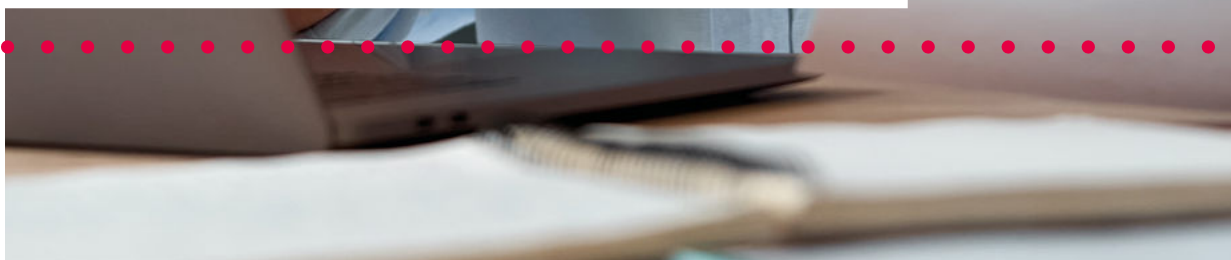




LES MALADIES CHRONIQUES, LES CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !



Une production réalisée à l'occasion de la journée mondiale de la sclérose en plaques le 30 mai, dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  **agefiph**

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES (MCE), KÉZAKO ?
- 4** QUESTIONS / RÉPONSES
- 5** PAROLE D'EXPERT

LES MALADIES CHRONIQUES, LES CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

Merci à Severine LESUEUR, chargée de mission du réseau Anact-Aract,
pour sa précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

LES MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES (MCE), KÉZAKO ?

« Une maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves »

Source : OMS



Autrement dit, elle est durable, évolutive et fluctuante, elle nécessite une prise en charge et un traitement sur la durée, elle a un retentissement majeur sur la vie quotidienne et notamment sur la vie professionnelle.

Le diabète, certains cancers, les allergies, le VIH, la mucoviscidose, l'hépatite C ou encore la sclérose en plaques font partie des maladies chroniques évolutives.



QUESTIONS/RÉPONSES

Est-il possible de travailler avec une maladie chronique évolutive ?

Bien sûr !

Même si cela dépend du type de maladie et des traitements, les médecins s'accordent à dire que la poursuite d'une activité professionnelle est une priorité et qu'elle joue un rôle dans la guérison. Pour l'employeur, la mise en œuvre anticipée de solutions adaptées prenant en compte les besoins du salarié permet d'éviter au maximum les conséquences de sa fatigue ou de ses absences.



Les maladies chroniques évolutives sont-elles handicapantes ?

Oui !



Bien qu'elles soient souvent invisibles, la plupart des maladies chroniques handicapent la vie privée et professionnelle et ouvrent droit à une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Ce statut permet au salarié et à l'employeur de bénéficier d'accompagnements et d'aides financières spécifiques (adaptation de son poste/temps de travail, aides...) pour faciliter le maintien dans l'emploi.

L'employeur doit connaître la maladie de son salarié ?

Non !

Le secret médical protège le salarié qui n'a aucune obligation de révéler sa pathologie à son employeur. En revanche, c'est sur la base du constat des conséquences de la maladie et de son traitement sur le poste occupé que, médecin du travail, salarié et employeur identifient les aménagements nécessaires et garantissent le meilleur accompagnement possible. Parler de sa maladie soit se faire dans un climat de confiance et de bienveillance.



PAROLE D'EXPERT

“Piloté par l’Anact, le réseau Anact-Aract exerce une mission de service public et aide les entreprises à mener des projets d’amélioration des conditions de travail. L’Aract Normandie et l’Agefiph Normandie construisent depuis plusieurs années un partenariat afin de mutualiser de leur expertise au service des entreprises, dans l’objectif de contribuer à l’amélioration des conditions de travail et au développement de l’emploi des Personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, une action inter-entreprises sur la thématique des Maladies Chroniques Evolutives (MCE) a été proposée par les deux structures normandes. L’objectif de cette action était de faire en sorte que les entreprises puissent avoir une meilleure connaissance et prise en compte des effets invisibles des maladies chroniques évolutives sur le travail, la personne et le collectif de travail.

Entre mars 2021 et février 2022, quatre structures normandes ont ainsi été accompagnées via un parcours alternant des temps individuels et collectifs, dont l’objectif était de passer d’une approche individuelle des MCE à une conduite de projet centrée sur le travail, favorable à tous les travailleurs.



Tout au long de cet accompagnement, nous avons attiré l’attention des participants sur la possibilité de proposer au sein de leur organisation des actions accessibles et pragmatiques, centrées sur le travail, comme l’utilisation de l’outil Safari Photo par exemple. De plus, nous leur avons fait prendre conscience que ces actions, même si elles sont prioritairement dédiées à la question des maladies chroniques évolutives, peuvent avoir une large portée en matière d’organisation, de bien-être et santé au travail, de réduction de l’absentéisme... et ainsi profiter à tous les salariés.

Notons également que l'ensemble des structures a intégré l'intérêt de mettre en place des actions de communication et de sensibilisation sur la maladie ou le handicap, de former les managers sur les conséquences de la maladie, la posture à adopter...

Cet accompagnement a permis la confrontation de points de vue, des échanges de bons procédés et l'identification de stratégies opératoires.

Enfin, les structures ont pu identifier certains leviers comme :

- La mobilisation des capacités à agir sur l'organisation avec la suggestion d'une certaine souplesse de l'organisation (télétravail, travail à temps réduits, etc.),
- L'implication des acteurs externes de l'entreprise : une rencontre a été initiée au cours de l'accompagnement avec Cap emploi et Pôle emploi afin d'identifier et d'appréhender leurs missions et actions engagées autour de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- L'identification des situations problèmes par le biais du safari photo permettant la construction d'un ensemble de ressources individuelles, collectives, organisationnelles en groupe de travail pour l'ensemble des salariés,
- La construction d'un plan d'action de prévention.

Les structures accompagnées se sont appropriées le fait que les besoins spécifiques des personnes atteintes de MCE peuvent servir de tremplin pour imaginer des innovations dans le travail, son organisation et les modes de management.

S'il est encore trop tôt pour évaluer le retour sur investissement de cette action en ce qui concerne la performance globale des entreprises engagées dans cet accompagnement, un premier bilan positif est d'ores et déjà possible en termes de cohésion sociale et image de marque".

Séverine LESUEUR,

Chargée de mission du réseau Anact-Aract



Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr