

# Santé et emploi durable... et si on s'en parlait ?



**ifocop**  
Vivre et apprendre

Commencer

## **Sommaire**

---

 **Santé et emploi durable ...  
et si on s'en parlait ?** 

---

 **Quelques définitions pour  
commencer** 

---

 **Les défis de chaque côté du miroir** 

---

 **Santé, emploi et législation : ce qu'il faut  
savoir** 

---

 **Les leviers d'action et les dispositifs** 

---

 **Les bonnes pratiques** 

---

 **Bouger les lignes ensemble** 

---

 **Annexes** 

---



## QUELQUES CHIFFRES



**20 millions**  
**de français**  
sont atteints de  
maladies chroniques,  
dont un 1/3 sont en  
âge de travailler

**80% des situations**  
**de handicap**  
**sont invisibles**



Maladies chroniques, vieillissement, situations de handicap, recul de l'âge de la retraite, risques psychosociaux, conditions de travail, pénibilité, usure professionnelle, accident de travail ou de la vie, maladie professionnelle, autant de facteurs « santé » qui impactent l'emploi, le salarié au travail, mais aussi l'entreprise et son besoin en compétences.

Et quand la maladie et/ou le handicap s'invitent à la table de l'emploi, les conséquences et les enjeux sont multiples, tant pour l'entreprise que pour l'individu... Entre organisation du travail, productivité, compétences, coûts, incompréhensions, confiance, exclusion... Tout se télescope.

Selon le baromètre de l'absentéisme (paru en mars 2024), 1,5 millions d'arrêts de travail ont été recensés pour des durées de 12 mois et plus.



**85%**  
**des handicaps**  
**surviennent au**  
**cours de la vie**

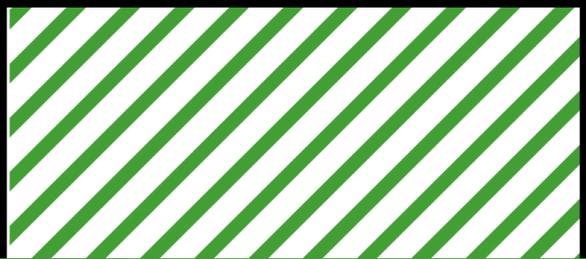


Un salarié en arrêt de 6 mois et plus présente 60% de risques de ne pas reprendre le travail. Entre isolement, difficultés de santé et risque de rupture du contrat de travail, la nécessité de se reconverter ou d'envisager des aménagements devient alors une réalité pour ne pas être en désinsertion professionnelle.

L'absence prolongée d'un salarié pour raison de santé représente des coûts directs et indirects considérables pour l'entreprise, évalués en moyenne à 37 000 € pour un salarié rémunéré au SMIC arrêté pendant 12 mois.



**L'intersection entre maladie, handicap et emploi ne se limite pas à un défi personnel pour le salarié ; elle représente un défi opérationnel pour l'entreprise qui doit équilibrer efficacement les besoins en compétences avec la réalité des conditions de santé de ses employés.**





## Longue maladie, pathologie invalidante, handicap ... Mais de quoi parle-t-on ?



1

### La longue maladie

Souvent appelée maladie chronique dans un contexte médical, la longue maladie désigne une affection qui persiste dans le temps, généralement pour une durée de plusieurs mois à plusieurs années. Ce type de maladie nécessite un suivi médical régulier et peut impacter de manière significative la qualité de vie de l'individu, ponctuellement ou durablement. A titre d'exemple, nous pouvons citer le diabète, la sclérose en plaques, les maladies cardiovasculaires.

La gestion de la longue maladie peut nécessiter des adaptations tant dans la vie personnelle que professionnelle de l'individu affecté.

2

### La pathologie invalidante

Elle fait référence à toute maladie ou trouble qui réduit de manière significative la capacité d'une personne à mener une vie normale, notamment en ce qui concerne l'activité professionnelle. Ce terme englobe les affections qui entraînent des incapacités physiques, mentales ou émotionnelles, limitant les activités quotidiennes et le travail. Des exemples incluent des conditions comme les troubles musculo-squelettiques graves, les maladies neurodégénératives, ou l'endométriose. Les pathologies invalidantes requièrent souvent des accommodations spécifiques au lieu de travail pour permettre à l'individu de continuer à contribuer efficacement.



3

## Le handicap

Selon la loi de 2005, le handicap est constitué par toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

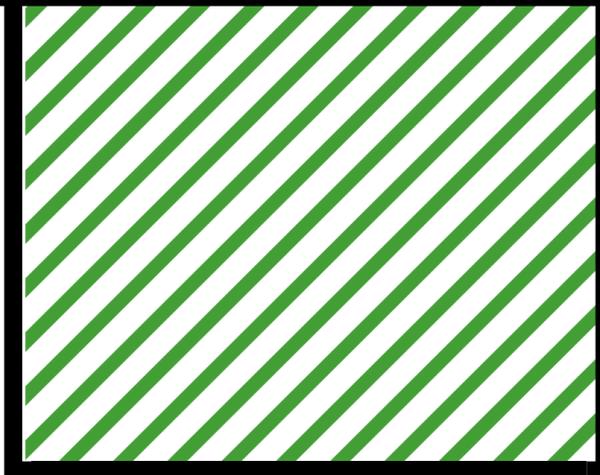


Alors longue maladie, handicap ou pathologie invalidante, quel que soit le terme employé, derrière se cache une réalité à affronter dans l'entreprise et dans sa vie personnelle.

Regardons de plus près !



**L'invisibilité de 80% des handicaps pose un défi unique pour les employeurs : celui de reconnaître et de répondre aux besoins de chacun, en cultivant un environnement de travail où chaque salarié peut s'épanouir en confiance et « se dire ».**



# Les défis de chaque côté du miroir



Les entreprises sont souvent confrontées à des « vrais » défis lorsqu'un collaborateur doit s'absenter pour une longue période due à une maladie ou un handicap. Ces défis incluent le maintien de la productivité avec un effectif réduit, le recrutement et la formation de remplaçants temporaires ou permanents, et la préservation de l'expertise essentielle au bon fonctionnement de l'activité.

De plus, la gestion des coûts, qu'ils soient organisationnels ou humains, liée à ces absences, devient cruciale.

A ces coûts peuvent s'ajouter par ailleurs, les coûts liés à l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés, si l'entreprise ne compte pas à minima 6% de son effectif total de salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH ou OETH).

La manière dont une entreprise répond à ces enjeux peut significativement renforcer sa marque employeur, fidéliser ses collaborateurs existants, et améliorer son attractivité sur un marché de l'emploi compétitif.



De l'autre côté du miroir, les salariés ou demandeurs d'emploi confrontés à une maladie ou à un handicap sont face à des défis tout aussi complexes.

Ils doivent concilier les exigences de leur poste avec la gestion quotidienne de leur santé et envisager, dans certains cas, une reconversion professionnelle pour se maintenir dans leur emploi ou en retrouver un nouveau.

Il est également essentiel pour eux de communiquer leurs besoins spécifiques sans craindre la stigmatisation ou compromettre leurs chances d'être recrutés.

De plus, maintenir la confiance en leurs compétences et leur savoir-faire devient plus ardu en cas d'éloignement prolongé de leur poste de travail.

À ces défis s'ajoutent les pertes de revenus potentielles liées à leur état de santé, exacerbant ainsi les difficultés rencontrées.



**Dans un monde où 20 millions de Français sont touchés par des maladies chroniques, comprendre leur impact sur l'emploi n'est pas seulement nécessaire, c'est essentiel pour construire un milieu professionnel inclusif et soutenant.**





## Mais que dit la loi ? quels sont les droits ?



**Selon la législation française, toute entreprise comptant 20 salariés ou plus doit employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif total, conformément à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Une déclaration annuelle (DOETH) doit être soumise pour attester de cette intégration. Si l'entreprise ne respecte pas cette obligation, elle est tenue de verser une contribution annuelle.**

**L'entreprise doit justifier de l'emploi de personnes bénéficiaires de l'OETH, ou de l'emploi de personnes en invalidité.**

