

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.

L'équipe surcompense

Lorsque la situation problématique d'un agent n'est pas déclarée ou traitée, il arrive que l'agent surcompense, c'est-à-dire, tente de combler seul les difficultés rencontrées sur son poste. C'est parfois l'équipe qui va surcompenser pour l'agent en l'absence de mesures de compensations éprouvées et durables.

L'équipe va prendre à sa charge des tâches de l'agent de manière subie. Cela stigmatisera l'agent en situation de handicap et ancrera des stéréotypes négatifs sur le handicap de manière générale. Cela peut également mettre l'équipe en danger. La cohésion d'équipe peut ainsi s'en trouver ébranlée et le travail entravé.

Il est important que la situation soit détectée suffisamment en amont, mais aussi que l'équipe et le manager soient formés et associés à la démarche de prise en compte du handicap.