oeth ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS
Forts de nos différences

FICHE PRATIQUE N°12

ENGAGER LA DIRECTION DANS UNE POLITIQUE HANDICAP

Une politique de maintien dans l'emploi fonctionne uniquement si elle est mise en place et soutenue par la direction. Il est donc parfois nécessaire de trouver les arguments pour convaincre sa direction de s'engager dans une politique de maintien dans l'emploi.

COMMENT ENGAGER LA DIRECTION DANS UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Le maintien dans l'emploi est toujours un véritable enjeu pour les structures du sanitaire, social et médico-social.

La mise en place d'une politique de maintien permet de :

1 Améliorer les conditions de travail et l'activité de ses salariés

Le maintien dans l'emploi d'un salarié nécessite une réflexion sur l'organisation du travail pour trouver des solutions bénéfiques à l'ensemble des salariés. Ces aménagements agissent sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Par exemple, l'installation du rail au plafond pour compenser le handicap d'une aide soignante dans ses manipulations. L'ensemble de l'équipe bénéficie de l'amélioration et le gain de temps se fait ressentir.

2 Renforcer le dialogue social et la cohésion interne

La prise en compte du handicap favorise une meilleure écoute des collaborateurs et renforce la cohésion interne. Une politique active et individualisée de maintien dans l'emploi envoie un message fort à l'ensemble des salariés. Cette démarche renforce bien souvent la cohésion et la fierté d'appartenance.

3 Développer les compétences

Un employeur mobilise des moyens humains/financiers pour recruter, créer et conserver des compétences. Il doit retenir les collaborateurs ayant des compétences techniques, une expérience du métier, une connaissance du secteur. Une rentabilité des coûts de recrutement, des efforts en matière de formation, à travers une gestion des emplois et compétences, sert les intérêts du salarié et de l'entreprise. La survenance d'une inaptitude, d'une maladie professionnelle, d'un handicap, n'est pas synonyme de perte de compétences et de motivation. Le licenciement pour inaptitude sans recherche de solutions peut être considéré comme un échec pour un employeur en matière de gestion des carrières.

4 Limiter les risques financiers

Une politique de maintien dans l'emploi permet de maitriser les risques encourus et d'anticiper les problématiques rencontrées par ses salariés. Le coût d'investissement humain reste moindre au regard des dépenses évitées et des risques encourus en terme de gestion des licenciements pour inaptitudes, des accidents du travail et maladies professionnelles, et aux recours prud'homaux...

5 Tout simplement répondre à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le recrutement d'un salarié reconnu travailleur handicapé n'est pas le seul moyen pour répondre à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'étude des conditions de travail, l'accompagnement des salariés en difficultés, la prise en compte des facteurs de risques dans la gestion des carrières professionnelles permettent aussi de maintenir les salariés en emploi.

LA CELLULE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI EST CONSTITUÉE AU MINIMUM DE :

- Les directions des établissements
- Les DRH
- Le référent handicap
- Les membres du CSE

Une question ? Un conseil ? L'association OETH vous accompagne dans vos démarches de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ainsi que dans la mise en place et le déploiement de vos politiques handicap.

Contactez votre conseiller OETH au 01.40.60.58.58