**De plus, la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées stipule :**

- ✓ qu'aucune entreprise ne peut discriminer un salarié en matière d'embauche, de formation, de salaire, etc. en raison de son état de santé.**
- ✓ Elle impose également l'obligation de réaliser des aménagements raisonnables des postes de travail pour répondre aux besoins spécifiques des employés handicapés.**

**Par ailleurs depuis 2018, les entreprises de plus de 250 salariés doivent nommer un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.**



**Chaque salarié bénéficie de la protection contre la discrimination au travail en matière d'embauche, de formation, de salaire, etc., en raison de son état de santé.**

- ✓ Les salariés ou les demandeurs d'emploi peuvent constituer un dossier auprès de la MDPH pour obtenir une RQTH : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures\* favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi (aménagement de poste, accessibilité des lieux de travail, ...). Ils peuvent aussi demander une attestation OETH à remettre à leur employeur (s'ils sont en invalidité, transmise par la CPAM).

\*Ces mesures peuvent inclure l'aménagement des horaires de travail et l'adaptation du poste de travail (par exemple, l'achat de matériel ou de logiciels spécifiques), ainsi que le financement de formations.

- ✓ Les salariés ou demandeurs d'emploi ont le droit de choisir de divulguer ou non leur statut de travailleur handicapé à leur employeur.



**Dans la quête d'un emploi durable, la singularité de chaque individu face à ses défis de santé devrait être une source d'innovation, non d'exclusion, favorisant une société plus diverse et plus forte.**





## Quels dispositifs peuvent être activés pour un emploi durable et une inclusion réelle ?

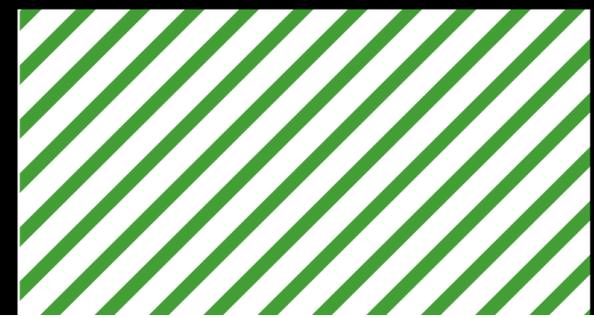


**Au-delà de l'aménagement de poste et de l'accessibilité des lieux de travail, pouvant être financés par l'AGEFIPH, l'entreprise peut activer plusieurs leviers :**

- ✓ **Tout d'abord, le plan de développement des compétences qui permet de former et sensibiliser les équipes et notamment les managers, pour mieux accompagner le retour au travail après une absence de longue durée ; il permet aussi de décoder les besoins pour ne pas en faire un frein lors du recrutement.**
- ✓ **Ensuite le rendez-vous de liaison introduit par la loi du 2 août 2021 est spécifiquement axé sur le maintien du lien entre l'employeur et le salarié absent, pour lui donner accès à ses droits et préparer sereinement les conditions d'une reprise du travail sécurisée.**
- ✓ **Enfin, des dispositifs et des acteurs peuvent être mobilisés pour financer et mettre en œuvre une reconversion, en interne ou en externe : le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), le bilan de compétence, la Pro-A, le Congé de Transition Professionnelle, le dispositif Inclu'Pro, tout comme le service social de l'entreprise ou de la médecine du travail peut être sollicité pour un maintien dans l'emploi.**



**Un environnement de travail véritablement inclusif est celui qui adapte ses structures pour accueillir les singularités de chacun, non seulement en paroles, mais en actions concrètes.**



# Les leviers d'action et les dispositifs



**Les salariés bénéficient aujourd'hui de mesures permettant de renforcer la réussite d'une reprise, avec notamment la formulation d'un plan de maintien dans l'emploi avec l'entreprise, les visites de pré-reprise pendant l'arrêt, les visites de reprise au moment du retour en entreprise, mais aussi le nouveau dispositif « rendez-vous de liaison ».**

