



45%

des actifs ayant eu un cancer déclarent avoir disposé d'informations claires sur les dispositifs d'aide dans leur entreprise.

Source : Cancer@Work, 2021.

15%

de la population active est touchée par une maladie chronique.

Source : Igas, 2019.



Des entreprises réagissent, la parole se libère Une meilleure conciliation entre maladie et travail !

Faire évoluer les mentalités, améliorer la qualité de vie au travail, le retour à l'emploi... On veut y croire grâce à celles et ceux qui bataillent pour faire bouger les lignes.

Au printemps 2022, le président du groupe Publicis a annoncé ouvertement son cancer à ses 96 000 collaborateurs. Un geste fort et courageux, tant il n'est jamais facile de parler maladies graves ou chroniques au travail. Signe que les choses changent : de nombreuses entreprises s'engagent pour mieux accompagner et améliorer la vie de leurs employés touchés par la maladie. À l'instar de l'enseigne Carrefour qui a annoncé, mi-avril, vouloir donner des jours de congé supplémentaires pour les femmes souffrant d'endométriose. Si la route est encore longue, elle est désormais tracée. Voilà, une bonne nouvelle.

« Les entreprises doivent faire savoir quelles sont ouvertes. »



ANNE-SOPHIE TUSZYŃSKI*,
FONDATRICE DE
CANCER@WORK.



* auteure de Cancer, maladies et travail (éd. Eyrolles).

Comment vous est venue l'idée de Cancer@Work* ?

Anne-Sophie Tuszyński En mars 2011, j'ai appris que j'avais un cancer du sein. Mon employeur l'a su une heure après mon mari, puis j'en ai informé mes clients : j'allais devoir m'absenter, il fallait mettre en place des solutions. Ce n'est qu'après que j'ai compris que ma parole avait été très libre. À l'époque, on ne parlait jamais de cancer mais de longue maladie. À mon retour, ces clients, pour beaucoup des DRH, m'ont demandé conseil, car le nombre de personnes touchées par des maladies graves grandissait et il n'existait pas de solution pour elles et les équipes.

Comment expliquez-vous cela ?

A-S.T. Auparavant, le monde du travail et celui de la maladie s'ignoraient. Soit on était « malade », donc en arrêt maladie, soit on travaillait. Il n'existait pas



d'alternatives. On ne pouvait pas être en traitement et travailler ! J'ai donc fondé Cancer@Work pour libérer la parole et améliorer la vie au travail. Comme son nom ne l'indique pas, Cancer@Work concerne toutes les maladies graves ou chroniques, les affections longue durée, et celles nouvellement prises en compte comme l'endométriose...

Pourquoi libérer la parole ?

A-S.T. Parce que le vrai sujet, c'est le tabou... qui perdure encore autour de la maladie. Il n'y a qu'en libérant la parole qu'on fera bouger les lignes. En 2013, 80 % des personnes que nous avons interrogées, disaient qu'ils ne prononceraient pas le mot cancer au travail. En 2021, ils étaient 51 %. Les choses changent. Notre préalable : que les chefs d'entreprise expliquent à leurs salariés que, s'ils le souhaitent, ils peuvent dire qu'ils sont malades, qu'ils accompagnent un proche malade ou un parent qui vieillit... Cela permet de trouver des solutions ensemble. Dès lors que l'entreprise fait savoir qu'elle est ouverte, c'est plus facile.

En quoi le silence peut-il être source de conflit ?

A-S.T. Quand on s'absente plusieurs mois sans rien dire, au retour, des choses ont changé dans l'entreprise. L'équipe a pu souffrir de cette absence dans l'organisation. Les collègues, ne sachant rien, ne se sont pas sentis autorisés à prendre des nouvelles. Dès lors, les situations se crispent. On ne se sent pas attendu, on en veut aux collègues, et vice-versa. Il y a aussi les effets des traitements, de la maladie, la fatigue, etc. Comment préparer son retour quand on a n'a pas échangé sur les souhaits des uns et des autres ?



FRANCK MARTINEZ,

PRÉSIDENT DE LA FONDATION DÉCATHLON ET COFONDATEUR DE LA MISSION HANDICAP.

“Il faut lutter aussi contre cette discrimination”

La maladie reste taboue, alors nous encourageons la prise de parole, avec prudence et respect. C'est à la fois un enjeu économique, sociétal et humain. Pour cela, nous voulons participer à ce modèle de société plus juste et œuvrer pour le maintien au travail, la qualité de vie au travail grâce, entre autres, à la Mission Handicap, créée voilà 24 ans. Nous recensons 140 référents handicap dans nos différents sites, qui consacrent 10 à 30 % de leur temps de travail à cette mission. Ils sont formés à l'année pour avoir la bonne posture, les bons mots pour rassurer les coéquipiers en difficulté. Depuis 2022, nous avons aussi mis en place une plateforme d'écoute psychologique, anonyme et confidentielle. Nous accompagnons nos équipes dans l'aménagement de leurs postes de travail. La prise de parole est encouragée grâce à nos partenaires (Endofrance, Cancer@Work, la Ligue contre l'Obésité, Psychodon et AprèsJ20 Covid long), qui animent des thématiques « Santé au travail ». Notre entreprise veut refléter la société dans son ensemble ; il nous faut, par conséquent, lutter contre tous types de discrimination.

Elles font face à une maladie chronique

“Mes symptômes sont imprévisibles”



PAULINE,
32 ANS

Comme une femme sur dix, je souffre d'endométriose. Le plus difficile dans cette pathologie, c'est la régularité et l'imprévisibilité des symptômes (troubles digestifs, douleurs pelviennes...). Les douleurs bouleversent mon quotidien. Rester debout ou assise longtemps m'est parfois impossible. Dans mon ancienne société, personne n'était sensibilisé au sujet et je ne pouvais plus assumer mon job sans aide. Je suis partie pour travailler en free-lance, car je pensais que personne ne m'accepterait avec ce niveau de contrainte. Finalement, quand les managers sont ouverts, c'est possible. Aujourd'hui, je suis de nouveau en entreprise et je télétravaille quand je le veux.

“Je n'ai jamais rien dit”



MURIELLE,
58 ANS

Je souffre d'une maladie inflammatoire chronique, invisible. Je n'en ai jamais parlé ! Aujourd'hui, je suis dans le milieu de la santé, et j'accompagne les patients en leur expliquant qu'ils sont acteurs de leur pathologie. En parler est un choix. Si c'est bon pour vous, il faut le faire, mais dans certaines entreprises, c'est un aller simple pour le placard. Sans faire de généralité, la bienveillance n'existe pas dans le monde du travail et plus encore sur des maladies invisibles ! Pour ma part, « pour vivre heureux, vivons caché », en d'autres termes, soyons discrets.

Cependant, n'y a-t-il pas un risque à parler ?

A-S.T. Effectivement, il est important de s'interroger sur la pertinence de parler, car toutes les entreprises ne sont pas en capacité de l'accepter et d'accompagner avec bienveillance. Il faut évaluer les bénéfices-risques. C'est la raison d'être de Cancer@Work : identifier les entreprises engagées dans une démarche de progrès. Rappelons qu'il n'y a pas d'obligation légale de dire sa maladie à son employeur.

* Cancer@Work, association dédiée à la question du cancer en entreprise. Rens : canceratwork.com.