



OCTOBRE 2026

OCTOBRE ROSE EN ENTREPRISE 2026

CANCER ET EMPLOI : CE QUE FONT RÉELLEMENT LES ENTREPRISES MAROCAINES

ENQUÊTE DRH.MA AUPRÈS DE 113 ENTREPRISES

L'enquête Octobre Rose en Entreprise 2026 de DRH.ma mesure les pratiques des entreprises marocaines en matière de prévention du cancer, d'accompagnement des collaborateurs malades et de maintien dans l'emploi. Elle est conduite chaque année et s'appuie sur sept dimensions : prévention et dépistage, accompagnement humain, protection sociale, maintien dans l'emploi, retour au travail, équité professionnelle et gouvernance RH.

Le questionnaire en ligne comporte 19 questions. Chaque question filtre est suivie d'une question de détail, posée uniquement aux entreprises qui ont répondu positivement : les bases de calcul sont donc précisées sur chaque page. Les pourcentages sont exprimés en part des entreprises concernées.

L'enquête repose sur les réponses de 113 entreprises. 40,7 % des répondants comptent moins de 250 collaborateurs, 43,4 % de 250 à 500, 8,0 % de 501 à 1.000 et 8,0 % plus de 1.000. 70,8 % sont des entreprises privées marocaines, 21,2 % des filiales de multinationales, 6,2 % des entreprises ou établissements publics et 1,8 % des associations. Le commerce, la distribution, l'hôtellerie et la restauration forment le premier secteur (29,2 %), devant l'industrie, les mines et l'énergie (21,2 %).

L'échantillon est non probabiliste : les résultats décrivent les entreprises répondantes et ne sont pas extrapolables à l'ensemble du tissu économique marocain. Les croisements portant sur de petits effectifs (entreprises publiques, associations, entreprises de plus de 500 collaborateurs, certains secteurs) sont donnés à titre indicatif. Les réponses sont confidentielles et traitées de manière agrégée.



