

FICHE 1 : L'IMPORTANCE DE LA QUESTION TRAVAIL DANS LA CHARGE MENTALE DES PATIENTES VIVANT AVEC UN CSM

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DU COLLECTIF 1310

- Les associations Patients en réseau et Juris Santé, pour le Collectif 1310, ont mené une enquête¹ pour comparer la situation des patients avant et après la maladie, et identifier leurs difficultés au quotidien notamment la charge mentale imposée par leur cancer du sein métastatique. Réalisée en ligne en septembre 2020 auprès de 261 patientes concernées, elle permet d'éclairer ce sujet sensible et plus spécifiquement l'importance perçue de la Question Travail.
- **La charge mentale est une réalité perçue par les patientes vivant avec un CSM**
- Ainsi 74% des patientes interrogées souhaitent que l'on reconnaisse l'existence d'une charge mentale liée à leur maladie, avec parallèlement 66% d'entre-elles appelant à ce que cette pathologie soit mieux connue du grand public.
- Dans cette optique, elles constatent notamment que leurs proches sous estiment leur difficultés (55%), ce qui pose vraisemblablement la question de leur information sur ce sujet.
- **La vie professionnelle est la dimension la plus impactée dans le cadre de la conciliation des différentes activités de vie**
- Ainsi, l'activité la plus dégradée par la maladie et, présentée comme une source de préoccupation, est la vie professionnelle : l'évaluation de la qualité perçue de cette activité avant et après la maladie connaît une régression de - 57% pour l'ensemble des patientes et de - 67% pour les patientes actives ; ce qui est supérieur à celle de la moyenne des autres catégories d'activité constatée à - 37%.

- L'ensemble des activités était évalué à 7,86 sur 10 avant la maladie, ce chiffre passe à 5 sur 10 depuis l'annonce de la maladie. Les notes observées relatives à la vie professionnelle s'écroulent de 7 sur 10 à 3 sur 10 à compter du diagnostic.
- Enfin, de façon globale, la vie professionnelle apparaît comme l'élément le plus difficilement compatible avec le parcours de soin (moyenne à 4 sur 10 contre 5 à 6 sur 10 pour la sécurité financière, la vie personnelle ou la vie familiale).
- Il faut noter que pour 93% des patientes interrogées, l'ensemble des dégradations observées sont majoritairement liées à l'accumulation de plusieurs facteurs impliquant la maladie.

1 - Données internes provenant de l'enquête " Et si on parlait charge mentale pour les patientes atteintes de cancer du sein métastatique " menée par le Collectif 1310 avec le soutien institutionnel de Pfizer, entre le 24 août et le 8 septembre 2020.

FICHE 2 : CSM : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Ce document succinct a pour ambition de vous donner des éléments de langage sur le Cancer du Sein métastatique. Il vise à vous aider à parler simplement de votre maladie auprès de votre entourage, y compris professionnel.

Qu'est-ce que le cancer du sein métastatique ?

Un cancer du sein métastatique est un cancer qui présente des métastases, c'est-à-dire des tumeurs formées à partir de cellules cancéreuses qui se sont détachées de la première tumeur du sein (dite primitive) et ont migré par les vaisseaux lymphatiques ou les vaisseaux sanguins dans une autre partie du corps (os, poumons, foie le plus fréquemment) où elles se sont installées¹.

Moins de 10% des cancers du sein sont métastatiques au moment du diagnostic et 30 à 50% des patient(e)s atteintes d'un cancer du sein diagnostiquées précocement développeront des métastases*².

Est-ce que l'on peut en guérir ?

Au moyen de différents traitements, on peut maîtriser l'évolution des métastases, ralentir le processus de diffusion à l'ensemble du corps, mais on ne peut plus parler de guérison au vrai sens du mot. Un jour ou l'autre le cancer aura à nouveau tendance à se manifester et chaque évolution de la maladie nécessitera une nouvelle prise en charge. Le cancer du sein métastaté est une maladie chronique avec des évolutions variables d'une patiente à l'autre⁴.

Comment traite-t-on ce type de cancer ?

