



# TRAVAIL & MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES



## Pourquoi s'intéresser à la problématique Travail et MCE ?

*Le monde du travail est directement concerné par les personnes atteintes de Maladies Chroniques Évolutives : elles représentent près de 15% de la population active<sup>1</sup>.*

Les conséquences pour les salariés, entreprises et organisations publiques sont actuellement loin d'être neutres. Par exemple, pour les personnes atteintes d'un cancer, environ 30% des personnes qui avaient un emploi au moment du diagnostic, ont perdu ou quitté leur emploi 2 ans plus tard, ou sont en arrêt maladie.

Face à une augmentation du nombre de personnes touchées par les MCE, en accord avec les volontés de plus en plus fortes des politiques publiques de travailler sur la désinsertion professionnelle et dans le contexte d'allongement de la vie profes-

sionnelle, le monde du travail (entreprise et organisations publiques) va devoir s'intéresser à cette problématique Travail et MCE, avec différents enjeux à la clé :

**15%**  
de la population  
active atteinte  
par une MCE

- favoriser l'insertion et le maintien en emploi des personnes malades,

- développer des organisations plus souples

conciliant qualité de vie au travail des personnes atteintes de MCE et performance de l'organisation,

- engager une stratégie d'amélioration des conditions de travail de tous les salariés.

<sup>1</sup>Rapport IGAS n°2013-069R, Juin 2013.



## ÉDITO

**« LE SUJET DEVIENT DE SOCIÉTÉ ET INTERROGE LA COLLECTIVITÉ COMME LES COLLECTIFS DE TRAVAIL. »**

À l'heure où la question de l'aptitude médicale du salarié vient d'être à nouveau débattue, le temps est venu de s'interroger sur l'aptitude des organisations à accueillir des personnes, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles, d'ordre physique ou liées à leur parcours. Personne n'est à l'abri d'être un jour, à un titre ou un autre, en situation dite de handicap et donc potentiellement d'exclusion. Pour cette raison, la maladie chronique évolutive n'est que l'une des multiples manifestations de la différence et du défi posé à toute entreprise de savoir faire face à l'imprévu, gage de créativité et d'innovation. Au-delà des approches compassionnelles, le sujet devient de société et interroge la collectivité, comme les collectifs de travail. Si, les entreprises ont de moins en moins de marges de manœuvre et si la compétition économique laisse peu de place aux aménagements individuels, une organisation qui sait s'adapter à la maladie chronique d'un collaborateur fait preuve de son agilité, qualité considérée comme déterminante économiquement. N'est-ce pas le meilleur moyen d'adresser un signe rassurant à tous ses collaborateurs ? Et d'obtenir ainsi leur confiance, leur motivation et leur engagement ?

**Hervé Lanouzière**  
Directeur général de l'Anact



## Définition

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, une maladie chronique évolutive (MCE) se définit comme « un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années ». Ainsi une MCE est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves. Cette définition regroupe des maladies très diverses comme le cancer, diabète, sclérose en plaque, sida..., certaines maladies mentales, des altérations anatomiques et fonctionnelles (maladies cardiovasculaires, polyarthrites rhumatoïdes...)



© Séverine Bourdrot





## Pourquoi le réseau Anact-Aract est-il mobilisé pour investir la problématique Travail et MCE ?

Le réseau Anact-Aract est identifié dans le Plan Cancer 2014-2019 en tant qu'opérateur pour porter des expérimentations contribuant à une approche globale du maintien dans l'emploi des salariés atteints de maladies chroniques.

Dans ce cadre, les échanges se sont multipliés avec l'Institut national du Cancer (INCa), l'Anact et le Réseau Anact-Aract.

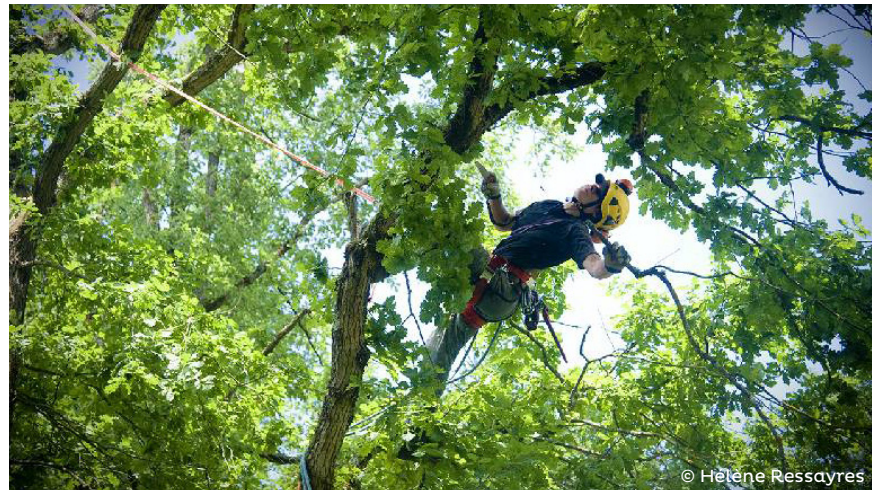
### Différents constats ont été posés pour expliquer le lien fort entre Travail et MCE :