113 ENTREPRISES
RÉPONDANTES



OCTOBRE 2026
PÉRIODE



7 DIMENSIONS
ÉVALUÉES



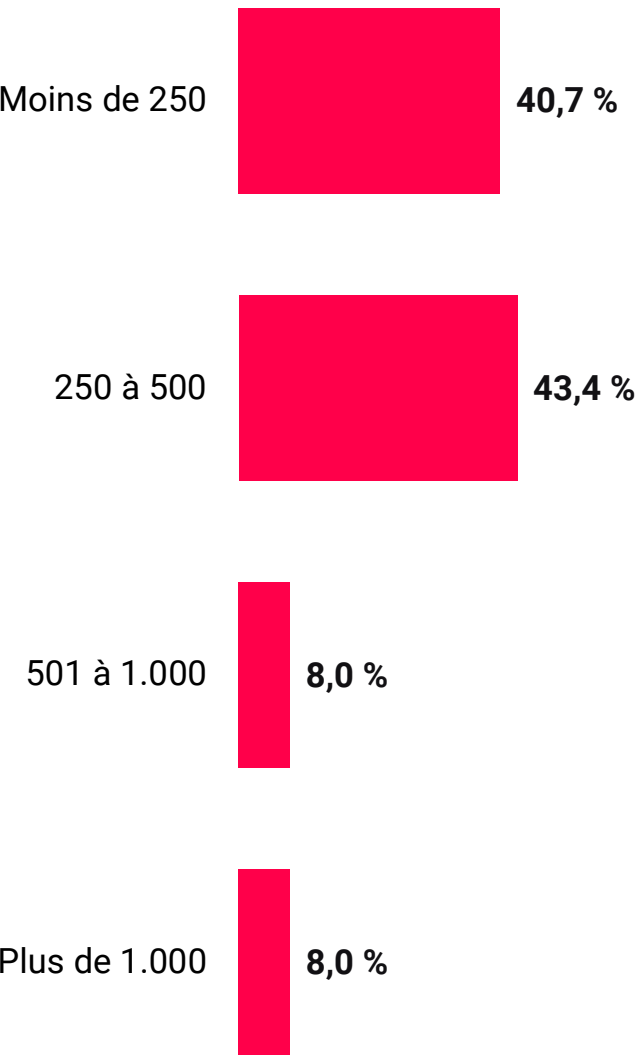
ONLINE
QUESTIONNAIRE

PROFIL DES RÉPONDANTS

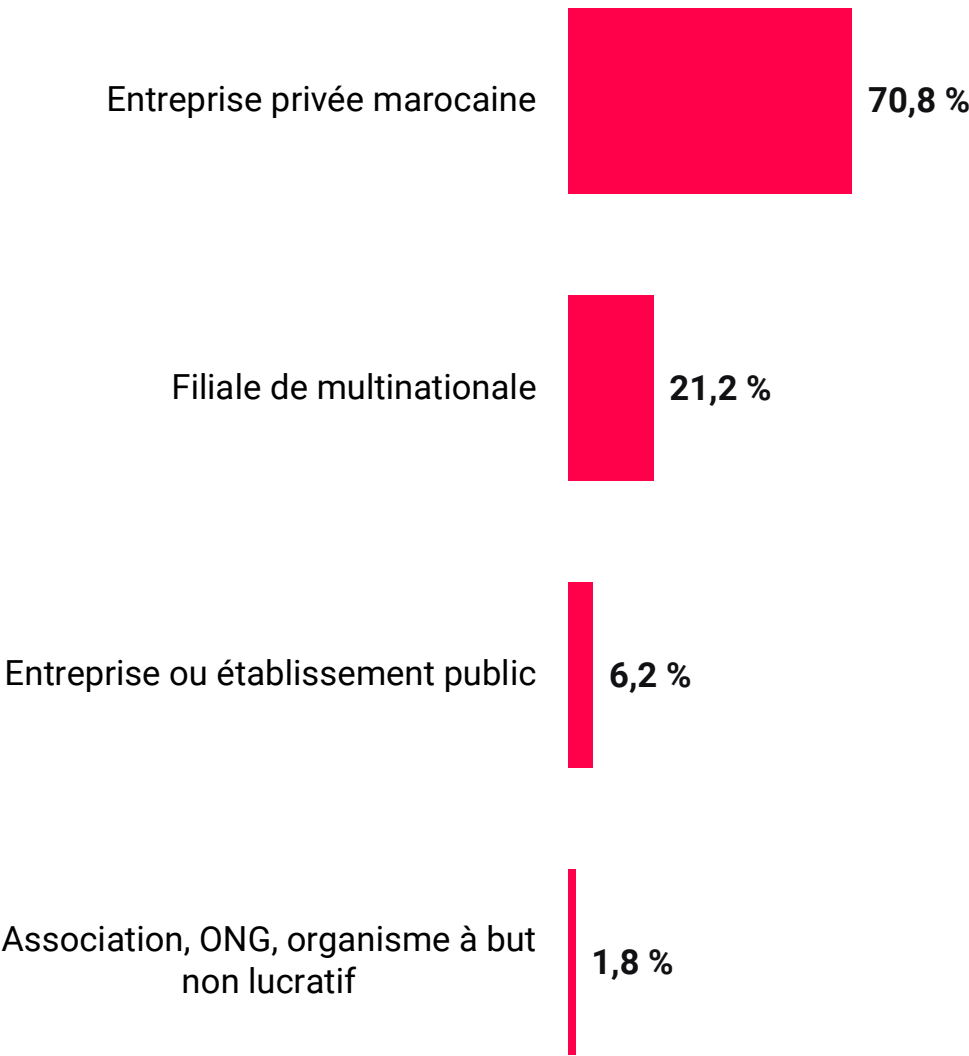
DES ENTREPRISES PRIVÉES MAROCAINES DE MOINS DE 500 COLLABORATEURS EN MAJORITÉ

BASE : 113 RÉPONDANTS

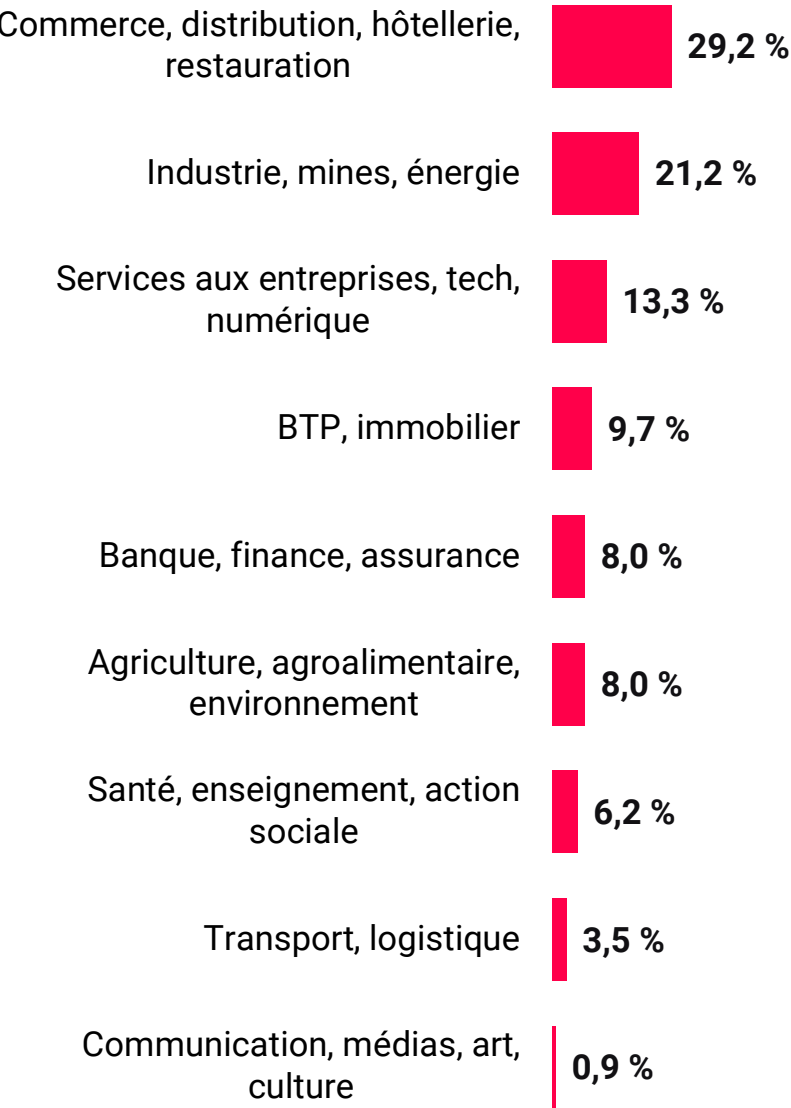
EFFECTIF DE L'ENTREPRISE



TYPE D'ORGANISATION



SECTEUR D'ACTIVITÉ



DISPOSITIF OCTOBRE ROSE ET PRÉVENTION

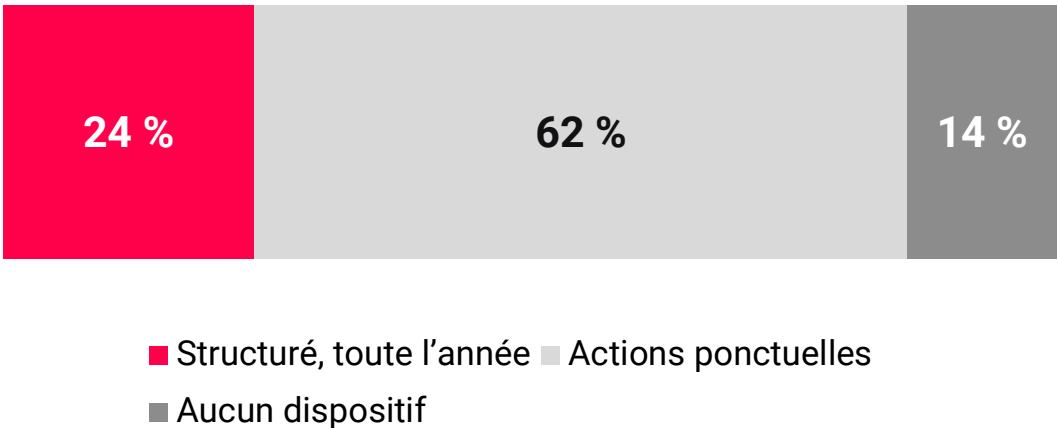
UNE ENTREPRISE SUR QUATRE SEULEMENT DISPOSE D'UN DISPOSITIF STRUCTURÉ TOUTE L'ANNÉE

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise dispose-t-elle d'un dispositif Octobre Rose (sensibilisation, dépistage, accompagnement) ?

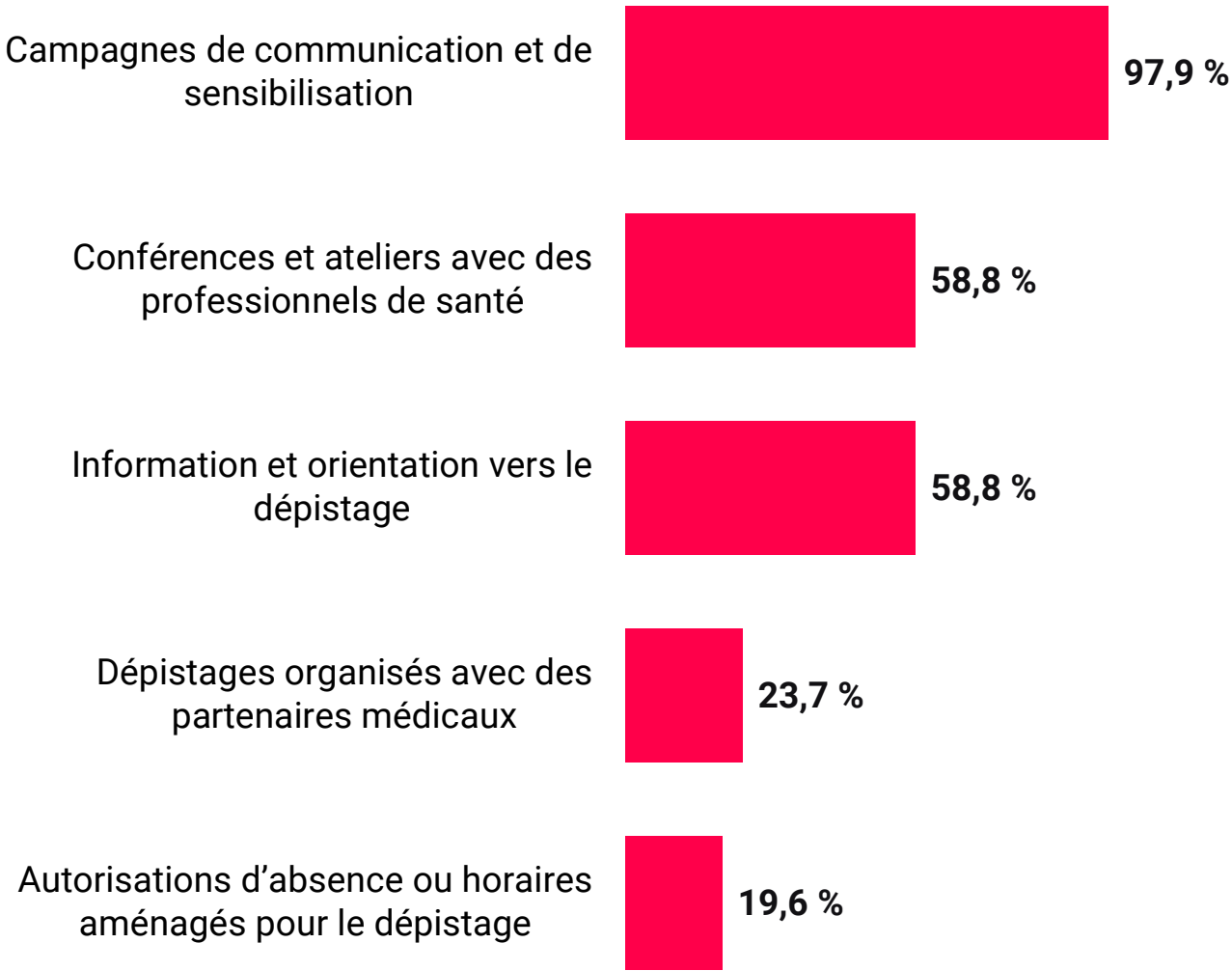
23,9 %
DISPOSITIF STRUCTURÉ

27 entreprises sur 113



Plus de six entreprises sur dix (61,9 %) limitent leur action à des opérations ponctuelles pendant Octobre Rose et 14,2 % n'ont aucun dispositif. Parmi les 97 entreprises dotées d'un dispositif, 97,9 % ont mené des campagnes de sensibilisation, mais seules 23,7 % organisent des dépistages avec des partenaires médicaux et 19,6 % accordent des autorisations d'absence pour se faire dépister. Le dispositif structuré progresse avec la taille (8,7 % sous 250 collaborateurs, 26,5 % de 250 à 500, 55,6 % au-delà) et avec l'actionnariat : 54,2 % des filiales de multinationales, contre 11,3 % des entreprises privées marocaines.

