

Cancer et emploi : évaluer ses actions



édito

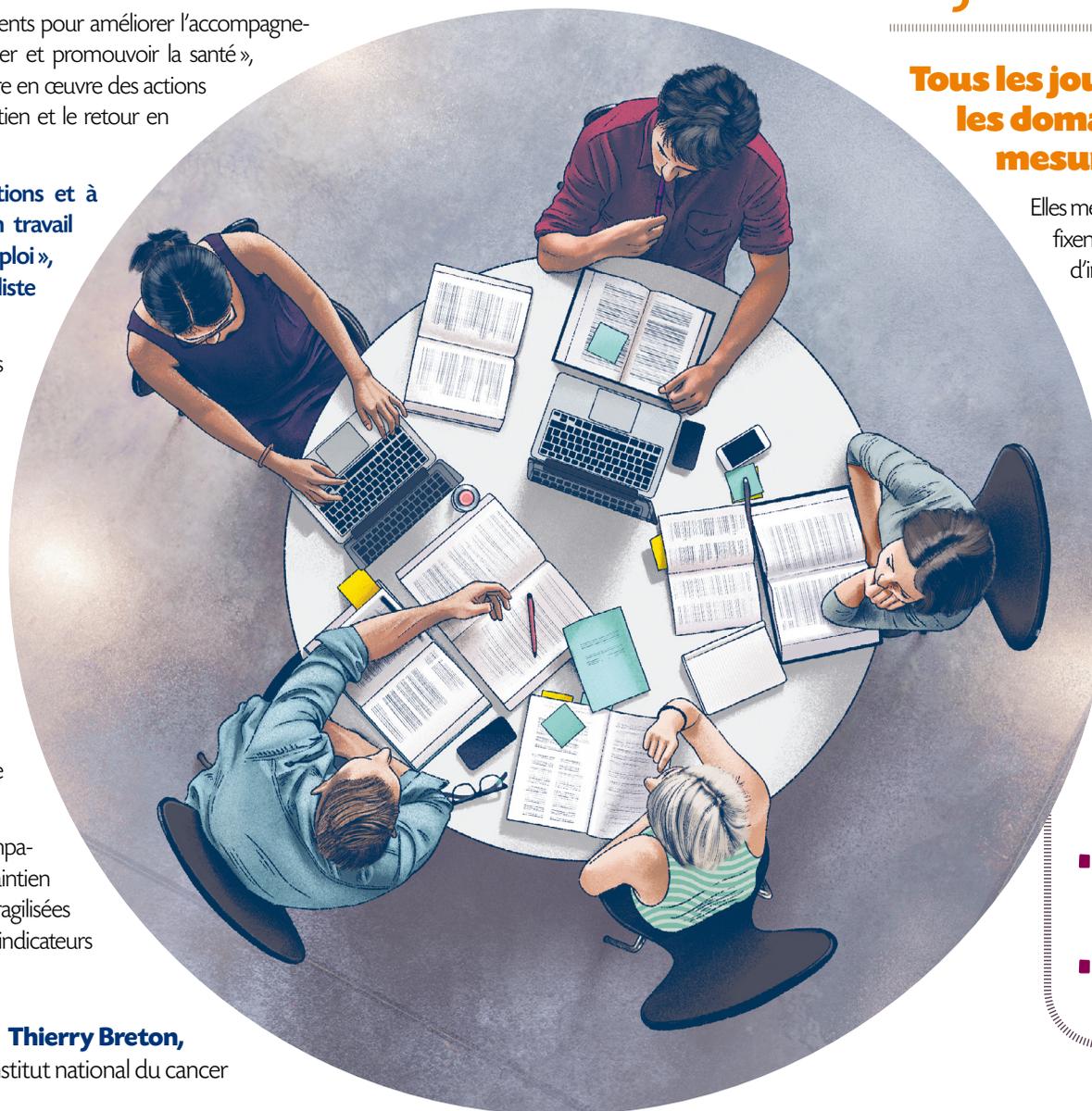
« En signant la charte des « 11 engagements pour améliorer l'accompagnement des personnes atteintes de cancer et promouvoir la santé », votre organisation s'est engagée à mettre en œuvre des actions concrètes destinées à favoriser le maintien et le retour en emploi.

Pour vous aider à évaluer vos actions et à les valoriser, l'Institut, à l'issue d'un travail engagé avec le club « Cancer et emploi », vous propose dans ce guide une liste d'indicateurs de suivi.

