

Mieux intégrer les personnes malades...

« Être actif et être touché par une maladie grave ne doit plus être synonyme d'isolement » ...



En moyenne, 15% des actifs d'une entreprise sont directement touchés par une affection longue durée (ALD). Selon le Conseil économique social et environnemental (CESE), ce chiffre sera de 25% en 2025. Si on ajoute le taux de 15% d'actifs aidants, 1 salarié sur 2 sera concerné par la maladie dans sa vie professionnelle soit la moitié des effectifs d'une entreprise. Lever le tabou de la maladie en entreprise et améliorer la qualité de vie au travail des personnes atteintes d'un cancer ou d'une ALD est un enjeu pour notre société. Tel est le combat que mène le club d'entreprises Cancer@Work (association reconnue d'intérêt général) en initiant des actions concrètes de sensibilisation pour une meilleure inclusion des personnes malades au travail.



3 questions à Anne-Sophie TUSZYŃSKI
Fondatrice et administratrice
CANCER@WORK

« La maladie grave est un sujet d'entreprise... »

Agir Mag : Pourquoi le tabou de la maladie au travail reste un enjeu pour notre société ?

Anne-Sophie Tuszyński : Que ce soit pour les personnes concernées, les entreprises ou la société, la maladie au travail n'existe pas. On est malade, en arrêt-ma-

ladie et lorsqu'on vient au travail, on est guéri et bien portant ! Cela est notamment dû au fait qu'il n'y a aucun dialogue qui s'installe entre l'entreprise et le ou la salarié(e) concerné(e). Quand une situation de maladie grave ou durable apparaît, on pense difficultés, désorganisations et coûts. C'est en partie vrai et, ce faisant, on observe des difficultés. S'agissant du cancer, une personne sur trois quitte son emploi dans les deux ans qui suivent le diagnostic, les entreprises perdent des talents et notre système de sécurité sociale perd des cotisants !

Agir Mag : Les choses ont-elles évolué en dix ans ?

A-S.T : Lorsqu'en 2011, j'ai été moi-même touchée par un cancer, on ne prononçait pas le mot « cancer » mais celui de « longue et douloureuse maladie ». Cela montre à quel point cette maladie était tabou pour la société mais surtout comment les personnes concernées n'osaient pas nommer ce qu'elles vivaient. Une des premières initiatives que j'ai mise en place en lançant Cancer@Work en 2012, c'est un baromètre pour mesurer les attentes des actifs concernés tous les 3 ans. En 2013, 80% répondaient que c'était compliqué de parler du cancer au travail. Ils n'étaient plus que 55% en 2019 et 51% en 2020. Il y a donc un net progrès mais pour une personne sur deux, ce sujet reste tabou.

Agir Mag : Quelles sont les pistes pour améliorer l'intégration des personnes malades au travail ?

A-S.T : Il y a d'abord une nécessaire libération de la parole mais surtout une prise

de conscience de la part des dirigeants d'entreprise qu'ils vont devoir faire avec le sujet de la maladie au travail. En signant la charte Cancer@Work, ils reconnaissent que la maladie grave ou durable est un sujet d'entreprise. Mais surtout ils partagent les bonnes pratiques et bénéficient des retours d'expériences d'autres entreprises pour mieux concilier santé, vie familiale et vie professionnelle. Sinon il n'y a pas de recettes toutes faites face à des situations qui sont toutes uniques et différentes. L'important, c'est de créer un cadre qui permette l'expression des salariés directement confrontés à la maladie mais aussi des aidants, collègues et managers opérationnels forcément impactés. Il faut alors sensibiliser, communiquer, répertorier les besoins des salariés et décider des actions prioritaires à mettre en œuvre. ■

« FIGHTING CANCER »

Cancer@Work s'est tourné vers LinkedIn afin de créer une nouvelle compétence « Fighting Cancer » destinée à toute personne ayant été confrontée à la maladie. Pour valoriser cette nouvelle compétence, l'association a réalisé un film qui met en avant les malades et les compétences acquises pendant la maladie, ainsi que des témoignages de médecins et de recruteurs qui constatent au quotidien les ressources et la richesse des malades.