



ligue contre le cancer

Ma collaboratrice, mon collaborateur a un cancer

Un guide de la Ligue contre le cancer à l'intention des supérieurs
Accompagner le retour au travail quotidien



Accompagner le retour au travail quotidien

Chaque cancer est unique

«Le cancer n'existe pas», pourrait-on dire. En effet, il existe de nombreux types de cancer et maintes façons de réagir à la maladie. Chaque personne gère la situation de manière très personnelle.

Ce que l'entreprise doit savoir

Le cancer laisse des traces. La maladie opère des changements au niveau du corps comme du mental. Ainsi, les personnes touchées par le cancer ressentent fréquemment une fatigue chronique et des problèmes de concentration. Il arrive également qu'elles résistent moins bien qu'avant aux sollicitations, pendant un certain temps.

Les supérieurs jouent un rôle essentiel

En tant que supérieure ou supérieur hiérarchique, vous devez trouver le juste équilibre entre responsabilité et sollicitude.

Par votre accompagnement attentif et conséquent, vous contribuez dans une large mesure à la qualité du climat de travail et au bon déroulement du processus de réinsertion professionnelle.

Votre service du personnel peut vous aider à passer le cap de cette période complexe.

Diagnostic et annonce de la maladie

« Je crains de perdre mon poste si j'annonce ma maladie à mon employeur. Je me sens parfois coupable de faire porter à mes collègues une charge de travail plus lourde. J'ai besoin de sécurité, de soutien et d'écoute. » *Nom connu de la rédaction

La check-list pour les supérieurs (phase 1)

- Je me laisse le temps d'intégrer cette situation déstabilisante et les réactions qu'elle suscite en moi. Au besoin, je n'hésite pas à demander conseil au service du personnel.
- J'assure à la personne malade qu'elle fait toujours pleinement partie de l'entreprise et que sa santé est actuellement la priorité.
- Je m'efforce d'avoir une attitude compréhensive. J'offre mon soutien et reste à l'écoute.
- Je cherche à déterminer les besoins particuliers de la personne malade directement avec elle: qui doit être informé de quoi, quand et comment? Qui peut ou doit rester en contact avec elle? De quoi souhaite-t-elle de son côté être informée?
- Afin d'offrir à la personne malade un accompagnement optimal, j'élabore avec le service du personnel une stratégie commune.
- Je respecte les besoins que peut ressentir la personne malade en matière de communication et respecte par ailleurs aussi sa sphère privée.
- Je porte beaucoup d'attention à l'ambiance qui règne au sein de l'équipe. Je propose des entretiens individuels ou en équipe. Je réaffirme à l'occasion de ces rencontres que les émotions et les incertitudes générées par la confrontation directe avec la maladie sont des réactions normales et compréhensibles. Nous parlons ensemble des craintes de chacun de voir sa charge de travail augmenter.

Traitement de la maladie

« Pendant mes périodes d'absence, je souhaite recevoir des marques d'intérêt qui me donnent de la force. J'apprécie que l'on s'informe de mon état de santé et que l'on continue à me considérer comme faisant partie intégrante de l'entreprise. Le fait de pouvoir poursuivre mon activité m'aide à conserver mon identité professionnelle et mes relations sociales. » *Nom connu de la rédaction

La check-list pour les supérieurs (phase 2)

- Si cela ne dérange pas la personne malade, je m'informe de son état. Je prête attention à la manière dont elle souhaite communiquer sur le sujet. Je fais preuve de délicatesse et ajuste mon comportement en fonction de mon ressenti personnel et de la nature des relations que j'entretiens avec elle. J'agis en concertation avec mon équipe pour éviter d'exercer trop de pression.
- Je démontre à la personne malade qu'elle fait toujours partie intégrante de l'équipe. Je l'invite par exemple à des événements ou lui envoie – si elle le souhaite – des rapports d'activités et des comptes-rendus.
- Je rassure la personne malade en lui faisant comprendre que sa santé est prioritaire et qu'elle pourra conserver son poste au sein de l'entreprise dans la mesure du possible. Je peux aussi la réconforter en lui expliquant que son travail sera réparti au sein de l'équipe, pour la décharger et la soutenir au mieux.
- Si la personne malade continue à travailler, je veille au juste équilibre entre empathie et normalité. Je lui propose mon soutien et reste à l'écoute de ses besoins. Parallèlement, dans la mesure du possible, il est important de la traiter comme tous les autres membres de l'équipe. Je fais preuve de souplesse vis-à-vis des situations imprévues liées à la maladie. J'organise un entretien avec le service du personnel à intervalles réguliers.

Réinsertion professionnelle

« A mon retour au travail, je dois pouvoir constater que mon entreprise s'est préparée à m'accueillir et que je vais progressivement pouvoir reprendre mon activité. Je me réjouis de l'entretien de bienvenue qui aura lieu le premier jour. Mes collègues doivent comprendre que certains symptômes de la maladie, comme la fatigue ou les angoisses, peuvent encore perdurer longtemps après la fin du traitement. » *Nom connu de la rédaction

La check-list pour les supérieurs (phase 3)

- J'organise pour la personne malade la reprise progressive de son activité professionnelle. Je veille à lui confier une charge de travail en adéquation avec cette période de réadaptation. Je ne fais pas de reproches à la personne malade, si celle-ci limite son volume de travail et/ou résiste moins bien aux sollicitations.
- Pendant la période de réinsertion professionnelle, je propose davantage de flexibilité dans les horaires de travail, les champs de responsabilité et l'organisation des tâches.
- J'organise avec le service du personnel l'entretien de bienvenue du premier jour.
- Je veille au juste équilibre entre sollicitude et normalité. La personne malade a besoin de ma présence et de mon soutien. J'ai cependant à cœur de la traiter de la même manière que tous les autres membres de l'équipe.
- Je me rappelle que le retour au travail ne signifie pas nécessairement la fin de la maladie ou du traitement.
- J'observe les signes de fatigue chez la personne malade et veille à ce qu'elle ne s'attribue pas une trop lourde charge de travail par peur d'être renvoyée ou stigmatisée. Si cela se produit malgré tout, je cherche à en parler avec elle.
- Je mets en place avec le service du personnel des entretiens réguliers pendant une période suffisamment longue.



ligue contre le cancer

Nous vous apportons notre soutien :

Votre Ligue contre le cancer cantonale ou régionale

www.liguecancer.ch/region

Coaching téléphonique pour les employeurs

Appel gratuit: Lundi – Vendredi, 9h-16h

0800 114 118

cancerettravail@liguecancer.ch

www.liguecancer.ch/cancer-et-travail

Ce guide vous est remis par votre Ligue contre le cancer.