Pour les cancers du sein métastatiques les plus fréquents, qui ont des récepteurs hormonaux, les traitements comportent une association d'hormonothérapie et de thérapies ciblées. Souvent compatibles avec un maintien de la qualité de vie, ces traitements s'administrent par voie orale (ou intramusculaire) à domicile. En cas d'échec de ces traitements ou de maladie très agressive, une chimiothérapie sera proposée. D'autres alternatives se développent aujourd'hui, ainsi que de nombreux traitements ciblés spécifiques⁴.

* Une métastase est formée de cellules cancéreuses issues de la tumeur primaire. La gravité d'une métastase sera évaluée par rapport à sa capacité à perturber la fonction de l'organe dans lequel elle se trouve³

- Pour les cancers dits HER2 positifs, les traitements reposent sur une combinaison de chimiothérapie et de thérapies ciblées dirigées contre HER2.
- Pour les cancers dits triple négatif, le traitement de base est la chimiothérapie. S'y ajoute aujourd'hui de l'immunothérapie chez les femmes dont le cancer est potentiellement sensible à un tel traitement. Des traitements ciblés sont également en développement⁴.

Quels sont les principaux impacts sur la vie quotidienne et professionnelle ?

Du fait de sa durée dans le temps, cette maladie peut avoir un fort retentissement sur le vécu psychologique des patientes, provoquant angoisse, anxiété, tristesse, lassitude..., voire parfois, un certain isolement. Les effets secondaires des traitements peuvent impacter la qualité de vie et le parcours de soins des patientes⁵.

- 1 - INCa (Institut National du Cancer). Les traitements des cancers du sein, collection Guides Patients Cancer info - octobre 2013. Disponible sur le site de l'INCa. Accédé le 11 avril 2024
- 2 - H. Roché & L. T. Vahdat. Treatment of metastatic breast cancer: second line and beyond. *Annals of Oncology* - 21/10/2010. Accédé le 11 avril 2024
- 3 - INCa (Institut National du Cancer). Dictionnaire : Métastase. Disponible sur le site de l'INCa. Accédé le 28 février 2024
- 4 - Europa Donna. Livret : Le cancer du sein métastatique - décembre 2018. Disponible sur le site d'Europa Donna France. Accédé le 28 février 2024
- 5 - Données internes provenant de l'enquête "Croyances et Réalités 2 : état des lieux sur la prise en charge et la qualité de vie des patientes atteintes d'un cancer du sein métastatique (CSM)", menée auprès de 269 patientes et 57 médecins entre septembre 2020 et février 2021. Enquête initiée par Pfizer, développée et analysée par A plus A.

FICHE 3 : TROIS QUESTIONS CLÉS : IMPACT DU CSM SUR MA VIE PROFESSIONNELLE

1. - DOIS-JE INFORMER L'EMPLOYEUR DE MON ÉTAT DE SANTÉ ?

NON

L'employeur ne peut pas exiger de vous des informations sur votre état de santé.¹

OUI, si...

... votre relation avec votre employeur le permet, lever le voile sur votre état de santé, ou sur le temps d'absence prévisible à minima, lui permet de mieux s'organiser pendant votre absence et de mieux comprendre vos éventuels besoins d'aménagements de votre poste.²

2. - COMMENT ET DANS QUELLES PROPORTIONS MON SALAIRE EST-IL MAINTENU ?

L'indemnité journalière de la sécurité sociale que vous recevrez pendant votre arrêt de travail est égale à 50 % de votre salaire journalier de base. Pour ce calcul, votre salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel.³

Sous réserve de remplir les conditions administratives d'ouverture de droits.

A compter d'un an d'ancienneté votre employeur est tenu de maintenir votre salaire soit à 90 % de la rémunération brute les 30 premiers jours d'indemnisation, puis à deux tiers du salaire brut à partir du 31^e jour jusqu'au 60^e jour. Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.³

Votre entreprise est peut-être soumise à une convention collective de branche professionnelle qui assure le maintien de votre salaire intégral ou partiel pendant votre arrêt de travail pour maladie. Elle peut aussi avoir conclu un accord interne à l'entreprise qui prévoit ce maintien, appelé subrogation. Renseignez-vous auprès du service en charge de la paye dans votre entreprise.

