



LE RÉSEAU

**Maladies chroniques et cancers :  
l'approche du réseau Anact -Aract**

# Les enjeux liés à la prise en compte des MCE et cancers en entreprise

1

# Maladies chroniques évolutives et travail

3

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé :

- « *Un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années* »
- « *Une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves.* »
  
- Les maladies chroniques évolutives sont un état pathologique appelé à durer, ayant un retentissement sur la vie quotidienne. Cet état pathologique doit comporter au moins l'un de ces 3 éléments :
  - Limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale
  - Dépendance vis à vis d'un médicament, d'un régime, d'une assistance...
  - Nécessité de s'inscrire dans un parcours de soins médico-social
  
- Grâce notamment aux progrès médicaux de plus en plus de personnes peuvent continuer à travailler, mais à quels coûts ?
  
- Chaque personne est un cas particulier mais les répercussions au travail sont souvent communes :
  - Douleurs, fatigue, somnolence, variabilité de l'humeur, temps d'abattement, problème de concentration, troubles de la mémoire...

# Un contexte qui appelle l'action

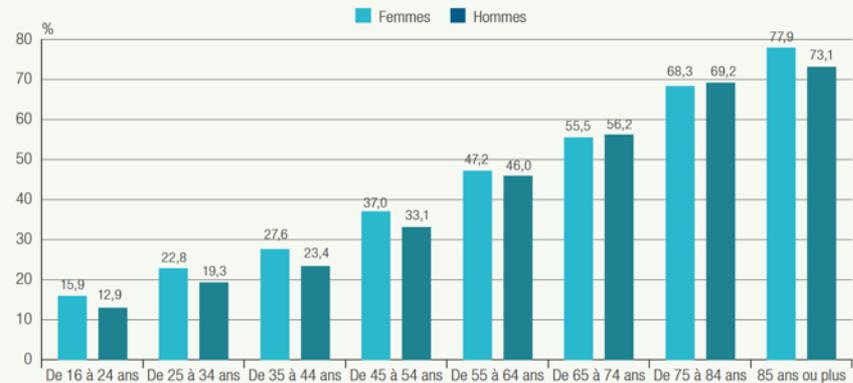
4

Une problématique de plus en plus présente :

- 20 % de la population, **soit 15% de la population active**
- 80 % ont un emploi au moment du diagnostic de la maladie

- Taux d'activité professionnelle des personnes atteintes de MCE : 35 %
- Une pathologie qui augmente en proportion avec l'âge
- **80 % des pathologie sont « invisibles »**

RÉPARTITION DES PERSONNES DÉCLARANT UNE « MALADIE CHRONIQUE » SELON LE SEXE ET L'ÂGE, EN 2014 (EN %)



\* Libellé de la question : « Avez-vous une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable ? »

Champ • France métropolitaine, population vivant en ménage ordinaire, âgée de 16 ans ou plus.

Source • Enquête statistique sur les ressources et les conditions de vie SRCV-SILC (Eurostat 2014).

# Un contexte institutionnel favorable à l'action

Plan Santé  
Travail 3  
action 2.7

« Prévenir la  
désinsertion  
professionnelle »

Plan  
Cancer 3  
action 9.5

Plan MCE  
(2011)

Travail  
et MCE

« Responsabiliser  
l'entreprise sur  
l'objectif de  
maintien dans  
l'emploi... »

« Extension des  
missions des  
référents handicap  
aux MCE »

# Focus Cancer et emploi

6

- ✓ Selon l'enquête **VICAN 2**, « la vie 2 ans après un diagnostic de cancer »,
  - ✓ **1/3 des personnes** après un diagnostic de cancer ont perdu ou quitté leur emploi
  - ✓ **1/6 de la population générale**
- ✓ **Parmi les personnes en emploi au moment du diagnostic du cancer, une sur cinq ne travaille pas cinq ans après (VICAN 5)**
  - ✓ En tenant compte du fait que les personnes en arrêt-maladie restent administrativement en situation d'emploi, ce résultat révèle **une détérioration de la situation professionnelle plus importante que celle constatée lors de l'enquête VICAN2.**
  - ✓ Il semblerait ainsi que l'impact du cancer sur la vie professionnelle puisse survenir à moyen terme.