ACTIONS DE PRÉVENTION MENÉES



Base : 97 entreprises disposant d'un dispositif. Plusieurs réponses possibles.

PRÉPARATION DES MANAGERS ET DES ÉQUIPES RH

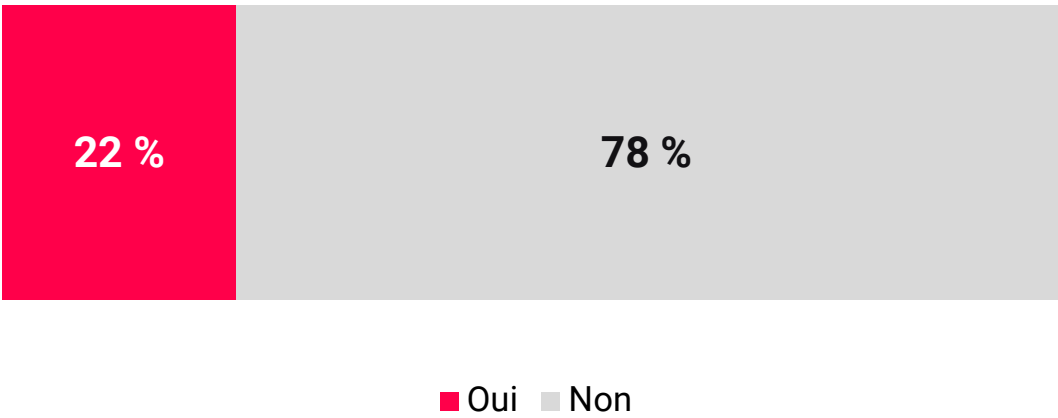
PRÈS DE HUIT ENTREPRISES SUR DIX N'ONT PAS PRÉPARÉ LEURS MANAGERS

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise a-t-elle prévu une préparation de ses managers et de ses équipes RH à l'accompagnement d'un collaborateur atteint d'un cancer ?

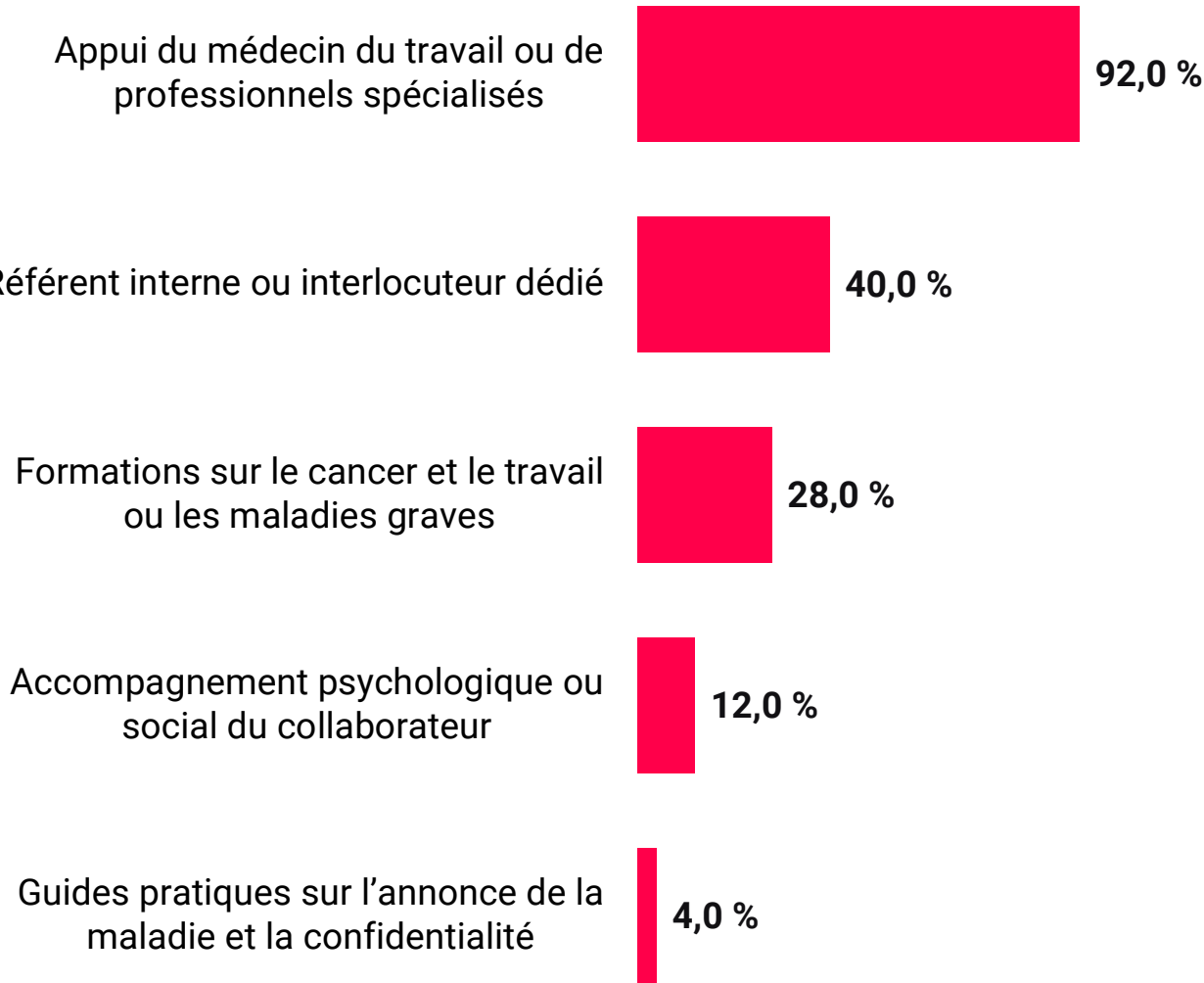
22,1 %
MANAGERS PRÉPARÉS

25 entreprises sur 113



Seules 25 entreprises sur 113 (22,1 %) ont préparé leurs managers et leurs équipes RH à l'accompagnement d'un collaborateur atteint d'un cancer. L'écart est net selon l'actionnariat (45,8 % des filiales de multinationales contre 11,3 % des entreprises privées marocaines) et selon la taille (50,0 % au-delà de 500 collaborateurs, 15,2 % sous 250). Parmi les 25 entreprises concernées, 92,0 % s'appuient sur le médecin du travail et 40,0 % désignent un référent interne, mais 28,0 % seulement proposent une formation, soit 7 entreprises, et une seule remet un guide sur l'annonce de la maladie et la confidentialité.

MODES DE PRÉPARATION



Base : 25 entreprises ayant préparé leurs managers. Plusieurs réponses possibles.

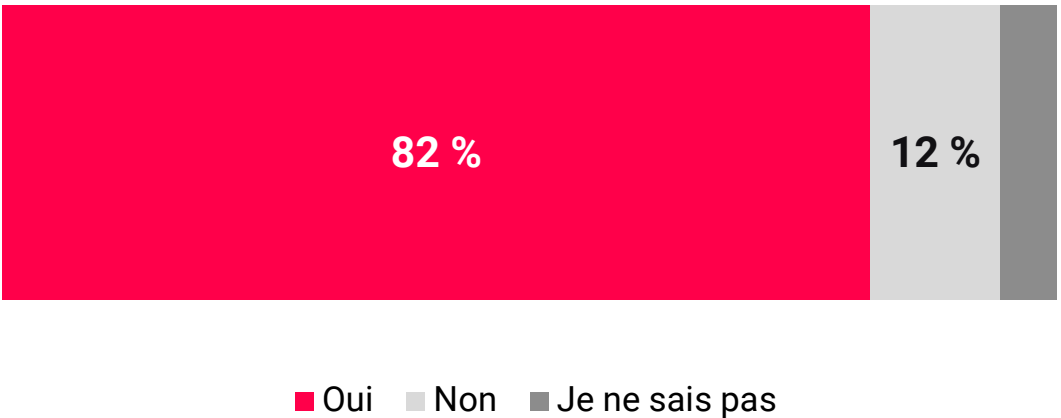
LA PROTECTION DU REVENU EST LA DIMENSION LA MIEUX COUVERTE, MAIS ELLE REPOSE SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise a-t-elle prévu des dispositifs de protection sociale ou de maintien des revenus pour un collaborateur atteint d'un cancer ?