- les organisations du travail peuvent être excluentes pour des salariés fragilisés par les symptômes de la maladie et/ou par les effets des traitements.
- peu d'actions sont menées dans les entreprises :
  - du fait d'une invisibilité des effets de ces maladies,
  - de la difficulté à faire travailler ensemble les acteurs de santé et les acteurs professionnels.

Pour le réseau Anact-Aract, l'intérêt d'investir la question «Travail et MCE» est double. Il s'agit dans un premier temps de **repérer et de comprendre en quoi l'organisation du travail devient sélective et excluante pour ces salariés.**

Dans un second temps, **d'identifier les déterminants de l'organisation du travail qui favorisent l'insertion et le maintien en emploi des salariés atteints de MCE.**

Comprendre les processus de sélection et d'exclusion au travail revient d'abord à s'intéresser, non pas à la pathologie, mais **à ses impacts dans le travail.**



© Hélène Ressayres

On peut identifier des effets communs, quelque soit la pathologie, liés à la maladie et aux traitements : fatigue, difficulté de concentration et de mémorisation, isolement... ce qui peut expliquer **les difficultés pour les salariés de réaliser leur travail.**

Les impacts sur le système de production, sur la qualité et la productivité, l'absentéisme, la désorganisation, les tensions possibles dans les collectifs de travail... amènent les structures à travailler sur le maintien dans l'emploi de ces salariés.

**Identifier les déterminants de l'organisation** favorisant l'insertion et le maintien en emploi consiste à s'intéresser directement aux **situations de travail pour repérer les aménagements possibles tant techniques qu'organisationnels.**

Il s'agit de travailler sur le **processus décisionnel** en favorisant la coordination et la cohérence de tous les acteurs des sphères professionnelles et privées qui sont en lien avec le ou les salariés atteints de MCE.



### Les objectifs du projet ?

- Favoriser l'emploi et le maintien en emploi des **salariés atteints de MCE.**
- Aider les **acteurs des entreprises** (DRH, manager de proximité, référent handicap) à mieux appréhender et traiter cette problématique par une approche collective.
- Valoriser les espaces de concertation et de discussion pour permettre à l'ensemble des **partenaires** (Sameth, Cap Emploi, Agefiph) et **partenaires sociaux** de mieux travailler ensemble.



© Nora Hamri



## Comment agir ?

Pour appréhender au mieux ces maladies au travail, deux conditions sont nécessaires :

- une démarche « conduite de projet » pour favoriser la pluridisciplinarité,
- Une approche par le travail et les situations de travail.

Une démarche en 4 étapes associant l'employeur, les salariés, les instances représentatives du personnel (IRP) et selon les contextes, les services de santé au travail, la Carsat, les organismes de maintien en emploi, les associations de patients...



© Pascal Lagneau

### ÉTAPE 1

#### Structurer le projet

- Constituer la structure du projet
- Construire un référentiel commun de discussion sur les impacts des pathologies, «l'Homme au travail», l'approche par le travail, la conduite de projet

### ÉTAPE 2

#### Dresser un état des lieux et passer d'une politique de maintien individuel à une politique de maintien collectif

- Effectuer un diagnostic de l'existant :
  - Historiques des actions menées (aménagement, reclassements...)
  - Identification des circuits d'informations sur les questions de santé
  - Lister les situations de travail
  - Repérer les personnes en difficulté

### ÉTAPE 3

#### Mettre en place un plan d'action et une méthode d'accompagnement

- Viser des approches participatives impliquant les acteurs
- Mobiliser la capacité à agir sur l'organisation du travail (rendre plus souple les organisations du travail)
- Construire un plan d'actions

### ÉTAPE 4

#### Evaluer et suivre dans le temps

- Intégrer les enseignements du projet à la stratégie de la structure
- Elargir la démarche à d'autres problématiques (pénibilité, TMS, RPS...)
- Communiquer