La mise en place d'une prévoyance entreprise est, à priori, facultative pour l'employeur. En pratique, la prévoyance peut être imposée par la convention collective de branche applicable dans l'entreprise et par la loi.^{4,5}

Renseignez-vous auprès du service en charge de la paye de votre entreprise.

3. EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, AI-JE DROIT À UNE GARANTIE D'EMPLOI ?

OUI

Le code du travail prévoit que l'employeur ne peut pas licencier le salarié en raison de son état de santé. S'il invoque la maladie du salarié, le licenciement est discriminatoire et donc nul.⁶

MAIS

L'employeur peut licencier le salarié dans certains cas : licenciement économique, licenciement pour désorganisation, licenciement pour inaptitude....⁷

- 1 - Service Public. *Secret médical : de quoi s'agit-il ?* - 21/07/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 5 octobre 2023
- 2 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. *Quand et pourquoi parler de son problème de santé à son employeur* - Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 3- Service-Public. *Arrêt maladie indemnités journalières versées au salarié* – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 4 - Légifrance. *Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.* Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 16 avril 2024
- 5 - Légifrance. *Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 17 novembre 2017.* Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 12 avril 2024
- 6 - Le Code du travail numérique. *En cas de maladie, le salarié a-t-il droit à une garantie d'emploi ?* Disponible sur le site du Code du travail numérique. Accédé le 5 octobre 2023
- 7 - Service Public. *Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé* - 06/09/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 5 octobre 2023

FICHE 4 : JUSQU'OUÙ ALLER AVEC MON EMPLOYEUR

Du fait des contraintes et de son impact sur votre état de santé (fatigue, stress...) la maladie peut avoir une influence sur votre vie professionnelle. Cela peut générer des difficultés et des incompréhensions réciproques. Même si la loi ne vous oblige pas, évoquer votre maladie dans l'entreprise peut permettre de clarifier ces zones d'ombres. Il convient toutefois de rester attentif en se posant les bonnes questions pour arbitrer.

1. - OU EN EST MON ENTREPRISE VIS-À-VIS DES COLLABORATEURS VIVANT AVEC UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE?

IL EXISTE DES POLITIQUES EXPLICITES

N'hésitez pas à en parler si vous en ressentez le besoin. Vous pourrez ainsi profiter des accords existants et des conditions d'aide ou d'orientation offertes.

IL N'Y A PAS DE POLITIQUE EXPLICITE

Identifiez la nécessité réelle (gravité, durée, impact de la situation sur votre activité) d'en parler en mesurant les risques possibles (discrimination, frein à la promotion...) au regard de la culture ou des habitudes de votre entreprise.

2. - OÙ EN SUIS-JE DE MON PARCOURS ?

Combien de temps mon traitement ou ma maladie m'occupe : quelques heures par semaine ou par jour ? Quelle influence cela a sur mon organisation ?

En faisant le point, vous pourrez plus facilement identifier l'utilité d'en parler pour répondre au niveau de contraintes existant.

Est-ce que cela change des choses dans l'exercice de mon activité ? Est-ce que j'ai du mal à faire certaines activités ? Est-ce que je sens que mon manager ou le reste de l'équipe est affecté ?

Si c'est le cas, votre employeur ou votre manager vous fera un retour à plus ou moins court terme. À vous de décider si vous avez envie de faire le premier pas.

Qu'est-ce que je voudrais faire de différent dans mon activité (aménagement de temps, allègement de certaines tâches...) si mon entreprise prenait en charge ma situation ?

Si cela n'évoque rien de significatif, il convient là-aussi d'arbitrer sur les avantages d'en parler.

Comment ce genre d'annonce est accueillie dans mon entreprise ? Est-ce que j'ai un exemple récent d'une situation similaire ?

Cela en dira beaucoup sur la façon dont votre annonce a des chances d'être accueillie...

