

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

Le reclassement est l'unique solution

La résolution des problématiques de maintien dans l'emploi s'oriente très rapidement vers le reclassement tandis qu'il existe de nombreuses solutions à examiner au préalable.

Le reclassement d'agents provenant de postes techniques sur des postes administratifs a été la solution la plus évidente pendant longtemps. Mais les employeurs se trouvent aujourd'hui confrontés à deux limites dans ce domaine :

Les postes administratifs requièrent de plus en plus d'expertise ce qui creuse l'écart entre un poste technique et un poste administratif

Les postes administratifs sont largement saturés et ne peuvent plus constituer un « poste d'accueil » systématique pour les reclassements

De plus, la logique de reclassement vers un seul type de poste (l'accueil par exemple) est fondée sur le présupposé que c'est à l'individu de s'adapter à l'organisation et non pas l'inverse. Ainsi, des postes dits « adaptés », prédéfinis pour les personnes handicapées sont imaginés afin de ne pas repenser l'organisation.