



# 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**

Ancien 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 Beaudot





## 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.

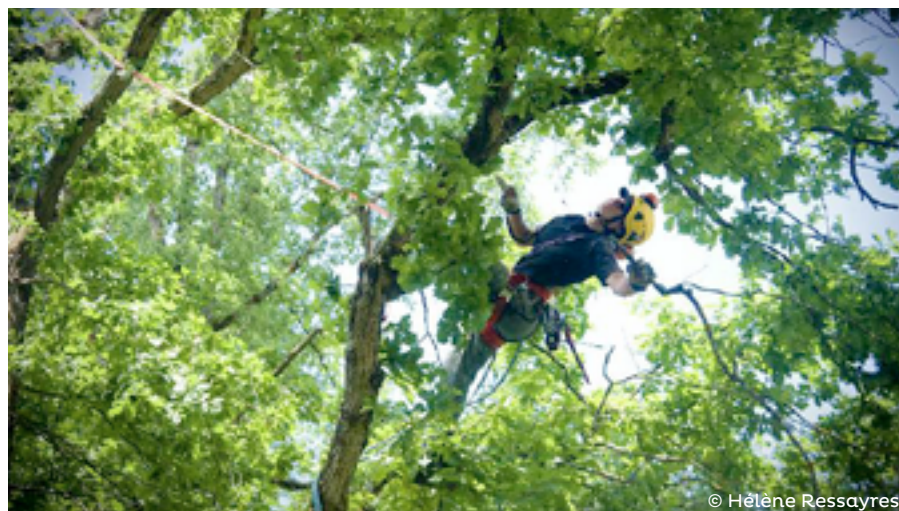
### Différents constats ont été posés pour expliquer le lien fort entre Travail et MCE :

- les organisations du travail peuvent être excluantes 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 :
  - Historique des actions menées (aménagements, 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
Nouvelle-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>• Travail avec mes associations concernées</li> <li>• Partenariat université</li> <li>• Elaboration de contenu de formation</li> </ul>
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>
Occitanie	<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>
Hauts de France	<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>



## Présentation du projet

Malgré une volonté forte des acteurs internes à l'entreprise (direction, DRH, managers, syndicats, collègues, ...) et externes à l'entreprise (médecins du travail, médecins, assistantes sociales, associations...), la réinsertion et le maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives restent souvent ponctuels, singuliers et très peu coordonnés.

Afin de donner de la cohérence et de la coordination à ces actions, l'Aract Nouvelle-Aquitaine a développé depuis

près de 10 ans des démarches de conduite de projet en entreprise centrées sur le travail.

Il s'agit d'outiller les acteurs de l'entreprise à comprendre ce qui, dans le travail, favorise ou empêche l'inclusion des personnes concernées par une MCE.

La démarche, ainsi mise en œuvre, vise à permettre aux entreprises de faire évoluer leurs pratiques en matière de maintien en emploi : passer d'une gestion individuelle, souvent au cas par cas, à la construction d'une

stratégie d'entreprise et au développement d'une réelle politique de maintien dans l'emploi.

Au niveau régional, ce projet fait l'objet d'une réelle mobilisation des partenaires concernés par le maintien en emploi des personnes atteintes de MCE.

En effet, depuis le démarrage des actions, l'Aract Nouvelle-Aquitaine anime un comité de pilotage régional réuni chaque année pour débattre de ces enjeux et contribuer à l'élaboration du projet.

## Les étapes du projet

L'Aract Nouvelle-Aquitaine s'est aujourd'hui engagée dans une logique de consolidation et de transfert des méthodologies et des contenus élaborés depuis 2006. L'action de l'Aract Nouvelle-Aquitaine se décline sur 4 volets :

- Éprouver et consolider la démarche expérimentée pour la diffuser auprès des petites et moyennes entreprises ;
- Construire un projet d'accompagnement des Travailleurs Indépendants avec

les partenaires institutionnels,

- Poursuivre l'intégration d'autres maladies chroniques évolutives dans le périmètre du projet (en particulier les maladies psychiques et les maladies cardio-vasculaires).

Les cibles principales de ces actions sont donc les entreprises, les partenaires du monde économique et les professionnels.

## LES ACTEURS LES PARTENAIRES

Le comité de pilotage régional du projet regroupe :

- Les partenaires sociaux du conseil d'administration de l'Aract Nouvelle-Aquitaine,
- L'AGEFIPH,
- La Direccte Nouvelle-Aquitaine,
- Le Médecin Inspecteur Régional du Travail,
- La Carsat (service social),
- L'ARS,
- Les associations de patients (APF, La Ligue contre le cancer, AFA, ...)
- L'Université de Bordeaux,
- Le GEDER.

## CONTACT

### ARACT Nouvelle-Aquitaine

Site Bordeaux - 05 56 79 63 30 - [aractna.bordeaux@anact.fr](mailto:aractna.bordeaux@anact.fr)

Site Limoges - 05 55 05 11 60 - [aractna.limoges@anact.fr](mailto:aractna.limoges@anact.fr)

Site Poitiers - 05 49 52 25 78 - [aractna.poitiers@anact.fr](mailto:aractna.poitiers@anact.fr)

[www.nouvelle-aquitaine.aract.fr](http://www.nouvelle-aquitaine.aract.fr)