



Ensemble, concilions maladie et travail.

10ans d'actions

Pour concilier
maladie & travail



10ans d'actions

Pour concilier
maladie & travail

Podcast



En 2022, chaque mois, Cancer@Work a donné la parole à des personnalités issues de toute la Société qui livrent leur éclairage, leur vision et leur expérience sur le sujet de la maladie au travail.

Découvrez au fil des chapitres de ce livre les podcasts qui ont rythmé cette année des 10 ans du Club.

**Accédez à notre
chaîne de podcasts**



Edito

“

L'enjeu de la maladie au travail a inspiré la création de Cancer@Work, qui depuis 10 ans, mobilise de plus en plus d'entreprises. Cancer@Work et ses membres échangent leurs réflexions, leurs pratiques innovantes et inspirent la Société.

Avec l'ensemble des membres de notre Club, nous faisons de la maladie au travail un sujet au sein des entreprises et agissons pour mettre en place des plans d'actions efficaces, efficaces et adaptés à chaque organisation.

Avec l'ensemble des membres, nous avons sensibilisé plus d'un million de salariés et mis en évidence que concilier maladie et travail crée de la valeur humaine, sociale et économique.

Avec l'ensemble des membres et grâce au Label Cancer@Work, nous mesurons et valorisons les progrès pour mieux concilier maladie et travail.

Tous ensemble, nous portons très largement le fait que l'entreprise est une formidable force d'intégration et que la maladie peut rendre une personne plus forte et l'entreprise plus performante.

Nous devons poursuivre nos actions et continuer à sensibiliser, mobiliser et impliquer tous les acteurs concernés car la maladie touche toutes les entreprises, petites et grandes, et tous les secteurs d'activité.

Favorisons ensemble la diffusion de ce message au plus grand nombre, plus loin, plus haut, plus fort !

Bonne lecture, ”

Anne-Sophie Tuszyński

Fondatrice de Cancer@Work
CEO de WeCare@Work

Philippe Salle

Président d'Emeria
Président de Cancer@Work



Bienvenue

DANS CE LIVRE ANNIVERSAIRE



En 2025, le Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) prévoit que 25% des actifs seront directement touchés par une maladie chronique.

Les entreprises n'ont plus le choix, elles doivent s'emparer du sujet et en faire un enjeu prioritaire dans leur stratégie. C'est la raison d'être de Cancer@Work depuis 10 ans : faire exister la maladie en entreprise, prouver qu'elle peut être abordée simplement et être source de richesse humaine et économique.

Il faut maintenant passer à la vitesse supérieure : Cancer@work fête ses 10 ans, l'occasion de diffuser encore plus largement ce message.

La Charte, signée par chaque entreprise membre au moment de son adhésion à l'association, représente l'engagement des dirigeants. C'est l'acte fondateur des actions à mener pour mieux inclure la maladie au travail.

À l'occasion des 10 ans de l'association, cette rétrospective vise un triple objectif :

- En retraçant le parcours accompli, ce support rend hommage à toutes les structures et personnes impliquées dans la vie du Club depuis sa création.
- Ce livre est l'occasion de souligner les avancées de la Société, les progrès réalisés au sein des entreprises et l'évolution des mentalités sur le sujet.
- C'est surtout l'occasion de réaffirmer l'engagement de Cancer@Work et de ses entreprises membres, de donner un nouvel élan et de partager la motivation et la volonté du Club :

Faire exister le sujet de la maladie dans toutes les entreprises, de toutes tailles, qu'elles soient privées ou publiques et ainsi contribuer activement au maintien dans l'emploi des personnes malades, à la performance des entreprises et à la pérennité de notre formidable système de santé.

Sommaire

L'histoire de Cancer@Work

Actions du Club au fil des années

p.6

Chapitre 1

Genèse du projet innovant Cancer@Work

p.8

Chapitre 2

Libération de la parole en entreprise

p.12

Chapitre 3

Inclusion de la maladie dans la vie de l'entreprise

p.15

Chapitre 4

Mobilisation des entreprises

p.18

Chapitre 5

Enjeu économique pour l'entreprise

p.21

Chapitre 6

Aux grands enjeux les grands moyens

p.24

Chapitre 7

Mesure de l'engagement et des progrès des entreprises

p.27

Chapitre 8

Les salariés, un vecteur de changements dans l'entreprise

p.31

Chapitre 9

L'empowerment des malades

p.35

Chapitre 10

Cancer@Work : inspirer pour concilier maladie et travail

p.39

La Charte Cancer@Work

p.44

10ans ...

Et toujours des projets plein la tête

p.46

L'histoire de Cancer@Work

ACTIONS DU CLUB AU FIL DES ANNÉES



2012 : Le lancement de Cancer@Work

- **Création de Cancer@Work par Anne-Sophie Tuszynski**, Club d'entreprises pionnier pour concilier cancer, maladie et travail
- **1er colloque** : Votre entreprise : où en est-elle avec le cancer ?

2013

- Anne-Sophie Tuszynski devient membre du comité des usagers de l'**Inca**
- **2ème colloque** : Entreprises, comment avancer face au cancer ?
- **1er baromètre national** sur la question du cancer au travail
- Lancement du **programme Pionniers** Cancer@Work auprès des entreprises avec Altran, 1ère entreprise adhérente

2014

SNCF et Roche adhérents du **programme Pionniers** Cancer@Work

2015

Novartis et Axa adhérents du **programme Pionniers** Cancer@Work

2016

- Elior Group adhérent du **programme Pionniers** Cancer@Work
- **3ème colloque** : Dans l'entreprise, le cancer a de la valeur, le saviez-vous ?
- **2ème édition du baromètre national** sur la question du cancer au travail
- **Atelier de co-construction** entre adhérents : Et vous, votre entreprise, où en est-elle avec le don de jour de repos ?
- **Évènement multi entreprises** : Combattre mon cancer, j'y travaille !
- **2 Job Dating** à Bordeaux et Paris

2017

- **4ème colloque** : Cancer & travail, une équation économiquement gagnante ?
- **Publication de la 1ère étude économique** : Travailler avec un cancer – Faire de la volonté de certains une opportunité pour tous
- **Atelier de co-construction entre adhérents** : Évaluer et valoriser vos actions RSE en faveur de l'intégration de la maladie en entreprise
- **3 Job Dating** à Bordeaux et Paris

2018

- **5ème colloque** : Mobiliser l'intelligence collective pour concilier maladie & travail
- **1ère consultation citoyenne** sur le sujet du cancer au travail
- **1er plan d'action citoyen** : Concilier maladie et travail, faire de l'inclusion une réalité pour tous
- **1ère campagne nationale de sensibilisation** : création sur LinkedIn de la compétence Fighting Cancer
- **4 nouveaux administrateurs Cancer@Work**
- **2 Job Dating** à Paris

2019

- **6ème colloque** : Maladie et travail, agir ensemble plus vite, plus loin, plus fort !
- **1ère édition du Label Cancer@Work**, outil novateur de mesure de progrès social unique au monde : 9 entreprises labellisées
- **3ème édition du baromètre national** sur la question du cancer au travail
- **2ème campagne nationale de sensibilisation** : The Unstoppable Résumé
- **3 Job Dating** à Paris et à Tours

2020

- **7ème colloque** : Réconcilier les salariés avec l'entreprise
- **2ème édition du Label Cancer@Work** : 7 entreprises labellisées
- **Lancement du Programme Ambassadeur** avec la 1ère ambassadrice, Anne Liardet, navigatrice
- **3 Job Dating** dans un format novateur en distanciel

2021

- **8ème colloque** : Inspirer pour concilier maladie et travail
- **3ème édition du Label Cancer@Work** : 3 entreprises labellisées
- **1ère promotion du réseau Ambassadeur**
- **4ème édition du baromètre national** sur la question du cancer au travail
- **3ème campagne nationale de sensibilisation** : Join the Colleaguehood
- **1er challenge sportif** connecté inter-entreprises
- **6 Job Dating** en distanciel

10

2022 : L'année des 10 ans

- **9ème Colloque** : Cancer@Work 10 ans d'actions
- **4ème édition du Label Cancer@Work** : 7 entreprises labellisées
- **3ème campagne nationale de sensibilisation** : Les petits riens qui font tout
- **2ème challenge sportif** connecté inter-entreprises
- **6 Job Dating** en distanciel
- **Soirée de Gala** anniversaire

Chapitre 1

GENÈSE DU PROJET INNOVANT CANCER@WORK

“ Favoriser l’inclusion et le maintien dans l’emploi des personnes touchées par le cancer ou une maladie chronique en entreprise, c’est permettre à l’ensemble des salariés de mieux vivre et travailler ensemble. ”

L’histoire

En 2012, on ne parle pas de cancer mais de "longue et douloureuse maladie". **Le sujet est totalement tabou, la parole est verrouillée** au sein des entreprises, et plus généralement dans la Société. C’est un sujet qui n’est pas du tout pris en compte dans la sphère économique alors qu’il touche déjà beaucoup d’actifs et détruit de la valeur sociale et financière.