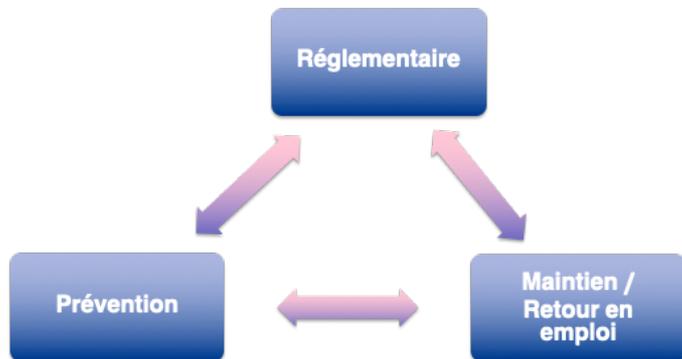
(Source INCa)

# Un enjeu de qualité de vie au travail et de prévention

7

➤ Entrer et agir sur les situations de travail permet de s'intéresser aux différents déterminants de la QVT :

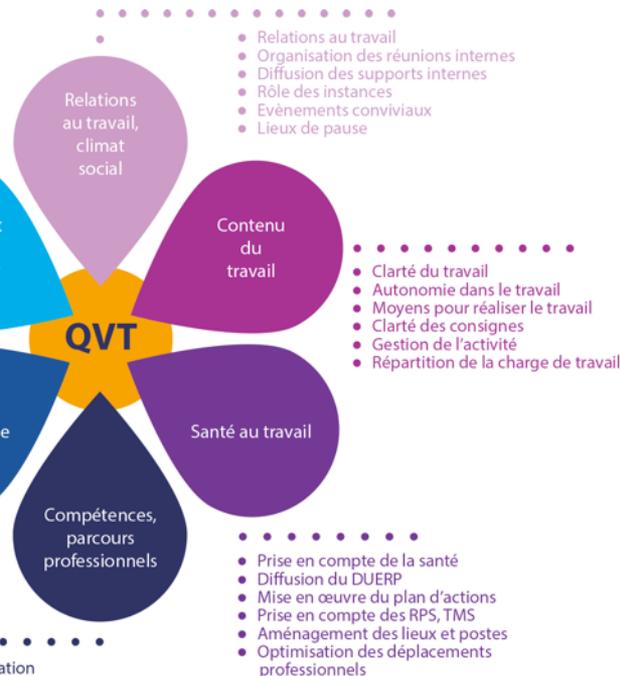
- Relations de travail et climat social
- Santé au travail
- Contenu du travail
- Compétences – Parcours
- Egalité professionnelle pour tous
- Management participatif



- Connaissance de la stratégie, du projet d'entreprise
- Clarté des rôles
- Diffusion des procédures de travail
- Temps d'échanges sur le travail
- Transparence de la politique de rémunération
- Informations sur les changements

- Conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Aménagement des horaires
- Usage des outils de communication
- Egalité Prof. Femmes/Hommes
- Pyramide des âges
- Prise en compte du handicap

- Parcours d'intégration
- Entretiens individuels
- Gestion des compétences
- Plan de formation
- Adaptation des compétences
- Utilisation des dispositifs



Source : ACT Méditerranée  
réseau Aract - Anact

Les entreprises de plus en plus concernées par les MCE, du fait :

- Des progrès médicaux qui permettent de concilier maladie, soins et travail,
- Du vieillissement de la population combiné à l'allongement de la vie professionnelle,
- Des enjeux de performance pour l'entreprise : préserver les compétences en anticipant les situations d'absentéisme et d'exclusion

## LA PERFORMANCE SOCIALE



- Eviter la perte de compétences liées à un arrêt de travail prolongé ou une procédure d'inaptitude.
- Favoriser la transmission des savoirs faire dans l'entreprise.
- Favoriser le climat social.
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE



- Préserver sa productivité.
- Agir contre l'absentéisme.
- Favoriser la qualité.
- Optimiser les organisations.
- Réduire les coûts liés aux procédures de licenciement pour inaptitude.

## LA SÉCURITÉ JURIDIQUE



- Assurer la santé et la sécurité des salariés par des actions de prévention.
- Reclasser le salarié touché par une procédure d'inaptitude au poste de travail.
- Employer des travailleurs handicapés (entreprises de plus de 20 salariés).

