

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.

Le retour des agents de CLM / CLD est parfois difficile

Les agents qui partent en congé longue durée ou congé longue maladie peuvent s'absenter sur des durées qui vont jusqu'à 5 ans. Ils passent souvent par des processus de deuil plus ou moins difficiles. Les conséquences de leur handicap peuvent être multiples et affecter leur vie personnelle et professionnelle. Leur retour au sein de la structure peut s'avérer éprouvant pour plusieurs raisons :

- S'ils reviennent sur leur ancien poste, celui-ci peut avoir changé (changement technologique, d'organisation, d'équipe, de manager...)
- Ils peuvent être amenés à devoir changer de poste ou de service et devoir se réadapter totalement : intégrer une nouvelle équipe, acquérir de nouvelles compétences...
- Les conséquences de leur handicap peuvent encore impacter la tenue de leur poste et des compensations devront être trouvées, mises en place et suivies.

Il est donc important d'adopter une gestion des arrêts des agents afin de les accueillir dans les meilleures conditions possibles.