

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 ?

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

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

- **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. Souvent, il en ressort des solutions organisationnelles et techniques, 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 d'un rail au plafond pour compenser le handicap d'une aide-soignante dans ses manipulations. Au final, l'ensemble de l'équipe bénéficie de cette amélioration et le gain de temps se fait ressentir.

- **Renforcer le dialogue social et la cohésion interne**

La prise en compte du handicap dans une équipe favorise une meilleure écoute des collaborateurs et souvent renforce la cohésion interne. De même, 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.

- **Développer les compétences**

Un employeur mobilise des moyens humains et financiers pour recruter, créer et conserver des compétences. Il a donc intérêt à retenir les collaborateurs disposant de compétences techniques, ayant une expérience importante du métier ou tout simplement une connaissance parfaite du secteur, afin d'amortir les moyens mis en œuvre initialement. Une rentabilité des coûts de recrutement, mais aussi des efforts en matière de formation, à travers une gestion des emplois et des compétences, sert à la fois les intérêts du salarié et de l'entreprise.

La survenance d'une inaptitude, d'une maladie professionnelle, d'un handicap, globalement d'une problématique de maintien, n'est pas synonyme de perte de compétences et de motivation. Le licenciement pour inaptitude sans recherche de solutions peut notamment être considéré comme un échec pour un employeur en matière de gestion des carrières.

- **Limiter les risques financiers**

La mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi va permettre de maîtriser les risques encourus et donc d'anticiper les éventuelles problématiques rencontrées par ses salariés. Le coût en matière d'investissement humain reste moindre au regard des dépenses évitées et des risques encourus en termes de gestion des licenciements pour inaptitude, des accidents du travail et maladies professionnelles, et éventuellement aux recours prud'homaux...

- **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 et la prise en compte des facteurs de risques dans la gestion des carrières professionnelles permettent de maintenir les salariés en emploi et d'utiliser efficacement leurs compétences afin d'éviter leur départ.

Qui est concerné ?

Les directions des établissements
Référent handicap, représentants du personnel, DRH.

OETH vous accompagne...

Une question ? Un conseil ? OETH vous accompagne dans vos problématiques d'insertion de personnes en situation de handicap, de maintien dans l'emploi et dans la prévention du handicap.

Contactez le conseiller de votre région au 01.40.60.58.58