En 2011, Anne-Sophie Tuszynski découvre fortuitement qu’elle a un cancer du sein, elle se rend compte que le sujet n’est pas ou peu adressé en entreprise.

Durant ses traitements, elle est confrontée à une double sollicitation :

- **des malades, pour les aider dans leur relation avec leurs employeurs,**
- **des DRH et dirigeants démunis face à un nombre grandissant de salariés concernés.**

Anne-Sophie part alors à la recherche de solutions d’accompagnement existantes en France et à l’international. Elle trouve deux timides initiatives très récentes en Grande Bretagne et aux Etats Unis par des associations de patients pour aider les personnes malades à reprendre le chemin du travail.

C’est donc sur la base de ses compétences professionnelles et de son expérience de vie qu’elle propose en novembre 2012 la création d’une association portant le sujet précurseur du **cancer, et plus largement des maladies graves, au cœur de l’entreprise** : **l’association Cancer@Work est née.**

Chiffres clés - Baromètre Cancer et Travail

- En 2011, **1000 nouveaux cas de cancer** diagnostiqués chaque jour
- En 2021, **1200 nouveaux cas de cancer** diagnostiqués chaque jour
- **1 personne sur 3** quitte ou perd son emploi dans les 2 ans après les traitements d’un cancer



Cancer@Work en action

Anne-Sophie Tuszyński accompagne pendant 20 ans dirigeants et DRH dans leur développement stratégique. Longtemps membre du comité de direction d'un acteur majeur de l'emploi en France, elle est confrontée à des situations de cancer au sein de ses équipes puis l'a ensuite vécu elle-même en 2011.

Elle prend alors conscience que la maladie n'existe pas dans le monde du travail : la prise en compte des salariés atteints de cancers en entreprise est faible, le mot cancer est tabou. Elle constate que **"soit on est malade en arrêt maladie, soit on est au travail et bien portant"**. Or, la réalité est bien plus nuancée. Si on ajoute au nombre de malades celui des aidants, mais aussi des collègues et des managers dont la vie professionnelle est également impactée par la maladie, on mesure l'ampleur de la problématique et le risque pour notre société.

À l'issue de ses traitements, elle décide de s'investir dans le monde associatif pour contribuer à l'intégration des maladies chroniques dans les modèles économiques et sociaux des entreprises. **Avec le soutien de Nathalie Presson, alors dirigeante d'une maison de l'emploi, elle lance l'association le 22 novembre 2012.**

Le projet Cancer@Work n'aurait pu exister sans le soutien infailible d'un dirigeant d'entreprise engagé : Philippe Salle, alors PDG du Groupe Altran, aujourd'hui Président d'Emeria.

Une conviction les anime : **l'entreprise est la plus grande force d'intégration.**

Avec une volonté à la hauteur du défi, Anne-Sophie et Philippe mobilisent six entreprises "pionnières" pour s'engager dans ce Club d'entreprises unique en son genre : Altran, Axa, Elior, Novartis, Roche et SNCF.

Le challenge proposé aux dirigeants par Cancer@Work est nouveau : **intégrer la maladie dans leurs entreprises**, pour et avec leurs salariés, afin d'en faire un véritable enjeu stratégique.

Ce projet, vous le verrez par la suite, s'est construit grâce à la volonté de faire bouger les lignes. La combinaison gagnante de la maladie et du travail existe grâce aux rencontres, aux liens et aux engagements humains.

En 2012, à la genèse du projet, le grand défi est de faire exister le sujet au sein des entreprises. Lever les tabous, **libérer la parole** et déployer le tapis rouge à un sujet si camouflé, si secret encore à l'époque.

Aujourd'hui

La Charte Cancer@Work, acte fondateur de l'association et pierre angulaire de l'engagement des entreprises membres, a été mise en place dès les débuts de l'association.

En signant cette Charte, chaque entreprise témoigne sa **volonté de mettre en place des actions concrètes** en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes touchées directement ou indirectement par un cancer ou une maladie chronique.

10 ans après, les objectifs visés par la Charte et ses signataires restent inchangés, plus actuels que jamais. La conviction portée par l'association à ses débuts s'est confirmée avec les années. A l'occasion des 10 ans de vie de ce projet, c'est une nouvelle fois le moment de l'affirmer haut et fort.

Découvrez la Charte en page 44.

Le témoignage

ENTRETIEN CROISÉ ENTRE LA FONDATRICE ET LA DIRIGEANTE DE L'ASSOCIATION



Anne-Sophie Tuszynski

Fondatrice de Cancer@Work
CEO de WeCare@Work

Nathalie Presson

Directrice générale de Cancer@Work



Ensemble, Anne-Sophie et Nathalie évoquent la genèse du projet Cancer@Work, leurs engagements et leurs convictions.



Quelles sont les origines du Club d'entreprises Cancer@Work ?



Quels sont les enjeux du maintien dans l'emploi des personnes malades ?



Pourquoi l'expérience de la maladie est une compétence à part entière ?

Découvrez les réponses à ces questions dans ce premier podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 2

LIBÉRATION DE LA PAROLE EN ENTREPRISE

“ Le Club prend en compte les besoins des salariés et des entreprises pour une mise en action concertée. ”

L'histoire

Libérer la parole, c'est d'abord faire prendre conscience aux entreprises que l'employeur doit être une force d'inclusion et qu'il gagne à faire exister le sujet en interne. L'entreprise est gagnante humainement et économiquement.

Les entreprises ont, dans un premier temps, sollicité Cancer@Work dans une logique de cas par cas : souvent sur la situation d'un collaborateur à qui on venait de diagnostiquer une maladie grave, situation qui venait cristalliser des difficultés relationnelles ou organisationnelles.

L'objectif fixé dès le début a été de **créer pour l'entreprise une méthodologie de prise en compte de la maladie** avec des repères et des outils pour une gestion efficace et maîtrisée.

Chiffres clés - Baromètre Cancer et Travail



- En 2013, **75% de la population active** considère qu'il est difficile pour un salarié touché par le cancer de révéler sa maladie
- En 2019, **8 actifs sur 10** sont favorables à des actions régulières de sensibilisation sur la maladie au travail
- En 2021, **1 salarié sur 2** pense encore que la maladie est un sujet tabou en entreprise

Cancer@Work en action

Le chantier de la 1ère année de développement de l'association se construit sur deux axes :

■ **Un axe opérationnel** afin de mobiliser les dirigeants, rencontrer les directions des ressources humaines, réaliser des conférences sur le sujet, recueillir les attentes des salariés et évaluer comment les entreprises s'emparent alors du sujet. Souvent le lien au handicap ou à des évènements spécifiques comme Octobre Rose permet de faire exister le sujet.

■ **Un axe de mesure** afin d'évaluer chez les actifs les connaissances et les représentations du cancer. C'est ainsi qu'en 2013 Anne-Sophie crée un outil barométrique à l'échelle nationale, qui sera revisité tous les 3 ans (2013 – 2016 – 2019) avec une édition spéciale en 2021 liée à la crise sanitaire.

Cette étude quantitative est réalisée auprès d'un échantillon national représentatif de 1000 individus actifs âgés de 15 ans et plus et d'un sur-échantillon de 60 actifs actuellement ou anciennement atteints d'un cancer.

Le baromètre national permet de **mesurer l'impact de la maladie sur la vie professionnelle** et d'**identifier les attentes de la population active** à l'égard de l'entreprise et de l'entourage professionnel en cas de cancer. Le baromètre permet également de mesurer la perception de la difficulté à retrouver un emploi après la maladie.

Cet outil est décliné par la suite en une version pour les entreprises afin qu'elles puissent recueillir les attentes de leurs salariés et construire un plan d'action adapté à leur organisation. Trop souvent, on oublie d'interroger les actifs sur leurs besoins, malgré des actions concrètes et de la bonne volonté sur ces thèmes. Poser des questions clés est une bonne manière de ne pas passer à côté des priorités.