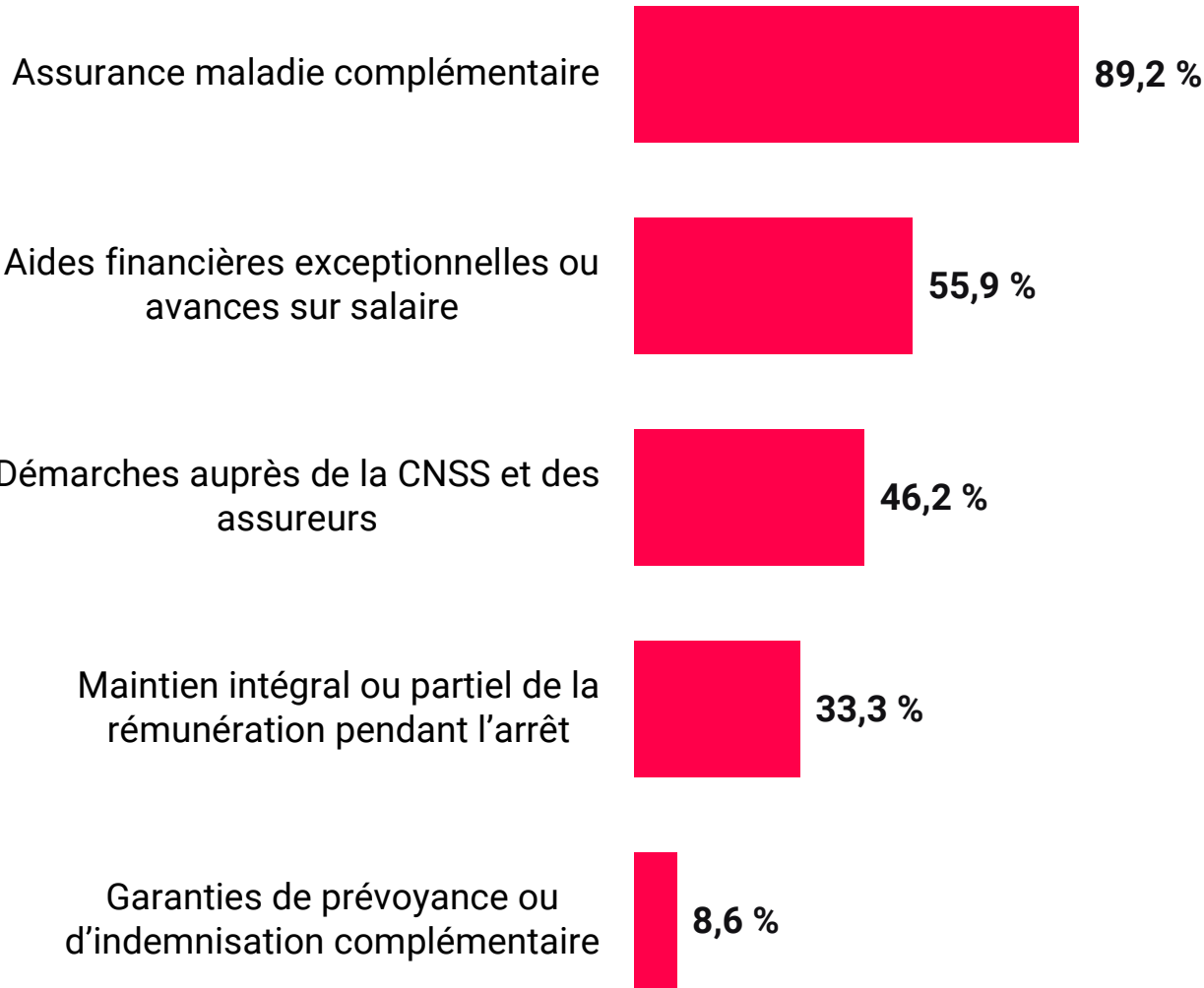
82,3 %
PROTECTION SOCIALE

93 entreprises sur 113



Quatre entreprises sur cinq (82,3 %) déclarent un dispositif de protection sociale ou de maintien des revenus : c'est la dimension la mieux couverte de l'enquête. Elle repose sur la complémentaire santé, citée par 89,2 % des entreprises concernées. Le maintien de la rémunération pendant l'arrêt n'est cité que par 33,3 % d'entre elles (31 entreprises, soit 27,4 % de l'échantillon) et les garanties de prévoyance par 8,6 %. La couverture varie avec la taille : 63,0 % sous 250 collaborateurs, 95,9 % de 250 à 500, 94,4 % au-delà. L'article 32 du Code du travail suspend le contrat pendant l'absence pour maladie : le revenu pendant l'arrêt dépend alors des choix de l'entreprise et des prestations de la CNSS.

DISPOSITIFS PROPOSÉS



Base : 93 entreprises ayant prévu une protection. Plusieurs réponses possibles.

AMÉNAGEMENTS POUR LE COLLABORATEUR MALADE

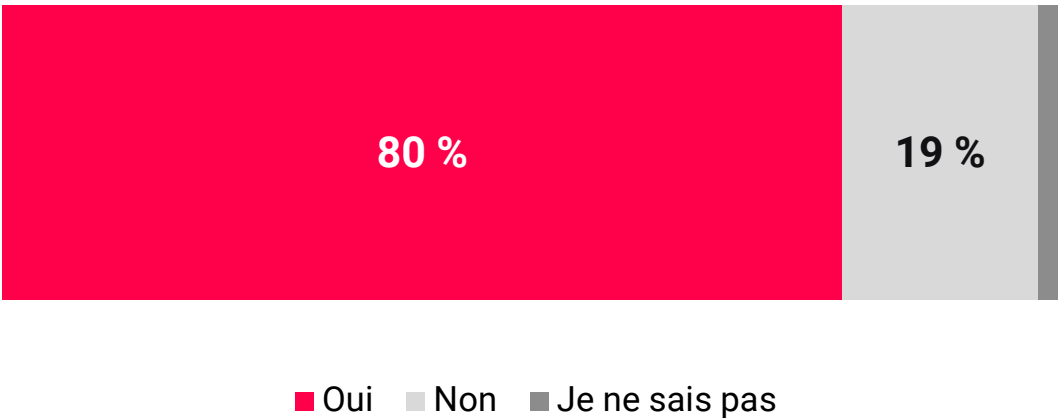
L'ADAPTATION DES HORAIRES EST LA MESURE PRESQUE UNIVERSELLE

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise a-t-elle prévu ou déjà mis en place des aménagements pour un collaborateur atteint d'un cancer ?

