

LA DETECTION

Plus les difficultés d'une personne à son poste de travail sont connues tôt, plus les chances de parvenir à un maintien dans l'emploi sont grandes. La détection précoce des situations permet de disposer de plus de temps pour analyser les situations, impliquer les acteurs concernés et envisager, étudier et mettre en œuvre des solutions. Les situations problématiques qui interviennent à cette phase sont les situations qui aboutissent à une détection trop tardive des difficultés et qui conduisent ensuite fréquemment à des situations de crise. En effet, les difficultés de l'agent risquent de s'aggraver, restreignant toujours plus ses capacités de travail et par là même le champ des solutions envisageables.

L'anticipation et la détection constituent donc un enjeu majeur. Il est important de mettre en place des indicateurs et d'identifier les acteurs qui joueront un rôle dans la détection.

- Indicateurs de détection : si le point d'ancrage d'une situation de maintien reste l'arrêt de travail prolongé ou un problème de santé susceptible d'influer sur la reprise d'emploi, des arrêts à répétition, des difficultés soudaines dans l'exercice de ses fonctions, des erreurs inhabituelles sont autant de facteurs d'alerte à prendre en compte. Par ailleurs, la sortie d'alertes automatiques du SIRH lorsqu'une déclaration est remise par l'agent à son service RH est un élément important.
- Acteurs de détection : outre le salarié lui-même, le médecin du travail, la hiérarchie, les collègues ou les représentants du personnel peuvent identifier une éventuelle situation de handicap et inciter le salarié à faire connaître ses besoins spécifiques. Rappelons toutefois que la déclaration ne peut jamais être imposée et que le salarié conserve toujours son libre-arbitre en la matière.

Il n'y a pas de politique handicap

Les situations sont traitées au fil de l'eau et au cas par cas, ce qui permet une certaine souplesse dans la mise en œuvre des solutions. Toutefois, sans parler de « politique », il est important de structurer un « projet handicap » afin d'éviter des situations problématiques :

- Les BOE ne savent pas qu'il existe un projet handicap et cela ne les incite pas à se déclarer
- Les situations ne peuvent être anticipées ; l'absence de mesures de prévention de la pénibilité conduit à ne traiter les situations qu'une fois la question d'un maintien dans l'emploi posée
- Le retour d'expérience n'est pas possible
- Il n'y a pas de suivi des situations
- Le déni de l'organisation, le manque de connaissances ou le manque de portage politique qui entraîne un évitement du sujet
- La croyance persistante dans le fait que « lorsque le handicap n'est pas visible, il n'existe pas et ne requiert pas de mesure de compensation »
- Les rôles des acteurs ne sont pas définis, ni la communication entre eux ce qui peut entraver le processus