**Ils peuvent aussi bénéficier d'un essai encadré « dispositif préparatoire au retour au travail, mobilisable durant un arrêt de travail » et/ou de la convention de rééducation professionnelle en entreprise.**

**Si, en tant que salarié, suite à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non, il y a inaptitude au poste, ou un risque d'inaptitude, la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), peut être mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise.**

**Les salariés souhaitant se reconvertir pourront accéder à de nombreux dispositifs pour structurer et faire financer leur projet :**

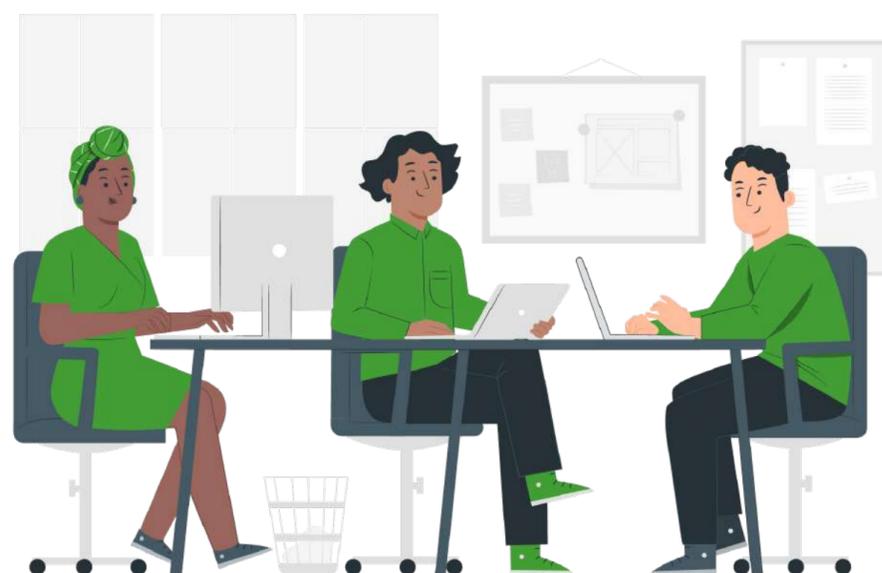
Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), le bilan de compétences, le congé de transition professionnelle, la Pro-A, , le dispositif Inclu'Pro, ...





Pour les demandeurs d'emploi, France Travail propose le « parcours emploi santé ». D'une durée de 4 à 6 mois maximum, alternant des temps individuels et collectifs et comprenant un suivi par un psychologue référent tout au long du parcours, il permet de définir un projet professionnel en cohérence avec un état de santé, de redynamiser une recherche et de favoriser un retour vers l'emploi durable.

Les demandeurs d'emploi souhaitant se reconverter par la formation pourront par ailleurs solliciter des financements de formation à France Travail, à l'Agefiph, ...





Source d'inspiration...et si on identifiait quelques bonnes pratiques en matière d'emploi durable ?

Pour renforcer l'inclusion et favoriser l'emploi durable, les entreprises peuvent mettre en œuvre plusieurs bonnes pratiques :

1

**Investir dans la formation continue des employés, à tous les niveaux, pour sensibiliser sur la situation de handicap et développer une compréhension approfondie et une application effective des principes d'inclusion et d'équité.**

Cela inclut des formations sur la diversité, l'équité et l'accessibilité, ainsi que des formations spécifiques ciblées pour des équipes accueillant un collègue en situation de handicap ou de pathologie invalidante.

2

**Développer sa marque employeur, c'est communiquer régulièrement dans toutes les strates de l'organisation, et en externe sur ses valeurs et ses engagements et partager les réussites de l'entreprise en matière d'inclusion, et notamment son taux d'emploi de travailleurs handicapés (Indicateur OETH).**

3

**Désigner des référents handicap au sein de l'entreprise, clairement identifiés, chargés d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap ou de longue maladie, pour identifier leurs besoins spécifiques et faciliter leur intégration et leur maintien en emploi.**

