

Le maintien : l'affaire de tous

Martine

22 ANS D'EXPÉRIENCE
RECHERCHE UN POSTE DE
SECRÉTAIRE COMPTABLE



NOS PROCHAINES RENCONTRES

11/02/2014 NANTES

> CCI DE NANTES

06/03/2014 PARIS

> SALONS DE L'AVEYRON
> 12ÈME ARRONDISSEMENT

PLUS D'INFOS SUR JOBEKIA.COM

Pour augmenter les chances de réussite du maintien dans l'emploi, il faut sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise. Chacun, à son niveau, a un rôle à jouer. Revue de détail.

Paul
CHARGÉ DE RECRUTEMENT
RECHERCHE UN(E) AIDE
COMPTABLE EXPÉRIMENTÉ(E)

ILS SE SONT CHERCHÉS
ET SE SONT TROUVÉS SUR
JOBEKIA.COM

SITE EMPLOI HANDICAP
Créateur de rencontres professionnelles

Plusieurs acteurs-clés participent à la politique de maintien dans l'emploi de l'entreprise. D'abord le collaborateur lui-même, qui doit suivre ce processus lorsque ses capacités sont réduites et deviennent incompatibles avec son poste de travail. « C'est toujours très long pour un salarié de se remettre en question pour faire autre chose, quand un aménagement de poste ne suffit pas », précise Sylvain Cresson, directeur associé du cabinet de conseil Atouts et handicap. « Sa motivation est un élément essentiel pour la réussite de la démarche, il doit être volontaire et bien sûr soutenu. »

Acte de management

Autres personnes-clés : les managers. « Ils travaillent auprès des collaborateurs et ont la capacité de repérer les difficultés, poursuit Sylvain Cresson. Ils doivent être attentifs aux évolutions des salariés, notamment lors de l'entretien individuel, et ne doivent pas hésiter à déclencher un rendez-vous avec la médecine du travail s'ils pensent que ces difficultés sont en lien avec une problématique

Retrouvez-nous sur  

Contact : 02.40.35.30.14 ou contact@jobekia.com

jobekia
Emploi et handicap, notre vocation



d'horaires ou des aménagements d'organisation, pour éviter des réactions d'incompréhension et susciter l'adhésion. Le collectif doit être sensibilisé à différents stades et à différents degrés, et il convient de l'associer à la réflexion et à l'information car c'est aussi un moyen de montrer l'importance des politiques du handicap. » La mobilisation des CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) est également essentielle : « Ils sont des partenaires sociaux incontournables, leur rôle prend de plus en plus d'importance et cela entre dans leurs prérogatives, précise Valérie Tran. Eux aussi ont un rôle à jouer dans la sensibilisation des salariés, notamment parce qu'ils n'ont pas le même statut que l'employeur. »

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'entreprise a tout intérêt également à mettre en place des cellules spécifiques en réunissant les autres acteurs-clé. « Le fait de mettre en place des commissions interdisciplinaires composées des services de ressources humaines, de la Mission handicap si elle existe, du service de santé et de prévention, de l'assistante sociale et aussi d'intervenants extérieurs permet une réflexion commune sur la gestion globale du maintien », assure Sylvain Cresson. Il s'agit donc de mobiliser en interne, mais aussi en dehors de l'entreprise. « Nous essayons de faire passer des messages innovants en expliquant que le maintien dans l'emploi peut dépasser les frontières de l'entreprise, ajoute Valérie Tran. Car accompagner un salarié dans une autre entreprise, c'est aussi du maintien. Il faut avoir une approche large du maintien dans l'emploi, qui ne se réduit ni au reclassement au sens juridique du terme, ni au simple aménagement technique et matériel d'un poste. »

■ Laetitia Delhon

de santé. Parfois, certains ferment les yeux tant que "tout semble aller bien" dans les équipes alors que le travail est déjà redistribué de facto. Pendant ce temps, le salarié dont la situation se dégrade n'est pas toujours suivi (par la RH ou la médecine du travail) et aucune solution

pérenne n'est recherchée. » Valérie Tran, président-directeur général du cabinet spécialisé Ariane Conseil, estime également que « le manager de proximité est l'acteur le mieux placé pour repérer les situations nécessitant un maintien dans l'emploi, car il est en contact avec l'équipe. Il peut ensuite s'appuyer sur d'autres services de l'entreprise (les ressources humaines ou la Mission handicap) s'il observe des difficultés, mais la détection et dans une certaine mesure la prise en charge des cas de maintien est un acte de management qui appartient au manager. »

Impliquer le collectif de travail

« Le collectif de travail a son rôle à jouer, parfois même lors de la phase d'observation, ajoute Valérie Tran. Après la phase d'analyse et de recherche de solutions, nous proposons parfois d'intervenir auprès de l'équipe par rapport aux changements qui vont être mis en œuvre. Il s'agit par exemple de donner des explications sur des modifications

Valérie Tran,
pdg d'Ariane Conseil