L'apprentissage majeur de ce 1er baromètre national ? En 2013, **75% des actifs considèrent qu'on ne peut pas parler du cancer au travail**. L'intuition selon laquelle il fallait en premier lieu lever le tabou pour ouvrir le dialogue et engager les dirigeants s'est donc confirmée.

Aujourd'hui

Le baromètre national, outil de mesure de l'impact de la maladie au travail a été un outil clé dès les débuts de l'association. Il a permis d'évaluer de manière chiffrée les préjugés, les attentes et les besoins sur le sujet de la maladie au travail. C'est un marqueur de progrès et un indicateur fort : forcément, les attentes des actifs en 2013 ne sont pas les mêmes qu'en 2021. On constate donc les évolutions et les marges de progression.

Ces chiffres clés soulignent **l'urgence d'une prise de conscience plus globale chez les dirigeants à s'engager dans une démarche d'inclusion**.

En 2022, Cancer@Work compte déjà **100 entreprises engagées**. C'est positif mais les marges de progrès sont réelles au regard des 2,5 millions d'entreprises qui composent le paysage économique français. Quand on sait que **15% d'actifs en 2018 sont des malades chroniques**, et que le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) en prévoit **25% d'ici 2025**, le travail de sensibilisation se révèle plus important que jamais !

Le témoignage

UN DIRIGEANT ENGAGÉ PREND LA PAROLE

Philippe Salle

Président d'Emeria

Président de Cancer@Work



Son constat est clair : le cancer touche 1200 personnes par jour et parmi elles, 400 travaillent ; il dépasse la sphère intime et impacte la vie professionnelle à tous les niveaux.



Pourquoi avoir pris la présidence de Cancer@Work ?



Quels sont les enjeux et les bénéfices pour l'entreprise ? Quelle posture doit-elle adopter ?



Comment a-t-il impulsé cette dynamique au sein des groupes qu'il a successivement dirigés ?

Philippe Salle répond à ces questions dans ce deuxième podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 3

INCLUSION DE LA MALADIE DANS LA VIE DE L'ENTREPRISE

“

La maladie n'existe pas en entreprise.
Soit on est bien portant et au travail, soit on est malade et en arrêt maladie.

”

L'histoire

Dès 2012, six entreprises pionnières s'engagent dans la démarche Cancer@Work et font le pari d'**inclure le cancer et les maladies chroniques dans la vie de l'entreprise** : réflexions, échanges, et déconstructions sont au programme.

Ces six entreprises sont des **pionniers mondiaux** : pour la première fois se pose la question de la conciliation de la maladie et du travail.

Altran, Axa, Elior, Novartis, Roche et SNCF se lancent dans cette aventure avec Cancer@Work, nouvellement créée.

C'est donc **une phase d'expérimentation**, un temps pour aller à la rencontre des salariés et comprendre quels sont les liens avec les autres sujets d'entreprise qui sont déjà cartographiés tels que la santé au travail et le handicap.

Ce chapitre présente les résultats du travail "en chambre" effectué par les entreprises pionnières et les preuves de **la création de valeur humaine et sociale** quand l'employeur accompagne les personnes malades.

L'expérience a prouvé que les entreprises ont le réflexe de faire entrer le sujet par le handicap. Or, la plupart des handicaps sont consécutifs à une maladie grave ou à un accident de vie. Comment présenter et expliquer le sujet aux salariés ?

Chiffres clés - Agefiph

- **85% des handicaps** surviennent à l'âge adulte à la suite d'un accident ou d'une maladie
- **45% des handicaps** sont liés à une maladie invalidante, 4% à des troubles sensoriels et **2%** concernent des personnes en fauteuil roulant
- **80% des handicaps** sont invisibles



Cancer@Work en action

Le stéréotype de la personne en fauteuil roulant prédomine souvent et la situation de collaborateurs touchés par la maladie est traitée par le biais du handicap.

Or, les personnes touchées par le cancer ou la maladie chronique ne font pas systématiquement une demande de reconnaissance de travailleur handicapé.

Cancer@Work a donc interpellé les entreprises au bon moment puisqu'elles se demandaient **comment faire entendre à leurs salariés que le handicap peut survenir à la suite d'une maladie ou d'un accident**, et concerner de nombreux actifs.

La maladie au travail est un sujet nouveau qui interroge les politiques sociales en cours et devient un élément déclencheur et à haute valeur ajoutée. Les interlocuteurs se sont recentrés sur ce qui était réellement utile à leurs salariés.

Toutes les entreprises n'ont pas fait le choix d'associer la maladie au handicap, par peur de stigmatiser les personnes malades. Au fil des expérimentations, Cancer@Work réalise que cela pouvait être restrictif et que le sujet infusait d'ailleurs dans bien d'autres pans des politiques de l'entreprise : santé au travail, stratégie, capital humain.

Ce travail d'expérimentation qui a duré près de trois ans, a permis de dresser un premier constat : **lorsque l'on s'occupe bien des salariés qui sont malades, les autres vont mieux**. Cette preuve de création de valeur sociale et l'agilité que cela offre à l'entreprise ont été le socle de l'engagement des premières années, et le fer de lance de Cancer@Work pour engager d'autres entreprises à rejoindre le Club.

Aujourd'hui

Cette réflexion et ce cheminement au sein des entreprises font prendre conscience de l'étendue de la création de valeur possible : le terreau est bien plus fertile qu'imaginé.

Le sujet de la maladie, si tabou et délicat, peut être un sujet nouveau qui bouscule les mentalités et fait évoluer les pratiques pour améliorer les stratégies des entreprises.

Cela a aussi permis de définir la posture de Cancer@work, toujours plus affirmée avec les années, sur **la valeur ajoutée pour l'entreprise**. Libérer la parole et prendre en compte le sujet ne peut que faire du bien aux salariés concernés et être bénéfique à l'ensemble du collectif de travail.

Cancer@Work affirme que pour soigner les personnes malades, il faut leur permettre de garder une place dans la Société. Cela fait donc appel au **droit à l'emploi et à un système vertueux** qui implique de nombreuses parties prenantes pour que notre modèle économique perdure.

Le témoignage

**DOUBLE REGARD D'UN MEMBRE
HISTORIQUE ENGAGÉ**



Frédéric Collet

Président de Novartis France
Directeur général oncologie chez Novartis
Président du LEEM (Les Entreprises du Médicament)



A travers cet entretien, Frédéric Collet nous apporte un double éclairage sur le sujet de la maladie au travail : celui du dirigeant d'une entreprise pionnière du club Cancer@Work, et celui d'une organisation professionnelle regroupant la majorité des entreprises du médicament en France.



Quelles ont été les étapes de l'engagement de Novartis et les résultats de ces actions ?



Comment le LEEM se mobilise en faveur de la santé et de la qualité de vie au travail ?

Dans ce troisième podcast, Frédéric Collet répond à ces interrogations.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 4

MOBILISATION DES ENTREPRISES

“

La maladie peut rendre une personne plus forte, elle peut aussi rendre l'entreprise plus performante.

”

L'histoire

Il est temps pour Cancer@Work de changer d'échelle, d'ouvrir les actions du Club à d'autres entreprises et d'inclure le plus grand nombre.

De 2013 à 2016, Cancer@Work a finalement permis de poser le sujet du cancer au travail et plus généralement de la maladie au travail, de **révéler de bonnes pratiques** mais aussi de **souligner les points d'amélioration**.

Comment alterner temps professionnels et temps de traitements de manière souple, dans l'intérêt des salariés comme de l'entreprise, quand le cadre légal et de protection sociale est manichéen et rigide ?

Chiffres clés - Baromètre Cancer et Travail



- En 2016, **55% des salariés** pensent qu'il est difficile de parler de cancer en entreprise, versus **75%** en 2013
- **87%** utilisent le mot cancer, qui est un mot moins tabou
- Pour **2 salariés sur 5** ayant eu un cancer, la maladie a révélé des compétences et qualités valorisables sur le plan professionnel

Cancer@Work en action

L'ambition est alors claire : il s'agit de **continuer à faire progresser** le sujet en **mobilisant toujours plus d'entreprises** autour de la Charte Cancer@Work et de développer les échanges entre les membres, avec l'écosystème de la maladie grave et celle du travail pour co-construire les meilleures pratiques de demain.

