

Lettre d'intention
SELF octobre 2014
Symposium présenté par Dominique Baradat

Titre du symposium :

« Travail et maladie chronique : une conduite de projet pluridisciplinaire pour tous »

Nous souhaitons présenter dans ce symposium différentes actions et initiatives développées dans le monde du travail sur la problématique du maintien ou du retour à l'emploi de personnes atteintes de maladies chroniques.

Contexte :

Aujourd'hui la qualité de vie des personnes atteintes de maladie chronique évolutive (MCE, 15% de la population active) s'est améliorée. A la différence des maladies professionnelles, les MCE ont un caractère extraprofessionnel, chronique, épisodique et souvent invisible aux yeux de l'entourage professionnel, avec une variabilité de la capacité opérative.

Les MCE peuvent amener à une exclusion du monde professionnel, notamment avec l'« inaptitude » des organisations du travail à gérer les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitements) et, pour les managers, la difficulté à intégrer ces paramètres (arrêts de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du travail. Face à ces « organisations discriminantes », les salariés atteints de ces maladies mettent en place des stratégies et des régulations en privilégiant l'atteinte de la performance exigée au détriment de leur santé.

Malgré une volonté forte d'un nombre important de professionnels internes à l'entreprise (médecins du travail, DRH, managers, collègues et syndicats) et externes à l'entreprise (médecins, assistantes sociales, associations) la réinsertion et le maintien dans l'emploi restent souvent ponctuels, singuliers et très peu coordonnés.

Gabin Gindro – Cabinet Ergonova, Patrick Leclerc Delpeyrat – DRH

« De la maladie du travail à la maladie au travail »

Trois situations de maladies chroniques évolutives ont été mises à jour par des interventions ergonomiques au sein de l'entreprise Delpeyrat, chacune présentant des difficultés de désorganisation du planning par rapport à l'absentéisme. A l'issue des diagnostics, des solutions différentes sont apparues.

Après avoir réalisé des diagnostics singuliers de maintien dans l'emploi, de personnes atteintes de maladies chroniques, Delpeyrat, accompagné par l'Aract Aquitaine a construit une démarche conduite de projet afin de donner de la cohérence et de la coordination à ces actions.

Depuis, cette démarche « conduite de projet » intégrée dans la stratégie de l'entreprise a amené l'entreprise à développer un projet santé au travail pour tous.

La démarche, spécifique aux maladies chroniques, est menée sous forme de conduite de projet afin de donner de la cohérence et permettre de mieux coordonner de nombreux acteurs internes (RH du site chef de projet, Dr. Logistique, Responsable de Fabrication, Responsable maintenance, Responsable Sécurité, l'infirmière du travail, le CHSCT) et externes (médecin du travail, SAMETH...)

La démarche est centrée sur l'activité réelle de travail et évite la mise en œuvre de solutions basées sur des représentations erronées qui créent des difficultés pour le travailleur et l'entreprise. Ce sont les situations de travail qui posent problèmes qui sont mises à jour et non le détail des pathologies dont peuvent être atteints les salariés.

Le projet a conduit à structurer des moyens de communication , ce qui a interrogé également la stratégie globale de communication du groupe.

**Dominique Baradat, pilote national ANACT, Elise Fosset, chargée de mission ARACT Aquitaine, Jean-François Saturnin Directeur adjoint Agefiph Aquitaine
« Intervenir pour le maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques : une approche par le travail »**

Le projet construit par l'ARACT Aquitaine et aujourd'hui porté par l'ANACT vise à enrichir les démarches de maintien en emploi des personnes atteintes de pathologies chroniques et évolutives (cancer, diabète, VIH sida, sclérose en plaques, hépatites,...) par « une approche par le travail ». Il doit favoriser l'émergence de méthodologies originales tenant tout autant en compte des spécificités des populations au travail que de la réalité du travail. Dans un contexte de vieillissement des populations au travail, le nombre de personnes concernées par une maladie chronique au travail ne va cesser de croître.

L'ARACT Aquitaine a construit des méthodologies d'intervention visant à maintenir, dans les meilleures conditions, les personnes atteintes de pathologies chroniques et évolutives dans le travail. En effet, classiquement, le maintien dans l'emploi vise à procéder au reclassement du salarié, à l'aménagement de son poste, voire à la création d'un poste de travail, trop souvent sans prendre en compte les questions organisationnelles et collectives en lien avec les activités de travail. Nous estimons qu'il est innovant de traiter ces problématiques non par la simple modification des représentations individuelles mais par des actions sur l'organisation du travail, devenue discriminante pour les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives. En outre, l'intérêt porté à cette problématique contribue plus largement à l'amélioration des conditions de travail pour tous, par « l'effet loupe » qu'elle apporte.