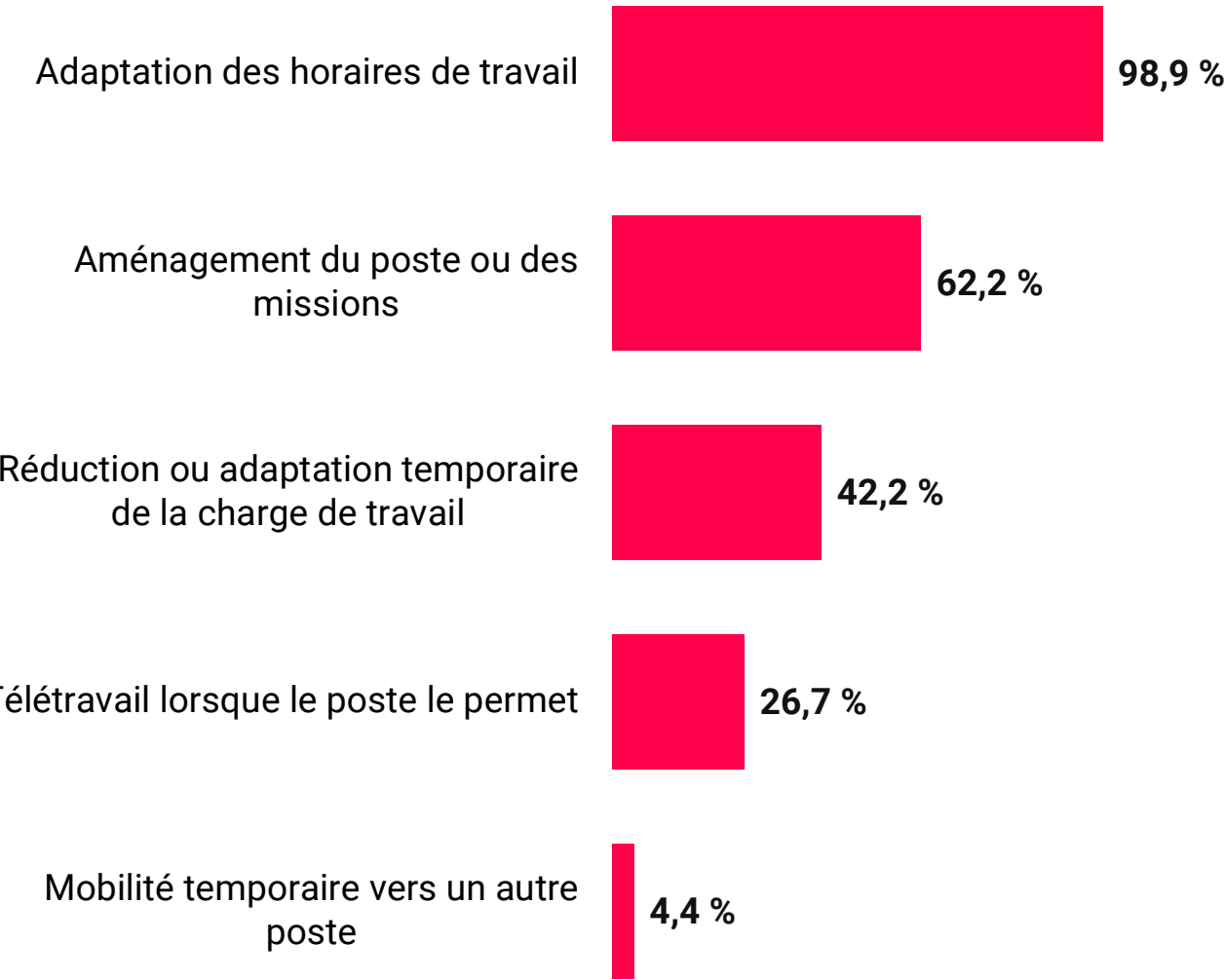
79,6 %
AMÉNAGEMENTS PRÉVUS

90 entreprises sur 113



Quatre entreprises sur cinq (79,6 %) ont prévu ou déjà mis en place des aménagements pour un collaborateur atteint d'un cancer. L'adaptation des horaires est quasi universelle parmi elles (98,9 %), devant l'aménagement du poste ou des missions (62,2 %) et la réduction temporaire de la charge (42,2 %). Le télétravail (26,7 %) et la mobilité temporaire vers un autre poste (4,4 %) restent marginaux. Les aménagements sont plus fréquents de 250 à 500 collaborateurs (91,8 %) que sous 250 (71,7 %). Ils relèvent surtout d'ajustements individuels : 41,6 % des entreprises traitent les situations au cas par cas (voir P.10).

AMÉNAGEMENTS PROPOSÉS



Base : 90 entreprises ayant des aménagements. Plusieurs réponses possibles.

RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CANCER

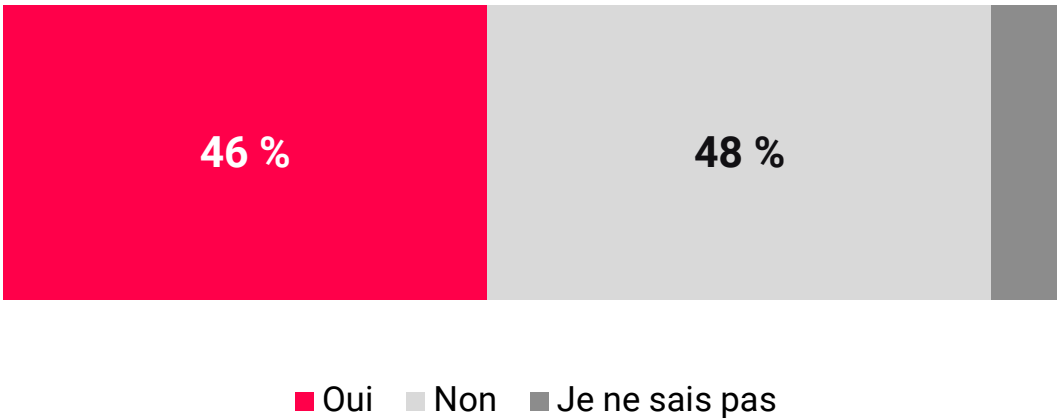
MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DEUX A PRÉVU UN DISPOSITIF DE RETOUR AU TRAVAIL

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise a-t-elle prévu un dispositif de retour au travail après un cancer ?

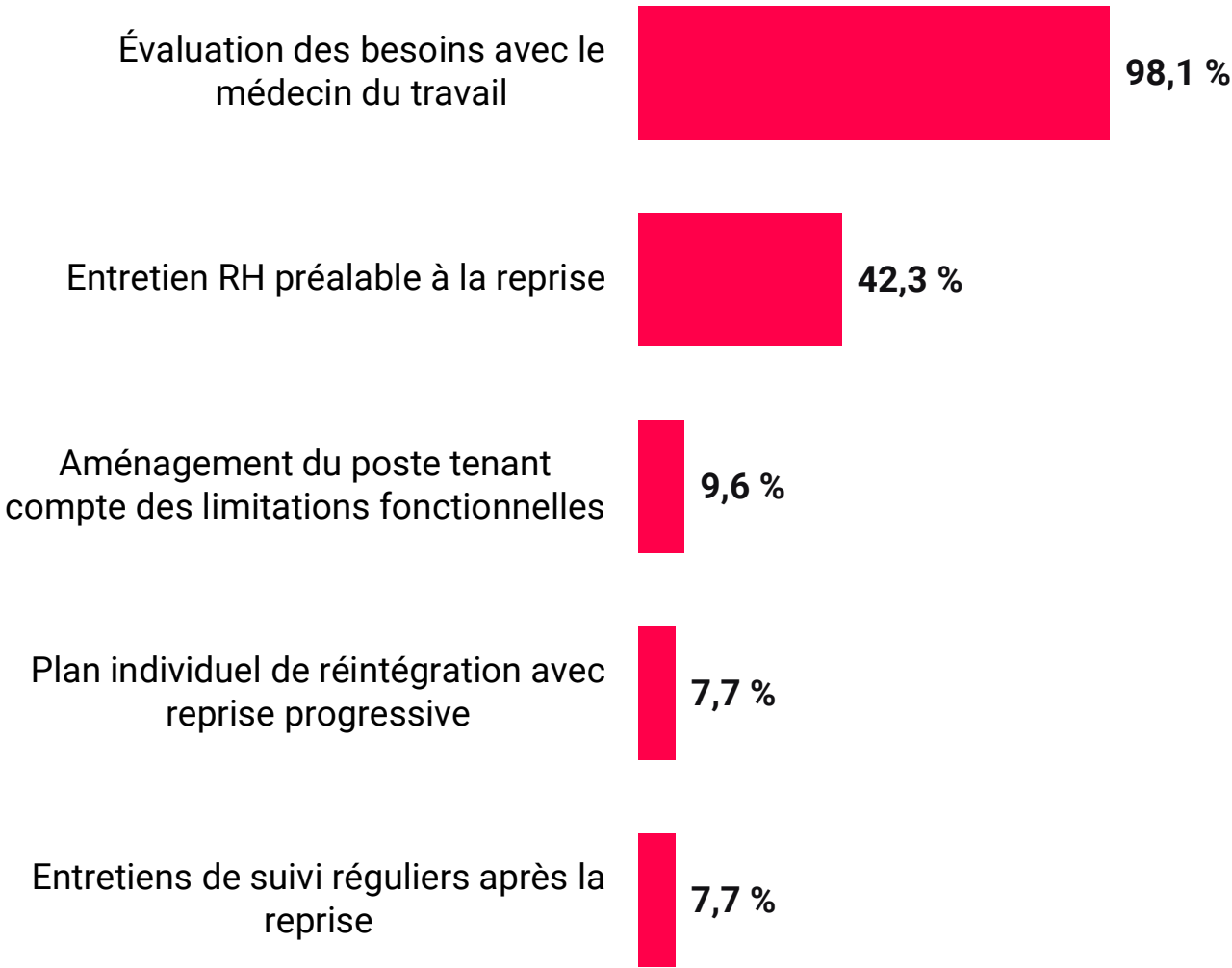
46,0 %
RETOUR AU TRAVAIL PRÉVU

52 entreprises sur 113



Moins d'une entreprise sur deux (46,0 %) a prévu un dispositif de retour au travail ; 47,8 % n'en ont pas et 6,2 % ne savent pas. Le dispositif se résume souvent à l'évaluation des besoins avec le médecin du travail (98,1 % des entreprises concernées) : 27 des 52 entreprises n'ont pas d'autre mesure. Le plan individuel de réintégration avec reprise progressive et les entretiens de suivi ne sont cités que par 4 entreprises chacun, soit 3,5 % de l'échantillon. Les filiales de multinationales (79,2 %) devancent les entreprises privées marocaines (32,5 %), et les entreprises de 250 à 500 collaborateurs (59,2 %) celles de moins de 250 (23,9 %).