Ils ont été soigneusement co-construits par neuf entreprises et services publics signataires accompagnés de Nathalie Vallet-Renart, fondatrice de l'association « Entreprise et cancer ». **Ces indicateurs sont mesurables de façon qualitative et/ou quantitative**, et suffisamment vastes pour être appropriables par vous tous sans distinction de taille, de secteur d'activité ou de culture d'entreprise. Ils répondent à des objectifs précis qui visent à la fois à définir les modalités du maintien du lien pendant la maladie et à accompagner le collectif de travail impacté.

Soucieux de toujours mieux vous accompagner dans vos actions de soutien au maintien et au retour à l'emploi des personnes fragilisées par la maladie, nous espérons que ces indicateurs vous seront utiles. »

Thierry Breton,
directeur général de l'Institut national du cancer



Enjeux et objectifs

Tous les jours, dans tous les domaines, les entreprises mesurent et évaluent !

Elles mesurent leurs politiques, évaluent leurs collaborateurs, se fixent des objectifs de travail, pilotent la performance à l'aide d'indicateurs de suivi.

Les indicateurs proposés dans ce guide doivent vous permettre de mieux suivre votre démarche et d'identifier des pistes de progression. Vous pourrez les valoriser auprès de vos salariés, représentants du personnel et actionnaires, et les inclure dans un bilan ou un rapport RSE.

Les utiliser nécessitera de vous assurer, de manière continue, que l'ensemble de vos collaborateurs ont bien connaissance des dispositifs que vous avez déployés pour les soutenir et qu'ils y ont recours si besoin.

MODE D'EMPLOI

- Les indicateurs sont numérotés et présentés selon deux thématiques.
- Pour chacun, des mesures qualitatives et quantitatives, et parfois un préalable à leur mise en place, vous sont aussi proposés.
- Vous trouverez également en fin de livret des repères pour définir vos propres indicateurs.

Les modalités du maintien du lien pendant le parcours de soins

2 Sensibilisation des managers, responsables des ressources humaines, services de santé au travail, services sociaux, à l'importance du maintien du lien.

La possibilité de maintenir un lien avec la communauté de travail est un facteur favorisant la reprise de l'activité. Le lien doit se faire en respectant le droit du travail et l'intimité de la personne concernée.

QUALITATIF

Réalisation de supports d'information destinés à cette sensibilisation, organisation de sessions d'information.

QUANTITATIF

Nombre de guides « mots et attitudes face à la maladie » distribués, nombre de personnes ayant participé aux sessions d'information organisées.

Préalable

- définir les modalités des actions de sensibilisation : format (guide, e-learning, conférences), durée, etc.

3 Information par courrier des dispositifs et des interlocuteurs à solliciter pendant l'absence.

QUALITATIF

Évaluation du niveau de connaissance concernant la visite de pré-reprise.

QUANTITATIF

Nombre de courriers envoyés / nombre de personnes concernées.

Préalable

- définir les conditions de recevabilité de ce courrier : absence depuis X jours, délai d'envoi du premier courrier et des suivants le cas échéant;
- définir le service expéditeur de ce courrier : service de santé au travail, DRH, service social, etc.

3 Sollicitation possible d'une personne ressource « point d'entrée » en interne.

QUALITATIF

Enquête de satisfaction auprès des personnes ayant recours à la personne ressource.

QUANTITATIF

Nombre de personnes en ALD ayant fait appel à ce dispositif.

Préalable

- définir le profil de la personne ressource (collaborateur, manager);
- définir ses missions;
- s'assurer de la formation et de la supervision de cette personne.



4 Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire pour analyser, avec la personne concernée, les actions et en particulier l'organisation de son travail.

QUALITATIF

Participation régulière des acteurs concernés à ce dispositif, vérification de l'adéquation de la solution mise en place à 3 mois au moyen d'une grille d'évaluation du suivi (performance, accueil, sentiment d'utilité, absence d'arrêt de travail de courte durée pour fatigue excessive, désintérêt, troubles cognitifs, etc.).

QUANTITATIF

Nombre de personnes ayant recours à ce dispositif.

Préalable

- s'assurer que l'entreprise a les moyens humains, organisationnels et financiers pour mettre en place ce dispositif d'accompagnement pluridisciplinaire;
- identifier les acteurs du dispositif (manager, juriste, RH, SST...).

5 Identification et mise à disposition des salariés de la liste des organismes à l'origine de dispositifs favorisant le retour en emploi.

QUALITATIF

Réalisation de supports papier ou digitaux recensant les dispositifs existants et les organismes responsables.

QUANTITATIF

Diffusion de ces supports.

Préalable

- définir les modalités de la mise à jour régulière de ces supports.