**Isabelle Burens, responsable Département Santé ANACT
Projet PH Work "Promoting Healthy Work for People with Chronic Illness"**

Ce projet a pour objectif de produire un état des lieux des bonnes pratiques en Europe sur le maintien et le retour à l'emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives, ainsi que sur les politiques de prévention de la désinsertion.

Les maladies chroniques posent un challenge majeur en matière de santé en Europe. Mais elles ont aussi un impact substantiel sur le marché du travail et la vie active ; d'où l'importance de politiques et d'interventions efficaces en matière de maintien et de

retour à l'emploi afin d'éviter les phénomènes d'absentéisme, de mises en préretraite ou en invalidité.

Le projet PH-Work part des postulats suivants : d'une part, qu'une collaboration et une coordination entre professionnels de la santé et du travail sont nécessaires, et, d'autre part, que des actions sur l'organisation du travail doivent être menées pour permettre l'amélioration de la situation des salariés et celle des entreprises.

Ce projet contribue à la mise en œuvre de pratiques de santé au travail efficaces dans les politiques d'entreprises en Europe. Il vise au maintien et retour à l'emploi des salariés atteints de maladies chroniques.

**Dominique Lhuilier et Anne-Marie Waser, Professeure Emérite des Universités-
CNAM Centre de Recherche sur le Travail et le Développement
« Collectiviser le travail de santé : Retour sur une recherche-action ».**

Le programme de cette recherche-action financée par l'INCa et mise en œuvre par une équipe de psychologues et sociologues du CNAM (LISE et CRTD) vise à comprendre et agir sur les freins ou difficultés au retour ou maintien dans l'activité. Le dispositif des clubs « Maladies chroniques et activité » (MCA) a été conçu comme un lieu d'échange entre des chercheurs et des personnes malades en activité. Mis en place en partenariat avec la Cité des métiers et la Cité de la santé de Paris, il a fonctionné pendant deux ans (2010-2012). Ce dispositif collectif est envisagé comme un instrument d'élaboration facilitant les transferts d'expériences et les échanges d'informations. Il s'appuie pour l'essentiel sur la dynamique du groupe que deux modératrices cherchent à développer autour de cette activité partagée.

Le travail réalisé dans ces groupes est essentiellement un travail de mise en sens et de mise en forme de l'action. Il vise la restauration des capacités d'action sur soi et sur son environnement de travail et donc la résistance au mouvement inverse imprimé par la souffrance (Ricoeur, 1992). Il s'agit d'un travail clinique qui suppose de soutenir le paradoxe qui définit ce travail : celui-ci doit être individualisé, soucieux de la singularité de chacun et sa normativité propre (Canguilhem, 1966). Mais il doit aussi lutter contre le mouvement d'individualisation et d'exclusion qui accompagne toujours la maladie et la souffrance.

**Stéphanie GALVAN, Directrice générale cabinet Ariane Conseil
« De la sensibilisation à l'accompagnement des transformations nécessaires du
travail : l'exemple de la Mission Handicap & Emploi de la SNCF »**

Comment contribuer à porter le sujet des maladies chroniques invalidantes dans les organisations ? Comment amener Directions, Ressources Humaines et Managers à découvrir une réalité qui, en raison des progrès des thérapeutiques notamment, concerne une part de plus en plus importante des effectifs ? Comment au-delà de la sensibilisation, les amener à s'interroger sur les formes et modalités d'organisation du travail qui, à bien des égards, s'avèrent discriminantes pour l'accès à l'emploi, la mobilité et le maintien dans l'emploi de celles et ceux vivant au quotidien la maladie et le travail ? Nous partagerons avec vous l'expérience conduite au sein de la SNCF, sous l'impulsion de la Mission Handicap & Emploi. Pour la 1ère fois, après 20 années

d'engagement en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap, a été posé le débat de l'intégration professionnelle et de la qualité de vie au travail des agents atteints de maladies chroniques. Ont été mobilisés près de 600 personnes : managers, agents concernés par une maladie chronique, équipes RH, Service de Santé au Travail, Action Sociale, élus du personnel.