



Mardi 9 mai 2023

Économie

Le Parisien

Spécial inclusion et handicap

Les entreprises s'engagent

Qu'il s'agisse de faire face au handicap ou plus largement d'accompagner des personnes souffrant de toute forme d'exclusion, nombre d'entreprises mettent en place des solutions. Elles permettent à chacun de commencer et de poursuivre un parcours professionnel. Les défis de l'inclusion restent nombreux, mais la prise de conscience est là.

Le tableau de bord

Smic horaire
↑ Brut : 11,27 €
↑ Net : 8,92 €

Smic mensuel
↑ Brut : 1709,28 €
↑ Net : 1353 €

Taux de chômage
T4 2022
→ 7,2 %

Taux d'inflation
Avril 2023
↓ +5,9 %

CAC 40
↓ 7 432,93 pts (5/05)
- 0,7% sur 5 jours

76 % des salariés se déclarent satisfaits par leurs bureaux et espaces de vie communs, selon une étude YouGov pour le professionnel de l'immobilier M2DG, menée en mars 2023.

Cancer

Des solutions pour travailler avec ou après

70 % des actifs et 73 % des employeurs se disent mal informés sur la maladie, selon une enquête BVA pour l'Institut national du cancer*. Avec la Ligue contre le cancer et le réseau Cancer@work, celui-ci se mobilise pour briser le tabou dans le monde du travail.

Florence Hubin

« **AVEC 40 %** de personnes en activité au moment de l'annonce du diagnostic, le cancer survient régulièrement dans la vie professionnelle. L'amélioration de sa prise en compte constitue aujourd'hui un véritable enjeu de société qui nécessite une mobilisation collective », souligne l'Institut national du cancer (INCa). Ce dernier fédère plus de 60 entreprises signataires d'une charte pour accompagner les salariés.

Chaque jour, près d'un tiers des personnes qui travaillent doivent faire face à cette pathologie, en tant que patient ou aidant, rappelle de son côté le cabinet de conseil Wecare@work, qui forme à cette problématique du soutien et du maintien en emploi des salariés les dirigeants et les RH. Cette start-up est la petite sœur de Cancer@work, une association d'employeurs engagés face aux cancers et maladies chroniques graves créée par Anne-Sophie Tuszynski, fruit de son expérience personnelle, la lutte contre son cancer, et professionnelle, en tant que DRH.

« J'ai été sollicitée par de grandes entreprises et des patients rencontrés dans les couloirs de l'Institut Gustave Roussy lors de mes rendez-vous médicaux, raconte la fondatrice du club. Les gens m'interrogeaient sur le retour au travail, la recherche d'emploi, les solutions quand on arrive en fin de droits... J'avais constaté un énorme tabou au travail autour de cette maladie. »

Un salarié sur deux ne prononce pas le nom de sa maladie

Lancé fin 2012 avec six entreprises, le réseau en compte aujourd'hui une centaine. « Nous avons des membres de toute taille, des PME de 7 salariés comme de très grandes structures, souligne Anne-Sophie Tuszynski. Dès 2013, nous avons publié un

baromètre. Le premier montrait que 76 % des salariés ne prononçaient pas le mot cancer chez leur employeur. Ce taux a chuté à 50 % en 2021. »

La première étape de l'annonce du cancer, par le médecin au patient, puis à l'entourage, est déjà à elle seule une épreuve. « Il est essentiel de préserver le droit du salarié à ne pas parler de sa maladie, estime Anne-Sophie Tuszynski. La personne n'est pas obligée de donner le nom de sa pathologie à son manager ou à ses collègues. En revanche, je pense qu'il est important de dire quels sont ses besoins, pour travailler dans de bonnes conditions. Je vois de nombreuses situations terribles, où les gens taient leur maladie et subissent des jugements hâtifs et des mises à l'écart, par ignorance de leur état. C'est plus facile dans une grande entreprise de mettre en place des ajustements sans que tout le monde soit au courant. Mais on peut dire : je dois m'absenter tous les matins pour des soins obligatoires. Généralement, les gens comprennent. »

Des « serious game » pour briser les tabous

Briser le tabou, changer le regard des autres, informer sur les droits et les aides possibles, c'est la mission que s'est donnée la Ligue contre le cancer en sensibilisant ces cinq dernières années plus de 600 entreprises via son programme Lig'Entreprises, soit près de 40 000 collaborateurs. « On entre dans le monde professionnel par la prévention, avec des conférences, ou des serious games (jeux de plateau). Cela permet ensuite de répondre à des questions plus personnelles », explique Léa Sgambati, psychologue du travail à la Ligue, qui accompagne de nombreux patients.