Cancer@Work travaille depuis 3 ans sur le sujet, au plus près des salariés et des organisations. Pendant ces années, il a été observé des difficultés mais aussi de formidables réussites, de l'énergie, de la fierté et de **l'engagement des équipes fédérées autour de personnes fragilisées**.

Des situations difficiles perdurent et les marges de progrès sont encore très importantes, d'autant plus que les premières entreprises qui ont rejoint l'association sont **les premières au monde à adresser le sujet pour et avec leurs propres salariés** et non dans une posture de "charity".

Pour autant, ces réussites collectives nous ont inspiré la question suivante : et si, **de la même manière que la maladie peut rendre une personne plus forte, elle pouvait rendre l'entreprise plus performante ?**

Aujourd'hui, une entreprise qui décide de faire des maladies graves et du travail un sujet de stratégie, gagne de manière considérable en **performance durable**. Une étude France Stratégie "Responsabilité des Entreprises et compétitivité" de janvier 2016 a examiné le lien entre RSE et performance économique des entreprises. L'étude, portant sur un échantillon d'environ 8500 entreprises, incluant les PME d'au moins 10 salariés, révèle que **"la RSE procure un gain de performance en moyenne de 13%** par rapport aux entreprises qui ne l'introduisent pas, en particulier lorsqu'elle relève de **l'initiative volontaire** et non de mesures contraignantes".

Aujourd'hui

Non seulement l'entreprise peut et doit jouer un rôle social mais elle est **gagnante sur les plans économique et sociétal**. Travailler le lien, la confiance et aligner de manière concrète son engagement social et sociétal, favorisent la performance durable de l'entreprise.

Le sujet est un réservoir de création de richesse ignoré, le potentiel est encore énorme : c'est un vivier d'opportunités humaines et de performance économique.

Le témoignage

UN RÉSEAU BANCAIRE INSPIRANT



David Marchal

DRH des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne
DRH adjoint groupe BPCE



David Marchal nous parle de l'implication du groupe BPCE aux côtés de Cancer@Work. Cet engagement fort a permis depuis 2016 à 25 entités régionales, Banques Populaires et Caisses d'Épargne, de rejoindre le Club d'entreprises.



Comment le sujet du cancer et des maladies chroniques au travail est-il pris en compte au sein du groupe BPCE ?



Quelles actions ont été mises en place pour les collaborateurs touchés par la maladie ?

Découvrez dans ce podcast les réponses de David Marchal à ces interrogations.

Accédez au
podcast



Chapitre 5

ENJEU ÉCONOMIQUE POUR L'ENTREPRISE

66

Prendre en compte la maladie au travail crée de la valeur humaine, économique et sociétale.

99

L'histoire

En 2017, après plusieurs années d'expérimentation "en chambre" avec les entreprises pionnières, le résultat est évident : **concilier maladie et travail est source de création de valeur sociale et humaine**. Tandis que le Club s'ouvre à de nouveaux acteurs, il est temps de chercher à prouver que cette conciliation peut aussi produire de la valeur économique dans les entreprises.

C'est la raison pour laquelle une **étude économique** est commandée auprès de l'économiste libéral Nicolas Bouzou. Cette étude s'intitule : "Travailler avec un cancer, faire de la volonté de certains une opportunité pour tous".

Chiffres clés - Etude économique "Travailler avec un cancer, faire de la volonté de certains une opportunité pour tous" 2017



- **77% des actifs** considèrent que le maintien dans l'emploi renforce la cohésion et l'engagement des équipes
- **74 à 491 millions d'euros/an** d'économies potentielles pour les entreprises dues à la baisse des coûts de friction générée par le maintien dans l'emploi des personnes qui se sont vues diagnostiquées une maladie grave
- Le maintien dans l'emploi génère une économie de l'assurance maladie de **147 à 283 millions d'euros/an**
- Un arrêt de 120 jours est estimé à un **coût de 9000 €** pour l'entreprise et représente une baisse de productivité de **80%**
- La maladie au travail représente pour les entreprises **525 millions d'euros/an** de coûts de friction (coûts liés à l'absentéisme et au départ définitif de l'entreprise après une longue maladie)
- Un écart de **13%** existe entre le taux de chômage des personnes en bonne santé et le taux de chômage des personnes touchées par la maladie

Cancer@Work en action

Les diagnostics de plus en plus précoces, les traitements plus performants et moins invasifs et le recul de l'âge légal de départ à la retraite font que **l'entreprise est, au-delà d'un lieu de travail, un lieu de vie important pour les salariés**. Aménager ce lieu et les conditions de travail est le rôle de l'entreprise.

La vision économique de Nicolas Bouzou est de prendre en compte la spécificité des personnes qui souffrent d'une pathologie et d'**améliorer leurs conditions** de travail afin qu'elles **restent dans la vie active**, et donc continuent à **créer de la valeur** et de la richesse pour l'entreprise.

Du point de vue du contrat social, sur simple présentation de la carte vitale, les soins sont gratuits et chacun y a accès : des traitements innovants guérissent les patients atteints de cancers et des maladies graves. Mais ces traitements coûtent chers : les personnes malades qui continuent à travailler entretiennent aussi ce **cercle vertueux du financement de la Sécurité Sociale**.

La réponse apportée par les entreprises n'est pas toujours la bonne, ou est partiellement limitée : les baby foot, bars à smoothie et autres activités annexes ont leurs limites et ne peuvent se substituer au management.

Le maintien dans l'emploi est l'élément de motivation essentiel pour les malades : il est valorisant pour la personne et excellent pour l'entreprise. C'est finalement rassurant pour **TOUS les collaborateurs** : le malade se sent en confiance, le responsable des ressources humaines et les équipes retrouvent du sens à leur métier.

Aujourd'hui

Améliorer la qualité de vie des personnes touchées par la maladie permet à l'entreprise de faire des économies et crée de la richesse immatérielle :

- Le capital humain de l'entreprise augmente.
- Les actifs immatériels génèrent une part majoritaire et croissante de la valeur créée : fidélisation des salariés, marque employeur ...
- Prendre soin de ses collaborateurs est bon pour l'entreprise en termes de savoir, de créativité et d'agilité.

Il est donc judicieux d'intégrer la maladie dans une politique de ressources humaines au même titre que la formation, la diversité ou la mobilité.

L'idéal serait de mettre en place des **indicateurs de mesure de la performance économique** dans les entreprises (évolution du taux de licenciement pour inaptitude, pour absence de longue durée,...) et de les comparer avec les indicateurs nationaux.

Le témoignage

UN ÉCONOMISTE NOUS PARLE CANCER ET TRAVAIL

Nicolas Bouzou

Économiste et essayiste



Dans ce podcast, Nicolas Bouzou aborde le sujet du maintien dans l'emploi des personnes malades sous un angle économique.

Il porte la conviction que les domaines de la santé et de l'économie sont compatibles.



En quoi l'inclusion de la maladie au travail est un enjeu majeur pour les entreprises et la Société ?



Dans les 10 ans à venir quels seront les grands enjeux économiques des entreprises ?

Découvrez les réponses de Nicolas Bouzou dans ce podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 6

AUX GRANDS ENJEUX LES GRANDS MOYENS

“

Concilier maladie et travail, faire de l'inclusion une réalité pour tous.

”

L'histoire

En 2018, cela fait 6 ans que l'association a su **fédérer des entreprises**, dirigeants et ressources humaines, autour d'un sujet encore trop souvent tabou : **concilier maladie et travail**.

Cancer@Work met à la disposition des entreprises membres un **outil barométrique** qui permet aux salariés de proposer des solutions concrètes pour améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes malades. La richesse des propositions des salariés, à la fois ancrées dans la réalité, chargées de bons sens mais également peu coûteuses à mettre en place, est rapidement efficace.

Cancer@Work décide d'appliquer cette méthodologie à l'échelle de la Société et de **donner la parole à l'ensemble des citoyens** car chacun d'entre nous peut contribuer à changer la société de demain. Un **débat citoyen** est ainsi proposé et mobilise plus de 2500 contributeurs.

