

430 000 nouveaux cas de cancers attendus cette année, contre 380 000 en 2018 (Institut national du cancer). Et 1 actif sur 4 souffrira d'une maladie grave ou chronique d'ici à 2025, d'après le Conseil économique, social et environnemental. « Dans une société qui valorise la performance, la fragilité reste taboue », observe Anne-Sophie Tuszynski*, qui, après un cancer du sein survenu à l'âge de 39 ans, a fondé en 2012 le club d'entreprises Cancer@Work, qui réunit des dirigeants désireux de concilier maladie et travail (canceratwork.com). « La peur d'être un fardeau, de perdre son emploi rend souvent difficile l'annonce de sa maladie. Ce qui est pourtant essentiel pour organiser au mieux son absence puis son retour, et la vie "avec"... »

* Autrice de « Cancer, maladies et travail » (éd. Eyrolles).

TROUVER *le bon interlocuteur*

Mais à qui en parler ? « Si on se sent en confiance, on peut s'adresser à son manager, au directeur des ressources humaines, à ses collègues... Il faut s'interroger sur ce que l'on souhaite dire ou ne pas dire, certaines personnes redoutant d'être réduites à leur cancer, conseille Géraldine Magnier*, coach et fondatrice de l'association Le Vent bleu (leventbleu.com), qui accompagne le retour à la vie active. » L'interlocuteur incontournable ? « Le médecin du travail – tenu au secret médical –, qui peut engager des adaptations de poste ou d'horaires, proposer un temps partiel thérapeutique évolutif... » L'écueil à éviter : « Se taire et disparaître pour revenir six mois plus tard, prévient Anne-Sophie Tuszynski. On perd toute chance d'être aidé et la réintégration peut être douloureuse : on se présente un lundi matin à l'accueil et le badge ne fonctionne plus, le manager a été remplacé... »

* Autrice de « Après la maladie, le travail » (Enrick B. Éditions).



Santé **MIEUX VIVRE SON CANCER AU TRAVAIL**

*Comment concilier maladie et travail ?
Quels sont les enjeux et les aides que l'on peut
demander ? On fait le point ●*

PAR LISE BOUILLY

CHERCHER

l'empathie et l'écoute

Un dialogue qu'il faut prolonger lors du retour, « où il est fréquent de souffrir de troubles cognitifs, de douleurs, de fatigue », poursuit Géraldine Magnier. Et si la maladie reste invalidante, une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être envisagée pour aménager durablement son poste... L'empathie et l'écoute sont bénéfiques au salarié

concerné mais aussi aux équipes, rassurées sur la façon dont l'entreprise accueille la vulnérabilité... « Une équipe soudée face aux absences répétées d'un collègue gagne en capacité d'adaptation et en résilience, un bel atout pour l'entreprise, abonde Anne-Sophie Tuszynski. Quant à moi, la maladie m'a inculqué l'audace d'entreprendre, la gestion des priorités, et une relation aux autres plus profonde... » ●

UN TABOU À BRISER

Après avoir rendu public son combat contre un papillomavirus cancéreux à la gorge, Arthur Sadoun, le patron de Publicis, lançait en janvier dernier, depuis le forum de Davos, un appel aux grandes entreprises « pour faire tomber le tabou du cancer ». Le groupe a également pris des engagements (maintien du salaire et de l'emploi pendant au moins un an...) pour ses employés.