4

**Adapter les postes et les rythmes de travail et rendre les locaux de l'entreprise accessibles pour répondre aux besoins des employés en situation de handicap. Cela peut inclure des modifications ergonomiques, l'utilisation de technologies assistives, la modification des espaces physiques mais aussi l'organisation et le timing des réunions par exemple.**



5

**Se fixer des indicateurs de performance pour suivre les progrès réalisés en matière d'inclusion et d'emploi durable. Cela peut faire l'objet d'un plan d'action pluriannuel pour atteindre les objectifs définis, en évaluant régulièrement et en mesurant l'impact des actions engagées. Par exemple, nombre de communication / sensibilisation sur le handicap / nombre de personnes suivies, évolution du nombre de salariés de l'entreprise reconnus en situation de handicap, évolution du taux d'emploi (OETH)**

6

**Rédiger et mettre en œuvre une charte de recrutement responsable qui garantit l'accès à l'emploi sans discrimination, quel que soit l'état de santé et qui s'assure d'un questionnement adapté et inclusif, s'attachant à la compétence et relai de la marque employeur.**

7

**S'appuyer sur des organisations qui soutiennent l'emploi des personnes en situation de handicap pour bénéficier de leur expertise, de leurs ressources et de leurs réseaux. Par exemple, les services de santé au travail interentreprises, et leurs services sociaux, les associations de patients ou d'aidants, les services de maintien dans l'emploi des Cap Emploi, l'AGEFIPH.**

8

**Identifier dans l'organisation des collaborateurs sensibilisés au handicap et pouvant jouer un rôle de mentor pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap, facilitant ainsi leur reconversion ou leur reprise d'activité après une longue absence.**



9

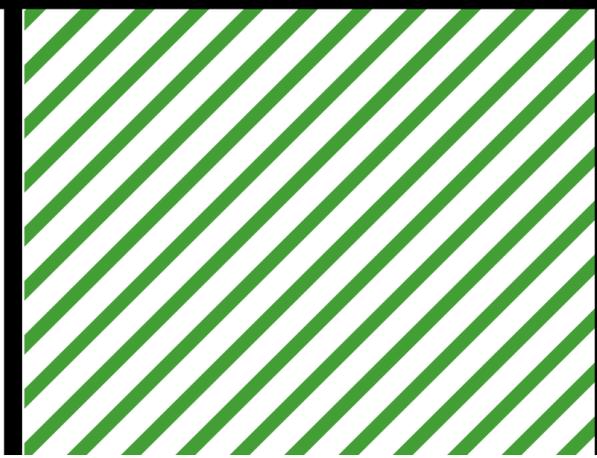
**Offrir des options de travail flexibles, telles que des horaires ajustés et la possibilité de télétravailler, pour accommoder les besoins particuliers liés à la santé des employés.**

10

**Organiser des événements de sensibilisation réguliers.**



**Face aux défis de santé, le soutien professionnel ne doit pas seulement être une option, mais un pilier de notre engagement envers chaque employé.**





**L'avenir professionnel durable se construit sur des politiques inclusives qui reconnaissent et valorisent chaque individu dans sa singularité, assurant ainsi que personne n'est laissé pour compte, même en présence de défis de santé significatifs.**



**Pour les salariés ou demandeurs d'emploi confrontés à des défis de santé, maintenir leur employabilité et être proactifs dans la gestion de leur carrière et de leur santé est essentiel. Voici quelques stratégies clés pour surmonter les obstacles liés à leur santé.**

**1**

**Être acteur de son parcours professionnel durable en établissant des objectifs clairs, en élaborant des plans de développement personnel et en communiquant ses besoins spécifiques à l'employeur ou au référent handicap.**

**2**

**Estimer au plus juste ses besoins de compensation pour mettre en œuvre les aménagements nécessaires au poste de travail.**



3

**S'entourer et solliciter le soutien d'organismes comme Cap Emploi, des référents handicap, ou d'autres services dédiés (assistante sociale, psychologue du travail, services sociaux...) pour bénéficier de conseils personnalisés et de soutien dans la recherche d'emploi ou le maintien en poste ; s'appuyer sur un réseau de pairs, rejoindre des associations de patients, ou participer à des groupes de soutien pour échanger des expériences, partager des ressources et découvrir des solutions adaptées aux défis personnels.**

