RETOURNER AU TRAVAIL APRÈS UN CANCER

Ses défis et ses enjeux

Andrea Cornez - Pictmysoul



- Coach d'accompagnement du retour au travail après un cancer et/ou un burnout ou une absence de longue durée certifiée par la Fondation contre le Cancer
- Cancer du col de l'utérus en 2006
- Proche-aidante dans une famille où le cancer fait de multiples récidives
- Technicienne en PNL
- Praticienne narrative
- Coach et trainer coach auprès de Cohézio à la BAO Academy - Bien être au travail
- Consultante et coordinatrice à la Fondation contre le cancer pour l'organisation et la gestion de la formation des coachs de retour au travail après un cancer

Une reprise, plusieurs réalités

Le regard médical
Rémission, suivi, séquelles

Le vécu humain
Peur, identité, énergie

Le monde du travail
Attentes, rythme, collectif

Pourquoi ce retour est-il différent ?

- La maladie confronte parfois à sa propre finitude.
- La rémission n’efface ni les inquiétudes ni les séquelles.
- Les effets à long terme peuvent être fluctuants et invisibles.
- Le statut de « guéri » peut paradoxalement isoler.

Idée clé : la fin des traitements n’est pas toujours la fin de l’expérience du cancer.

Rémission ≠ retour à la vie d'avant

Ce que les autres voient
« Les traitements sont terminés
la personne est "guérie" »

Ce qui peut persister
Fatigue · douleur · brouillard cognitif
peur de la récidive
Effets secondaires des traitements

Ne pas confondre absence de signes visibles et absence de besoins.

Ce que le cancer vient toucher

CORPS

Fatigue, douleurs, changements physiques

PSYCHIQUE

Anxiété, vigilance, perte de sécurité

IDENTITÉ

Qui suis-je aujourd’hui ?

RELATIONS

Famille, collègues, place dans le groupe

PROJETS

Priorités, sens, trajectoire professionnelle

Les deuils parfois silencieux

- Le corps et l'énergie d'avant
- La spontanéité et le sentiment de sécurité
- Certaines capacités ou ambitions professionnelles
- L'image de soi et le rôle occupé dans au travail/dans la famille/dans la société.

Le deuil n'est pas nécessairement un renoncement : il peut ouvrir un travail de réappropriation. On passe du comme avant à comme maintenant

La solitude du « guéri »

« Tout le monde est soulagé.
Mais moi, je ne me sens pas encore comme avant. »

Accueillir le vécu sans imposer les injonctions à aller mieux

Les malentendus en entreprise

VISIBLE	≠	INVISIBLE
VOLONTÉ	≠	CAPACITÉ
NORMALISATION	≠	ADAPTATION
ANCIEN RÔLE	≠	NOUVEAU RAPPORT AU TRAVAIL

Les biais qui influencent le retour

- Biais de normalité : « Tout va redevenir comme avant. »
- Biais de projection : « À sa place, je ferais… »
- Biais de confirmation : ne voir que les signes attendus.
- Biais d’équité : confondre égalité et adaptation juste.
- Biais de performance : juger trop tôt la capacité retrouvée.

Ce que peut vivre le collaborateur

« Je dois prouver que je suis capable. »

« Je ne veux pas décevoir l'équipe. »

« Et si je n'y arrivais pas ? »

Le désir de reprendre peut coexister avec une capacité encore limitée.

Quatre risques à ne pas sous-estimer

- Suradaptation : masquer ses limites pour « tenir ».
- Épuisement et risque de burnout.
- Sous-évaluation ou surestimation des compétences.
- Pression financière et retour parfois trop rapide.

Le risque n'est pas seulement de ne pas revenir, mais de revenir sans pouvoir durer.

Un retour durable se construit dans le temps

AVANT

Anticiper sans présumer

→

REPRISE

Ajuster les tâches et le rythme

→

APRÈS

Réévaluer régulièrement

Le suivi dans les semaines et les mois qui suivent compte autant que l'accueil du premier jour. On parle d'un réonboarding complet du collaborateur

La place des infirmier·ères en santé au travail

- Écouter le vécu sans réduire la personne à sa maladie.
- Repérer les difficultés fonctionnelles, même invisibles.
- Explorer les besoins, ressources et facteurs de risque.
- Orienter et coordonner dans le respect du rôle de chacun.
- Favoriser un dialogue confidentiel et un suivi régulier.

Le rôle exact et les modalités de partage d'informations dépendent du cadre professionnel applicable.

À quoi être particulièrement attentif·ve ?

ÉNERGIE	Fatigue après l’effort, récupération
COGNITION	Attention, mémoire, concentration
ÉMOTIONS	Anxiété, retrait, irritabilité
TRAVAIL RÉEL	Charge, horaires, exigences, soutien
ÉVOLUTION	Signaux qui changent dans le temps

Cinq questions qui ouvrent le dialogue

- Qu’est-ce qui vous aide à tenir dans votre journée ?
- Qu’est-ce qui vous coûte le plus d’énergie ?
- Quelles situations sont devenues plus difficiles ?
- De quels aménagements auriez-vous besoin ?
- Comment saurons-nous ensemble que cela fonctionne ?

Questionner les capacités et les conditions de travail, pour évaluer au mieux la meilleure approche

Ce qu’il faut retenir

- Une reprise ne se résume pas à une date.
- Le visible ne raconte jamais toute l’histoire.
- Adapter n’est pas favoriser : c’est rendre le travail soutenable.
- Écouter, coordonner et réévaluer favorisent la durabilité.

Ne pas chercher le collaborateur d’avant. Accompagner celui d’aujourd’hui.

Merci pour votre attention

Questions · Réflexions · Échanges