

# MAINTIEN DE LA PERFORMANCE FACE AUX MALADIES CHRONIQUES

## FOCUS ENDOMÉTRIOSE

Comprendre, agir et maintenir la  
performance de votre entreprise


Guide pratique à destination des  
dirigeants de TPE et PME

CPME GUADELOUPE

+590 590 86 65 44

[contact@cpme-guadeloupe.fr](mailto:contact@cpme-guadeloupe.fr)

**cpme**971  
GUADELOUPE

 agefiph

# Pourquoi ce guide ?

L'endométriose est aujourd'hui reconnue comme une maladie chronique pouvant impacter durablement la vie professionnelle.

Si le sujet est de plus en plus abordé du point de vue médical ou du vécu des patientes, il reste encore peu traité du point de vue des entreprises, et en particulier des TPE et PME.

Pourtant, les dirigeants sont directement concernés :

- Absences répétées,
- Désorganisation des équipes,
- Baisse de productivité,
- Difficultés à maintenir l'activité.

Ce guide a été conçu pour répondre à un besoin concret : donner aux dirigeants des repères simples, des solutions accessibles et des interlocuteurs identifiés.

**OBJECTIF : NE LAISSER NI LA SALARIÉE, NI L'EMPLOYEUR SEULS FACE À LA SITUATION**

# L'endométriose en bref

L'endométriose est une maladie chronique et parfois invalidante, qui touche environ 1 femme sur 10 pouvant être en activité professionnelle.

Elle peut provoquer :

- Des douleurs pelviennes intenses,
- Une fatigue importante,
- Des troubles digestifs,
- Des absences ponctuelles, souvent lors des périodes de crise, mais également en dehors des périodes de règles.

Les symptômes varient selon les personnes et les périodes.

Chaque situation est unique.

Dans certains cas, la maladie peut être reconnue comme un handicap (RQTH), ouvrant droit à des dispositifs d'accompagnement, pour la salariée et pour l'entreprise.

**LE MAINTIEN DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE  
DÉPEND DE LA SITUATION DE CHAQUE  
SALARIÉE ET DES AMÉNAGEMENTS MIS EN  
PLACE**

# Pourquoi est-ce un sujet d'entreprise ?

Sans adaptation :

- Absentéisme récurrent (un à plusieurs jours par mois),
- Désorganisation interne,
- Surcharge pour les équipes,
- Perte de chiffre d'affaires,
- Démotivation.

Avec un management adapté :

- Maintien des compétences,
- Engagement renforcé de la salariée,
- Continuité de l'activité,
- Climat social apaisé.

**L'ENJEU N'EST PAS UNIQUEMENT SOCIAL :  
IL EST AUSSI ORGANISATIONNEL ET  
ÉCONOMIQUE**

# Les 4 réflexes de l'employeur

1

Être attentif aux signaux faibles.  
*Identifier les changements de comportement ou les absences répétées.*

2

Instaurer un climat de confiance.  
*Permettre à la salariée de s'exprimer sans crainte.*

3

Adapter ponctuellement l'organisation.  
*Aménager les horaires de travail, instaurer le télétravail, ajuster les tâches.*

4

Mobiliser la médecine du travail.  
*Un acteur clé pour proposer des solutions adaptées.*

**PAS BESOIN DE TOUT TRANSFORMER :  
DE PETITS AJUSTEMENTS PEUVENT SUFFIRE**

# Que faire concrètement ?

- 1 Identifier une situation récurrente
- 2 Échanger avec la salariée dans un cadre de confiance
- 3 Solliciter le médecin du travail
- 4 Mettre en place des premiers aménagements
- 5 Évaluer leur impact
- 6 Permettre à la salariée d'envisager une reconnaissance RQTH si nécessaire
- 7 Mobiliser les dispositifs d'accompagnement
- 8 Suivre et ajuster

**L'OBJECTIF : MAINTENIR L'ACTIVITÉ TOUT EN  
SÉCURISANT LA SITUATION**

# Les aides pour l'employeur

Contrairement aux idées reçues, des dispositifs existent aussi pour accompagner l'employeur.

Vous pouvez bénéficier de :

- Aides au maintien dans l'emploi,
- Financement des aménagements (AGEFIPH),
- Accompagnement personnalisé,
- Aides liées à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH),
- Accompagnement social et administratif.