## Travailleurs indépendants et dirigeants



Des dirigeants d'entreprises sont atteints par une MCE

Les répondants sont majoritairement atteints de **cancer, diabète, affections cardiovasculaires, maladies de l'intestin.**



Des dirigeants atteints d'une MCE **craignent** pour la **pérennité** de leur **entreprise.**

## Le rôle des proches dans le maintien en emploi

- Un tiers des aidants disent que leur aide a permis à la personne atteinte de se maintenir dans l'emploi
  - 29 % ont pris en charge une partie de l'activité
  - 15 % sont intervenus dans l'organisation du travail
- 17 % des répondants envisageaient un changement de situation professionnelle
- 17 % avaient modifié leur propre organisation de travail
- 9 % ont eu recours à un arrêt maladie pour aider la personne malade dans son activité

## Repères pour l'action : l'approche du réseau Anact - Aract

2

# Travail et MCE : un lien de plus en plus étroit

- Grâce notamment aux progrès médicaux (ex : 3,8 millions de personnes vivent aujourd'hui en France avec ou après un cancer), de plus en plus de personnes atteintes de maladies chroniques évolutives continuent de travailler malgré la maladie
- Mais à quel prix ?
  - Le coût, les conditions et l'impact de ces maladies au travail sont pour la plupart du temps méconnus.
  - Les conséquences et les effets de ces maladies sont souvent invisibles : 80% des situations de « handicap » sont invisibles
- Le travail pour les salariés atteints de MCE, un rapport ambivalent : à la fois désiré et craint.
  - Le désir de travail comme condition de la normalité (s'extraire de la maladie).
  - La crainte du travail comme facteur d'exclusion et d'échec.

# Des impacts similaires sur le travail pour l'ensemble des maladies

12

## Effets pour le salarié (liés à la maladie et aux traitements)

- Fatigue
- Somnolence, variabilités de l'humeur, endormissement
- Difficultés liées à la maladie et aux prises de traitements
- Sécurité
- Peur de la perte d'emploi (secret)
- Isolement , stigmatisation
- Image extérieure

## Impacts dans le travail

- Sur la qualité
- Sur la productivité
- Sur l'organisation du travail : gestion de la variabilité des personnes
  - Absentéisme
  - Tensions dans les collectifs de travail
  - ...

# Pourquoi une entrée par le travail ?

13

**La non-prise en compte des effets de la maladie peut engendrer...**

Désorganisation  
structurelle du  
travail

Des situations de  
travail inadaptées à  
la personne et au  
collectif

Gène et  
incompréhension  
des difficultés par  
les collègues

Répartition inégale  
de la charge de  
travail – surcharge  
pour les collègues

Isolement de  
la personne

**Les encadrants directs quant à eux doivent faire face à des difficultés dues à la gestion de l'organisation du travail et du management des salariés, en cas d'absences ou de variabilités d'activités**

# Pourquoi une entrée par le travail ?

14

- Traditionnellement, les démarches se font selon une approche individuelle, orientées sur les aménagements
- Compte tenu du nombre de travailleurs touchés (estimée à 15 % de la population active), il est essentiel de passer d'une approche individuelle à une approche globale
- L'objectif pour l'entreprise est d'intégrer dans ses organisations les impacts de la maladie dans le travail tout en atteignant la performance attendue
- La démarche-projet permet la coordination et la cohérence des actions menées :
  - Circulation d'information
  - Processus d'information des problématiques au sein de l'entreprise
  - Élargissement de l'éventail des améliorations
  - Mise en discussion des pistes d'action

# Comment agir ? ... une démarche type à adapter à l'entreprise

15

Entrée par les impacts dans le travail pour concilier impacts des maladies et performance

- Impacts similaire dans le travail pour l'ensemble des pathologies
- Effets dans le travail dus à la maladie et aux traitements

L'organisation du travail peut être discriminante : rythme, horaire, relations de travail, évaluation du travail...

L'approche par le travail : réfléchir l'adéquation entre caractéristiques des salariés (compétences, âge, état de santé...) et caractéristiques des situations de travail (contraintes, organisation, manutentions, tâches...)

Construire des processus de travail qui participent à la construction de la santé : le travail comme facteur d'intégration

01

## LANCER LA DÉMARCHÉ

- Inscrire la démarche dans le projet de l'entreprise :
- Structurer la démarche au sein de l'entreprise.
- Associer le médecin du travail.
- Impliquer les représentants du personnel.



