

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 termes de coût financier et humain). 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 synergie inter fonction publique
- 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 technique

Faible niveau de qualification des personnes à reclasser

Les personnes handicapées ont statistiquement un niveau de qualification moins élevés que les personnes dites « ordinaires ». Ainsi, 38% des personnes handicapées en emploi ont un niveau supérieur au Bac, données qui descend à 32% pour les personnes handicapées au chômage. (DARES 2017)

Ce constat s'explique de deux manières principales : d'une part, s'agissant des personnes ayant eu un handicap de naissance ou tôt dans leur vie, cela a pu les empêcher de suivre une scolarité lissée et ainsi d'accéder à des études supérieures. D'autre part, s'agissant des personnes dont le handicap s'est déclenché au cours de leur vie (soit la plupart des personnes handicapées), il s'agit souvent d'usure ou d'accidents liés à leur profession. Or, les professions les plus accidentogènes sont les moins qualifiées.

Il apparaît donc nécessaire de réfléchir en termes de parcours de carrière pour les agents afin d'anticiper les risques professionnels. D'autre part, la compensation de formation recoupe de nombreuses possibilités et solutions à prendre en compte