



## MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ATTEINTS DE MALADIES CHRONIQUES ÉVOLUTIVES

### QUIZZ

*Ce quizz est un outil pédagogique qui peut être utilisé en introduction d'une séance de sensibilisation sur le maintien dans l'emploi de travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives. Mode d'emploi :*

#### OBJECTIFS DU QUIZZ

- Déconstruire les idées reçues en matière de maladies au travail ;
- Proposer une séquence introductive basée sur la participation des entreprises présentes ;
- Dédramatiser le sujet ;
- Commencer à sensibiliser sur le sujet de façon ludique.

#### PRINCIPES DU QUIZZ

- Chacun a le droit de s'exprimer ;
- Il s'agit avant tout d'un outil pédagogique pour amener les participants à exprimer leur opinion ;
- Les réponses données par les participants permettront à l'animateur (et au groupe) de remettre en question les idées reçues du type « on ne peut pas travailler quand on est malade » ou encore « un handicap ne peut être que physique », etc.

#### DÉROULEMENT PROPOSÉ DU QUIZZ

- Demander aux participants de se lever et de se mettre en ligne devant l'animateur les uns derrière les autres ;
- Expliquer les consignes : « *Je vais vous énoncer des affirmations. Si vous êtes d'accord, faites un pas à gauche ; si vous n'êtes pas d'accord, un pas à droite ; ceux qui ne savent pas peuvent rester sur la ligne* » ;
- Énoncer la première affirmation (parmi la liste plus bas) et demander à un ou 2 participants d'expliquer pourquoi il n'est pas d'accord (ou d'accord). Vous pouvez argumenter à l'aide des réponses plus bas ;
- Énoncer l'affirmation suivante ;
- Vous pouvez arrêter l'exercice après 5 affirmations par exemple ;
- Conclure l'exercice en expliquant que selon les représentations de chacun, les réponses peuvent être différentes et qu'il est nécessaire de partager ensemble quelques repères pour savoir de quoi on parle.

## **AFFIRMATIONS PROPOSÉES ET ÉLÉMENTS DE RÉPONSE**

---

### **1. Un salarié atteint d'une maladie chronique, ça se voit**

Les démarches de maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques que nous allons développer ensemble sont plutôt basées sur le constat que les effets de la plupart des maladies chroniques sont bien souvent invisibles. D'ailleurs, on estime aujourd'hui que 80 % des salariés reconnus travailleurs handicapés le sont pour des handicaps invisibles, loin de la représentation de la personne handicapée en fauteuil roulant !

Toutefois, on sait que les maladies chroniques et leur traitement vont avoir des effets sur les individus (fatigue, irritabilité, perte de poids, etc.) et ainsi sur le travail.

### **2. Il y a plus d'impacts dans le travail pour un salarié qui exerce le métier de maçon que de secrétaire**

Les impacts d'une maladie sur le travail vont dépendre à la fois de la maladie et du travail à réaliser. La représentation majoritaire voudrait que le fait d'avoir une maladie chronique soit d'autant plus incompatible avec un métier qu'il est « physique ».

Or, on sait que certaines maladies (maladies psychiques, sclérose en plaques par exemple) ou que certains traitements ont des effets sur la concentration, la mémorisation, etc. Ainsi ces impacts cognitifs vont sans doute être plus prégnants sur un travail administratif et sont susceptibles de concerner toute activité humaine nécessitant attention et vigilance.

### **3. Les addictions sont des maladies chroniques**

Deux courants coexistent aujourd'hui : l'addiction peut être envisagée comme un trouble du comportement ou comme une maladie. L'inscription dans l'un ou l'autre de ces deux courants influence la façon de concevoir l'addiction, son accompagnement et le lien avec le travail.

Dans le cas de l'addiction, nous retrouverons des contraintes similaires à d'autres maladies chroniques et donc des impacts communs : problème de vigilance lié à un enjeu de sécurité, conciliation parcours de soins et travail, etc.

### **4. Les maladies sont une forme de handicap**

Aujourd'hui, on parle plus volontiers de personnes en situation de handicap. C'est donc bien une situation (de travail, par exemple) inadaptée qui crée le handicap et non une pathologie spécifique.

Toutefois, il est important de savoir que les conséquences de certaines maladies (et c'est le cas pour la plupart des maladies chroniques évolutives) peuvent ouvrir droit à une « RQTH » (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé). Cette reconnaissance est l'objet d'une démarche personnelle du salarié malade qui doit en faire la demande auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) de son département. Il s'agit d'un statut individuel et pour la plupart du temps temporaire.

Cette RQTH ouvre un certain nombre de possibilités en matière d'accompagnement par les prestataires de l'insertion et du maintien en emploi (Cap Emploi, etc.) et ouvre droit à des aides spécifiques. Le salarié peut ensuite, s'il le souhaite (aucune obligation), faire connaître ce statut à son employeur. Si l'entreprise compte plus de 20 salariés, celui-ci a en effet une obligation d'employer au minimum 6 % de salariés avec une RQTH.