**CES DISPOSITIFS PERMETTENT DE LIMITER  
L'IMPACT FINANCIER ET ORGANISATIONNEL  
POUR L'ENTREPRISE**

# Qui fait quoi ?

## Médecin du travail

- Évalue la situation
- Propose des aménagements adaptés
- Accompagne le maintien dans l'emploi
- Prend contact avec les institutions spécialisées

## CAP EMPLOI

- Accompagne le salarié et l'employeur
- Facilite les démarches



## AGEFIPH

- Finance les aménagements
- Soutient le maintien dans l'emploi



## CGSS de la Guadeloupe

- Gère les arrêts de travail
- Assure l'indemnisation



**CES ACTEURS TRAVAILLENT ENSEMBLE.  
LE DIRIGEANT ET LA SALARIÉE NE SONT PAS SEULS**

# Contacts utiles

## CPME Guadeloupe

 [contact@cpme-guadeloupe.fr](mailto:contact@cpme-guadeloupe.fr)

## CPME Guadeloupe – Commission Santé

 [commission.sante@cpme-guadeloupe.fr](mailto:commission.sante@cpme-guadeloupe.fr)

## Médecine du travail


 CIST: [assistantesociale@cist-gpe.com](mailto:assistantesociale@cist-gpe.com)

Ou l'organisme de médecine du travail auquel vous êtes rattaché.  
N'hésitez pas à contacter la CPME Guadeloupe si nécessaire.


## CAP EMPLOI Guadeloupe

 [info@capemploi971.com](mailto:info@capemploi971.com)

## AGEFIPH Guadeloupe

 [antilles-guyane@agefiph.asso.fr](mailto:antilles-guyane@agefiph.asso.fr)

## CGSS Guadeloupe

 contactez directement la CPME :  
[contact@cpme-guadeloupe.fr](mailto:contact@cpme-guadeloupe.fr)

**LA CPME PEUT VOUS ORIENTER VERS LE BON  
INTERLOCUTEUR SELON VOTRE SITUATION**

# La CPME vous accompagne

**Maintenir l'emploi, c'est protéger la salariée... et votre entreprise.**

L'endométriose est un enjeu de santé publique, mais aussi un enjeu économique pour les TPE et PME. Avec les bons réflexes, les bons partenaires et les bons outils :

Il est possible d'agir efficacement.

**LA CPME GUADELOUPE S'ENGAGE À ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS AVEC DES SOLUTIONS CONCRÈTES, PRAGMATIQUES ET ADAPTÉES À LEURS RÉALITÉS**

**À LA CPME NOUS AGISSONS CHAQUE JOUR POUR SOUTENIR L'EMPLOI DANS LES TPE/ PME**



**Besoin d'accompagnement ?**

**CPME Guadeloupe – Commission Santé**

[commission.sante@cpme-guadeloupe.fr](mailto:commission.sante@cpme-guadeloupe.fr)

# Notre engagement aux côtés des dirigeants

La CPME Guadeloupe s'engage à accompagner les dirigeants face aux enjeux de santé au travail, et plus largement face aux maladies chroniques qui impactent directement la performance des entreprises. À travers ce guide, notre ambition est claire :

## **DONNER AUX CHEFS D'ENTREPRISE DES OUTILS CONCRETS, ACCESSIBLES ET DIRECTEMENT MOBILISABLES.**

Nous agissons pour :

- Mieux informer les dirigeants,
- Faciliter l'accès aux dispositifs existants,
- Créer des passerelles entre entreprises et institutions,
- Favoriser le maintien dans l'emploi,
- Et soutenir durablement l'activité des TPE et PME.

## **CE GUIDE CONSTITUE UNE PREMIERE ETAPE VERS UNE DÉMARCHÉ QUI S'INSCRIT DANS LA DURÉE**

Ce guide s'intègre dans une série dédiée aux maladies chroniques en entreprise qui feront l'objet de futurs outils, afin d'accompagner durablement les entreprises du territoire.

Prochaines thématiques envisagées :

- Drépanocytose
- Troubles musculosquelettiques
- Santé mentale
- Maladies invalidantes, ...

## **OBJECTIF : CONSTRUIRE UNE BOITE À OUTILS COMPLÈTE POUR LES DIRIGEANTS**

# Check-list Dirigeant

Face à une situation d'absences répétées ou de difficultés pour maintenir la performance, posez-vous les bonnes questions :

## Observation

- Ai-je identifié une situation récurrente (absences, fatigue, baisse de performance) ?
- Ai-je analysé son impact sur mon organisation ?

## Dialogue

- Ai-je échangé avec la salariée dans un cadre de confiance ?
- Ai-je clarifié ses besoins et ses contraintes ?

## Accompagnement

- Ai-je sollicité la médecine du travail ?
- Ai-je identifié des aménagements possibles ?

## Action

- Ai-je mis en place des ajustements concrets ?
- Ai-je évalué leur impact ?

## Mobilisation des aides

- Ai-je identifié les dispositifs mobilisables (AGEFIPH, CAP EMPLOI...) ?
- Ai-je sollicité un accompagnement externe ?

## À RETENIR

**VOUS N'AVEZ PAS À GÉRER CETTE SITUATION SEUL.  
DES SOLUTIONS EXISTENT POUR VOUS ACCOMPAGNER.**