4

**Etre en veille sur les technologies d'assistance qui peuvent faciliter l'exécution du travail et la communication, comme les logiciels de reconnaissance vocale ou les outils d'accessibilité numérique.**

5

**Collaborer avec l'employeur pour mettre en place un parcours de réintégration progressive qui permette un retour au travail adapté après une longue absence due à la maladie.**

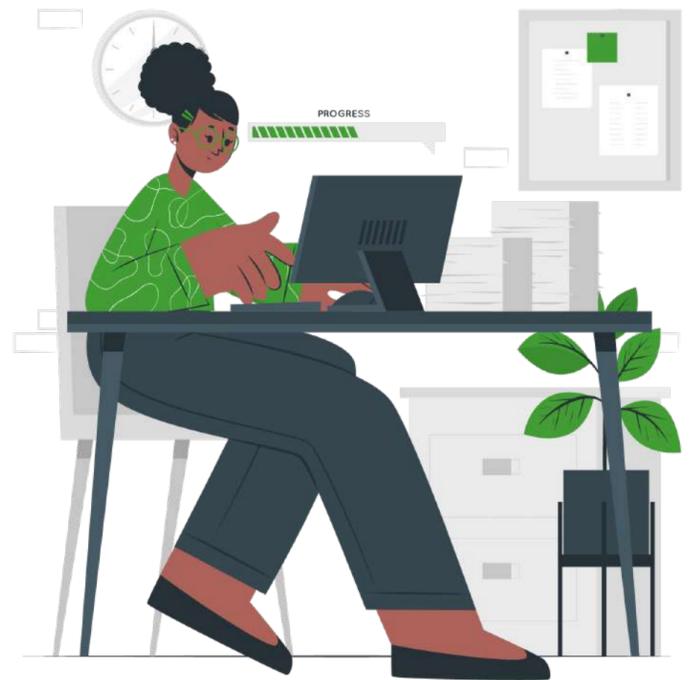
6

**Consulter régulièrement des conseillers en évolution professionnelle spécialisés dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour explorer les transitions professionnelles opérables et les opportunités d'emploi adaptées.**

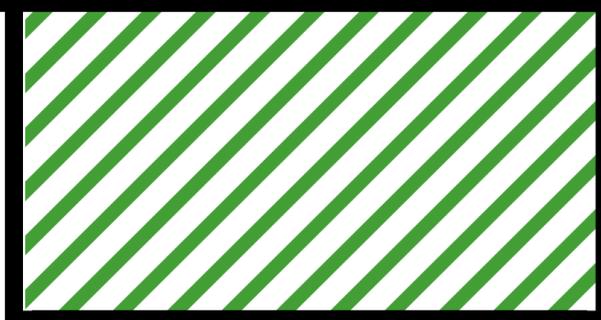


7

**Participer à des ateliers et séminaires axés sur l'emploi des personnes en situation de handicap, offrant des conseils pratiques, des stratégies de recherche d'emploi, et un accès à un réseau professionnel plus large.**



“ **Se projeter dans un avenir professionnel malgré les obstacles de santé nécessite courage et résilience, des qualités que chaque individu devrait être encouragé à cultiver pour maintenir ou accéder à un emploi durable.** ”



# Bouger les lignes ensemble



**Se bouger et faire bouger les lignes durablement, et si nous avançons ensemble ?**

**Chacun de nous côtoie dans son entourage au quotidien des personnes confrontées à des problématiques de santé significatives, qu'il s'agisse d'un handicap ou d'une maladie de longue durée.**

**Et si demain, c'était notre tour ? Comment souhaiterions-nous être perçus et soutenus au sein de notre environnement professionnel ? Quels dispositifs pourraient nous aider à maintenir notre emploi ou à y accéder, pour continuer à jouer un rôle actif dans la société ?**



**Ce premier salon dédié à la santé et à l'emploi durable est une opportunité pour changer notre perception et poser les fondations d'une politique d'emploi plus inclusive, qui, non seulement valorise et fidélise ses talents actuels, et leur permet de continuer à s'exprimer, chacun dans sa singularité mais qui équipe également pour accueillir et recruter efficacement tout un chacun.**