« Certains ont peur de perdre leur emploi », témoigne-t-elle, rappelant que la visite de préreprise chez le médecin du travail, instaurée

par la loi du 8 août 2021, permet d'évoquer la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Celle-ci facilite la mise en place d'équipements ergonomiques, que l'employeur ne peut pas toujours financer, grâce à des aides publiques.

À La Poste de Mulhouse (Haut-Rhin), où la Ligue a également animé un jeu destiné au comité de direction, l'accompagnement des malades est encadré par la démarche « Avant, Pendant, Après l'Absence » (APALA). « La semaine dernière, nous avons appris qu'une collègue avait un cancer, explique Samuel Guedes, responsable des ressources humaines. La cheffe d'équipe a pris contact avec elle. Mais c'est une approche pluridisciplinaire, avec le conseiller en évolution professionnelle, le RH de proximité, la santé du travail et l'assistante sociale, car le salarié n'a pas toujours envie de parler avec son N+1. »

Organiser l'activité en fonction des capacités du collaborateur

Le responsable RH insiste lui aussi sur l'importance des visites de préreprise et reprise « pour trouver des solutions selon les préconisations du médecin du travail. » « On organise l'activité autour de la personne à capacité réduite, au lieu d'essayer de lui trouver une place dans l'organisation initiale », assure le RRH.

« Les personnes qui entrent dans la phase de rétablissement ont souvent des séquelles physiques, elles ne peuvent pas porter des charges lourdes, poursuit la psychologue Léa Sgambati, ou des séquelles cognitives, comme des troubles de la mémoire et de l'attention. » Ces pertes, même passagères, peuvent impacter la confiance en soi, aussi la Ligue contre le cancer propose-t-elle des prises en charge psychologiques gratuites et, avec l'association Oncogite, des ateliers pour stimuler les neurones.

* Enquête quantitative BVA « Dispositifs d'aide pour les personnes atteintes de cancer en activité », réalisée entre le 13 avril et le 14 mai 2022.

Cancer@work est un réseau d'entreprises engagées pour la lutte contre le cancer et la sensibilisation des employeurs et de leurs collaborateurs.



RÉAGIR | Quand la maladie fait irruption au bureau

« **UNE COLLABORATRICE** est tombée malade il y a trois ans et nous nous sommes trouvés tous démunis face à la maladie, raconte Laurence Servat, DRH de Digitalkeys, entreprise de marketing numérique de 50 salariés où la moyenne d'âge s'élève à 28 ans. On a encore beaucoup de mal à libérer la parole dans le monde du travail. Et le cancer reste souvent un sujet tabou. Mais nous sommes dans une entreprise où l'on peut se parler. Et notre collaboratrice était très proche de ses collègues. Donc elle n'a rien caché, tout le monde était prévenu et quand elle est décédée, presque tous les collaborateurs étaient présents à son enterrement. »

Les job dating, moment d'échange avec les malades

Cet épisode bouleversant a amené la DRH à contacter le réseau Cancer@work. « C'était une évidence, poursuit-elle. Nous sommes devenus membres et signataires de la charte, ça donnait du sens à notre culture d'entreprise et a créé une dynamique positive. Les responsables du réseau sont venues dans nos locaux, elles nous ont aidés à parler avec les équipes. On se rend

compte que la maladie, au-delà du cancer, concerne tout le monde. »

Désormais, Digitalkeys participe aux job dating de Cancer@work. Organisés depuis 2016, ils aident d'anciens malades en recherche d'emploi ou en réflexion sur leur projet professionnel, tout en permettant aux DRH et salariés des entreprises du réseau à mieux appréhender la maladie et ses conséquences. « J'y vais à chaque fois avec un collaborateur différent, lors d'une demi-journée prise sur le temps de travail, explique Laurence Servat. C'est un moment d'échange avec des malades pour répondre à leurs questions et les conseiller sur le retour au travail, comment parler de sa maladie avec son manager, refaire son CV pour chercher un nouvel emploi... C'est une façon de s'engager très concrète. »

L'entreprise digitale a également lancé une sensibilisation au cancer du sein, avec une initiation à l'autopalpation pour ses collaboratrices. « La prochaine étape sera de promouvoir notre engagement auprès du réseau Cancer@work à nos clients, pour faire parler de la maladie en entreprise », annonce la DRH.

F.H.

