



La Surcompensation

La surcompensation est un phénomène courant chez les travailleurs pour lesquels survient une situation particulière de santé occasionnant des difficultés dans la réalisation de leurs tâches quotidiennes ou lors de la prise d'un nouveau poste.

Définition

Un agent qui tente de combler seul les désavantages et les difficultés rencontrées à son poste en raison de sa situation de santé, risquant ainsi une dégradation de cette dernière à plus ou moins long terme. Ce phénomène intervient davantage lorsque l'agent souhaite cacher sa situation de handicap à son employeur, ses collègues, voire à lui-même.

Quels sont les risques?

- Aggravation du handicap
- Épuisement morale, burnout
- Absentéisme, résultats moindres, obligation de reclassement

Comment l'éviter?

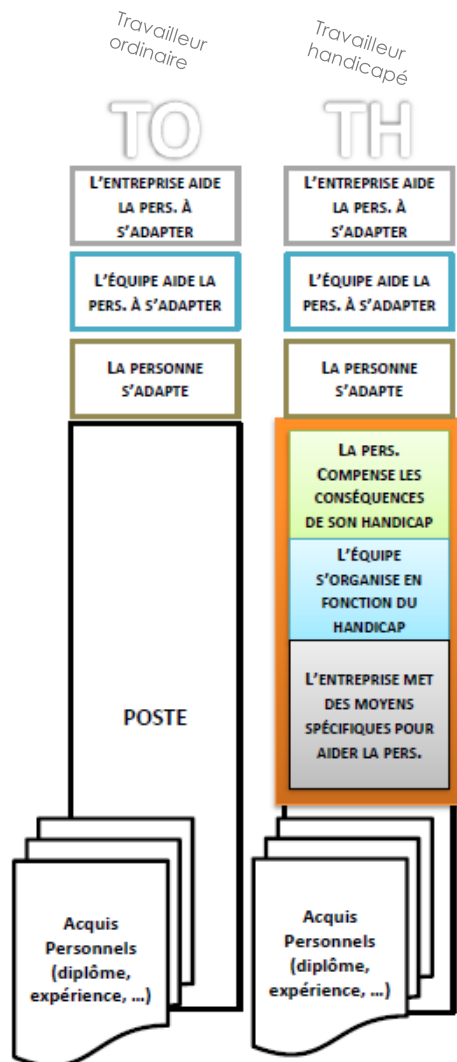
La compensation du handicap s'appuie sur trois ressources principales : l'agent, l'équipe et l'organisation. C'est la répartition des conséquences du handicap entre ces trois catégories d'acteurs qui rendra possible une situation équilibrée et saine. **Pour ce faire, il faut être en mesure de détecter la situation de handicap.**

Lorsqu'un agent « ordinaire » prend son poste, il fait des efforts pour s'adapter; son équipe peut l'accompagner et l'organisation met en œuvre divers moyens pour l'aider à monter en compétences (formation, mise à disposition d'un parrain...).

Dans le cadre d'un agent handicapé, ces même acteurs vont être amenés à jouer un rôle dans la compensation des conséquences du handicap (si elles existent) sur la tenue du poste de travail. L'agent aura à gérer quotidiennement sa situation de santé et ses impacts sur son environnement quotidien (professionnel, mais aussi personnel).

L'équipe sera principalement concernée par des compensations dites « organisationnelles » (adaptation des horaires, réorganisation des tâches...).

L'organisation aura quant à elle l'obligation de rechercher des mesures de compensation adaptées afin d'assurer les meilleures conditions de travail possibles pour l'agent. Il peut s'agir de formations, d'aménagements techniques, de mesures managériales particulières (tutorat, suivi renforcé etc...). L'employeur pourra notamment solliciter le cap emploi – service maintien pour l'aider à sélectionner les solutions les plus appropriées et solliciter des aides du FIPHP



Bon à savoir

La surcompensation ne concerne pas uniquement l'agent handicapé, elle peut également être vécue par l'équipe si celle-ci est amenée à prendre en charge seule les conséquences du handicap de la personne. **C'est bel et bien la structure qui doit être l'arbitre des compensations à mettre en place.**

Lien vers politique handicap cap emploi – service maintien Médecine de travail Outils de détection