CONSEILS POUR FAIRE VOTRE ANNONCE À VOTRE MANAGER OU LE RESPONSABLE RH

AVANT D'AGIR

- Renseignez-vous (si c'est le cas) sur les dispositifs existants.
- Soyez au clair sur ce que vous attendez : faites le point sur votre situation et mesurez son impact en termes de charge de travail. Cela vous permettra de poser un constat argumenté et de formuler des demandes claires.
- Anticipez sur l'information qui pourra être diffusée aux autres membres de l'équipe ou de l'entreprise (une fois que votre annonce sera faite) et évaluez bien ce que vous voulez qu'il soit dit – ou pas.

PENDANT L'ENTRETIEN

- Expliquez votre situation, ses contraintes et son impact sur votre activité :
 - Incompatibilité d'organisation
 - Fatigue, concentration, stress
 - Relation avec les autres salariés
 - Difficultés à tenir les objectifs
 - .../...
- Formulez des demandes si possibles claires (et en fonction des dispositifs existants), tout en ne restant pas « fermé » sur des options différentes qui pourraient être proposées.
- Ne concluez pas l'entretien sans prendre date pour les prochaines étapes : retour de la part du manager, orientation ou RDV avec les RH, autre....

APRÈS L'ENTRETIEN

- N'hésitez pas à faire un compte-rendu pour votre manager, de façon à acter les points abordés.
- Suivant le cas, rapprochez-vous des RH



PP-UNP-FRA-2010

FICHE 5 : MON TRAVAIL & MOI ? : AUTO-QUESTIONNEMENT POUR EN PARLER AVEC MON ONCOLOGUE

- Votre maladie n'est pas sans conséquence sur votre activité professionnelle et oblige à s'interroger régulièrement sur ce qui est important et parfois l'est moins. Parce qu'il n'est pas toujours facile d'être clair sur ses besoins et parce qu'on ne prend pas toujours le temps de se poser, voici quelques questions utiles qui pourraient vous permettre de mieux préparer vos consultations avec votre oncologue.
- Suivant l'avancée dans le parcours, les réponses pourront évidemment varier, mais elles vous permettront de mieux appréhender votre situation professionnelle et de pouvoir en discuter avec lui si besoin.

ORGANISATION

1. À quel niveau sur 10 situeriez-vous le niveau d'importance du travail dans votre vie ?
2. Quelles difficultés génèrent la maladie ou le traitement ?
3. En parlez-vous (ou avez-vous la possibilité de la faire) avec votre médecin traitant ?

PERCEPTION

4. Laquelle de ces difficultés vous soucie le plus ?
5. Avez-vous des solutions à disposition pour la traiter ?
6. Avec qui parlez-vous de vos sentiments ?

INFORMATION

7. Vous sentez-vous suffisamment informée sur les possibilités de maintien en emploi (ou de retour en poste) ?
8. Avez-vous suffisamment d'information sur les aides et possibilités existantes ?

LIBRE CHOIX

9. Est-ce que vous êtes satisfaite des propositions qui vous sont faites dans le cadre de votre maintien (ou retour) en emploi de la part du Médecin du Travail ou de votre employeur ?



PP-UNP-FRA-2010

FICHE 6 : CLARIFIER SA SITUATION ET FACILITER SES ARBITRAGES

La question du travail apparaît comme le premier facteur de charge mentale pour les femmes vivant avec un cancer du sein¹. De fait, la maladie peut amener à poser des choix si vous ne voulez pas vous retrouver dans une situation complexe du fait de ses frottements avec les contraintes professionnelles : charge de travail, disponibilités, ressources financières... Que l'on soit selon le cas dans une situation d'arrêt ou de maintien au travail, vous êtes dans l'obligation de prioriser ce qui compte ou ne compte pas pour vous.

Comment faire ?

Il n'existe pas de schéma idéal dans la mesure où, d'une patiente à l'autre, les effets de la maladie vont être différemment vécus et plus encore il va falloir adapter l'accompagnement au plus près des attentes et projets de chacune. C'est la raison pour laquelle, il est intéressant de construire sa propre échelle de renoncement si on veut continuer à garder la main sur sa maladie.

