

Reprise du travail après un cancer : que pouvez-vous faire en tant qu'employeur ?

La reprise du travail après un cancer est une expérience que chacun vit différemment. Chaque parcours est unique et dépend de la personne concernée, du type de cancer qu'elle a vaincu, du traitement qui lui a été administré, du type de travail qu'elle exerçait, de vous en tant qu'employeur, des collègues, etc.

Et il faut le dire, ce n'est pas toujours facile non plus pour les employeurs. Comme nous devons travailler plus longtemps, de plus en plus de personnes âgées continuent d'exercer leur activité professionnelle. Le nombre de personnes actives qui doivent faire face à une maladie telle que le cancer augmente donc aussi, tout comme vos chances d'être confronté, en tant qu'employeur, à une absence de longue durée.

Andrea travaille trois jours par semaine comme consultante en ressources humaines. Les deux jours restants, elle est coach certifiée ALLEZI. Elle est spécifiquement formée pour accompagner les personnes qui reprennent le travail après un cancer. En tant que consultante en ressources humaines et ancienne patiente cancéreuse, elle comprend très bien les difficultés que peuvent rencontrer travailleur et employeur après une absence de longue durée.

Ayant constaté un manque cruel de soutien structurel destiné non seulement aux patients qui souhaitent reprendre le travail après un traitement du cancer, mais aussi aux employeurs, elle entend favoriser la concertation. Elle nous présente ici ses observations sur la reprise du travail.

Un bouleversement pour le travailleur

Pour votre travailleur, une maladie comme le cancer est un véritable bouleversement. La maladie fait partie de sa vie, et donc de sa vie professionnelle. Si certains peuvent continuer à travailler à temps partiel, d'autres doivent arrêter pendant une durée prolongée, puis tout recommencer.

Et ce **retour au travail est un moment clé dans la vie de votre travailleur**. Il n'a qu'une envie : se remettre au travail à 100 % et reprendre une « vie normale ». Mais, bien souvent, il se retrouve soudainement très seul face à ce projet. Il est guéri, non ? Tout est rentré dans l'ordre !

Si le traitement est bel et bien terminé, certains effets secondaires peuvent encore persister longtemps. Parfois aussi, le post-traitement est plus lourd que prévu, ou le travailleur ressent encore une fatigue tenace parce que son corps a besoin d'un peu plus de temps pour retrouver un fonctionnement optimal.

Par ailleurs, il n'aborde peut-être plus du tout la vie de la même manière, ce qui fait que son travail ne correspond peut-être plus à la personne qu'il est et à ce qui lui tient à cœur. On ne ressort pas inchangé d'une telle maladie...

Ayant elle-même vaincu un cancer, Andrea a elle aussi dû passer par là. *« Je constate également que la majorité des gens sont fortement tiraillés entre deux sentiments contradictoires : l'envie profonde de se lancer et de se réintégrer au travail, et un immense sentiment de culpabilité à l'idée de ne pas (encore) pouvoir se donner à 100 % »,* explique-t-elle avec franchise. *« Il est très important qu'ils comprennent qu'ils finiront par retrouver toutes leurs capacités et qu'ils ne sont qu'au début de leur parcours. Il faut savoir que pour certains, il faudra plus d'un an avant d'y arriver. C'est pourquoi un coach qui les aide à comprendre cela et qui les accompagne dans les moments difficiles peut faire toute la différence. »*

Chaque parcours est différent et exige de la coordination et des concertations avec toutes sortes de personnes : le travailleur, le médecin qui le suit, vous en tant qu'employeur, les collègues, le médecin contrôleur de la mutualité, etc. De plus, toutes les entreprises n'ont pas la même culture. La question du cancer peut-elle être abordée, ou est-elle taboue ?

« Étant donné que les attentes de l'employeur et celles de l'ancien patient et de son coach sont parfois très différentes, je trouve qu'il est important qu'ils restent en contact, même si c'est parfois très difficile. »

Un bouleversement pour l'employeur

La perte soudaine d'un travailleur pendant une durée prolongée n'est pas sans conséquence. Outre l'inquiétude que vous ressentez sans aucun doute, vous, en tant que responsable, et les collègues du travailleur concerné, il vous faut faire face à une augmentation de la charge de travail, décider si vous engagerez un remplaçant ou non, et trouver un nouvel équilibre.

Et puis arrive le jour où votre travailleur vous annonce qu'il souhaite reprendre le travail, souvent à temps partiel dans un premier temps. Bien qu'il ait été déclaré guéri, il est certainement encore en proie à des séquelles du traitement, à des effets secondaires liés à un post-traitement, ou encore à de la fatigue. Sa relation avec ses collègues est peut-être aussi devenue un peu plus délicate et maladroite.

« Une chose est sûre », affirme Andrea, « il ne faut pas sous-estimer les effets positifs de la reprise du travail, même si ce n'est pas à 100 %. »

« N'oublions pas non plus que les patients ne sont pas les seuls à ne pas bénéficier d'un soutien structurel à ce moment crucial. Les employeurs manquent eux aussi de connaissances, de soutien et d'accompagnement pour la réintégration des malades de longue durée. Il peut y avoir un énorme fossé entre les attentes et la réalité de chacun. »

Que pouvez-vous faire en tant qu'employeur ?

- Préparez consciencieusement le retour de votre travailleur. Il est important qu'il sente qu'il est le bienvenu. Restez en contact avec lui pendant son absence et fixez un rendez-vous informel avec lui juste avant sa reprise (petit déjeuner, café, repas). Il est intéressant de discuter et de faire le point sur vos attentes respectives.
- Abordez tous les sujets importants : vos attentes, mais aussi celles de ses collègues et celles de votre travailleur, mais aussi, avant tout, ce qu'il est capable de faire. Établissez ensemble une feuille de route en tenant compte du fait qu'il peut s'écouler un certain temps avant qu'il ne retrouve toutes ses capacités. Les difficultés auxquelles il doit faire face ne sont pas toujours visibles.
- Veillez à un accompagnement et à un suivi sur le long terme. Désignez si possible une sorte de « mentor », qui peut être un membre de l'équipe des ressources humaines, un responsable direct, vous-même ou quelqu'un d'autre, vers qui votre travailleur pourra se tourner en cas de difficultés ou de problèmes. Vous pouvez même lui proposer un coach.
- Veillez à ce que chacun sache ce qu'il peut et doit attendre de l'autre.

« En tant que coaches, notre rôle est de veiller à ce que les ex-patients reprennent conscience de leur force, de leurs compétences et de leurs aptitudes. Le combat contre le cancer leur a certainement permis d'en acquérir de nouvelles. Ils abordent parfois la vie tout à fait différemment. C'est aussi un point important à prendre en compte lors de la reprise du travail. »

Par ailleurs, j'espère que nous parviendrons à générer un dialogue permanent entre toutes les parties concernées (employeurs, responsables des ressources humaines, VDAB, patients et coaches) pour faciliter autant que possible la reprise du travail après une maladie de longue durée, comme le cancer. Je continuerai de me battre pour cela avec mes collègues coaches ALLEZI, la Fondation contre le Cancer, The Majin Foundation et l'association Travail et Cancer », conclut Andrea.

« Des initiatives comme la certification ALLEZI pour les coaches représentent un premier pas dans la bonne direction. ALLEZI est aussi le premier réseau actif à l'échelle nationale, sur tout le territoire belge. »

Pour en savoir plus sur les coaches ALLEZI et ce qu'ils peuvent faire pour votre travailleur, rendez-vous sur www.allezi.be.