02

## ANALYSER

- Faire un état des lieux de la situation de l'entreprise :
- Repérer les signaux d'alerte individuels ou collectifs.
- Repérer les actions existantes en matière de maintien dans l'emploi.
- Repérer les activités, les compétences clé et les contraintes liées au travail sur l'ensemble de l'entreprise.



03

## AGIR

- Mettre en place des actions opérationnelles :
- Anticiper les situations d'exclusion.
- Traiter les situations existantes.



04

## RESTER MOBILISÉ

- Faire régulièrement le point sur les situations traitées et la démarche de l'entreprise.



Coordination et cohérence des acteurs : pluridisciplinarité

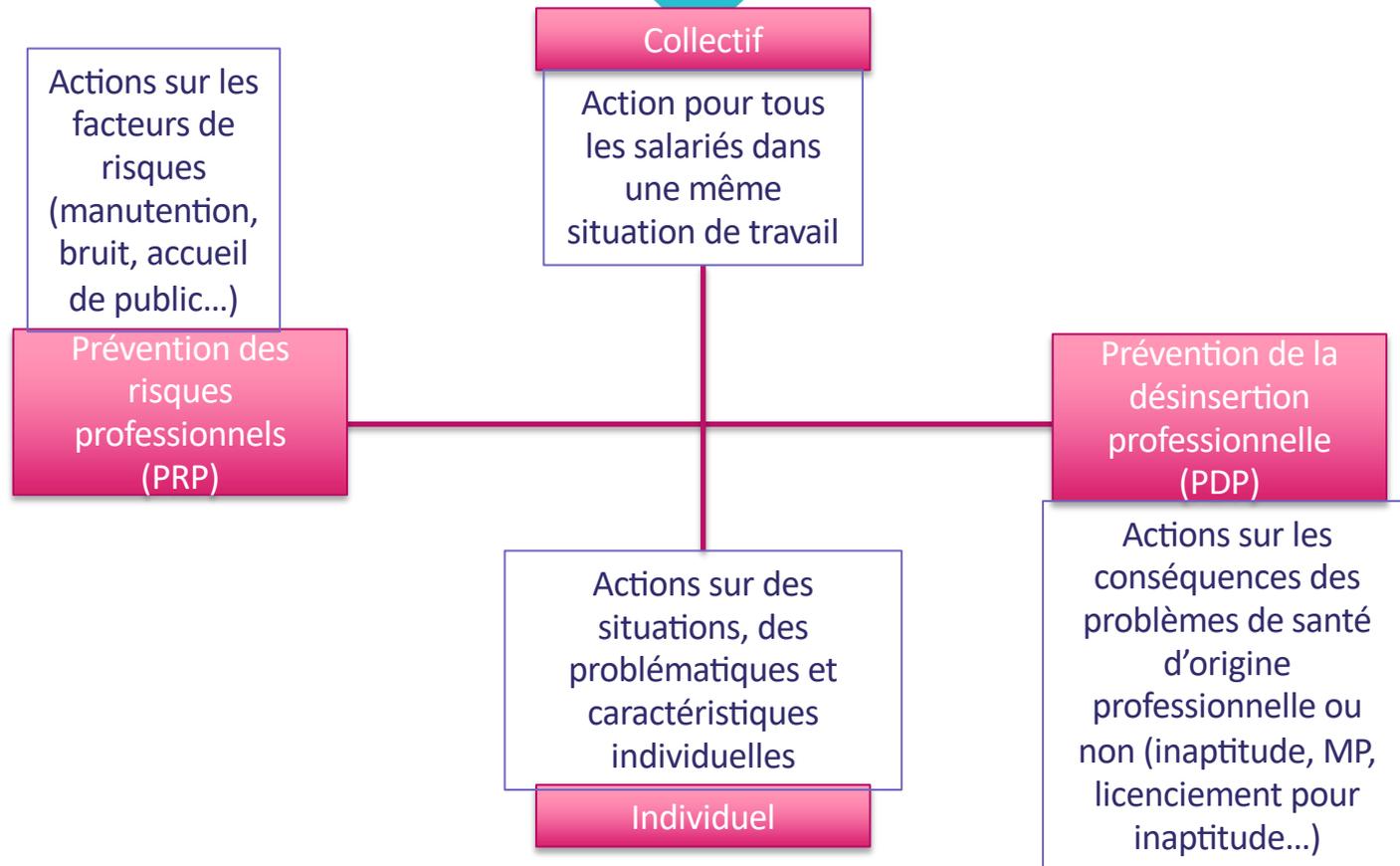
- Faire travailler ensemble les acteurs de la **sphère santé** (médecins, assistants sociaux, proches, associations) et ceux de la **sphère professionnelle** (DRH, IRP, encadrement, collègues, SST) et la **sphère institutionnelle** (Agefiph, FIPHFH, OPS...)

