



Se former aux Maladies Chroniques Évolutives

Tenir la boutique... et tenir dans la durée

Chez Or & Temps, bijouterie indépendante située en centre-ville, l'équipe est réduite : cinq vendeuses, un atelier de réparation, et Pierric, le gérant. Depuis plus de vingt ans, Yaël accueille les clients, conseille sur les alliances et gère les retours atelier. À 57 ans, elle connaît chaque fournisseur et reconnaît les habitués au premier regard.

Depuis quelques mois pourtant, Pierric observe des signes de fatigue. Yaël souffre d'une maladie chronique évolutive. Les traitements sont lourds, les rendez-vous médicaux fréquents. Elle ne demande rien, minimise, s'excuse presque de ses absences. L'équipe compense comme elle peut, mais les périodes de forte activité (fêtes de fin d'année, Saint-Valentin) deviennent difficiles à organiser.

Pierric se sent démuni. Il veut soutenir Yaël sans déséquilibrer la boutique ni entrer dans des questions médicales qui ne le regardent pas. Comment adapter les horaires sans créer d'injustice perçue ? Comment anticiper les pics d'activité ? Comment éviter qu'une inaptitude ne soit un jour la seule issue ?

Sur conseil de son expert-comptable, il découvre le module de formation en ligne sur les maladies chroniques évolutives et le maintien en emploi. Il le suit, puis propose aux deux responsables de vente de faire de même. Ensemble, ils comprennent qu'il ne s'agit pas de « gérer une maladie », mais d'agir sur l'organisation du travail : analyser les tâches les plus fatigantes, revoir la planification, sécuriser les temps de récupération.

Un entretien est organisé avec Yaël, centré sur le travail. Ils identifient des ajustements simples : éviter les journées complètes en période de traitement, privilégier les créneaux conseil plutôt que la gestion des stocks, anticiper un renfort saisonnier. L'atelier adapte également certaines manipulations nécessitant une station debout prolongée.

Six mois plus tard, la boutique a retrouvé un équilibre. Yaël a opté pour un temps partiel aménagé, avec un projet de retraite progressive à moyen terme. L'entreprise n'a pas seulement évité une rupture de parcours : elle a structuré une méthode pour accompagner, dans la durée, les situations de santé au travail.



Les outils associés



La subvention Prévention Equip'mobile+



Demander une subvention Prévention des Risques Professionnels



Maintenir ses salariés expérimentés en emploi



Aide à l'adaptation des situations de travail



Ressources et liens externes

- **Anact – Autoformation «Maladie chronique évolutive et maintien dans l'emploi (MCE)»**
- **Anact – Article «Un module de e-learning sur les maladies chroniques évolutives et le maintien dans l'emploi»**
- **Agefiph – «Un module pour se former, un prix pour valoriser !»**
- **Anact – Page «Maladies chroniques évolutives (MCE)»**



Comment agir concrètement ?

Étape 1 – S'approprier le contenu

- Le dirigeant, le référent RH ou handicap réalise la formation (25 à 30 min, en ligne, gratuitement).
- Il/elle repère les idées immédiatement transposables dans l'entreprise (aménagements simples, modalités de dialogue, acteurs ressources).

Étape 2 – Choisir à qui diffuser la formation

- Cibler en priorité : managers de proximité, RH, référent handicap, membres du CSE/DP, personnes en charge de la QVCT.
- Planifier un créneau dédié (30 min) sur le temps de travail, avec casque ou salle calme.

Étape 3 – Organiser un court temps d'échange

- Après la formation, prévoir 30 à 45 min d'échange en équipe restreinte pour :
 - partager les principaux messages retenus,
 - lister 2 à 3 actions simples à mettre en place (ex. ajuster les plannings, adapter certaines tâches, clarifier les interlocuteurs internes/externes).

Étape 4 – Relier la formation à vos démarches QVCT

- Intégrer les actions décidées dans :
 - le **plan d'actions QVCT**,
 - le **DUERP** et ses mises à jour,
 - éventuellement **vos accords ou plans handicap**.
- Revoir la situation au bout de 6 mois pour mesurer les effets et ajuster.

Les enjeux

Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés



La formation aux maladies chroniques évolutives s'inscrit pleinement dans les évolutions introduites par l'Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, transposé par la loi d'octobre 2025.

Les entreprises sont invitées à anticiper les situations d'usure professionnelle, de santé fragilisée et de transition vers la retraite progressive ou le temps partiel. Pour les commerces de détail, souvent structurés en TPE/PME, l'enjeu est organisationnel : formaliser des pratiques d'adaptation, sécuriser les parcours et prévenir les licenciements pour inaptitude.

Former les dirigeants, managers et référents QVCT constitue un levier concret de conformité et de prévention. Il ne s'agit pas d'entrer dans la sphère médicale, mais de respecter les obligations en matière de prévention des risques professionnels, d'aménagement raisonnable et de non-discrimination. Pour les salariés expérimentés, particulièrement concernés par la prévalence des maladies chroniques, cette démarche favorise la continuité d'activité et des fins de carrière choisies plutôt que subies.



A - Former vos équipes aux maladies chroniques évolutives (MCE) et au maintien en emploi

1. De quoi s'agit-il ?

La formation en ligne « **Maladie chronique évolutive et maintien dans l'emploi (MCE)** » est un module de 25 à 30 minutes, gratuit, proposé par l'Aract Hauts-de-France et cofinancé par l'Agefiph. Elle est accessible à distance, depuis n'importe quel poste connecté (ordinateur, tablette).