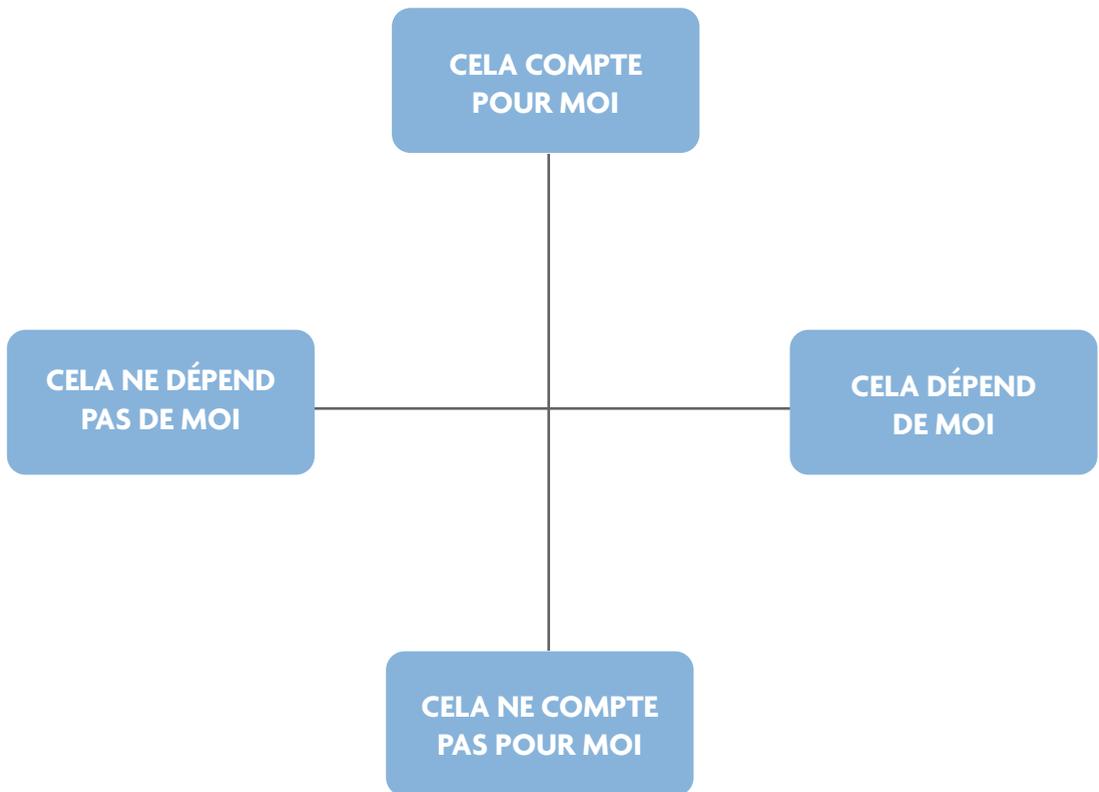
Une matrice de travail et d'échange simple

En obligeant à se questionner sur ce qui compte vraiment, la démarche ici proposée vous permet de clarifier vos priorités, d'en prendre précisément conscience et d'engager les actions les plus adaptées.

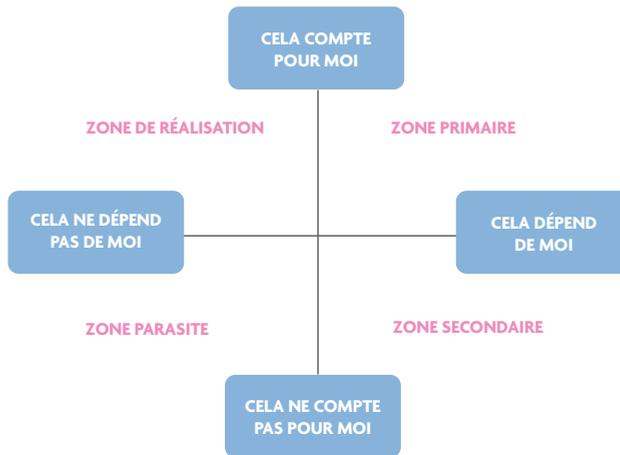
1 - Données internes provenant de l'enquête " Et si on parlait charge mentale pour les patientes atteintes de cancer du sein métastatique " menée par le Collectif 1310 avec le soutien institutionnel de Pfizer, entre le 24 août et le 8 septembre 2020.