L'accompagnement du collectif de travail impacté par la situation

L'irruption de la maladie dans le collectif de travail nécessite une adaptation de chacun et de l'organisation, visant l'équité, la cohésion d'équipe et l'efficacité collective.

Formation des managers de proximité à l'accompagnement de leurs équipes face à la maladie de collègues, aux absences prolongées, voire au deuil (formation en cas de besoin par les RH, le N+1, un tiers extérieur).

QUALITATIF

Réalisation de supports d'accompagnement, intervention d'un tiers (interne ou externe), journée d'information sur le cancer...

QUANTITATIF

Nombre de managers ayant demandé cet accompagnement et en ayant bénéficié.

2 Organisation de réunions d'information destinées aux membres de l'équipe impactée par la nouvelle organisation.

QUALITATIF
Enquête de satisfaction sur les modalités d'information mises en œuvre.

QUANTITATIF
Nombre de collectifs impactés qui ont bénéficié de réunions d'information.

3 Questionnement régulier de la pertinence de la réorganisation et de ses effets sur les collaborateurs concernés.

QUALITATIF
Satisfaction du suivi mis en place pour les personnes impactées par la réorganisation.

QUANTITATIF
● Maintien de la performance attendue.
● Suivi, le cas échéant, des collaborateurs en difficulté.

Définir ses propres indicateurs de mesure

En complément, ce document vous donne des repères pour définir d'autres indicateurs, adaptés aux spécificités de vos organisations.

Formuler clairement l'objectif pour lequel vous avez besoin d'indicateurs

Avant de créer un indicateur, il est important de définir clairement l'objectif auquel il se rapporte.

Est-ce que cet objectif est à ma portée ? Est-il lié à la RSE, aux RH, autres ? À la stratégie ? Est-ce que je dispose des ressources financières et humaines nécessaires pour atteindre cet objectif ?

La méthode SMART peut vous aider.

Un objectif SMART est :

SPÉCIFIQUE : définir clairement le résultat attendu.

MESURABLE : qualifier mon objectif afin de déterminer si je l'ai atteint.

ATTEIGNABLE : définir des moyens réalistes pour atteindre mon objectif.

RÉALISABLE : tenir compte des différentes contraintes (environnement, ressources, etc.).

TEMPOREL : préciser l'échéancier ou une date limite pour atteindre mon objectif.

Associer l'ensemble des parties prenantes à la définition des indicateurs

- Les personnes touchées par un cancer et les aidants.
- Les RH, responsable QVT, responsable mission handicap, la RSE.
- Un manager.
- Un référent « cancer et emploi ».
- Le service de santé au travail.
- Le service social.

Définir 1 à 3 indicateurs par objectif

Quelques questions à se poser pour vérifier que les indicateurs sont pertinents :

- À quoi vont me servir ces indicateurs ? Suivre les actions engagées / les valoriser ?
- Ai-je pensé à des mesures qualitatives et quantitatives ?
- Comment mener la partie qualitative ?
- Qui va suivre les indicateurs ?

Maintenir une dynamique des indicateurs

Revoir régulièrement les indicateurs pour les ajuster, les supprimer le cas échéant.



Ce guide a été réalisé en collaboration avec **9 entreprises** signataires de la charte des « 11 engagements pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et promouvoir la santé ».

Remerciements

- **Nadia Boucetta**, Armatis LC
- **Laurent Burlot**, Agence de services et de paiement (ASP)
- **Lysiane Caillot-Dogué**, Vinci Énergies
- **Pascale Cattaneo-Migot**, Mairie de Paris
- **Pierre Colonna**, Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP)
- **Pauline Delevoye**, Vinci Énergies
- **Frédérique Granado**, Sanofi
- **Brigitte Leguilcher**, Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire (IRSN)
- **Marc Leminaire**, La Poste
- **Laurence Monnier**, AstraZeneca
- **Isabelle Salvet**, représentante des patients, présidente du Comité de démocratie sanitaire de l'Institut national du cancer.

- Accompagnés par **Nathalie Vallet-Renart** d'Entreprise et cancer.



52, avenue André Morizet
92100 Boulogne-Billancourt
France

Tel. +33 (1) 41 10 50 00

Pour en savoir plus et télécharger gratuitement ce guide :

[e-cancer.fr](https://www.e-cancer.fr)

Édité par l'Institut national du cancer (INCa)
Tous droits réservés - Siren 185 512 777

Conception : INCa

Réalisation : INCa

Illustrations : Pierre Bourcier (globulocreation.com)

Photos : DR

ISBN : 978-2-37219-654-3

ISBN net : 978-2-37219-655-0

DEPÔT LÉGAL MARS 2021

Pour plus d'informations
e-cancer.fr