

COUNSELING

FICHE PRATIQUE IMPACT DU CANCER SUR LE TRAVAIL : LES BESOINS FONDAMENTAUX DE LA PERSONNE



Points de repère

L'effet du cancer sur une personne et son travail dépend de plusieurs facteurs :

- ✓ du type de cancer
- ✓ de son degré d'évolution
- ✓ des symptômes associés
- ✓ des différentes modalités de traitement et de leurs effets secondaires
- ✓ des réactions de la personne

Il n'y a pas un modèle médical unique du cancer qui puisse définir des directives uniques en termes de cancer et travail. **Il existe une diversité d'expériences, adaptées aux besoins, partageant néanmoins des invariants psychosociaux** qui participent à la motivation à se traiter et à la qualité de vie pendant les soins comme par exemple le besoin de compter pour les autres, le besoin de compter sur les autres, le besoin de savoir qu'on est attendu sur son lieu de travail...

Le milieu du travail doit donc déployer des stratégies diversifiées et adaptées aux besoins des salariés*.

Les attentes de la personne salariée malade face au milieu du travail

Elles diffèrent tout au long de son parcours de soin et des phases du parcours de soin (cf. fiche Rétablissement).

- ✓ **Lors de la période diagnostic**, la personne a besoin de sentir la bienveillance de ses collègues, de sa hiérarchie. Elle a besoin d'un environnement compréhensif sachant que si elle se sent bien au travail, cela l'aidera à faire face au degré élevé d'inquiétude causé par les multiples examens à visée diagnostic qu'elle doit réaliser sur une période de deux à trois semaines en moyenne.
- ✓ **Pendant la phase de traitement intensif**, la personne salariée a besoin que son milieu de travail l'assure de la continuité de son sentiment d'appartenance. Il est important qu'elle puisse recevoir des signes de l'entreprise et des collègues lui montrant qu'elle compte pour l'entreprise, qu'on compte sur elle et qu'on s'inquiète pour elle.
- ✓ **Lors de son retour dans l'entreprise**, la personne salariée a besoin de signes d'accueil bienveillant et de reconnaissance de sa place dans l'entreprise. Elle a besoin de ressentir son sentiment d'utilité sociale et de reprendre place dans l'organisation du travail tout autant que dans les espaces informels de relations et de communications sur le lieu de travail. Elle peut avoir besoin momentanément d'aménagements de son poste de travail, ou de ses horaires et aussi d'une autre organisation.

Ce sont dans ces moments que la personne découvre l'étendue des capacités de l'entreprise à prendre soin de ses salariés.

* La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes, et ce dans le but d'alléger le texte.

Le rôle des dispositifs d'écoute et d'accompagnement face aux besoins fondamentaux de la personne

Ces dispositifs sont garants de la mise en place d'un protocole d'accompagnement organisé autour des engagements suivants :

- ✓ **développer une intervention précoce auprès des salariés** pour améliorer la qualité de l'expérience vécue du maintien ou du retour au travail,
- ✓ **déployer des stratégies de communication pendant la période des traitements** visant à assurer la personne de la sollicitude du collectif de travail dans lequel elle est intégrée,
- ✓ **préparer le retour de la personne** et l'accompagner dans ses besoins d'aménagements temporaires ou de réaménagements si nécessaire.