Installer une véritable démarche de conduite de projet centrée sur le travail qui va permettre d'anticiper les problématiques de maintien en emploi quand elles se présentent : **une approche collective complémentaire à une approche individuelle**

**Conditions de réussite :**

- Une démarche qui s'inscrit dans le projet de l'entreprise
- Une démarche participative : en interne mais également en s'appuyant sur les ressources externes mobilisables
- Donner de la souplesse à l'organisation du travail par la connaissance des situations de travail

# Les actions en matière de PRP et de PDP : proposition de cartographie → les 2 axes



# Les actions en matière de PRP et de PDP : proposition de cartographie → Exemple 3

## Ex 3 : MCE

Mettre en place une organisation du travail plus souple (horaires variables, marges de manœuvre organisationnelles...)  
Proposer différents choix d'organisation du travail (ex: télétravail)  
Entretiens professionnels / parcours

PRP

Collectif

## Ex 3 : MCE

Élaboration d'un guide pour les acteurs de l'entreprise sur la connaissance des problématiques et des actions mises en place sur les MCE

PDP

## Ex 3 : MCE

Aménagement des horaires de travail individuel  
Entretien de suivi individuel

## Ex 3 : MCE

Temps partiel thérapeutique  
Reclassement interne  
Accompagnement d'une mobilité externe

Individuel

# Les actions en matière de PRP et de PDP : proposition de cartographie → Exemple 1

## Ex 1 : Port de charge

Amélioration de tous les postes  
Recherche de matériaux plus légers  
Organisation de rotations préventives  
Régulation par les équipes des rythmes  
Gestion préventive des parcours

