



# COMMENT MAINTENIR EN EMPLOI LES COLLABORATEUR.TRICE.S SOUFFRANT DE MALADIES INVALIDANTES ?

Contact FACE Hérault

[face.herault@fondationface.org](mailto:face.herault@fondationface.org)

04 99 23 17 69

---

**UNE REFLEXION PARTAGÉE ENTRE  
ENTREPRISES, DEMANDEUR.SE.S  
D'EMPLOI ET EXPERTS.**

---





## LE PROJET

Soutenu par la Région Occitanie, les Clubs FACE Occitanie se sont réunis pour traiter la problématique de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

FACE Hérault, en s'associant à l'association GEFLUC, s'est concentrée sur les personnes souffrant de maladies chroniques évolutives : comment accompagner les salarié.e.s concerné.e.s, l'équipe, le management ? quels leviers pour travailler le maintien dans l'emploi ?

L'objectif était de faire connaître aux entreprises les outils et relais existants afin de mieux prendre en charge ces situations au moment où elles se présentent dans le parcours de vie et parcours professionnel du/ de la salarié.e

## CHIFFRE CLÉ N°1

### 15% DE LA POPULATION ACTIVE

Les salariés atteints de Maladies Chroniques Evolutives (MCE) représentent 20 % de la population française, soit près de 15% de la population active.



#### Les maladies invalidantes

Alors que les déficiences ont pour conséquence la limitation d'une fonction (qu'elle soit sensorielle, motrice ou mentale), la maladie invalidante entraîne une restriction d'activité. L'activité réduite peut porter sur l'activité motrice, la quantité de travail à accomplir, la durée ou l'intensité pour le réaliser. Certaines de ces maladies sont évolutives, c'est-à-dire que l'état de santé de la personne va se dégrader.

Source : Agefiph

## UNE RECONNAISSANCE POSSIBLE

# RQTH

"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"

Source : Organisation Mondiale de la Santé

### FOCUS sur les personnes souffrant de cancer

**3,8 millions de personnes** vivent avec ou après un diagnostic de cancer ;

En 2018, 382 000 cas ont été détectés en France : 204 600 chez les hommes et 177 400 chez les femmes.

Parmi ces cas, **160 000 des personnes sont salarié.e.s** au moment du diagnostic ;

20 % des 18 - 54 ans et en emploi au moment du diagnostic ne travaillent plus 5 ans après ;

Au moins 12 % des salariés ont connu rejets ou discriminations de leurs collègues en raison de leur maladie.

**Peu de personnes atteintes d'un cancer font une reconnaissance du handicap auprès de la MDPH\***

Source : <https://www.e-cancer.fr/Institut-national-du-cancer/Cancer-et-emploi>

La démarche « Cancer et emploi »

\*Maison départementale des personnes handicapées

## CHIFFRE CLÉ N°2

### 2 X PLUS DE RISQUE DE QUITTER OU DE PERDRE SON EMPLOI

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 contre 1/6 de la population générale

Source INCa





# IDEE RECUE N°1

## CELA NE REGARDE PAS L'EMPLOYEUR

Des études montrent que conserver une activité professionnelle pendant le parcours de soins participe à l'amélioration de la qualité de vie des malades.



" Le mieux c'est de prendre le temps de se soigner, tu reviendras quand tu seras guéri"

"Je n'ai pas envie que mon employeurs et mes collègues me considèrent comme fragile ou avec pitié"



## LE GEFLUC PROPOSE UN ACCOMPAGNEMENT TRIPARTITE : SALARIE - PATIENT / EQUIPE DE SOINS / EMPLOYEUR



Un programme visant à créer et maintenir un parallèle entre le parcours de soins et un parcours d'accompagnement socioprofessionnel tout au long du parcours

### **Evaluation socioprofessionnelle**

Dès le diagnostic, l'évaluation permet d'identifier les adaptations à mettre en place et les temporalités des soins à prendre en compte dans l'aménagement du poste de travail.