Chiffres clés - Débat citoyen 2018



- **63,9%** des 2500 personnes interrogées estiment que leur entreprise devrait davantage accompagner les salariés touchés par un cancer et un peu plus de la moitié considère que cet accompagnement devrait être élargi aux situations de cancer d'un proche
- **8 actifs sur 10** se disent favorables à des actions régulières d'information et de sensibilisation, de la part de leur entreprise, sur le sujet
- L'accompagnement des situations de cancer passe également par le soutien de l'entourage professionnel. Ce sont auprès **des collègues** que les personnes touchées par le cancer trouvent le principal soutien (**61,5%**), loin devant le médecin du travail (43,6%), la hiérarchie, le service des ressources humaines (41%) ou les représentants du personnel (35,9%)

Cancer@Work en action

Maintenant que le sujet est posé, il est temps d'y associer **le grand public**. Comment mobiliser la société civile et les pouvoirs publics sur le sujet ? L'association voit grand ! Le sujet devient enfin **un sujet de Société**.

La décision est prise de ne pas rester dans l'entre soi du Club mais d'ouvrir le débat avec tous ceux qui veulent contribuer à la réflexion : **institutionnels et citoyens**.

En 2018, Cancer@Work lance le **1er débat citoyen** pour concilier maladie et travail sur une plateforme collaborative. Pendant 3 mois, un panel de plus de 2 500 contributeurs se constitue autour du sujet pour échanger, proposer, débattre, voter et co-construire des solutions concrètes pour concilier maladie et travail.

L'ensemble de ces solutions donne naissance à **un plan d'actions opérationnel** que Cancer@Work a promu auprès des parties prenantes concernées.

Le plan d'actions issu de ce débat est novateur par la méthodologie employée, par son sujet et la diversité de ses contributeurs (malades, aidants, salariés du secteur privé et publique, dirigeants d'entreprise, indépendants, ...).

Les actions proposées se déclinent en 4 axes :

- **La formation des responsables RH et des managers**
- **L'évolution du cadre législatif et social : harmonisation du statut des actifs**
- **L'information**
- **L'accompagnement des malades.**

Aujourd'hui

Aucun grand débat n'avait jamais été déployé en ligne de cette manière. On s'appuie alors sur le mouvement assez nouveau qu'est la dynamique de **l'intelligence collective**, très utilisée aujourd'hui.

Ce débat citoyen et les aspects RSE sont la base des actions menées par le Club et les axes de travail développés à l'époque sont plus actuels que jamais ! Ils amèneront d'ailleurs à la création du **Label Cancer@Work**.

La maladie n'ayant pas de frontière, en 2022, un besoin nouveau est exprimé, celui de **l'internationalisation du Club**.

Le témoignage

LA MALADIE N'A PAS DE FRONTIÈRES, LA PLACE DU CANCER EN EUROPE

Véronique Trillet Lenoir

Députée européenne
Médecin oncologue
Enseignante en médecine



L'activité de médecin oncologue de Véronique Trillet-Lenoir a inspiré son engagement politique en matière de santé et travail dans toutes les dimensions que cela suppose : soins, recherche, réinsertion après un cancer.

La maladie n'a pas de frontières : Véronique Trillet-Lenoir rappelle qu'à l'échelle de l'Union Européenne, le cancer est la première cause de mortalité.



Quels sont les leviers du parlement européen pour développer une démarche d'inclusion de la maladie au travail ?



Au sein du parlement européen, en quoi consiste la commission spéciale sur la lutte contre le cancer ?

Valérie Trillet-Lenoir répond à ces questions dans ce sixième podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 7

MESURE DE L'ENGAGEMENT ET DES PROGRÈS DES ENTREPRISES

“ Les entreprises disposent pour la première fois d'un outil unique au monde pour mesurer les progrès de leurs actions et valoriser leurs bonnes pratiques pour concilier maladie et travail. ”

L'histoire

La mesure des progrès des entreprises dans le monde de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est indispensable.

Et comme tous les projets chez Cancer@Work, ce sont les membres qui décident de poser le sujet dans une optique RSE : concilier maladie et travail pour ses salariés, c'est **œuvrer pour la performance et le bien-être** et c'est aussi agir pour la validité du système de santé et de soins en maintenant les actifs cotisants dans l'emploi.

Pendant 2 ans, grâce au soutien financier d'Axa France, Malakoff Humanis et Roche France, Cancer@Work construit un Label avec les entreprises membres et des experts des systèmes de notation européens afin que ce **Label corresponde aux standards nationaux et internationaux de RSE et soit intégrable dans les rapports extra-financiers**.

En 2019, le Label est officialisé ; les entreprises membres disposent d'un **outil mesurant leurs bonnes pratiques** et valorisant leurs engagements et leurs actions.

Comment le Label Cancer@Work permet de mesurer concrètement l'engagement et les progrès des entreprises sur le sujet ? Et comment cette mesure doit-elle devenir un fil rouge de toutes les actions entreprises ?

Chiffres clés - Entreprises ayant obtenu le Label Cancer@Work de 2019 à 2021



Astrazeneca
Banque Populaire Alsace Lorraine Champagne
Banque Populaire du Sud
Banque Populaire Val de France
Bristol Myers Squibb
Canal+
Caisse d'Épargne Loire Centre
Cci Production
Chrymérie

Crédit Foncier de France
Dassault Systèmes
Foncia
Gilead France
Malakoff Humanis
Novartis
Planète Végétal
PwC France et Maghreb
Utopies

Cancer@Work en action

En 2022, 100 entreprises sont engagées au sein de l'association. **Le Label Cancer@Work** est devenu un moyen de cadencer les déploiements de projets, de tenir leurs engagements dans la durée et de valoriser leurs actions.

Le Label est compatible avec les normes françaises, européennes et internationales de cotation. Son référentiel est complémentaire et compatible avec les standards nationaux et internationaux du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) tels que ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI). Il regroupe l'ensemble des exigences à atteindre par les organisations engagées dans **une démarche de responsabilité sociétale envers l'inclusion de la maladie au travail.**

Le Label Cancer@Work participe également à 8 des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'agenda 2030 des Nations Unies :

Directement :

- n°3 : Santé et bien-être des populations et des travailleurs
- n°8 : Travail décent et croissance économique
- n°10 : Réduction des inégalités
- n°16 : Paix, justice, institutions efficaces
- n°17 : Renforcement des partenariats pour les objectifs mondiaux

Indirectement :

- n°1 : Eradication de la pauvreté
- n°4 : Accès à une éducation de qualité
- n°12 : Production et consommation responsable



Les entreprises du Club, qui candidatent au Label, mettent en place **des politiques destinées à contribuer de façon positive aux ODD**, à les intégrer dans leur stratégie de responsabilité sociétale (RSE) mais aussi leur stratégie au sens large, en collaboration avec leurs parties prenantes.

Le Label Cancer@Work est donc **un marqueur d'engagement et un accélérateur d'actions** au service des salariés, des entreprises et de la Société.

Le Label Cancer@Work permet aux entreprises de disposer pour la première fois d'un outil unique au monde pour :

- **Mesurer** les progrès de leurs actions et valoriser leurs bonnes pratiques pour concilier maladie et travail,
- **Augmenter** l'employabilité des malades et des aidants,
- **Favoriser** les pratiques innovantes,
- **Aligner** la démarche des entreprises à des standards et normes internationaux de RSE.

Il s'adresse aux membres de Cancer@Work, organisations privées et publiques, qui s'engagent dans une démarche responsable d'inclusion de la maladie au travail de manière volontaire.

Le système de cotation définit **3 niveaux d'engagement** et de maturité de l'organisation en fonction des points obtenus :



L'organisation a défini **une stratégie sur 3 ans** et mis en place des **initiatives**



L'organisation **mesure** ses performances et **améliore** ses initiatives



L'organisation **partage** ses bonnes pratiques et **influence** ses parties prenantes dans l'inclusion de la maladie au travail.

Aujourd'hui

Depuis 2019, le Label a été décerné à **18 entreprises** et permet désormais d'envisager une autre étape, celle de définir les correspondances monétisées et de faire cette démonstration de **création de valeur économique**.

Le témoignage

LE DIRECTEUR DIVERSITÉ D'UN MEMBRE HISTORIQUE DU CLUB TÉMOIGNE



Philippe Triboulet

Directeur Diversité et Accompagnement RH des métiers
à la Banque Populaire Val de France



Philippe Triboulet évoque son engagement en tant qu'Ambassadeur de Cancer@Work, et celui de ses collaborateurs. Mieux prendre en compte la maladie dans l'entreprise est vecteur de bon climat social et d'attraction de nouveaux talents.

La Banque Populaire Val de France a rejoint le Club Cancer@Work en 2018. Philippe Triboulet nous présente les dispositifs mis en place dans son entreprise, et notamment le Label Cancer@Work obtenu en 2020 qu'il qualifie de "meilleur gage de pérennité des actions au sein d'une entreprise".