Elle consiste en un mapping à deux échelles, construit autour de deux lignes droites perpendiculaires :

- Sur le plan vertical, on évaluera le degré d'importance des différentes composantes de votre vie (le travail, les missions au sein de ce travail, l'attachement à l'équipe... mais aussi éventuellement des centres d'intérêt plus personnel ou familiaux...)
- Sur le plan horizontal, on évaluera le degré de maîtrise dont vous disposez sur ces différentes composantes, que celui-ci dépende de vous comme des aléas du traitement ou des effets secondaires.



À l'issue de ce mapping, 4 zones « à travailler » apparaissent :



- **La zone primaire**, qui est en haut à droite : y figure ce qui est le plus important et ce sur lequel vous avez le plus de maîtrise : ces éléments ne posent pas de problème. De même éventuellement ceux qui sont en bas à droite (puisqu'ils ne sont pas importants) et qui constituent **une zone secondaire**.
- **La zone parasite** qui se situe en bas à gauche : y apparaissent les éléments qui vous intéressent le moins et ceux sur lesquels vous disposez de peu de maîtrise : ils ne constituent donc pas un problème majeur et peuvent être abandonnés sans regret.
- C'est sur **la zone de réalisation** que viennent se concentrer les éléments les plus importants mais sur lesquels on n'a pas de maîtrise : c'est dans cette espace que vous allez devoir travailler à identifier les ressources vous permettant de les poursuivre : un accord particulier avec votre employeur par exemple, une demande de prime ou de prêt d'entreprise, la possibilité de travail à distance...

La grille n'est pas magique, mais elle vise juste à ce que chacun puisse se questionner : comme d'habitude en effet, le plus important n'est pas la destination, c'est le chemin.



PP-UNP-FRA-2010

FICHE 7 : CADRE GÉNÉRAL DU RETOUR AU TRAVAIL

ARRÊT DE TRAVAIL ¹

A

Possibilité d'un RDV de liaison ²

A l'initiative de l'employeur ou du salarié
Présence des Services de Prévention de la Santé au travail

B

Possibilité d'une visite de pré-reprise (si +/- 30 j) ³

A l'initiative du salarié avec le Médecin du Travail pour mieux comprendre
vos éventuels besoins d'aménagements de votre poste

C

Possibilité d'essai encadré ⁴

Pour évaluer la compatibilité d'un poste de travail
avec son état de santé

D

Possibilité de contrat de rééducation professionnelle en entreprise ⁵

Permettre de se réaccoutumer à sa profession ou d'exercer un
nouveau métier

E

SI ARRÊT < 60 JOURS

Pas de visite médicale de reprise
obligatoire si retour aux conditions
normales ⁶

H

INAPTITUDE

Procédure de reclassement obligatoire

SI ARRÊT > 60 JOURS

Visite médicale de reprise obligatoire à
l'initiative de l'employeur (<8 jours
suivant la reprise) ³

