

Politique Handicap au Travail

La politique « **Emploi, Santé et Handicap au Travail** » consiste en un ensemble d'actions concertées et coordonnées avec les parties prenantes de l'entreprise. Cette démarche vise à améliorer l'emploi des travailleurs en situation de handicap et à promouvoir la santé au travail pour tous les salariés. Elle permet de gérer de manière proactive les enjeux liés à l'usure professionnelle et aux risques d'inaptitude, et facilite également le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap en optimisant les processus RH.

Cette politique peut couvrir divers aspects tels que le recrutement, le maintien en emploi, la formation, et la sensibilisation, ou peut se concentrer initialement sur des projets thématiques spécifiques.

Pourquoi mettre en place cette politique ?

- 1. Amélioration des conditions de travail** : Les aménagements et mesures proactives améliorent la qualité de vie au travail, réduisant l'absentéisme et augmentant la motivation.
- 2. Prévention de l'usure professionnelle** : Des actions ciblées aident à prévenir l'usure professionnelle et à gérer les inaptitudes, en préservant la santé des salariés et allongeant la carrière des salariés.
- 3. Attraction et fidélisation des salariés** : Un environnement de travail inclusif attire et retient les talents, valorisant la diversité des profils dans l'entreprise.
- 4. Valorisation de l'expertise** : Intégrer des professionnels en situation de handicap enrichit l'expertise de l'organisation et améliore l'accompagnement.
- 5. Cohésion d'équipe** : Renforce la compréhension mutuelle et le travail en équipe à travers des initiatives de santé et d'inclusion.
- 6. Alignement avec les valeurs associatives** : Démonstre l'engagement de l'organisation envers les principes de responsabilité sociale.
- 7. Conformité légale** : Se conformer aux obligations légales relatives à l'emploi des personnes handicapées, réduisant les risques juridiques et financiers.

Qui est impliqué et avec qui collaborer ?

- **Engagement de la direction** : Essentiel pour garantir le soutien et les ressources nécessaires.
- **Comité de pilotage** : Comprend des membres formés et sensibilisés aux questions de handicap.
- **Internes** : Réfèrent handicap*, membres du CSE, DRH, médecin du travail, etc.
- **Externes** : Collaboration avec France Travail, Cap Emploi, CARSAT, OPCO Santé pour des expertises et ressources supplémentaires.

Sur quoi se concentrer ?

- **Diagnostic** : Réaliser un diagnostic initial pour évaluer les mesures déjà en place et les expériences antérieures.
- **Priorités et sujets** : Définir les priorités telles que la gestion des inaptitudes, le recrutement, et la sensibilisation au handicap.
- **Indicateurs clés** : Suivre des indicateurs tels que l'absentéisme, les restrictions médicales, et l'ancienneté dans les postes à risques pour évaluer l'efficacité des mesures.

Comment mettre en œuvre ?

- **Avec l'aide de l'OETH** : Utiliser les ressources et conseils fournis par l'OETH pour la mise en place et le suivi des politiques.



Pour un accompagnement dédié, contactez la chargée de projets développement territorial de votre région.

Nous contacter

Vous souhaitez de plus amples informations sur nos services, nos dispositifs et nos aides financières ?

Vous avez besoin de conseils et d'accompagnement sur une situation individuelle ?

L'équipe conseil assure une permanence téléphonique, tous les jours de 9h à 12h au **01.40.60.58.58** pour vous apporter une réponse en direct. L'équipe est également disponible par mail à **contact@oeth.org**.