Comment le sujet du cancer et de la maladie chronique au travail est-il pris en compte et accompagné dans cette entreprise ?



Quels ont été les bénéfices du Label Cancer@Work au sein de la BPVF ?

Philippe Triboulet répond à ces interrogations à travers ce podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 8

LES SALARIÉS, UN VECTEUR DE CHANGEMENTS DANS L'ENTREPRISE

“ La maladie laisse des séquelles mais nous apprend aussi beaucoup sur nous, nos capacités et nos forces. Ces compétences peuvent être apportées aux entreprises mais aussi aux autres collaborateurs. ”

L'histoire

Les entreprises dites à mission pensent d'abord à l'impact qu'elles peuvent et/ou doivent avoir sur la Société. Quand elles s'interrogent par ailleurs sur ce qu'elles peuvent faire pour elles-mêmes, les actions développées sont en lien avec le développement durable : avoir un bâtiment vert ou une flotte de véhicules électriques.

Or, la défiance accrue vis-à-vis de l'employeur et le contexte économique actuel impose une **réinvention des entreprises** avec un changement des modes de travail et la nécessité des dirigeants à **s'engager en faveur de leurs collaborateurs** afin de créer une **entreprise inclusive** où les salariés se sentent soutenus et ont un sentiment d'appartenance.

Les enjeux sociaux méritent leurs lettres de noblesse au sein des entreprises pour que le salarié soit remis au cœur des stratégies d'entreprise. En cela, **l'inclusion de la maladie au travail** est un axe d'engagement fort pour améliorer le bien-être de tous les salariés.

Le cadre de la loi Pacte offre un nouvel élan à ce type d'engagement pour les entreprises, concilier maladie et travail a **un impact positif** sur l'ensemble des parties prenantes :

- **pour l'entreprise** : engagée dans une gestion responsable des Ressources Humaines, elle inscrit ses actions dans une démarche RSE,
- **pour le salarié malade** : en bénéficiant de ces actions, il conserve une bonne qualité de vie au travail,
- **pour la Société** : le maintien dans l'emploi des personnes malades réduit les dépenses sociales relatives aux indemnités journalières de l'Assurance maladie.

Actuellement, peu de sujets sociaux existent hors du cadre du code du travail et des obligations légales définies par celui-ci. Et c'est pourtant une formidable opportunité, au-delà du cadre légal, de **se recentrer sur ses salariés** : qui peut le plus peut le moins.

La tendance de ces dernières années a favorisé le développement d'un environnement de travail détendu. C'est sans conteste un plus, mais ce n'est pas l'essentiel au bien-être des salariés.

L'essentiel est d'**écouter les salariés**, quand ils vont bien, mais aussi quand ils sont en situation de fragilité.

Le sujet même que porte Cancer@work recentre donc l'entreprise sur ses salariés et ouvre des voies d'innovation inexplorées. En écoutant et en donnant la parole à leurs collaborateurs, les entreprises **augmentent leur capacité d'innovation**.

Chiffres clés - Baromètre Cancer et travail 2019

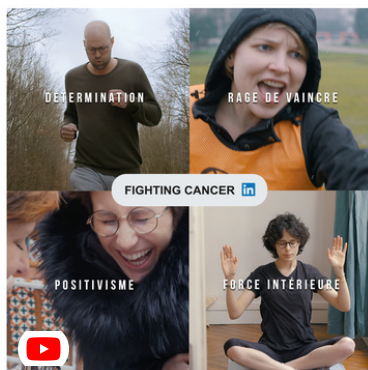
- **7 actifs sur 10** annoncent leur maladie à leur hiérarchie
- **84% des actifs** utilisent le mot cancer



Cancer@Work en action

Concilier maladie et travail passe également par le recrutement, à cet égard Cancer@Work reconnaît **l'expérience de vie de la maladie comme une compétence**.

En 2018, c'est ainsi que le Club crée **la compétence Fighting Cancer sur LinkedIn**. En ce sens, l'association fait figure d'avant-gardiste et engage toutes les entreprises à se saisir de cet enjeu sociétal et à regarder la maladie sous un autre angle, celui de la compétence professionnelle.



Découvrez la campagne
Fighting Cancer



Les hommes et les femmes qui font face à cette maladie développent **des qualités exceptionnelles** de courage, de force et de ténacité, précieuses dans le monde du travail. Plus encore, le maintien dans l'emploi des malades qui le souhaitent se révèle **une équation gagnante, aussi bien sur le plan humain que sur le plan économique**, pour le salarié, l'entreprise et la Société.

Les objectifs de Cancer@Work sont clairs :

- **Lever les tabous, sensibiliser et donner la parole aux salariés**, un élément phare qui permet l'innovation et les nouvelles initiatives,
- **Faciliter le maintien et le retour à l'emploi** des salariés malades, accompagner les équipes et développer des conditions de travail adaptées,
- **Engager le chef d'entreprise et ses collaborateurs** dans un nouvel élan.

En définitive, Cancer@work offre l'occasion de se **réintéresser aux salariés les plus fragiles**, d'améliorer la QVT de tous et la performance de l'entreprise.

Aujourd'hui

En 2022, l'évolution des modes de travail est **accélérée par la crise sanitaire** qui représente la maladie au travail "pour tous" et fait évoluer les mentalités plus rapidement sur ces sujets. La prise de conscience est réelle et collective.

La pandémie de Covid-19 a provoqué la même lassitude inquiète que les maladies chroniques, les deux dernières années de crise sanitaire ont exigé de **puiser dans les mêmes ressources qu'un malade**. C'est, chez Cancer@Work, le grand leitmotiv : concilier maladie et travail. Et l'engagement des entreprises membres permet de les accompagner sur cet enjeu.

Le témoignage

QUAND PARLER DE SA MALADIE EST UNE RÉUSSITE, ENTRETIEN CROISÉ ENTRE UN DIRIGEANT ET SA COLLABORATRICE

Didier Guarisco

Dirigeant associé de Chrymédie

Amélie Couraud

Consultante Chef de projet



Sous l'impulsion de Didier Guarisco, et d'Amélie Couraud, le cabinet de conseil Chrymédie rejoint le Club Cancer@Work en 2018. Dans ce podcast, nous donnons la parole à un dirigeant engagé et à sa collaboratrice, ayant connu l'expérience de la maladie.

Ensemble, Didier et Amélie nous expliquent comment le sujet de la maladie a été accueilli lors de l'entretien d'embauche d'Amélie.

En tant qu'Ambassadeur de Cancer@Work, Didier Guarisco met en lumière l'importance de sensibiliser à ces sujets, il n'hésite pas à le faire lors des échanges extérieurs à l'entreprise.



Comment aborder le sujet de la maladie lors d'un recrutement ?



Comment le sujet du cancer et de la maladie chronique au travail est-il pris en compte chez Chrymédie ?

Dans cet entretien croisé, découvrez les réponses à ces interrogations.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 9

L'EMPOWERMENT DES MALADES

“

Patients experts ou aidants, une prise en compte concrète.

”

L'histoire

La montée en puissance des **patients experts**, aussi appelés patients ressources ou patients partenaires, qui prennent la parole, a un rôle clé dans l'entreprise et la Société.

La mise en lumière des **aidants** et de leurs enjeux créent de nouvelles opportunités et métiers qui rebattent les cartes.

Les plus grandes avancées sociétales sont portées par les personnes concernées par la maladie.

L'Institut Montaigne a publié un rapport intitulé "**Parcours patients : parcours du combattant ?**" dans lequel le think tank fait un état des lieux sur la place et le rôle des patients dans leurs parcours de soin et ses évolutions, qui leur donnent une nouvelle envergure et donc de nouvelles perspectives :

"Ces évolutions sociologiques sont liées à la fois à la hausse du niveau de diplôme de la population, à l'accès très large à l'information mais aussi du fait de l'essor des associations de patients, encouragé par la loi de 2002 relative aux droits des malades. Les patients sont plus autonomes et souhaitent être impliqués et mieux informés sur les soins qu'ils vont recevoir. La relation entre soignants et soignés s'en trouve largement modifiée.

La crise sanitaire, parce qu'elle a bousculé de façon inédite le système de santé et généré des besoins jusqu'alors impensés, a fait sauter de nombreux verrous et a permis à des acteurs nouveaux de trouver leur place dans un système jusqu'alors très fermé. Ainsi, face à une certaine forme de défiance des usagers vis-à-vis des pouvoirs publics, des acteurs privés et d'autres issus de la société civile sont apparus et se sont imposés dans l'univers très institutionnel de la santé.

