

Retour à la vie active

Orateurs : **Alizée AGIER**, Championne du monde de Karaté | France ; **Monique CARTER**, Vice-Présidente exécutive, Ressources Humaines et Organisation, Novo Nordisk | Danemark ; **Thomas FATOME**, Directeur général, CNAM | France ; **Anne-Sophie TUSZYNSKI**, Fondatrice de Cancer@work et Wecare@Work | France

Débat animé par : **Loris REPELLIN**, Président directeur général, Havas Health & You Group France | France

Santé et emploi : deux mondes encore trop souvent opposés malgré les nombreux avantages d'une meilleure intégration des personnes malades dans le monde du travail

Le retour à la vie active interroge la relation entre monde de la santé et monde de l'emploi. Malgré des progrès importants ces dernières années en termes d'accès à l'emprunt pour les personnes malades ou encore de droit à l'oubli, la santé et l'emploi sont encore trop souvent opposés, avec des conséquences délétères sur toutes les parties prenantes. Un arrêt de travail par exemple représente une perte de revenus pour le salarié, une perte de talent et un coût de réorganisation pour l'employeur ainsi qu'une perte de recettes pour la sécurité sociale.

Au-delà des conséquences néfastes de la déconnexion santé/emploi, intégrer les personnes malades dans le monde du travail présente de nombreux avantages. Pour le salarié, le travail est en premier lieu une source de revenus. Il est également perçu comme un facteur d'épanouissement et d'intégration à un collectif, et permet au salarié d'avoir l'utilité sociale qu'il revendique. Pour l'entreprise, intégrer des personnes malades permet de motiver le reste des équipes car les « salariés patients » sont souvent des exemples d'engagement et de ténacité. L'entreprise a donc tout intérêt à exploiter la force de caractère, mais également les compétences professionnelles de ses employés malades. Pour le système de santé, l'intégration des personnes malades dans le monde professionnel est une nécessité afin d'assurer la soutenabilité du système. En effet, les personnes malades sont également capables de contribuer au système et représentent une source de revenus non négligeable pour l'assurance maladie.

Il en découle la nécessité d'agir afin de mieux concilier vie professionnelle et santé, au bénéfice de tous. Les défis sont nombreux : mieux intégrer les personnes malades dans le monde du travail, prévenir la désinsertion professionnelle ou encore adopter une gestion dynamique des arrêts de travail.

Des solutions simples existent pour mieux intégrer les personnes malades dans le monde du travail

Après l'annonce de sa maladie par l'employé, l'employeur dispose en moyenne de trois jours pour proposer des aménagements de conditions de travail à son employé avant que ce dernier ne demande un arrêt de travail. Plusieurs solutions simples permettent de mieux intégrer les personnes malades dans le monde du travail :

- **Libérer la parole.** Créer un climat propice au dialogue est nécessaire pour déstigmatiser la maladie, mais surtout pour imaginer des solutions sur la base des besoins formulés par les personnes concernées et leurs équipes. C'est l'objet de l'initiative Cancer@work par exemple.
- **Être flexible.** L'entreprise danoise Novo Nordisk construit sa politique de flexibilité autour de quatre principes : chaque employé a droit à de la flexibilité, et c'est aux dirigeants d'entreprise qu'incombe la responsabilité de mettre en place une politique de flexibilité et un climat permettant aux employés d'exprimer leurs besoins. Toutefois, il reste important de ménager des temps de travail en présentiel et la politique de flexibilité ne doit pas nuire à l'activité de l'entreprise.
- **Proposer un accompagnement individuel et collectif.** Cet accompagnement vise à s'occuper des « salariés patients », mais également de l'ensemble des personnes qui les entoure. L'accompagnement individuel permet de prévenir la désinsertion professionnelle en favorisant la reprise du travail de manière aménagée. La startup Wecare@work par exemple, dont les services sont utilisés par

l'assurance maladie, accompagne les employeurs dans la création d'outils en vue de mieux concilier maladie et travail.

- **Formation.** L'un des enjeux pour les entreprises est également la sensibilisation et la formation de leurs employés. La CNAM propose par exemple d'accompagner les entreprises qui le souhaitent à former leurs salariés en interne pour devenir « secouristes en santé mentale ».
- **Législation.** A plus grande échelle, l'intégration des personnes malades dans le monde du travail passe par des réformes législatives et réglementaires. A titre d'exemple, une proposition de loi a récemment été votée pour permettre l'accès à l'emploi pour les personnes atteintes de maladie chronique.

L'arrêt de travail : focus sur une thématique essentielle

Les arrêts de travail représentent de gros volumes (13 millions d'arrêts en 2021) et soulèvent plusieurs enjeux que se propose de relever la CNAM. Pour les médecins prescripteurs, il s'agit de proposer une formation sur la prise en charge des burn out ou de la santé mentale des travailleurs, ainsi qu'un accompagnement dans la prescription des arrêts maladie. Pour les assurés, l'objectif de la CNAM est de favoriser la reprise d'activité ou la mise en invalidité.