

Actualité

Management

Au-delà du Covid-19, comment mieux prendre en charge la maladie au travail

Interview d'Anne-Sophie Tuszynski, CEO de WeCare@Work

• 12 janvier 2021 ■ 2 minutes de lecture



📷 Anne-Sophie Tuszynski, CEO de WeCare@WorkCrédit: Wecare@work

«Avec la crise du Covid-19, le monde entier a découvert ce que nous, les malades, connaissons depuis des années. La difficulté d'une annonce de confinement, la mise à distance, l'isolement, la peur, les émotions compliquées à gérer. Donc finalement, elle sert le sujet de la maladie au travail, car elle le rend concret pour le plus grand nombre», explique Anne-Sophie Tuszynski, CEO de WeCare@Work, qui accompagne les entreprises sur cette thématique.

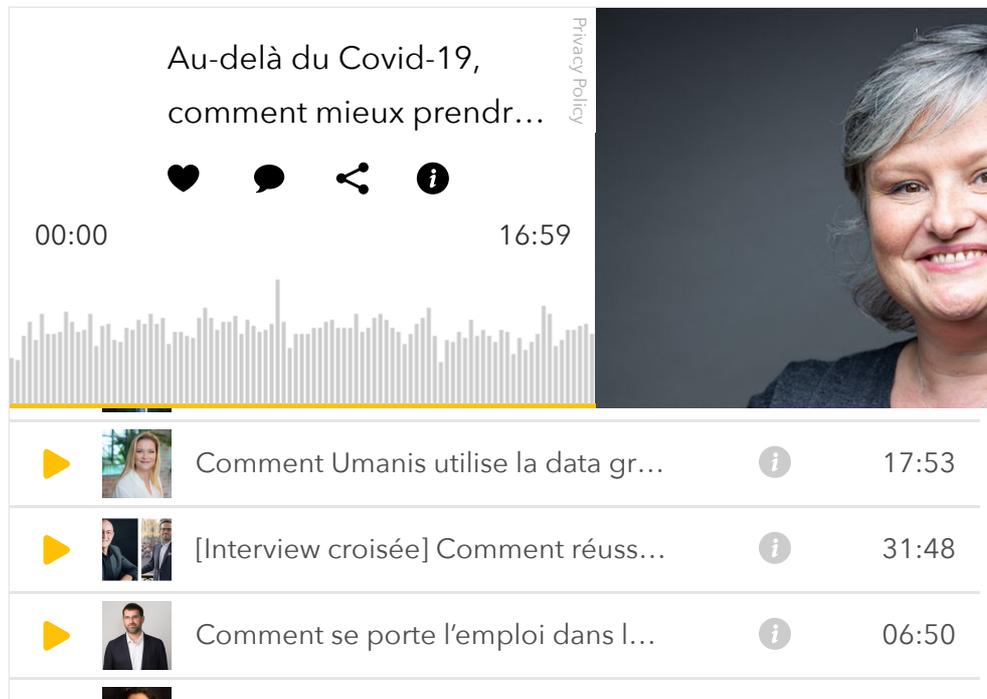
Mais beaucoup de chemin reste encore à parcourir pour que «maladie de longue durée» ne rime plus avec «désinsertion professionnelle». En effet, dans l'esprit de nombreuses entreprises subsiste encore l'idée «qu'on n'est pas malade au travail, qu'on est malade en arrêt maladie et que lorsque l'on revient au travail, on est guéri». Ce qui n'est pas le cas pour de nombreuses pathologies. Anne-Sophie Tuszynski cite par exemple le cas du cancer, du diabète ou encore des maladies cardio-vasculaires.

Retrouvez

Au-delà du Covid-19,
comment mieux prendr...

Privacy Policy

00:00 16:59



	Comment Umanis utilise la data gr...		17:53
	[Interview croisée] Comment réuss...		31:48
	Comment se porte l'emploi dans l...		06:50

Cancer: 1 personne sur 3 quitte son emploi deux ans après le diagnostic

Quels sont les enjeux? *«La conséquence de cette absence- ou d'un manque- de prise en compte de la maladie dans le monde du travail est une désinsertion professionnelle importante des personnes malades. S'agissant des cancers, 1 personne sur 3 quitte son emploi deux ans après le diagnostic»*, décrit par exemple la CEO de WeCare@Work.

Pourtant, les entreprises ont un intérêt à changer de perspective sur le sujet. *«D'abord, cela concerne la confiance des collaborateurs et leur engagement»*, commence Anne-Sophie Tuszynski. *«Lorsque les salariés savent que leur employeur mettra tout en œuvre pour faciliter leur retour si un jour ils tombent malades cela les amène à rester, qu'ils soient malades ou bien-portants. Cela invite ceux qui cherchent un emploi à y postuler. Donc il y a un vrai sujet de rétention des talents, de réduction des coûts de l'absentéisme et de performance globale des entreprises»*.

“

Ce sujet rend vraiment concret le fait de 's'occuper du capital humain'.



Sentiment de confiance et mise en place d'actions concrètes

Visite de pré-reprise ou de reprise, temps partiel thérapeutique, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, il existe déjà des dispositifs. Mais pour Anne-Sophie Tuszynski, il s'agit d'aller plus loin pour mettre en place une réelle stratégie autour de ce sujet. *«Ces dispositifs sont des clés intéressantes qui doivent être utilisés, mais ils sont souvent mobilisés comme des pansements au cas par cas. Nous, nous invitons les entreprises à prendre le sujet de manière très durable et à l'échelle de la stratégie de l'entreprise. Cela en travaillant avec les salariés pour poser le sujet. Car il reste encore difficile pour certains d'entre eux de dire qu'ils sont malades à leur employeur».*

Créer un sentiment de confiance autour de ce sujet avec les salariés, leur manager, les ressources humaines est donc la première étape conseillée par WeCare@Work. Il s'agit ensuite de mettre en place des actions concrètes, de créer un parcours d'accompagnement pour faciliter le maintien ou le retour en emploi des personnes concernées.

Anne-Sophie Tuszynski cite l'exemple d'une entreprise industrielle de 200 salariés spécialisée dans l'enflaconnage de jus et de produits de beauté pour l'industrie du luxe. Cette dernière a mis en place une chaîne de production sans cadence au sein de son usine pour faciliter le retour ou la continuité d'emploi des personnes touchées par la maladie et des aidants, le temps qu'ils puissent revenir à une production normale. Un des résultats selon la CEO de WeCare@Work: *«Dans les deux ans qui ont suivi, le taux d'absentéisme a baissé de 8 points».*

#Anne-Sophie Tuszynski

#covid-19

#exclu

#WeCare@Work