### **Suivi régulier à intervalle de 3 mois**

Permettre un dialogue fluide et régulier entre le salarié, son employeur et les équipes de soins autour de l'évolution de la situation de la personne et l'adaptation à mettre en parallèle pour favoriser le maintien dans l'emploi.

### **Accompagnement de l'employeur et du salarié**

Au retour en poste, après une absence pour soins ou une reprise à temps plein pour favoriser



#### **Témoignage de A., participant au groupe de travail :**

**" Lorsque j'ai été diagnostiquée, j'avais un poste à responsabilité dans une grande entreprise. Malheureusement, j'ai perdu mon emploi assez rapidement dès que les soins ont nécessité des absences de ma part.**

**Si un programme comme celui-ci avait été possible, cela m'aurait peut être permis de ne pas avoir cette double peine et aurait facilité mon retour à l'emploi.**

**Aujourd'hui je suis volontaire pour accompagner les personnes qui traversent les mêmes difficultés que moi pour éviter des ruptures de parcours professionnels "**



## IDEE RECUE N°2

### LES DIFFICULTES



" C'est discriminatoire d'aménager différemment le poste d'une personne en raison de son état de santé "

# FAUX

• La discrimination c'est un traitement différent à situation comparable OU un traitement identique à situation différente.



• Une personne souffrant d'une maladie invalidante ou d'un cancer, avec ou sans reconnaissance de qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) n'est pas en situation comparable.

• Il est donc justifié d'aménager son poste et ses conditions de travail pour lui permettre de faire face à la situation.

La communication est un outil indispensable pour permettre de bien appréhender ces situations, de bien les accompagner et d'avoir la possibilité de mieux les anticiper.



Le **travail est un facteur de rétablissement** pour les personnes en situation de handicap : elles se montrent d'autant plus **loyales, investies et reconnaissantes** envers l'entreprise qui les accueille et où elles se sentent bien.



## IDEE RECUE N°3

AUCUNE PLUS VALUE  
POUR L'ENTREPRISE



"Et moi dans tout ça, j'y gagne quoi ?"

## DES BENEFICES MULTIPLES



- **Culture interne** : création de **sens au travail**, autour d'un **but commun**, du renforcement des " **soft skills** " et de l'**esprit d'équipe**. Le sens au travail est un facteur essentiel d'engagement et de motivation.
- **Marque employeur** : affirmation de l'entreprise comme inclusive ; figure d'innovation et de développement social.
- **Garder et faire grandir les talents** : on ne perd pas ses compétences lorsque l'on est malade ou en situation de handicap.

- Intégrer la politique inclusion et handicap à la **démarche RSE** de l'entreprise

### COMMENT ?

- **Communiquer en interne et en externe** : réseaux sociaux, site internet, événements...

**EXEMPLES** *Témoignages, DuoDay, Journée Mondiale...*

La communication en interne a permis à chacun de se rendre compte que l'employeur pouvait accompagner les difficultés de ses collaborateurs.trices et de créer de la solidarité et un climat de bienveillance autour de la collègue malade. C'est une fierté de lui permettre dans la mesure de ses possibles de se changer les idées et de continuer à contribuer à notre collectif.



# LES STRUCTURES RESSOURCES

- **CARSAT** - Service social

Tel : 3646

<https://www.carsat-lr.fr/home/salaries/votre-sante-au-travail/favoriser-votre-maintien-dans-emploi.html>



- **CAP Emploi** concernant le maintien dans l'emploi

335 Av. du Professeur Jean Louis Viala, 34090 Montpellier

Tel : 04 99 13 34 25

<https://www.capemploi-34.com/>



- **GEFLUC** accompagne dans le maintien à l'emploi et le parcours de soin ; sensibilise les entreprises au sujet du cancer et des différents risques.

31 Rue de la Croix Verte, 34090 Montpellier

Tel : 04 67 52 35 47

<https://gefloc.org/>



- **AGEFIPH**

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



- **Le contrat RH par la Région Occitanie** : appui à la structuration de la stratégie RH.

