

# Retravailler, l'autre combat

La reprise du travail après un cancer est une phase délicate. Un coaching associant employeur et employé, mis à disposition gratuitement par la Ligue fribourgeoise contre le cancer et l'AI, peut aider à la gérer au mieux.

FLORENCE MICHEL



Isabelle Rüttimann (à droite) et Monique Mollard proposent un accompagnement spécifique sur la place de travail. CHLOÉ LAMBERT

**T**roisième cause d'absences de longue durée au travail, le cancer ne permet généralement pas, à la fin des traitements, de reprendre du jour au lendemain une activité professionnelle telle qu'avant la maladie. Au traumatisme d'un corps épuisé par un cumul de traitements – opération(s), chimio et radiothérapie – qui a besoin de temps pour se remettre, s'ajoute la souffrance psychique. Alors que l'on doit se reconstruire soi-même, la réintégration progressive au travail, tout en représentant une forme positive de retour à la vie « normale », peut être source de grandes angoisses et difficultés.

Pour que cette période délicate se déroule le mieux possible aussi bien pour l'employé, l'employeur que les collègues, la Ligue fribourgeoise contre le cancer propose un accompagnement spécifique sur la place de travail, sur mandat de l'office AI dans le cadre des mesures d'intervention précoce. Ce coaching, gratuit pour l'employeur, est une formule pionnière en Suisse lancée à Fribourg en 2012

en collaboration avec l'AI qui la finance.

Dans les locaux de la Ligue, au Quadrant à Fribourg, Monique Mollard, assistante sociale, et la responsable du secteur conseil et soutien Isabelle Rüttimann expliquent.

**Qu'est-ce qui a donné l'impulsion à la création de ce coaching?**

**Monique Mollard.** Nous offrons déjà un soutien individuel, mais sans contact direct avec l'employeur. Cela manquait car le plus souvent, celui-ci est totalement désarmé face au cancer: son collaborateur va revenir, mais dans quel état? Que sera-t-il capable de faire?

Comment lui parler? Il y a un grand besoin d'information. A son retour, en principe quelques mois après la fin de ses traitements et d'opérations parfois mutilantes, la personne n'a souvent pas de séquelles physiques visibles, ses cheveux ont repoussé, elle se donne de la peine pour avoir l'air bien. Mais l'impact psychologique est beaucoup plus lourd que ce qu'on imagine. On le porte longtemps.

**Isabelle Rüttimann.** Nombre de séquelles peuvent affecter la capacité de travail: troubles alimentaires, du sommeil, de la mémoire et de la concentration, anxiété, perte d'estime de soi, et dans la plupart des cas

«L'impact psychologique d'un cancer est beaucoup plus lourd que ce qu'on imagine.»

**MONIQUE MOLLARD, ASSISTANTE SOCIALE À LA LIGUE FRIBOURGEOISE CONTRE LE CANCER**

une grande fatigue qui peut se prolonger longtemps. Après un cancer, il faut aussi apprendre à vivre avec le risque de récidive. Et avec des traitements comme l'hormonothérapie,

pour certains cancers du sein, qui cause fatigue et douleurs.

**Une fois qu'employeur et employé ont dit oui à un coaching et que l'AI vous mandate, comment le lancez-vous?**

**M.M.** Nous nous rencontrons, tous les trois, pour élaborer un plan de retour tenant compte des limitations induites par la maladie, avec des solutions au cas par cas: aménagement de la place de travail, modification du cahier des charges ou baisse du taux de travail, pour créer des conditions les plus favorables possible. Dans la majorité des cas, la reprise se fait à un taux allégé. Pour favoriser au maximum le retour progressif de la personne à ses pleines capacités, il est important que la charge de travail corresponde à ce taux allégé. La perte de réflexes et des connaissances professionnelles durant l'arrêt demandent beaucoup d'efforts de concentration au début. Quand on est au travail, même à 10 ou 20%, on n'est pas malade, on doit être 100% fonctionnel, il faut donc bien calculer le taux qui correspond à ce qu'on est capable de fournir. Peut-être que c'est seulement deux heures, donc si on travaille quatre heures, cela peut être source de tensions et d'incompréhensions avec l'équipe. A la Ligue, nous connaissons les médecins oncologues et travaillons étroitement avec eux pour que le taux de reprise soit approprié.

**I.R.** Le coaching est vraiment là pour les trois parties, il ne s'agit pas juste de défendre l'employé, c'est une interface pour les aider à trouver un bon chemin, un terrain d'entente. Nous proposons même de rencontrer les collègues. Quant à la personne qui revient d'un cancer, elle se sent souvent coupable parce que l'équipe a été plus chargée pendant sa longue absence et le sera encore pendant sa reprise progressive.