### **5. Un salarié atteint de maladie chronique est fatigué**

Un des premiers effets d'une maladie chronique évolutive est une fatigabilité accrue. Or rarement la question de la fatigue renvoie dans le travail à des questions de maladie. Toutefois, cette fatigabilité est à concevoir comme une variabilité comme les autres. Ainsi le fait de s'intéresser au maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques produit un effet zoom dans l'entreprise. Cela la questionne sur sa capacité à offrir des organisations de travail dont la souplesse favorise au mieux l'adaptation à la variabilité des individus.

### **6. Un salarié atteint de diabète rencontre des problèmes dans son travail**

L'une des caractéristiques du diabète est une fluctuation forte de l'état de fatigue et de vigilance en cas de crise. Les problèmes de ces éventuelles crises liées au manque d'insuline peuvent être limités voire empêchés par une organisation du travail facilitante. En effet, une organisation de travail permettant de suivre les traitements et l'hygiène de vie recommandée (prise de repas à heure régulière) favorise nettement le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de diabète.

### **7. Un salarié atteint de bipolarité ne peut pas travailler**

La bipolarité, si elle n'est pas traitée, se manifeste principalement par des troubles du comportement. Les traitements médicamenteux et des actions de réhabilitation sociale favorisent un rétablissement permettant une vie sociale et professionnelle, même si des crises sont toujours possibles.

La conciliation de la maladie avec un travail est possible si ses impacts sur le travail sont connus et traités : fatigabilité, difficulté de concentration, lenteur d'exécution, etc.

Toutefois, la bipolarité, et les maladies psychiques en général, créent souvent une stigmatisation des personnes qui en sont atteintes car les employeurs et les collègues sont souvent démunis, ne sachant pas quelle attitude adopter, en particulier en cas de crise.

Il est donc important d'informer l'entourage professionnel et de prévoir un accompagnement spécifique lors de l'intégration.

### **8. Une personne en chimiothérapie peut travailler**

On constate que certaines personnes en chimiothérapie continuent à travailler. Soit pour des raisons économiques (peur de perte du poste ou de l'emploi), elles ne peuvent se permettre des arrêts de travail de longue durée ; soit pour des raisons sociales, elles font

le choix de maintenir le lien social apporté par le travail qui devient un facteur bénéfique du parcours de soins.

Toutefois, la grande fatigue liée au traitement et la conciliation entre la prise des traitements et le travail peuvent rendre difficile la reprise du travail.

#### **9. Un médecin du travail peut modifier le traitement d'un salarié atteint d'une MCE**

Un médecin du travail ne peut pas prescrire directement de traitements médicamenteux. Par ailleurs, un médecin ne peut contacter un autre médecin pour évoquer la pathologie d'un patient sans l'accord préalable de celui-ci.

C'est pourquoi, bien souvent, les informations échangées entre médecins se font sous la forme de courriers qui transitent par le patient lui-même. Dans ce cadre, le médecin du travail peut donner de l'information à son confrère concernant les contraintes du travail que la personne rencontre, les impacts de sa pathologie sur son travail et ainsi inciter le médecin généraliste ou spécialiste à modifier le traitement lui-même ou son ordonnance (horaire de prise, par exemple).

#### **10. Un salarié doit annoncer sa pathologie au DRH de son entreprise**

Il n'y a aucune obligation d'annoncer sa pathologie à quiconque au sein de l'entreprise puisque le secret médical protège le salarié.

Néanmoins, les démarches de maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques mises en œuvre au sein des entreprises visent à favoriser la prise en compte des contraintes posées par une maladie ou une prise de traitement, dans l'organisation du travail. Une communication interne doit être mise en place pour inciter les personnes à dire quand elles rencontrent une difficulté, sans pour autant avoir à déclarer leurs natures. Le DRH dans ce cadre-là peut constituer un interlocuteur et une ressource essentielle à condition qu'il ait été lui-même sensibilisé et formé aux impacts des pathologies.

#### **11. J'ai besoin de connaître la pathologie du salarié pour aménager son poste**

La connaissance précise de la pathologie n'est pas nécessaire pour pouvoir aménager le travail d'un salarié. Il est toutefois essentiel de connaître le travail et d'identifier les situations de travail dans lesquelles le salarié rencontre des difficultés au regard de sa maladie. Ce sont donc davantage les effets de la pathologie du salarié et de ses traitements qui vont être questionnés que la pathologie en elle-même qui doit, quoiqu'il arrive, rester confidentielle en respect du secret médical. C'est donc à partir des capacités restantes de la personne que le médecin du travail fera ses préconisations.