Il est important de dire quels sont ses besoins, pour travailler dans de bonnes conditions



PARCOURS | « Professionnellement, j'ai repris là où j'avais arrêté »

Anne, employée dans la banque, et Sylvie, directrice commerciale, racontent leur retour en entreprise après une longue absence

SALARIÉE d'une grande banque, Anne raconte combien le soutien de sa hiérarchie et de ses collègues a été essentiel à la poursuite de sa carrière. Elle a 33 ans et deux jeunes enfants quand la maladie survient. Anne occupe alors un poste de technicien bancaire et s'est engagée dans un concours interne pour accéder à un statut de cadre. « J'avais réussi l'examen écrit et je préparais l'oral. Mais quand on m'a annoncé mon cancer du sein, le travail est passé au second plan. Je ne me suis pas posé de question sur mon emploi. »

L'oncologue l'informe que le traitement sera long. « Quand j'ai été arrêtée, en décembre 2014, j'ai prévenu ma N+1 que je serai absente plusieurs mois. Ma N+2 et mon N+3 ont pris de mes nouvelles. Je n'ai eu que des appels bienveillants. Le message était : *ta place t'attend, prends le temps dont tu as besoin*. Ma responsable m'a aussi demandé si je souhaitais qu'elle informe les

collaborateurs. J'ai dit oui. » L'absence d'Anne a duré 18 mois, avant une reprise à mi-temps, puis à 70 et 80 % avant un retour à temps plein.

Les liens avec ses collègues n'étaient pas rompus : invitations à déjeuner, pot de départ, fleurs envoyées chez elle l'ont réconfortée. « Ma RH m'a contactée, me confirmant que tout ce que j'avais fait, notamment mon concours, était seulement mis sur pause. Elle m'a aussi orientée vers l'assistante sociale, qui m'a bien conseillée. » À sa reprise, Anne n'a pas trouvé les forces de boucler son concours, mais l'a finalement réussi l'année suivante. « Je suis passée cadre et j'ai changé de poste. On peut dire que professionnellement, cette maladie n'a été qu'une longue parenthèse. J'ai repris là où j'avais arrêté. »

C'est en août 2020, en pleine crise sanitaire, que le cancer du sein de Sylvie Houlière Mayca est diagnostiqué. Elle avait intégré Amazon Web Services (AWS) en 2019 pour

prendre la direction commerciale des grands comptes entreprises. « Je m'effondre. Il y avait le Covid, j'avais moins d'un an de boîte, un leadership pas encore installé, une équipe en construction, des enjeux forts de recrutement et une activité en forte croissance, raconte-t-elle sans fard. Mais je me dis que j'ai rejoint Amazon aussi pour sa culture d'ouverture, d'inclusion... » Elle informe son directeur général et poursuit son travail.

« Je me suis sentie soutenue »

Trois mois après, second coup de massue : l'oncologue lui annonce des traitements lourds. Cette fois, impossible de poursuivre son activité. Sylvie part s'installer et se faire soigner au Pays basque. Après discussion avec sa hiérarchie, elle informe ses équipes de sa maladie et organise son travail à distance. « Ma position au comité de direction a beaucoup aidé. Je me sentais autorisée à le dire, reconnaît Sylvie,

qui n'a pas hésité à prendre la parole en visio devant 800 personnes avec son foulard sur la tête. Et il y avait l'idée de *role model*, de servir d'exemple pour d'autres ». Elle délègue les sujets opérationnels et garde la main sur les plus stratégiques, comme le recrutement.

Elle est aujourd'hui à temps plein, après une reprise en mi-temps thérapeutique pendant six mois. « Mon conseil pour la reprise du travail à mi-temps est de bien clarifier ce qu'on fait, ou pas, recommande-t-elle. Dans mon cas, je ne voulais pas revoir de clients pendant six mois. Car ce qu'on ne dit pas toujours, c'est que la chimio attaque les neurones. Je me sentais diminuée, avec des problèmes de concentration, je ne voulais pas me confronter aux clients. » Elle tire finalement un bilan positif : « Ma situation a créé une forte cohésion, estime la dirigeante. Je me suis sentie soutenue, et tout le monde a eu envie de se dépasser. »

1^{er} réseau d'intérim dédié exclusivement aux travailleurs handicapés.

Kliff est le premier réseau d'intérim adapté qui propose un retour à l'emploi durable pour ses candidats, tous travailleurs handicapés.

Notre mission ? Offrir un accompagnement sur mesure, à nos talents comme à nos clients, pour assurer une intégration réussie !



Kliff par Randstad
contact.idf@kliff.fr
contact.aura@kliff.fr
contact.bfc@kliff.fr
randstad.fr



kliff
par randstad.