F

I

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

(20 à 90% - secteur privé) Travail aménagé

SI ARRÊT > 6 MOIS

Entretien professionnel
de reprise obligatoire ⁷

G

J

RQTH / AAH

Sur décision administrative
(Via MDPH) ⁷

- A ARRÊT DE TRAVAIL :** Vous devez avertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. Si vous ne respectez pas ces obligations, vous prenez le risque d'une sanction qui, selon les circonstances, peut aller jusqu'au licenciement ¹.
- B RENDEZ-VOUS DE LIAISON :** Ce rendez-vous a pour objet de vous informer que vous pouvez bénéficier d'actions de préventions sur la désinsertion professionnelle ².
- C VISITE DE PRÉ-REPRISE :** En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie d'une durée supérieure à 30 jours, et en vue de favoriser son maintien dans l'emploi, vous pouvez bénéficier d'un examen de pré reprise par le médecin du travail ³.
- D ESSAI ENCADRÉ :** L'essai encadré, destiné à vous permettre d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé. Il peut être mis en œuvre depuis le 31 mars 2022, y compris au titre des arrêts de travail en cours à cette date ⁴.
- E LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE) :** Le CRPE est accessible aux travailleurs déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude lors de la visite de pré reprise ⁵.
- F VISITE DE REPRISE :** Cette visite doit avoir lieu, à l'initiative de son employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend son entreprise pendant les heures de travail ³.
- G L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE REPRISE :** L'entretien professionnel a pour objectif d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi ⁷.

- H PROCÉDURE DE RECLASSEMENT :** Le reclassement peut être proposé dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France. En cas de refus, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude. Le salarié ne perd aucun droit : il conserve ses droits aux indemnités de licenciement et à l'aide au retour à l'emploi (ARE) **si il s'inscrit comme demandeur d'emploi** ⁸.
- I MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE :** Le médecin du travail doit donner un avis favorable à la reprise du travail en temps partiel thérapeutique. Le travail à temps partiel est recommandé par le médecin traitant ou le médecin spécialiste avant la reprise ⁹.
- J RQTH :** La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Elle permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ¹⁰.

- 1 - Service Public. Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié – 07/07/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 5 octobre 2023
- 2 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ? – 28/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 3 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. La visite de pré-reprise et la visite de reprise – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 4 - L'Assurance Maladie. L'essai encadré : testez les capacités de votre salarié à reprendre son poste – 01/09/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 5 octobre 2023
- 5 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. La convention de rééducation professionnelle en entreprise, faciliter le retour à l'emploi par la formation – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 5 octobre 2023
- 6 - Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de moins de 60 jours – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 3 avril 2024
- 7 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Entretien professionnel – 30/09/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 8 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Que faire si je ne souhaite pas être reclassé ? – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 5 octobre 2023
- 9 - L'Assurance Maladie. Arrêt de travail d'un salarié : la reprise à temps partiel thérapeutique – 10/05/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 21 novembre 2023
- 10 - Mon Parcours Handicap. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) – 13/07/2023. Disponible sur le site de Mon Parcours Handicap. Accédé le 21 novembre 2023



PP-UNP-FRA-2010

FICHE 8 : PRÉPARER SON RETOUR AU TRAVAIL

1. Resynchroniser les rythmes

Le retour au travail, surtout après une longue absence constitue un temps fort pour vous comme pour le collectif qui va vous accueillir. Il vise en effet à resynchroniser 2 rythmes de vie qui ont appris à fonctionner l'un sans l'autre :

- Le vôtre d'une part, qui en vous éloignant de votre cadre professionnel avez pu faire l'expérience de temps et de mode d'organisation différents, souvent éloignés de la recherche de la performance. Le contexte de retour peut conduire chez vous au « syndrome de l'imposteur », c'est-à-dire vous interroger sur sa capacité à pouvoir « faire à nouveau » ce qu'on attend de vous.
- D'autre part celui de l'entreprise, le service ou l'équipe dont l'organisation repensée du fait de votre départ va devoir retrouver un nouvel équilibre à l'occasion de votre retour. Dans cette optique, vous pouvez, plus ou moins consciemment, faire figure d'« intrus ».

2. Anticiper sur d'éventuels décalages lors du retour

L'expérience montre que plus le lien est maintenu avec l'entreprise et plus le retour est « facilité », chaque partie gardant en tête le parcours de l'autre.

À ce titre, il est vivement conseillé de garder – dans la mesure du possible – des contacts réguliers avec votre manager (mails, téléphone...), de façon à comprendre les éventuels changements (d'organisation, d'actionnariat...) que vous retrouverez lors de votre retour : cela est évidemment laissé à votre libre appréciation puisque la loi ne l'autorise pas formellement

De même, n'oubliez pas que vous pouvez disposer d'étapes préalables à votre retour :

- Le rendez-vous de liaison entre la patiente et l'employeur qui peut être organisé à l'initiative de la patiente ¹.
- La visite de pré-reprise ².