Objectifs de la formation :

- Comprendre **l'approche par le travail** : partir des situations de travail, pas uniquement du dossier médical.
- Identifier les **impacts fréquents des MCE** sur l'activité : fatigue, concentration, rythme, absences, contraintes de traitement.
- Repérer les **leviers d'action sur l'organisation et la communication** : adaptation des horaires, des tâches, des outils, rôle du collectif.
- Connaître les **acteurs ressources** : médecine du travail, Cap emploi, Agefiph, organismes de protection sociale, etc.

Le module alterne **apports, quiz, exercices et mises en situation** illustrées par des cas concrets de salariés touchés par une MCE.

2. À qui proposer cette formation dans votre entreprise ?

Pour une TPE/PME du commerce, il est recommandé de proposer le module :

- Au **dirigeant/chef d'entreprise** : pour cadrer la démarche et prendre les décisions organisationnelles.
- Aux **managers de proximité** (responsables de magasin, chefs d'équipe) : souvent les premiers à devoir gérer les situations au quotidien.
- À la **fonction RH**, lorsqu'elle existe (ou à la personne référente pour les contrats, les arrêts, la formation).
- Au **référént handicap** ou QVCT (s'il est désigné).
- Aux **représentants du personnel/membres du CSE**, le cas échéant.

En option, la formation peut aussi être proposée à certains salariés particulièrement concernés (référénts sécurité, relais QVCT, etc.).

3. Ce que la formation peut apporter à votre commerce

Après réalisation du module par ces acteurs clés, vous pouvez en attendre :

- **Moins de malaise autour du sujet** : des repères pour parler des difficultés de santé liées à une MCE, sans entrer dans la sphère médicale.
- **Des décisions plus justes et mieux partagées** : les ajustements du poste ou de l'organisation s'appuient sur une compréhension commune des contraintes.
- **Une meilleure prévention des ruptures de parcours** : réduction du risque de licenciement pour inaptitude, anticipation des situations de désinsertion professionnelle.
- **Un message fort en termes de QVCT et de marque employeur** : l'entreprise montre qu'elle prend en compte la santé de ses salariés sur la durée.

4. Comment déployer concrètement la formation MCE dans votre entreprise ?

Étape 1 – Décider et planifier

Le dirigeant ou la personne RH réalise le module une première fois. Il/elle choisit :

- **quels profils** doivent impérativement se former (ex. : les 2 responsables de magasin et le référént handicap),
- **sur quelle période** (ex. : d'ici la fin du trimestre),
- si un **temps d'échange collectif** sera organisé après la formation.

Astuce TPE/petites structures : prévoir que tout le monde se forme sur une même semaine, pour garder le sujet « chaud » et faciliter les échanges.

Étape 2 – Informer les personnes concernées

Vous pouvez utiliser le modèle de mail ci-dessous. (voir page suivante)



5. Modèle de mail d'invitation à la formation

Objet : Nouvelle formation courte sur les maladies chroniques évolutives et le travail

Bonjour,

Dans le cadre de notre démarche de qualité de vie au travail et de prévention de la désinsertion professionnelle, nous vous proposons de suivre une **formation en ligne de 25 à 30 minutes sur les maladies chroniques évolutives et le maintien dans l'emploi**.

Cette formation, conçue par l'Anact/Aract et l'Agefiph, a pour objectif de nous aider à **mieux comprendre l'impact de ces maladies sur le travail et à identifier des solutions d'aménagement et d'organisation** pour maintenir les salariés en emploi.

Merci de réaliser ce module **avant le... [date]**. Nous organiserons ensuite un court temps d'échange pour partager vos retours et décider des actions à mettre en place dans l'entreprise.

Je reste à votre disposition si besoin.

Bien cordialement,

[Nom – fonction]

6. Animer un court échange après la formation (30-45 min)

Objectif : transformer la formation en actions concrètes. Trame d'animation possible :

• Tour de table rapide (10 min)

- « Qu'est-ce qui vous a marqué dans la formation ? »
- « Qu'est-ce qui vous a surpris ou bousculé dans vos pratiques ? »

• Repérage des situations et besoins (10-15 min)

- Avez-vous déjà été confrontés à des situations MCE (sans citer de noms) ?
- Qu'est-ce qui a été difficile à gérer (organisation, communication, collectif) ?

• Décision de 2-3 actions concrètes (10-15 min)

Exemples :

- formaliser un référent interne pour les questions santé/handicap,
- adapter la gestion des plannings pour tenir compte de la fatigue ou des traitements,

- définir un mode de dialogue type (entretien de maintien en emploi, points réguliers),
- identifier les contacts externes (service de santé au travail, Cap emploi, Agefiph, etc.).

• Suivi

- Nommer un responsable du suivi (dirigeant, RH, référent QVCT).
- Planifier un point de revue dans 3 à 6 mois.

7. Intégrer la formation MCE dans vos démarches plus larges

Enfin, cette formation peut être :

- intégrée à votre **plan de formation** (parcours managers ou référents QVCT/handicap),
- utilisée comme support dans une **négociation CSE** sur la QVCT ou l'emploi des personnes en situation de handicap,
- reliée à des actions plus globales sur le **maintien en emploi** (entretiens de reprise, aménagements de poste, recours aux aides financières mobilisables auprès de l'Agefiph, etc.).