MESURES DE RETOUR ET DE SUIVI



Base : 52 entreprises ayant un dispositif de retour. Plusieurs réponses possibles.

CARRIÈRE ET NON-DISCRIMINATION

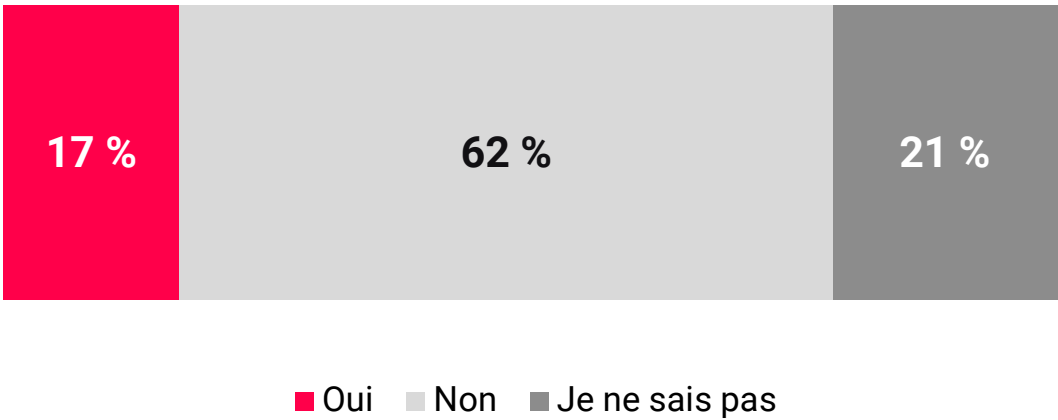
SEULES 16,8 % DES ENTREPRISES PROTÈGENT LA CARRIÈRE DU COLLABORATEUR MALADE

BASE : 113 RÉPONDANTS

Votre entreprise a-t-elle prévu des mesures pour que le cancer ne pénalise pas la carrière d'un collaborateur ?

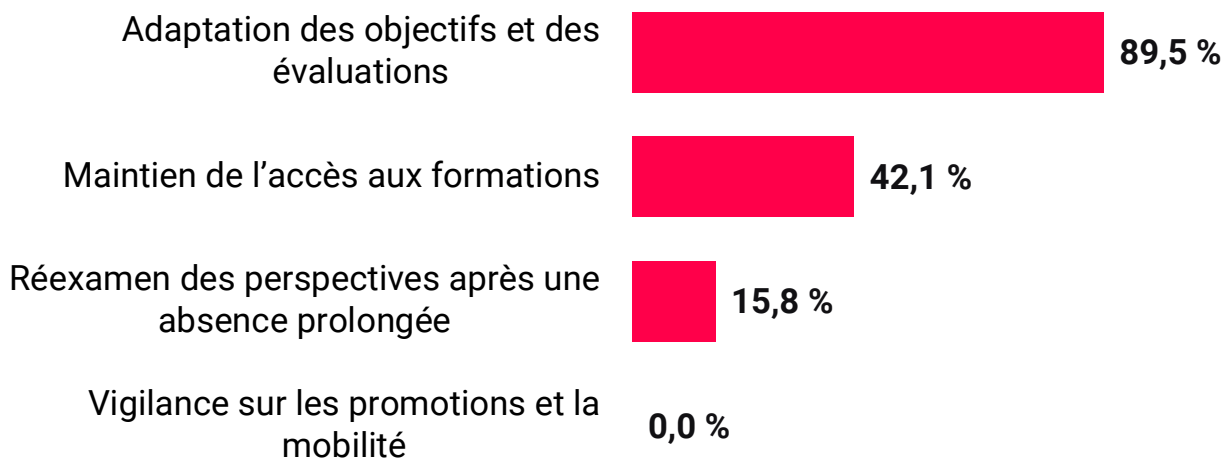
16,8 %
CARRIÈRE PROTÉGÉE

19 entreprises sur 113

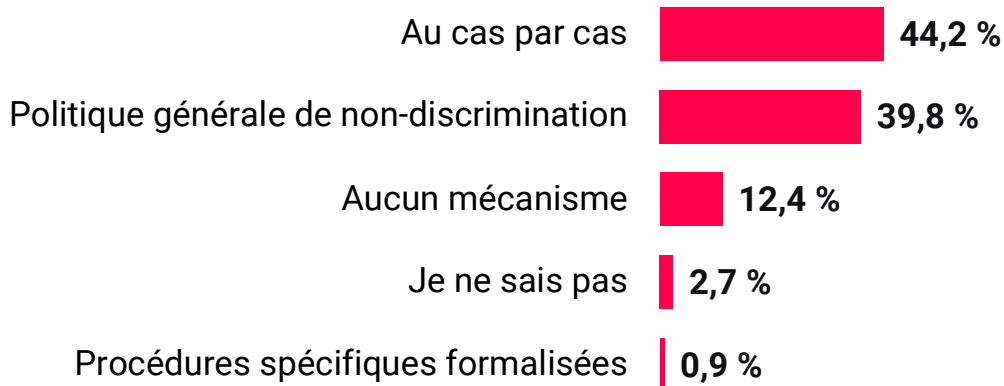


Seules 19 entreprises (16,8 %) ont prévu des mesures pour que le cancer ne pénalise pas la carrière d'un collaborateur; 61,9 % n'en ont pas et 21,2 % ne savent pas. Parmi les 19 entreprises concernées, 89,5 % adaptent les objectifs et les évaluations de performance, 42,1 % maintiennent l'accès aux formations et aucune ne déclare de vigilance sur l'accès aux promotions et à la mobilité. Les filiales de multinationales (41,7 %) protègent davantage la carrière que les entreprises privées marocaines (6,3 %). Sur la non-discrimination, 44,2 % des entreprises agissent au cas par cas, 39,8 % s'en remettent à leur politique générale et une seule dispose de procédures spécifiques et formalisées.

MESURES POUR LA CARRIÈRE (BASE 19)



PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS (BASE 113)



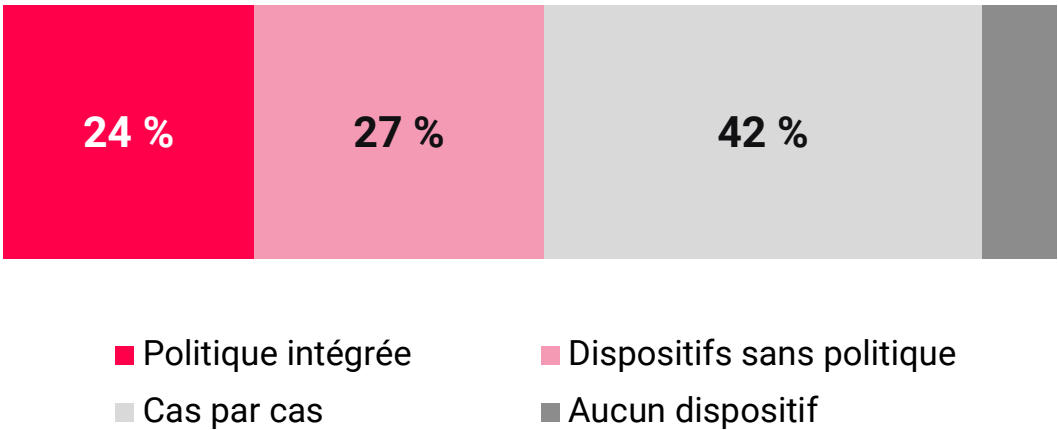
AUCUNE ENTREPRISE NE DÉCLARE UNE POLITIQUE SPÉCIFIQUE DOTÉE DE MOYENS DÉDIÉS

BASE : 113 RÉPONDANTS

Quel est le niveau de formalisation de la politique de votre entreprise en matière de cancer et emploi ?