## Les expérimentations régionales

Régions	Objectifs	Moyens
Aquitaine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite du travail sur les demandes</li> <li>• Adapter l'appui aux TPE et indépendants</li> <li>• Intégrer de nouvelles pathologies (affections cardio-vasculaires, maladies psychiques...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitution d'un réseau de consultants</li> <li>• Partenariat université</li> <li>• Elaboration de contenus de formation</li> </ul>
Basse Normandie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser le rapprochement publics - acteurs du maintien - entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimisation de la dynamique PRST</li> <li>• Valorisation des solutions par l'organisation du travail, aménagements des postes</li> </ul>
Languedoc-Roussillon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Installer un espace de mobilisation des acteurs</li> <li>• Porter des expérimentations entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Production de supports de sensibilisation</li> <li>• Accompagnements d'entreprises</li> <li>• Echanges de pratiques entre entreprises et organisations publiques</li> </ul>
Martinique	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coopérer avec la plateforme d'oncologie pour prévenir les risques de désinsertion</li> <li>• Elargir la mobilisation sur la drépanocytose au-delà du territoire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à disposition des entreprises de connaissances et d'outils</li> <li>• Banque de témoignages</li> </ul>
Picardie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outiller les parcours de réintégration</li> <li>• Doter les entreprises de projets de maintien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostics entreprises</li> <li>• Dispositifs de formation</li> </ul>





# LE PROJET RÉGIONAL EN PICARDIE

## Présentation du projet

Le CESTP-Aract Picardie souhaite faire naître sur son territoire une dynamique régionale et sensibiliser les TPE et PME aux Maladie(s) Chronique(s) Evolutive(s) en développant des partenariats et en mobilisant des institutions, des associations, des professionnels de la santé, des entreprises, des salariés, etc.

Ces collaborations permettront de faire connaître les MCE ; de construire des réponses collectives pour les entreprises devant faire face à la découverte de salariés atteints de MCE et qui se sentent démunies du point de

vue de la gestion humaine et organisationnelle de ces situations.

Aux questions soulevées par le maintien et le retour en emploi des salariés souffrant d'une MCE, doivent également être envisagées la recherche et la compréhension des déterminants collectifs et organisationnels d'un maintien dans l'emploi réussi.

Le CESTP-Aract veillera donc à mettre en relation : à la fois les questions du maintien et du retour en emploi des salariés atteints de MCE, ainsi que la dynamique d'entreprise allant

de la sensibilisation, à la mise en place d'actions, en passant par l'accompagnement des organisations.

Ce projet s'appuiera sur une approche par l'activité de travail, les relations collectives de travail, l'organisation du travail, et les représentations. Cette approche sera à la fois pluridisciplinaire, paritaire et participative, en permettant d'expérimenter et d'aborder les MCE au sein des entreprises de manière collective (et non plus isolée).

## Les étapes du projet

### **Mobilisation des acteurs pour le projet**

- Construire des partenariats avec les acteurs institutionnels et partenaires régionaux concernant les MCE (associations, entreprises, services de santé etc.)
- Création d'un Comité de Pilotage Régional

### **Etude/Expérimentation**

- Identifier les besoins des salariés souffrant de MCE et les difficultés et contraintes des entreprises à accompagner ces salariés, en réalisant des enquêtes auprès des salariés avec le concours du service de pathologie professionnelle du CHU

- Expérimenter les conditions nécessaires à un parcours d'intégration (et de réintégration) réussi au bénéfice de ces salariés et plus largement, pour l'ensemble de l'entreprise, en organisant notamment des ateliers d'échanges de pratiques avec les SST

### **Capitalisation et Transfert**

- Doter les entreprises de ressources internes et les accompagner dans le cadre de réunions collectives
- Sensibiliser et mobiliser les nouveaux et futurs acteurs des TPE/PME au maintien dans l'emploi des salariés atteints de MCE afin de garantir QVT, Santé et Organisation.

## **LES ACTEURS LES PARTENAIRES**

Ce projet réunira au sein d'un Comité de Pilotage différents acteurs régionaux tels que la SAMETH Somme, le Service de pathologie professionnelle du CHU d'Amiens, l'AGEFIPH, l'ASMIS, le MSA, la Direccte Picardie, différents services de santé au travail (MTA de l'Aisne etc.); mais également différentes associations régionales.

## **CONTACT**

**ARACT Picardie** - 19, rue Victor Hugo - 80009 AMIENS Cedex

 03 22 91 45 10  a.koubemba@anact.fr - p.monsellato@anact.fr  www.cestp.aract.fr