Des plateformes de téléconsultation ont vu leurs chiffres exploser (Doctolib, Qare, Livi notamment). De plus, l'usage des technologies de santé a explosé au cours des derniers mois. Les professionnels de santé comme les patients sont aujourd'hui prêts à faire entrer massivement le digital dans le système de santé. Plusieurs solutions ont ainsi démontré leur importance et leur efficacité pendant la crise de la Covid-19."

Chiffres clés - Baromètre Cancer et travail 2019 et 2021



- **1 actif sur 3 aidant** d'un proche touché par le cancer a vu sa vie professionnelle impactée par la situation
- **1 actif sur 2** estime que l'entreprise doit mieux accompagner le salarié aidant
- **90% des actifs** n'ont pas d'information claire sur les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants

Cancer@Work en action

Cancer@Work porte aussi une réflexion sur les **patients experts et les actifs aidants**.

En France, il n'existe pas de définition officielle du patient-expert. C'est la traduction de l'anglais qui s'est imposée sous l'impulsion de quelques acteurs européens. Un consensus existe toutefois sur ce que le terme recouvre : "*Le patient-expert désigne celui qui, atteint d'une maladie chronique, a développé au fil du temps une connaissance fine de sa maladie et dispose ainsi d'une réelle expertise dans le vécu quotidien d'une pathologie ou d'une limitation physique liée à son état*". (médecine/sciences 2020)

Un patient expert peut donc être, dans sa vie professionnelle, un **salarié expert**, dont les connaissances et les compétences douces développées grâce à la maladie sont une force et un levier dans l'entreprise dans laquelle il travaille.

Le terme d'aidant désigne "*toute personne qui apporte un soutien à une personne dépendante dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie courante ou qui a besoin d'une surveillance quotidienne et régulière : personne handicapée, personne âgée, personne malade... Il peut s'agir d'un aidant professionnel ou d'un proche aidant*".

En France, plus de **8 millions de personnes sont aidantes et 67% d'entre elles sont actives**. Cancer@Work développe un projet "Aidons les aidants". La loi qui encadre le don de jours de congés, dispositif qui offre du répit aux aidants, présente des limites et engendre des inégalités. Avec le projet "**Aidons les Aidants**", Cancer@Work a mis en lumière l'importance de **concilier justice sociale et performance économique** en démocratisant le don de jours au profit des proches aidants d'entreprises différentes. Ce projet, initié par l'ensemble des membres, propose la création d'une plateforme de collecte et de redistribution des dons de jours de congés non pris, de manière inter-individuelle et inter-entreprise.

La situation de l'actif aidant doit être mieux prise en compte dans les entreprises, notamment les TPE et PME. C'est la raison de l'étude menée par Cancer@Work en 2020 qui porte sur la faisabilité de création d'une plateforme de dons de jours entre salariés d'entreprises différentes.

Aujourd'hui

Les compétences du patient expert doivent être valorisées dans les organisations et rétribuées comme un travail et pas utilisées bénévolement dans les hôpitaux.

Voici à titre d'illustration une proposition de l'Institut Montaigne qui appuie notre conviction, **mettre les ressources humaines au cœur de la transformation des parcours** : le Professeur Étienne Minvielle, auteur d'un "État des lieux de l'innovation en santé numérique" résume parfaitement ce paradigme : "*La mise en œuvre d'un parcours de santé repose autant sur le recours aux technologies de l'information que sur l'émergence de nouveaux métiers*". L'investissement massif sur le **capital humain** est prioritaire pour une meilleure organisation et une meilleure expérience pour les patients.

En 2022, les premières étapes ont permis de valider **le besoin tant pour les entreprises que pour les aidants**, au travers d'une étude soutenue par Malakoff Humanis et menée par le cabinet conseil PwC, tous les deux membres de Cancer@Work.

Innovant et ambitieux, le projet "Aidons les Aidants" de Cancer@Work est en construction afin d'être déployé dans une version pilote pour valider les grands principes auprès des entreprises membres, puis généralisé à l'échelle nationale.

Le témoignage

PARTAGE D'EXPÉRIENCE D'UNE AIDANTE QUI EN A FAIT UNE HISTOIRE D'ENTREPRENEURIAT



Christine Lamidel

Directrice générale et fondatrice de Tilia,
projet soutenu par son employeur BNP Paribas Personal Finance



Le sujet de l'aidance est au cœur de son parcours aussi bien personnel que professionnel. Christine Lamidel possède un double regard sur la maladie, à la fois aidante et touchée par le cancer, elle a fait le choix de mettre son expérience personnelle au service des autres.

Dans cet entretien, elle rappelle l'importance de pouvoir accompagner les salariés dans la conciliation des temps de vie.



Qu'est-ce qu'un aidant ? Qu'implique ce rôle dans un quotidien de travail ?



Quels sont les dispositifs mis en place par Tilia pour accompagner les aidants ?

Découvrez les réponses de Christine Lamidel dans ce podcast.

**Accédez au
podcast**



Chapitre 10

CANCER@WORK : INSPIRER POUR CONCILIER MALADIE ET TRAVAIL

“

10 ans plus tard, toujours plus d'entrain à faire bouger les lignes !

”

L'histoire

Si la maladie dans le cadre professionnel reste encore trop souvent un sujet tabou et un enjeu de taille pour les entreprises, 10 ans après la création de Cancer@Work, l'inclusion de la maladie au travail est une thématique largement défrichée et dont les initiatives ne font qu'accroître et s'ancrent dans le temps.

Les équipes dédiées à ce sujet se multiplient dans les entreprises, les stratégies sont plus précises et imaginées à long terme, la volonté des dirigeants de plus en plus affirmée pour prendre en compte la maladie au travail.

Les tendances évoluent : **le patient s'affirme, les parcours de soins sont largement améliorés et tournés vers une prise en charge globale et holistique. Nous sommes à l'ère du "patient centricity" !**

Chiffres clés - Cancer@Work en 2022

- Plus de **100** entreprises membres
- **18** entreprises ont obtenu le Label Cancer@Work
- **25** Job Dating, soit plus de **250 candidats** accompagnés depuis 2016



Cancer@Work en action

L'avenir de l'inclusion de la maladie au travail est dans les liens que les différentes organisations sont capables de faire, les synergies entre les différents mondes de la maladie : **du parcours de soins à la sphère professionnelle, il n'y a qu'un pas.** Œuvrer main dans la main avec les nombreux acteurs qui gravitent autour du patient nous ouvre des opportunités d'innovation et de structuration en faveur du maintien dans l'emploi. Mettre le patient au cœur de ces politiques, c'est le rendre acteur de son parcours, et donc de mieux vivre la maladie.

Vous l'aurez compris au travers de cette rétrospective, chez Cancer@Work, l'expérience de vie de la maladie est considérée comme une compétence à part entière. Les hommes et les femmes qui font face à la maladie ont développé des qualités exceptionnelles de courage, de force et de ténacité, précieuses dans le monde du travail. Plus encore, le **maintien dans l'emploi des malades qui le souhaitent se révèle une équation gagnante**, aussi bien sur le plan humain que sur le plan économique, pour le salarié, l'entreprise et la Société.

C'est pour toutes ces raisons que la dernière campagne de sensibilisation Cancer@Work, "**Les petits riens qui font tout**", rappelle que les petits détails du quotidien de travail méritent d'être vécus par TOUS les salariés, lorsqu'ils vont bien, mais également lorsqu'ils sont touchés par la maladie.



Découvrez la campagne 2022
"Les petits riens qui font tout"



Au-delà de la prise de conscience collective de l'impact de la maladie sur la vie personnelle et professionnelle, la question de la maladie au travail se confronte à des choix de Société.

La prise en compte des personnes malades ou aidantes, dans leur dimension sociale et professionnelle, impacte l'emploi et façonne les mécanismes de solidarité sur lesquels s'appuie notre système de protection sociale.

Il est important pour les générations futures de préserver ce précieux système de Sécurité Sociale, héritage de nos grands-parents, que beaucoup de pays nous envient.