**Ce salon est aussi une opportunité pour renforcer sa confiance et se projeter sur un avenir professionnel durable répondant à des besoins spécifiques.**

**Prêt à vous engager pour passer à l'action ?  
Scannez ce QR code et partagez avec nous vos besoins, attentes et projets!**

**À très bientôt pour façonner ensemble un monde du travail où chacun a sa place !**





## Glossaire des termes utilisés

### Emploi durable

Emploi qui, pour un salarié ou demandeur d'emploi rencontrant une problématique de santé temporaire ou permanente ou un handicap, propose des adaptations et aménagements prenant en compte les besoins spécifiques pour compenser la situation de santé et adapte le poste en termes d'horaires, d'aménagements ergonomiques, de formation, de soutien ... dans un objectif de durabilité de l'emploi (maintien ou accès).

### Maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé. (Haute Autorité de Santé / HAS)).

### Réinsertion

En matière de santé, cela implique la réintégration d'une personne dans son milieu de vie et de travail après une période de maladie ou de traitement médical. La réinsertion vise à restaurer l'autonomie et la participation active de l'individu dans l'entreprise.

### OETH

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés. Les salariés ou demandeurs d'emploi peuvent solliciter auprès de la MDPH une attestation OETH qui mentionne explicitement la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi en vue de l'insertion professionnelle et évite la démarche de RQTH. Cette attestation, valable 5 ans, facilite les démarches et est à utiliser lors de recherches d'emploi ou à remettre à un employeur.



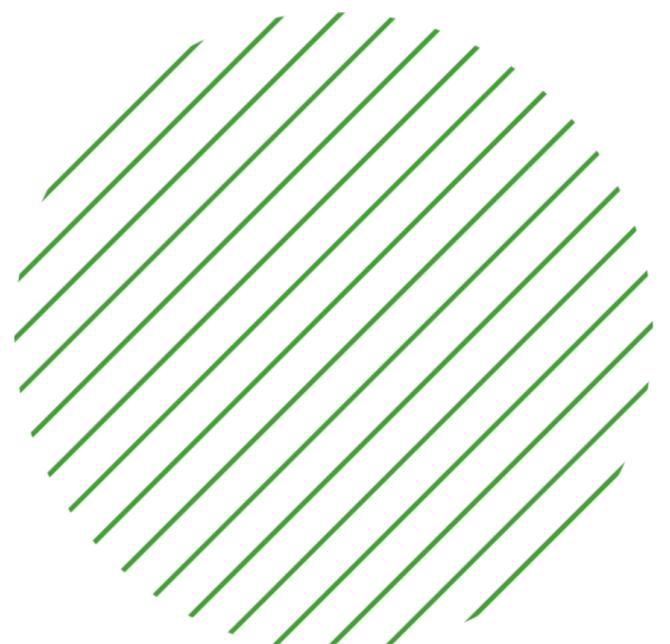
## Glossaire des termes utilisés

### RQTH

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi.

### Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Anciennement connu sous le nom de Congé Individuel de Formation (CIF), le Projet de Transition Professionnelle est un dispositif en France qui permet aux salariés de suivre une formation pour changer de métier ou profession. Ce projet est financé par des fonds dédiés à la formation professionnelle, permettant aux employés de maintenir leur rémunération pendant la formation et de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de reconversion ou de montée en compétences.





## Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Anciennement connu sous le nom de Congé Individuel de Formation (CIF), le Projet de Transition Professionnelle est un dispositif en France qui permet aux salariés de suivre une formation pour changer de métier ou profession. Ce projet est financé par des fonds dédiés à la formation professionnelle, permettant aux employés de maintenir leur rémunération pendant la formation et de bénéficier d'un accompagnement dans leur démarche de reconversion ou de montée en compétences.