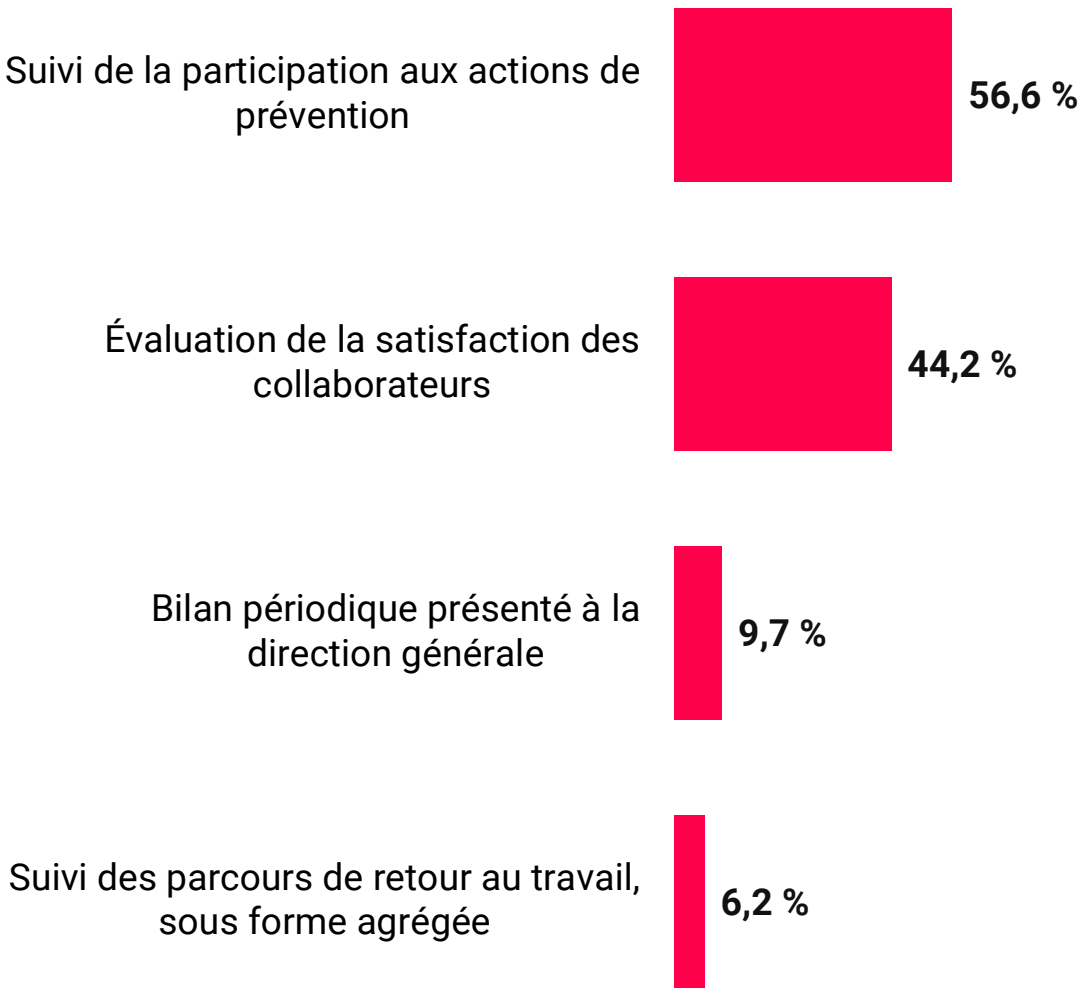
23,9 %
POLITIQUE INTÉGRÉE

27 entreprises sur 113



La politique cancer et emploi reste peu formalisée : 41,6 % des entreprises traitent les situations au cas par cas, 27,4 % disposent de dispositifs sans politique formalisée et 7,1 % d'aucun dispositif. Seules 27 entreprises (23,9 %) ont une politique intégrée à leur stratégie de santé au travail, et aucune ne déclare une politique spécifique dotée de moyens dédiés. L'évaluation reste élémentaire : 56,6 % suivent la participation aux actions, 9,7 % présentent un bilan périodique à la direction générale et 6,2 % suivent les parcours de retour. Lecture prudente : la question n'offrait pas de réponse « aucune évaluation » et les 16 entreprises sans dispositif ont toutes retenu l'évaluation de la satisfaction.

ÉVALUATION DES ACTIONS



Base : 113 entreprises. Plusieurs réponses possibles.

INTENTIONS POUR LES 12 PROCHAINS MOIS

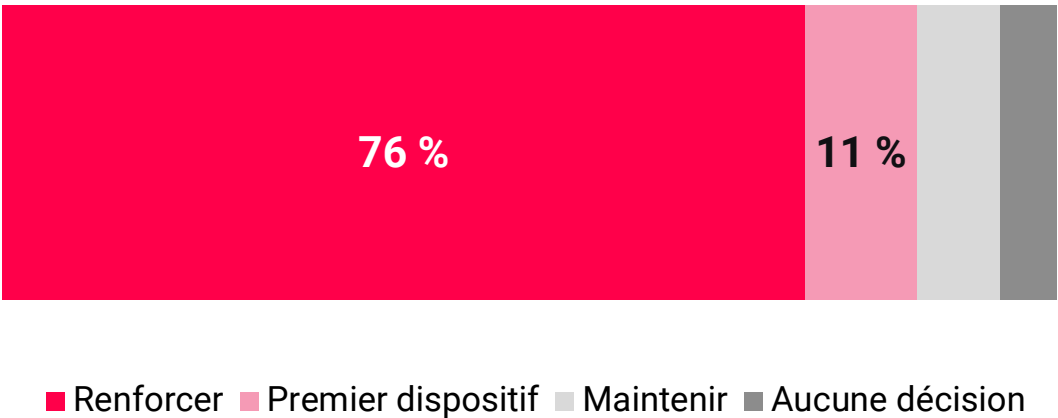
TROIS ENTREPRISES SUR QUATRE PRÉVOIENT DE RENFORCER LEURS ACTIONS

BASE : 113 RÉPONDANTS

Quelles sont les intentions de votre entreprise pour les 12 prochains mois en matière de prévention du cancer et d'accompagnement des collaborateurs ?

