

LA DECISION

La phase de décision permet d'aboutir à la validation de la solution envisagée en prenant en compte l'aspect raisonnable de celle-ci à la fois pour le salarié, l'équipe (pour éviter la surcompensation) et l'employeur (en matière de coûts financiers et humains). Cela suppose que la solution puisse être itérative et qu'un droit à l'échec soit possible en incluant le fait que certaines solutions soient temporaires.

Les situations problématiques vont naître de la réduction (objective ou non) du champ des possibles du côté des employeurs, de la non optimisation des aides du FIPHFP, de la non mobilisation d'acteurs locaux et/ou de dispositifs externes qui permettraient de rendre raisonnable la compensation et des freins individuels rencontrés par les agents.

Plusieurs situations problématiques peuvent être rencontrées à cette phase :

- Absence de synergies inter fonctions publiques
- Faible niveau de qualification des personnes à reclasser
- Faible sollicitation des aides du FIPHFP
- Freins individuels liés aux agents
- Le reclassement comme unique solution
- Méconnaissance des acteurs locaux
- Mise en place d'aménagements uniquement techniques

Mise en place d'aménagements uniquement techniques

Les compensations d'ordre technique sont celles les plus mobilisées par les employeurs. Elles sont admises dans la culture de l'établissement comme étant les plus simples et parfois les employeurs n'ont pas connaissance des autres types de compensation qu'il est possible de mettre en œuvre.

Ainsi, la mise en œuvre d'aménagements techniques (bureautique, orthèses...) est la plus pratiquée, mais elle ne saurait remplacer les autres compensations existantes. De plus cela favorise la pensée dominante qui veut que le handicap soit visible, alors que 80% des handicaps sont invisibles.