Aujourd'hui

L'enjeu du "**patient centricity**", autrement dit comment placer le patient au cœur des **préoccupations des centres de soins, des entreprises, de la société** - mène à plusieurs grandes thématiques :

- La sphère professionnelle comme un vaste chantier de sensibilisation et d'accompagnement, avec pour leitmotiv le maintien dans l'emploi,
- Des parcours de soins à 360°, où l'enjeu de la vie professionnelle serait aussi abordé et pris en compte,
- L'éducation thérapeutique du patient comme approche holistique et complémentaire de la prise en charge classique,
- Le rôle du patient expert et son statut en devenir,
- La digitalisation des parcours de soins et des accompagnements.

Ce "patient centricity", auquel Cancer@Work croit fermement, ouvre de nouvelles possibilités, qui sont autant de défis que le Club d'entreprises va relever aux côtés de ses membres, ceux des premières années comme ceux, toujours plus nombreux, qui rejoignent l'association chaque année.

Les témoignages

PRISE DE PAROLE DE L'ACTEUR PUBLIC CLÉ DU MONDE DE L'EMPLOI

Denis Cavillon

Adjoint au DGARH en charge des Relations Sociales et de la Qualité de Vie au Travail chez Pôle Emploi



Tout nouveau membre de Cancer@Work, Pôle Emploi a affirmé son engagement en faveur de l'inclusion de la maladie au travail en signant la Charte Cancer@Work en octobre 2022. Chez Pôle Emploi, cet enjeu se place sur deux niveaux : les collaborateurs et les demandeurs d'emploi.

La qualité de vie au travail est au cœur du métier de Denis Cavillon, dans ce podcast il rappelle l'importance de l'humain qui est "un moteur formidable et un grand facteur de motivation des équipes" en interne comme en externe.



Comment l'inclusion de la maladie au travail est-elle prise en compte dans cet établissement public ?



Quelles évolutions des mentalités a-t-il perçu chez les dirigeants et les collaborateurs ? Parle-t-on plus facilement de la maladie en entreprise ?

Découvrez les réponses de Denis Cavillon dans ce podcast.

Accédez au
podcast



UN ACTEUR ESSENTIEL DE LA SOLIDARITÉ NATIONALE S'EXPRIME

Romain Thevenon

Directeur des Ressources Humaines
à l'Urssaf Caisse nationale



L'Urssaf Caisse nationale pilote la collecte et la redistribution des cotisations et contributions pour assurer le financement des prestations sociales dont bénéficient des millions de Français. Cette mission fait de l'Urssaf un pilier de la Sécurité sociale. En tant que DRH, Romain Thevenon aborde le sujet de la conciliation de maladie au travail au sein d'un acteur essentiel de la solidarité nationale.



En quoi consiste le métier de DRH à l'Urssaf Caisse nationale ?



Comment sont accompagnés les salariés en absence longue durée dans cet établissement public ?

Romain Thevenon répond à ces interrogations dans ce témoignage audio.

**Accédez au
podcast**



Favoriser l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes touchées par le cancer ou une maladie chronique en entreprise, c'est permettre à l'ensemble des salariés de mieux vivre et travailler ensemble et aux entreprises de conserver des talents, de préserver et développer leur compétitivité.

Nous avons la conviction que si elle est accompagnée de façon simple, cohérente et intégrée, la crise qu'impose la maladie peut se révéler être un facteur de création de valeur humaine et économique pour l'individu et l'ensemble de la Société.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes touchées directement ou indirectement par un cancer ou une maladie chronique et d'une meilleure qualité de vie au travail des équipes qui les entourent.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

Faire évoluer les savoirs et les représentations liés aux cancers et aux maladies chroniques en entreprise et ouvrir le dialogue

- **Sensibiliser** nos salariés et nos partenaires aux enjeux d'une meilleure prise en compte et d'un meilleur accompagnement du cancer et des maladies chroniques pour nos équipes et leurs proches,
- **Inform**er l'ensemble des collaborateurs et nos partenaires sur nos engagements et nos actions pour concilier cancer, maladies et travail,
- **Interroger** les besoins et les attentes des collaborateurs et co-construire avec eux un plan d'action partagé et durable.

Accompagner la création d'un environnement favorable aux personnes touchées par un cancer ou une maladie chronique :

- **Faciliter** le maintien et le retour à l'emploi des salariés malades,
- **Accompagner** les équipes,
- **Aménager** des conditions de travail adaptées,
- **Intégrer** l'inclusion de la maladie au travail dans le dialogue social.

Favoriser des comportements et pratiques managériales qui respectent l'application du principe de non-discrimination et notamment en matière de santé au travail ainsi que l'insertion et le développement professionnel des candidats et salariés touchés par un cancer ou une maladie chronique.

Mesurer régulièrement les progrès de l'entreprise et réajuster le plan d'action.

Ancrer durablement l'inclusion de la maladie au travail dans la stratégie de l'entreprise. Avec le Label Cancer@Work, l'entreprise dispose d'un outil de mesure de progrès social unique au monde qui, par ses critères, participe aux Objectifs de Développement Durable (ODDs) de l'agenda 2030 des Nations Unies et permet l'alignement aux standards et normes internationaux de développement durable et de responsabilité sociale (ISO 26000, GRI ...).

Partager avec les autres membres.

Contribuer à faire rayonner le sujet dans la Société.

Soutenir financièrement Cancer@Work en désignant le Club bénéficiaire d'initiatives solidaires (exemples : actions caritatives, challenges sportifs...) en faveur de l'inclusion et du maintien de l'emploi des personnes touchées par un cancer ou une maladie chronique.

Ne pas obliger Cancer@Work à faire, ou à ne pas faire, une action qui serait incompatible avec ses responsabilités ou en conflit avec celles-ci.

Utiliser uniquement les logos, marques, symboles, de Cancer@Work avec l'autorisation préalable de Cancer@Work.

Ne pas utiliser le logo et/ou la marque Cancer@Work afin d'obtenir un avantage commercial inapproprié, ni en vue d'utiliser, d'acheter, de commander, de recommander, de promouvoir, de soutenir, de prescrire ou de fournir des produits ou d'adopter toute position favorable.

Autoriser Cancer@Work à utiliser notre logo pour notamment communiquer sur notre engagement et sensibiliser de nouveaux réseaux.

Nos engagements ne sont que le reflet de notre volonté d'accompagner la Cause et l'Association : ainsi en qualité de membre de celle-ci, nous nous engageons à en respecter les statuts. Nous reconnaissons ainsi qu'en cas de non respect tant de la présente Charte (et des engagements pris) que des statuts, nous ne pourrions plus continuer à rester membres de celle-ci (article 6.2 des statuts).

10ans...

ET TOUJOURS DES PROJETS PLEIN LA TÊTE



Par leurs actions sur la prise en compte des situations de cancer et de maladies chroniques au travail, les entreprises membres du Club placent leur engagement sociétal au cœur de leur stratégie. Leurs bonnes pratiques sur ce sujet favorisent l'implication de tous les acteurs pour une meilleure prise en compte de la maladie au travail.

L'entreprise est ainsi créatrice de valeur, qu'elle partage avec ses différentes parties prenantes que sont ses collaborateurs, ses clients, ses fournisseurs, ses actionnaires et bien sûr la société civile.

Cancer@Work et ses entreprises membres sont convaincus :

- Qu'il est possible pour une entreprise d'associer performance économique et intérêt général.
- Que concilier maladie et travail est un élément de stratégie et de compétitivité, que la norme ne remplacera jamais l'engagement et la responsabilité des dirigeants.
- Que la responsabilité sociétale de l'entreprise n'existe pas sans un partage de valeurs avec ses salariés.

C'est pourquoi Cancer@Work invite toutes les entreprises petites, grandes, privées comme publiques, à rejoindre le Club pour accueillir plus encore la fragilité causée par la maladie et permettre que ce sujet devienne pour tous un sujet ancré dans les stratégies d'entreprises.

Et toujours plus nombreux, rendez-vous dans 10 ans, quand Cancer@Work aura relevé de nouveaux défis de taille avec ses membres, tels que :

- La mise en place d'indicateurs de performance qui prouveront le retour sur investissement de l'inclusion de la maladie au travail,
- L'internationalisation du Club et de ces bonnes pratiques, car la maladie n'a pas de frontières,
- Et qui sait, voir la raison d'être de Cancer@Work diminuer, car l'inclusion de la maladie au travail sera une réalité dans toutes les entreprises ?

Merci

Merci aux membres, aux partenaires et aux acteurs engagés aux côtés de Cancer@Work. Grâce à vous, les actions du Club ont du sens et de la portée !

Cet ouvrage vous est dédié.

Pour les autres, rejoignez-nous !