## **RQTH**

**la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi.**

## Glossaire des termes utilisés

### Visite de pré-reprise et de reprise

La visite de pré-reprise est une consultation médicale spécifique au droit du travail en France, visant à faciliter le retour au travail d'un salarié après une période d'arrêt maladie prolongé, notamment pour des raisons de santé liées à des accidents du travail ou à des maladies professionnelles, mais aussi pour des arrêts de longue durée pour des raisons de santé non professionnelles.

Objectifs de la visite de pré-reprise :

- Évaluer l'aptitude du salarié à reprendre le travail, soit à son poste habituel, soit à un poste adapté temporairement ou définitivement en fonction de ses capacités résiduelles.
- Prévenir une éventuelle désinsertion professionnelle du salarié en anticipant les besoins d'adaptation du poste de travail ou de l'environnement de travail.
- Favoriser le dialogue entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail pour organiser efficacement le retour au travail.

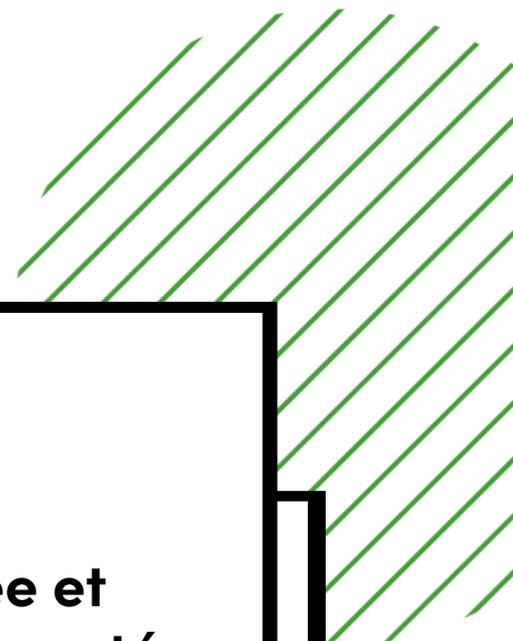
La visite de pré-reprise est généralement sollicitée par le salarié, son médecin traitant ou le médecin conseil de la sécurité sociale, et elle doit être réalisée avant la fin de l'arrêt de travail. Elle est particulièrement recommandée lorsque le retour au travail après l'arrêt risque d'être difficile soit en raison de l'état de santé du salarié, soit en raison des caractéristiques du poste de travail.

### Inclu'Pro

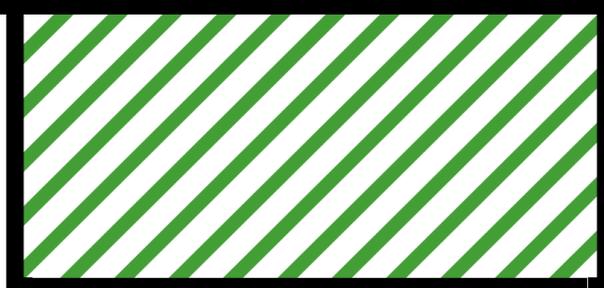
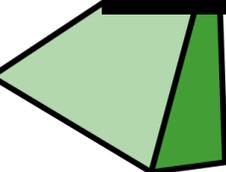
Offre de formation pré-qualifiante à l'initiative et financée par l'Agefiph. Elle consiste à aider la personne en situation de handicap à préparer son parcours pour accéder à l'emploi, pour intégrer une formation qualifiante ou certifiante ou pour garder son emploi.

### MDPH

Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) sont, dans chaque département, le guichet unique d'accès simplifié aux droits et prestations pour les personnes handicapées (enfants et adultes), depuis la loi du 11 février 2005. Elles exercent des missions d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.



**Chaque personne mérite de se sentir intégrée et valorisée au travail, peu importe son état de santé. Construisons ensemble des ponts, non des barrières, pour une société plus inclusive.**



**“Changer notre perception des handicaps et maladies de longue durée au travail, c’est investir dans l’avenir de notre société tout entière.”**

**Auteurs :**

**Cecile MOUSSET - IFOCOP**

**Tous droits réservés**

**Avec l’aimable participation du docteur Mounir GHEDBANE – CIAMT  
et de Mme Nathalie BOULET – GAN assurances**