

LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES :

Un sujet qui s'inscrit dans la qualité de vie de votre entreprise

Maladies Chroniques Evolutives :

POURQUOI L'ENTREPRISE DOIT-ELLE S'EN PRÉOCCUPER ?

En France 15% des travailleurs sont concernés par les maladies chroniques évolutives et ce nombre est en progression. Plusieurs facteurs expliquent cette

augmentation : allongement de la vie professionnelle, détection précoce, progrès thérapeutiques, comportements individuels (tabac, alcool...), impact de l'environnement...

Contexte des MCE en France



Par exemple pour le cancer : 2 ans plus tard, 1/3 des personnes ont perdu leur emploi, quitté leur emploi ou sont en arrêt maladie.

Les maladies chroniques évolutives regroupent des pathologies telles que le cancer, le diabète, la sclérose en plaque, l'asthme, les maladies cardio-vasculaires, la dépression,...

De plus, le travail est souvent bénéfique pour la santé ; on peut « **être porteur d'une maladie chronique et être actif** » à condition d'une prise en compte constante des conditions de travail.

UNE APPROCHE INDIVIDUELLE INSUFFISANTE

Les maladies chroniques évolutives se caractérisent, pour la plupart, par une alternance entre des moments de crise et d'accalmie. De ce fait, les incapacités ou limitations fonctionnelles sont souvent imprévisibles, de gravité variable selon les jours, les situations, voire les moments de la

journee...

D'où la nécessité pour l'entreprise d'aborder la situation globalement et sur le long terme. L'approche individuelle peut représenter un risque de stigmatisation de la personne, et a une incidence sur le collectif et l'organisation de travail.

Passer d'une gestion au cas par cas à une démarche globale et positive peut permettre à l'entreprise de :

- ⊗ Rester « agile » dans son organisation,
- ⊗ Conserver les compétences,
- ⊗ Limiter l'absentéisme,
- ⊗ Adresser un signe rassurant aux collaborateurs,
- ⊗ Et obtenir ainsi leur confiance et leur engagement,...

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ATTEINTS DE MALADIES CHRONIQUES, OÙ EN EST VOTRE ENTREPRISE ?

Faites le point sur la situation de votre entreprise en répondant aux questions suivantes :

Face à des signaux d'alerte....

	Oui	Non	?
Constater-vous régulièrement des arrêts de travail prolongés ou répétitifs ?	■	▲	●
Avez-vous des difficultés à organiser le travail en raison de salarié-s en arrêt de travail prolongé ou répétitifs ?	■	▲	●
L'encadrement a-t-il des difficultés à gérer la fatigue de salarié-s ayant des problèmes de santé ?	■	▲	●
Existe-t-il des tensions au sein des équipes du fait de la surcharge de travail liée à l'absence de salarié-s ayant des problèmes de santé ?	■	▲	●
Avez-vous dû, ces 2 dernières années, licencier pour inaptitude des salariés ayant des problèmes de santé ?	■	▲	●

... Les actions que vous menez

	Oui	Non	?
Connaissez-vous le nombre de salariés ayant des problèmes de santé ?	■	▲	●
Face à un problème de santé de vos salariés, savez-vous comment procéder ?	▲	■	●
Face à un problème de santé de vos salariés, savez-vous sur qui vous appuyer ?	▲	■	●
Avez-vous connaissance des aides que vous pouvez mobiliser pour maintenir dans l'emploi vos salariés ?	▲	■	●
Avez-vous mis en place une démarche volontaire en matière de maintien dans l'emploi ?	▲	■	●

Comment interpréter ce questionnaire ?

- ⊙ Si vous avez une majorité de réponses ▲, continuez dans votre démarche.
- ⊙ Si vous avez une majorité de réponses ■ ●, reportez-vous à la démarche proposée ci-dessous.

QUELLE DÉMARCHE METTRE EN ŒUVRE ?

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...

CONSTRUIRE UN VÉRITABLE PROJET

La démarche est structurée dès le début du projet et prend en compte la spécificité* de chaque structure. Le schéma ci-après regroupe en 4 étapes les actions spécifiques à chacune d'elles :

- 1 Structurer le projet**
 - Constituer la structure du projet,
 - Construire un référentiel commun de discussions sur les impacts des pathologies, «l'Homme au travail», l'approche par le travail, la conduite de projet.
- 2 Dresser un état des lieux et passer d'un politique de maintien individuel à une politique de maintien collectif**
 - Effectuer un diagnostic de l'existant :
 - Historique des actions menées (aménagement, reclassement...),
 - Identification des circuits d'informations sur les questions de santé,
 - Lister les situations de travail,
 - Repérer les personnes en difficulté.
- 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.
- 4 Évaluer et suivre dans le temps**
 - Intégrer les enseignements du projet à la stratégie de la structure,
 - Élargir la démarche à d'autres problématiques (pénibilité, TMS, RPS...),
 - Communiquer.

Sources Anact « 10 questions sur...

Les maladies chroniques évolutives et les cancers au travail

Un exemple de cas d'entreprise illustré vous est proposé dans le module de e-learning sur les MCE et le Maintien en emploi via le lien suivant :

<http://hautsdefrance-aract.fr/blog/module-elearning/maladie-chronique-evolutive-maintien-emploi/>

LA PROPOSITION D'ACCOMPAGNEMENT

- **Information/sensibilisation** sur l'impact des Maladies Chroniques Evolutives sur le travail en entreprise,
- **Expérimentation de la démarche QVT ciblée MCE** dans votre entreprise,
- **Accompagnement collectif** via l'échange de pratiques (cluster).

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ATTEINTS DE MCE, SUR QUI S'APPUYER ?

Parmi les nombreux acteurs identifiés dans l'action pour le maintien en emploi, trois sont en première ligne dont :

- 1** Les médecins du travail, chargés du diagnostic de santé de l'ensemble des salariés.
- 2** Le DRH, ou en tout cas les services de ressources humaines, porteurs des questions de conditions de travail et d'organisation sont bien évidemment des acteurs essentiels, eux aussi.
- 3** Trop souvent oubliés, les managers de proximité, représentent également des alliés précieux vers qui se tourner, en tant que garants du bien-être et de l'efficacité de leurs équipes.

MAIS AUSSI LES ACTEURS DE CES 3 SPHÈRES :



POUR ALLER PLUS LOIN...

Rendez-vous sur le site internet du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>