[www.laregion.fr/contrat-RH](http://www.laregion.fr/contrat-RH)





# LES STRUCTURES RESSOURCES

- **Comète France**

CMN Propara, 263 avenue du Caducée, 34195 MONTPELLIER

Tel : 04 67 04 67 04

<https://www.cometefrance.com/etablissements>



- **FIPHFP** concernant le maintien dans l'emploi dans le secteur public

Parc d'activités d, 254 Rue Michel Teule, 34080 Montpellier

Tel : 0467043880

[handicap@cdg34.fr](mailto:handicap@cdg34.fr)



- **MDA** (Maison de l'autonomie)

1350 Rue d'Alco, 34080 Montpellier

Tel : 04 67 67 69 30

<https://herault.fr/383-md-a-presentation.htm>



- **EnSanté (AMETRA) : service de santé au travail**

525 Rue de la Croix Verte, 34090 Montpellier

Tel : 04 67 84 76 40

<https://ensante.fr/>



- **La ligue contre le cancer** : Ecoute, aide, soutien

Epidaure 1 rue des Apothicaires 34298 Montpellier Cedex 5

Tel : 04 67 61 31 31

[cd34@ligue-cancer.net](mailto:cd34@ligue-cancer.net)



# C O N C L U S I O N

## L ' i n c l u s i o n   c o m m e u n e   o p p o r t u n i t é

Au-delà de limiter le risque juridique et donc financier au sujet des discriminations, c'est une réelle opportunité pour les entreprises de rayonner sur leur territoire et d'affirmer des valeurs sociales attendues aujourd'hui par les collaborateurs, partenaires, clients, fournisseurs...

La RSE est de plus en plus présente dans la stratégie des entreprises et les politiques d'inclusion en font partie.

25% des personnes sont concernées au moins une fois au cours de leur vie. On ne peut exclure 25% de la population du travail sans en comprendre les enjeux. D'autant plus quand on sait que 80% des handicaps sont invisibles.

L'accompagnement des personnes souffrant de maladies chroniques invalidantes ou ayant un diagnostic de cancer pour le maintien dans leur emploi permet à l'entreprise de questionner ses pratiques quotidiennes d'organisation et de management. Une réflexion qui peut profiter à tous.e.s collaborateurs : des temps de travail adaptés, du volontariat, une attention portée à la communication. Autant de sujets permettant à l'entreprise d'évoluer et de s'adapter.

# POUR ALLER PLUS LOIN

Voici quelques sources

- Site de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

<https://www.who.int/fr>

- Site de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)

<https://www.anact.fr/maladies-chroniques-evolutives-les->

enjeux#:~:text=En%20plus%20des%20difficult%C3%A9s%20rencontr%C3%A9es,une%20augmentation%20de%20ces%20maladies.

- Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique, AGEFIPH

[https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/379/agefiph\\_-\\_recruter\\_et\\_accompagner\\_un\\_collaborateur\\_handicapes\\_psychique.pdf](https://www.defi-metiers.fr/sites/default/files/users/379/agefiph_-_recruter_et_accompagner_un_collaborateur_handicapes_psychique.pdf)

- Handicap et Cancer : guide de bonnes pratiques

<https://www.ngine.fr/data-website/215/imageBank/1623742707-guide-de-bonnes-pratiques.pdf>

- La démarche Cancer et emploi de l'institut national du cancer

<https://www.e-cancer.fr/Institut-national-du-cancer/Cancer-et-emploi>

- La plateforme Emploi & Cancer

<https://emploicancer.ligue-cancer.net/>

- Concilier Travail et Cancer - Guide de l'AGEFIPH et de l'observatoire de l'emploi et du handicap

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-02/Concilier%20travail%20et%20cancer.pdf>

**Nous pouvons vous fournir les différents documents présentés en format PDF, à votre demande.**