## Le spectre du chômage

Près d'une personne sur deux atteinte de cancer a moins de 65 ans. Selon la Ligue suisse contre le cancer, le risque d'être au chômage est de 37% plus élevé chez les personnes qui ont été touchées par la maladie. Terrible réalité qui ajoute de l'anxiété au moment du diagnostic, comme l'exprime Isabelle Rüttimann: «Dès que mon employeur sera au courant, est-ce que je vais perdre mon emploi?» Il n'est pas rare qu'une personne malade soit licenciée, sous prétexte de restructuration – ce que la loi suisse permet. D'où l'utilité du coaching qui favorise le retour dans le monde professionnel, évitant au maximum le recours à l'aide sociale. **FM**

## Combien de temps dure l'accompagnement?

**M.M.** Au minimum trois mois et au maximum une année, on l'évalue en cours de route selon les besoins. Il y a des rencontres avec l'employeur et l'employé, d'autres avec l'employé seul – au début, une fois par semaine, souvent en dehors du lieu de travail. On fait le point, on justifie ce qui va bien et ce qui va moins bien, on essaie d'adapter, en accord avec l'employeur.

## Pour informer, vous avez aussi d'autres outils...

**I.R.** Nous allons volontiers dans les entreprises présenter l'offre de coaching et avons édité une documentation destinée aux collègues et aux supérieurs hiérarchiques. Un guide de bonnes pratiques et des brochures sont des sources de précieux conseils que l'on peut obtenir gratuitement chez nous. ■

Informations à la rubrique Cancer et travail sur [www.liguecancer-fr.ch](http://www.liguecancer-fr.ch)

## Une équipe coopérative

Mi-décembre 2015, le diagnostic s'abat sur Corinne\*, 47 ans, qui attend le résultat de la biopsie pratiquée dans son sein droit: c'est un cancer. Rapidement opérée, la Fribourgeoise va recevoir une chimiothérapie puis une radiothérapie, un traitement de six mois qui l'empêchera de travailler. Secrétaire comptable à 100% depuis plusieurs années au Service de la protection de la population et des affaires militaires (SPPAM) du canton, Corinne est une collaboratrice de Hicham Frossard, chef des Services généraux qui gèrent notamment les ressources humaines.

«Dans ma vie professionnelle, je n'avais jamais été confronté à un cas de cancer», explique Hicham Frossard. «Je me suis documenté et suis tombé sur une communication de la Ligue fribourgeoise contre le cancer relayée par l'Etat de Fribourg, présentant l'offre de coaching. J'ai été choqué de lire que les personnes victimes du cancer ont un risque élevé de se retrouver au chômage. J'ai alors proposé à Corinne, pour bien préparer son retour au bureau, de solliciter un coaching. Elle m'a donné son accord.» La reprise du travail, décidée avec le médecin oncologue, est fixée à la mi-septembre 2016, soit deux mois après la fin de la radiothérapie.

Ce sera d'abord à 30% pendant deux mois, 40% pendant deux autres, 80% en janvier 2017 et 100% dès février. Les objectifs et conditions sont fixés à trois par Hicham Frossard, Corinne et Isabelle Rüttimann de la Ligue. La petite équipe féminine dans laquelle travaille Corinne s'est montrée magnifiquement compréhensive et coopérative, soulignent aussi bien l'intéressée que Hicham Frossard.

Une nouvelle répartition des tâches a par exemple soulagé Corinne du tournus de la poste, elle qui ne devait pas porter de charge. «Tout a été discuté et le coaching très apprécié», souligne Hicham Frossard. «Pendant toute cette période, j'ai informé l'équipe toutes les deux semaines de l'état de Corinne, avec l'accord de celle-ci. La direction était aussi tenue informée, elle m'a fait confiance.»

### «Une pression monstre»

Corinne relève l'importance de cette écoute et de ce soutien dans une période où, si l'apparence physique peut être redevenue celle d'avant la maladie, l'intérieur est ravagé. «Il y a cette épée de Damoclès de la récidive possible, et l'incertitude financière car on a peur de perdre son emploi, à mon âge en plus, de tomber à la charge de la société, c'est une pression monstre.» Mais, en février

dernier, lorsqu'elle augmente son taux d'activité de 80 à 100%, très vite l'épuise la terrasse. Il faut repasser à 60% en juillet.

«Je refais maintenant du 80%, nous explique-t-elle en cette fin octobre, je me bats contre cette fatigue quasi permanente.» Et ce n'est pas fini: Corinne a commencé à chercher un nouvel emploi, à 70% idéalement, car non seulement son poste ne peut pas être réduit, mais en vertu de la Loi sur le personnel de l'Etat, son contrat à durée indéterminée (CDI) a pris fin en décembre 2016 au bout de son année d'absence. «Un contrat à durée déterminée (CDD) de dix-huit mois a alors été conclu, avec une reprise progressive de l'activité pour revenir à 100%», explique Hicham Frossard. «Mais un CDD n'offre qu'une garantie partielle du droit au traitement et en cas d'absence de trois mois, ce droit au traitement s'éteint. Des indemnités journalières pourraient prendre le relais jusqu'à l'échéance du contrat.»

Au bout du compte, Corinne doit bien chercher un emploi avec un taux d'activité mieux adapté à ses forces où elle sera libérée de la pression d'essayer d'atteindre un impossible 100%. **FM**

\*Prénom d'emprunt