3. Clarifier les éventuelles contraintes ou risques afférant au retour

Et pour cela :

- Tenter d'évaluer votre degré de motivation (les valeurs) : qu'est-ce qui est important dans cette reprise, qu'est-ce que vous n'entendez pas rater, qu'est-ce qui vous est désormais indifférent, quelle place occupe le travail désormais...
- Essayer d'être au clair sur les conditions de votre reprise (les croyances) : qu'est-ce que vous craignez particulièrement ? Qu'est-ce qui vous enthousiasme ? Comment envisagez-vous concrètement la reprise et la reprise de votre activité ?

4. Eventuellement demander de l'aide à votre oncologue pour la formalisation d'un plan de retour

Un échange vous permettra de tenir compte des contraintes de votre maladie (ce qui est possible/ ce qui est aléatoire / ce qui est impossible) et que vous pourrez évoquer avec le Médecin du Travail (et votre employeur). À ce titre, il pourra être envisageable d'assortir de quelques indicateurs d'alerte de santé pouvant éviter une reprise trop intense.

1 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ? – 28/04/2022.

Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023

2 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. La visite de pré-reprise et la visite de reprise – 06/04/2022.

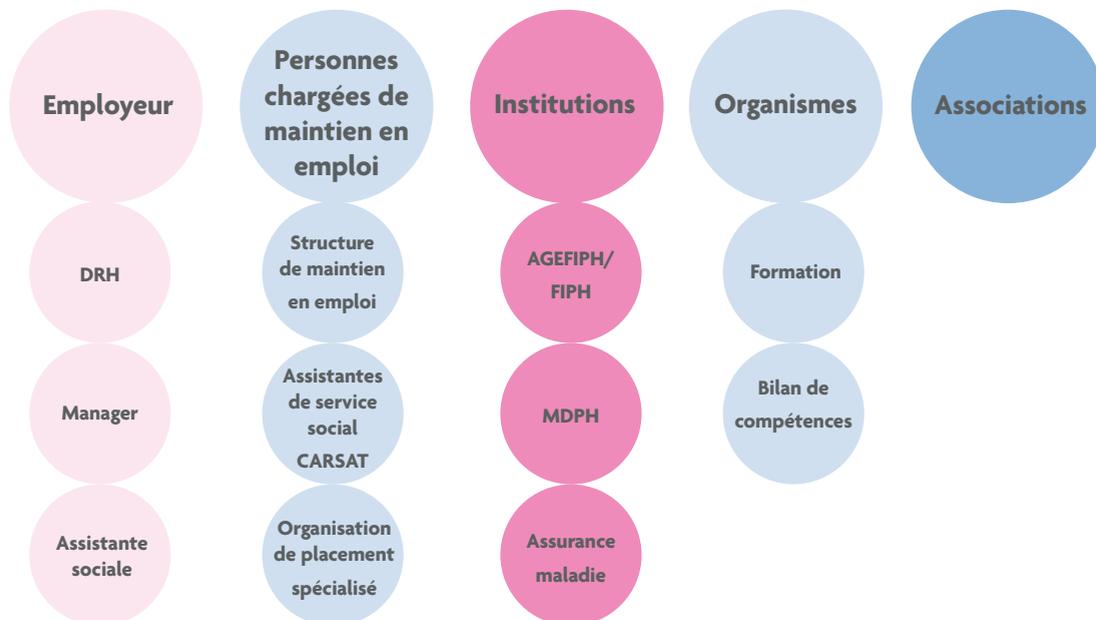
Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023

FICHE 9 : ACTEURS ET ÉCOSYSTÈME IMPLIQUÉS DANS LE MAINTIEN ET LA REPRISE DU TRAVAIL

Acteurs médicaux



Acteurs non-médicaux





PP-UNP-FRA-2010