

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.

La détection du handicap est exclusivement médicale

Il est parfois admis que le handicap appartient au champ médical. Or, même s'il existe une partie médicale, elle ne saurait, à elle seule, expliquer toutes les facettes du handicap. Un agent en situation de handicap évolue dans un environnement personnel, dans celui du travail (équipe, manager, employeur) et par rapport à son poste. Cantonner le handicap à la sphère médicale empêche d'analyser l'ensemble du spectre et de trouver les solutions adaptées au maintien dans l'emploi. Le rôle de la médecine de prévention ne saurait supplanter celui des autres acteurs : ressources humaines, management, CHSCT, service de santé et de prévention au travail, équipe de travail...

Il est donc primordial de travailler de manière collégiale en balayant toutes les facettes et en s'appuyant sur un réseau d'acteurs ressources et pluridisciplinaires.