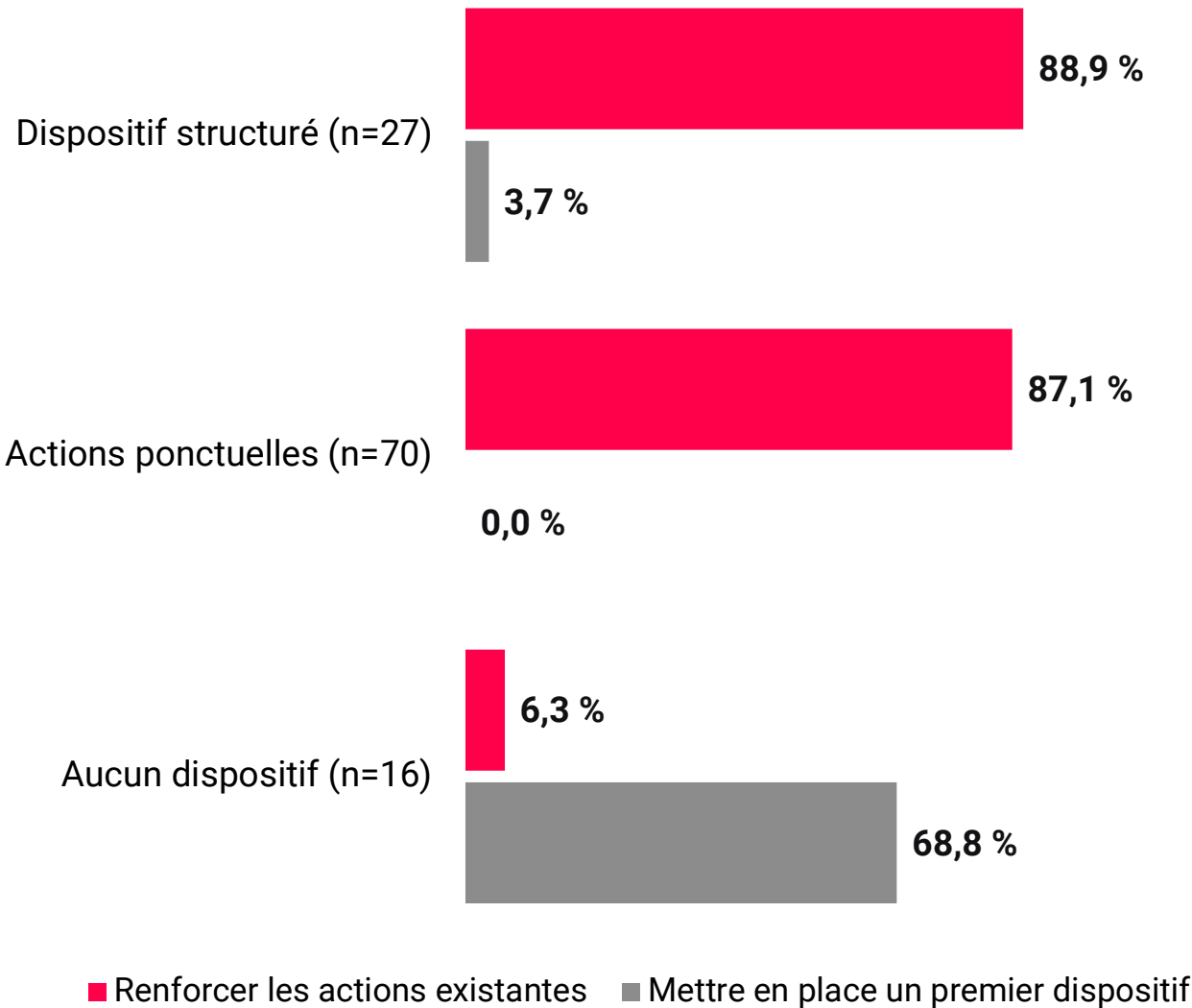
76,1 %
RENFORCER LES ACTIONS

86 entreprises sur 113



Les intentions pour les 12 prochains mois vont vers le renforcement : 76,1 % des entreprises comptent renforcer leurs actions existantes, 10,6 % mettre en place un premier dispositif et 8,0 % maintenir l'existant. Aucune ne prévoit de réduire ou de suspendre ses actions. Les 16 entreprises sans dispositif ne sont pas à l'arrêt : 11 d'entre elles (68,8 %) prévoient d'en créer un, mais 4 n'ont encore pris aucune décision. Au total, 6 entreprises (5,3 %) déclarent n'avoir pris aucune décision à ce jour.

SELON LE NIVEAU DE DISPOSITIF ACTUEL



Base : 113 entreprises, par niveau de dispositif actuel.

UNE PRÉVENTION QUI S'ARRÊTE À LA COMMUNICATION

L'enquête dessine un engagement réel mais étroit. Parmi les entreprises dotées d'un dispositif, la communication de sensibilisation est quasi systématique (97,9 %), et la protection du revenu comme l'adaptation des horaires sont répandues : 82,3 % et 79,6 % des entreprises déclarent ces dispositifs.

En revanche, ce qui exige une organisation durable reste rare : 22,1 % préparent leurs managers, 46,0 % ont prévu un retour au travail et 16,8 % protègent la carrière.

Les cinq piliers mesurés (préparation des managers, protection sociale, aménagements, retour au travail, carrière) ne sont cumulés que par 15 entreprises (13,3 %), tandis que 13 (11,5 %) n'en couvrent aucun. En moyenne, une entreprise en couvre 2,5 sur 5.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL, SEUL APPUI DE L'ACCOMPAGNEMENT

Un même acteur revient à chaque étape : le médecin du travail est cité par 92,0 % des entreprises qui préparent leurs managers et par 98,1 % de celles qui ont un dispositif de retour. Ce recours s'inscrit dans le cadre du Code du travail, qui organise la médecine du travail dans l'entreprise, mais il révèle aussi la rareté des autres outils.

Seules 7 entreprises forment leurs managers, 4 prévoient une reprise progressive et 3 proposent un accompagnement psychologique ou social au collaborateur.

La carrière confirme ce déficit d'outils : aucune entreprise ne déclare de vigilance sur l'accès aux promotions et à la mobilité, et les mesures citées se limitent à l'adaptation des objectifs (17 entreprises) et au maintien de l'accès aux formations (8).

L'ACTIONNARIAT PÈSE PLUS QUE LA TAILLE

Les filiales de multinationales (24 entreprises) couvrent en moyenne 3,4 piliers sur 5, contre 2,1 pour les entreprises privées marocaines (80). Elles sont 54,2 % à avoir un dispositif structuré contre 11,3 %, 45,8 % à avoir préparé leurs managers contre 11,3 % et 41,7 % à protéger la carrière contre 6,3 %.

L'écart ne se réduit pas à la taille. Dans la tranche de 250 à 500 collaborateurs, les 34 entreprises privées marocaines sont 8,8 % à avoir un dispositif structuré, contre 66,7 % des 15 filiales de la même tranche, et 5,9 % à protéger la carrière contre 26,7 %. La protection du revenu et les aménagements ne distinguent pas les deux groupes (94,1 % contre 86,7 % pour les aménagements).

Les entreprises publiques (7) et les associations (2) sont trop peu nombreuses pour une lecture fiable.

LES PETITES STRUCTURES ET CERTAINS SECTEURS EN RETRAIT

Sous 250 collaborateurs (46 entreprises), 28,3 % n'ont aucun dispositif, contre 4,1 % de 250 à 500 ; 23,9 % ont prévu un retour au travail contre 59,2 % ; la couverture moyenne est de 1,8 pilier contre 2,8 puis 3,3 au-delà de 500.

Par secteur, la lecture reste prudente (de 4 à 33 entreprises par secteur) : le BTP et l'immobilier (11 entreprises) comptent 45,5 % d'entreprises sans dispositif et aucun dispositif de retour au travail ; l'agriculture, l'agroalimentaire et l'environnement (9) n'ont ni dispositif structuré ni retour au travail prévu ; la banque, la finance et l'assurance (9) sont 66,7 % à avoir un dispositif structuré.

L'échantillon étant non probabiliste, ces écarts décrivent les entreprises répondantes et non l'ensemble des entreprises marocaines.

INSIGHTS DE L'ÉTUDE

1- Le dispositif structuré reste minoritaire : 23,9 % des entreprises ont un dispositif actif toute l'année, 61,9 % se limitent à des actions ponctuelles et 14,2 % n'en ont pas.

2- La communication est le premier levier de prévention (97,9 % des entreprises dotées d'un dispositif), loin devant les dépistages organisés (23,7 %).

3- La protection du revenu est la dimension la mieux couverte (82,3 %), mais elle repose sur la complémentaire santé (89,2 %) plus que sur le maintien de la rémunération (33,3 %).

4- Les aménagements sont répandus (79,6 %) mais concentrés sur les horaires (98,9 %) ; le télétravail n'est cité que par 26,7 % des entreprises concernées.

5- Le retour au travail repose sur le médecin du travail (98,1 %) ; seules 4 entreprises prévoient un plan individuel de réintégration avec reprise progressive.

6- La préparation des managers est le maillon faible : 22,1 % des entreprises, dont 7 seulement proposent une formation.

7- La carrière est l'angle mort : 16,8 % ont prévu des mesures, 61,9 % n'en ont pas et 21,2 % ne savent pas.

8- La gouvernance reste informelle : 41,6 % traitent les situations au cas par cas, aucune ne déclare de politique dotée de moyens dédiés et une seule dispose de procédures anti-discrimination formalisées.

9- L'actionnariat différencie plus que la taille : 3,4 piliers sur 5 pour les filiales de multinationales, 2,1 pour les entreprises privées marocaines.

10- Les intentions sont favorables : 76,1 % comptent renforcer leurs actions et aucune ne prévoit de les réduire, mais 6 entreprises (5,3 %) n'ont pris aucune décision.

RECOMMANDATIONS

Cette enquête décrit des entreprises qui communiquent et protègent le revenu, mais qui équipent peu les managers, le retour au poste et la carrière. Cinq priorités se dégagent pour les directions des ressources humaines.

1. DU MOIS D'OCTOBRE À L'ANNÉE

L'action : transformer la campagne annuelle en calendrier sur douze mois, avec des dépistages organisés et des autorisations d'absence formalisées. L'objectif : sortir des 61,9 % d'entreprises limitées à des actions ponctuelles.

2. PRÉPARER LES MANAGERS

L'action : former les managers, désigner un référent interne et remettre un guide sur l'annonce de la maladie et la confidentialité. L'objectif : ne pas laisser l'accompagnement reposer sur le seul médecin du travail.

3. STRUCTURER LE RETOUR AU TRAVAIL

L'action : instaurer un entretien de reprise, un plan individuel de réintégration avec reprise progressive et des entretiens de suivi. L'objectif : dépasser l'évaluation médicale seule, unique mesure de 27 des 52 entreprises qui ont un dispositif.

4. PROTÉGER LA CARRIÈRE

L'action : adapter les objectifs et les évaluations pendant et après l'absence, maintenir l'accès aux formations et surveiller les promotions. L'objectif : combler un angle mort où aucune entreprise n'exerce de vigilance sur les promotions et la mobilité.

5. FORMALISER ET ÉVALUER

L'action : adopter une politique écrite intégrée à la stratégie de santé au travail, avec des procédures de non-discrimination et un bilan annuel présenté à la direction générale. L'objectif : passer du cas par cas (41,6 %) à des règles connues de tous, et mesurer les résultats.

120.000 LECTEURS PAR MOIS

REJOIGNEZ LA PREMIÈRE COMMUNAUTÉ RH EN LIGNE AU MAROC