PRP

Collectif

## Ex 1 : Port de charge

Organisation de rotations prenant en compte les restrictions

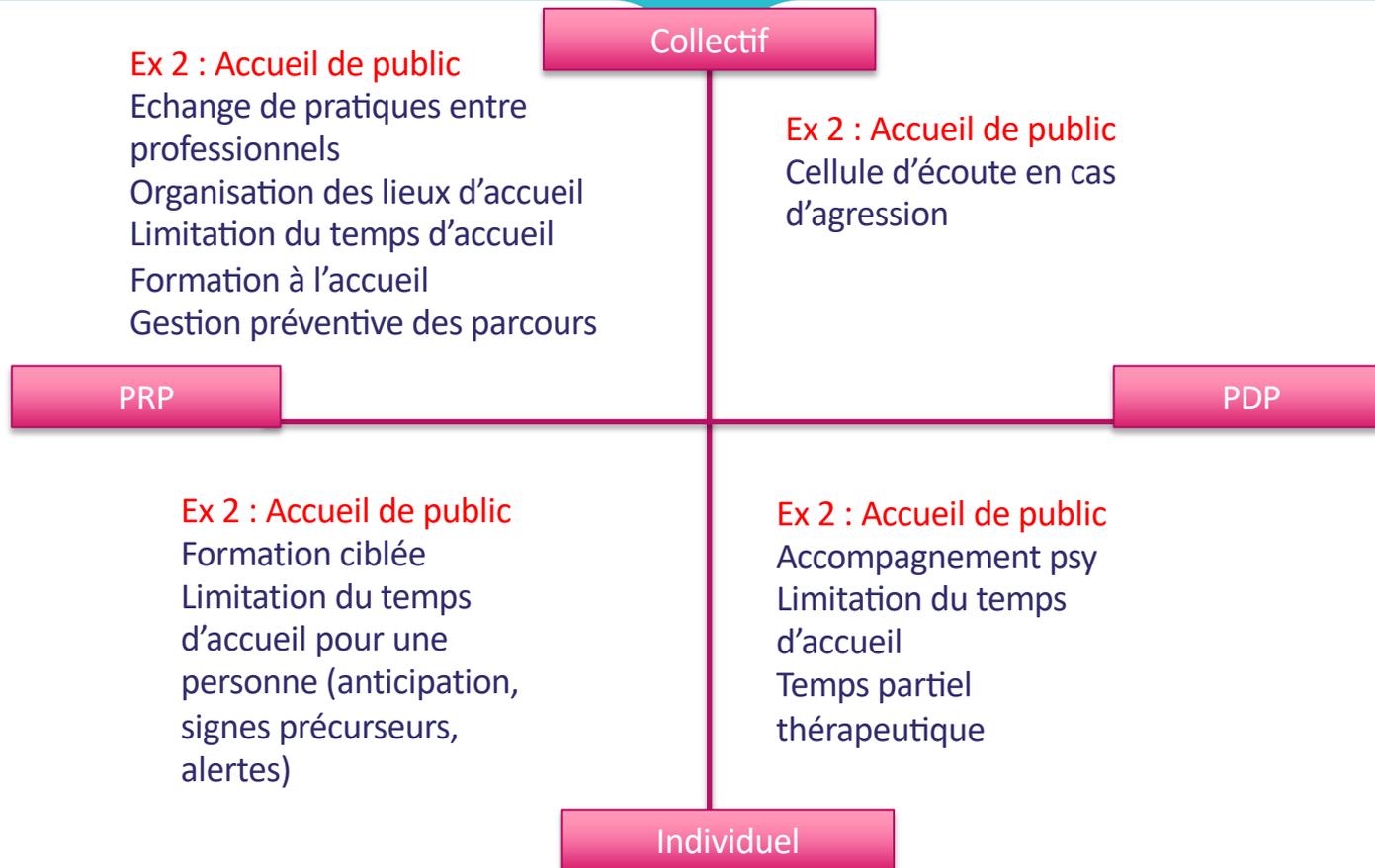
PDP

Ex 1 : Port de charge  
Amélioration du poste pour limiter les manutentions (taille)

Ex 1 : Port de charge  
Aménagement du poste tenu  
Reclassement sur un autre poste dans l'entreprise

Individuel

# Les actions en matière de PRP et de PDP : proposition de cartographie → Exemple 2





### Commanditaire:

Fermiers du SO  
Fermiers Landais

### Maitre d'ouvrage :

Directeurs Fermiers Landais  
Responsable QSE FSO  
Responsable RH FSO  
Responsable production FL

## Les acteurs du Projet



### Chef de projet :

- Ergonome et responsable sécurité FL

### Equipe Projet :

- Chef d'équipe Découpe
- Chef d'équipe abattoir
- Chef d'équipe conditionnement
- Animateur environnement
- Responsable logistique et codification
- Préventeur MSA,
- Infirmière de la MSA

### 3 Groupes de travail :

2 chefs de lignes + 2 opérateurs  
Abattoirs, découpe,  
conditionnement,  
communications.

### 1 Groupe CHS-CT

### Maître d'œuvre :

- Aract Aquitaine
- H'project
- Sameth
- ...



- **Circuits internes à l'entreprise :**

- Signalement
- Restrictions d'aptitudes
- Aménagements de postes
- Aménagements ou restrictions dans l'atelier > 15 jours
- Arrêts
- Visite médicale
- Pré-visite

- **Pour le salarié**

- Meilleure prise en charge
- Meilleure visibilité en interne et externe
- Confiance
- Reconnaissance
- Moins d'incertitude
- Compréhension des choix organisationnels par le collectif

- **Circuits externes :**

- Médecin du travail
- Sameth
- Reconnaissance TH

- **Pour l'entreprise :**

- Meilleure gestion de l'organisation au quotidien et les conséquences en performance
- Anticiper les problématiques de santé
- Rationalisation des circuits afin d'éviter la redondance ou la perte d'informations
- Meilleure connaissance des salariés
- Amélioration du dialogue social

# Pour aller plus loin

23

« Travail et Cancer ou maladies chroniques évolutives » - Bilan du partenariat INCa - Anact

« 10 questions sur les maladies chroniques et les cancers au travail » - Anact

Formations Anact :

- « Entreprises : Maintenez en emploi les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives »
- « Consultants : Accompagnez le maintien en emploi des personnes atteintes de MCE »

« Travail et Maladies chroniques évolutives » - Enquêtes auprès des indépendants et des dirigeants de TPE – Aract Nouvelle Aquitaine

