

## Webinaire Action Margaux « L'annonce de la maladie et la communication au sein de l'entreprise »

### Questions répondues par écrit



**Pour Sonia Modena Cheveau:** comment expliquer l'évolution du nombre de cas de cancer au sein des organisations?



**Question répondue par écrit**

Les personnes vivent de plus en plus longtemps avec un cancer et en guérissent de plus en plus. Grâce à l'évolution des traitements, on parle aujourd'hui de maladie chronique.



**Pour Michel Paillard:** vous avez parlé de préparation en amont. Cela s'apparente-t-il à un plan de gestion de crises ?



**Question répondue par écrit**

Cela ne s'apparente pas à une crise exactement, mais plutôt à la gestion de la santé en entreprise (GSE). Plus particulièrement la gestion des absences: comment sont annoncées les absences, à qui et comment elles sont accompagnées.



**Pour Marta Zencuchova:** Action Margaux a-t-elle ses propres ressources pour gérer les cas individuels?



**Question répondue par écrit**

Oui, nous avons notamment des coachs en insertion professionnelle ainsi que des partenaires comme Umanize, qui accompagnent les personnes touchées à la reprise d'activité professionnelle.



**Pour Marta Zencuchova:** Comment devenir membre entreprise?



### Question répondue par écrit

Bonjour, il suffit de nous envoyer un message sur [info@action-margaux.ch](mailto:info@action-margaux.ch) ou d'utiliser notre formulaire "nous contacter" <https://action-margaux.ch/contact/> et nous vous ferons parvenir un formulaire d'inscription avec tous les détails nécessaires.



**Pour Antoine Forel:** Comment les employés ont perçu le fait qu'un leader soit fragilisé. Y a-t-il eu des peurs à gérer ?



### Question répondue par écrit

Peu de collaborateurs se sont adressés directement à moi pour partager leurs inquiétudes. Lors d'absences prolongées, la communication a été faite par mon associé. Il a partagé au mieux la situation dans laquelle je me trouvais.



**Pour Antoine Forel:** de quel soutien avez-vous manqué pendant cette période difficile ?



### Question répondue par écrit

Au sein de mon entreprise, j'ai su trouver des personnes avec qui me confier. Le manque principal a été de trouver des personnes qui vivaient des situations similaires. Lors de mes traitements, j'ai plutôt tendance à côtoyer des personnes qui ont facilement 20 ans de plus que moi et qui n'ont souvent plus d'activité professionnelle.



**Pour Michel Paillard:** Comment mettre le curseur entre respect de la sphère privée et volonté de maintenir le lien



### Question répondue par écrit

Il est important d'aborder la confidentialité au moment de l'annonce de la maladie. C'est au collaborateur de décider quelles informations et à qui elles doivent être transmises. Après viennent les questions de la fréquence. L'idée étant d'éviter les rumeurs...



**Pour Antoine Forel:** l'entrepreneur doit être fort... avez-vous hésité à en parler ?



**Question répondue par écrit**

Je n'ai pas hésité une minute. L'inconnu engendre beaucoup de questions et souvent on s'imagine des situations bien pires que la réalité. La transparence permet de montrer les qualités et les faiblesses de l'entrepreneur. Et pour moi c'est une force !



**Pour Michel Paillard:** Antoine évoque le fait que peu de questions sont posées aux malades sur leur vie privée, l'organisation de la famille, etc. Quelles sont les bonnes pratiques?



**Question répondue par écrit**

Le principe est de ne pas être intrusif. Il faut respecter ce que la personne choisit de partager.

Il reste cependant important d'avoir à l'esprit qu'il y a un impact sur toute la sphère familiale et sociale. Il faut aussi s'en soucier.

La bonne pratique:

Il faut demander à la personne si elle est d'accord de discuter de sa situation. Si oui, alors:

Vous pouvez poser quelques questions simples comme:

- De quoi auriez-vous besoin ?
- Qui vous aide ?
- Comment pourrions-nous vous aider ?



**Pour Marina Bianchi Galanti:** Comment réellement libérer la parole? Avez-vous créé des espaces de discussion particuliers? Avez-vous fait appel à un-e psychologue?



**Question répondue par écrit**

Nous sommes une petite maison et tout s'est fait de manière très naturelle. Les équipes se sont réunies et ont posé les questions organisationnelles et

privées (quand et comment contacter la personne). Nous nous sommes occupés de savoir si tout le monde était serein par rapport à cette nouvelle situation: beaucoup de présence auprès des collaborateurs et nous n'avons pas fait appel à un psychologue.



**Pour tous les intervenants:** Au vu de l'incertitude quant au taux de travail d'un employé malade et surtout par rapport à la durée, comment gérer son remplacement (temporaire, fixe taux réduit) pour que les opérations de l'entreprise puissent être maintenues?



**Question répondue par écrit**

Il est important d'avoir une bonne connaissance des compétences de l'équipe de travail dans laquelle le collaborateur est inséré pour voir qui pourrait partager l'activité que le collaborateur laisse pendant un certain temps.

Si un remplacement interne n'est pas possible, il est important de compter sur un réseau de partenaires qui puisse proposer des remplacements.



**Pour tous les intervenants:** Savez-vous s'il y a beaucoup de personnes qui démissionnent, ou décident de stopper ou changer d'orientation après un retour au travail ?



**Question répondue par écrit**

En effet, en général, cette expérience remet en cause les perspectives professionnelles des personnes et leurs priorités.

## Questions répondues en direct



**Pour Michel Paillard:** n'est-ce pas délicat de parler de mesures d'aménagement du retour au travail avec l'équipe?



Question répondue en direct (voir replay à partir de 00:53:17 )



**Pour Marina Bianchi Galanti:** Avez-vous senti certaines fois des tensions entre enjeux économiques et de santé au sein de la Banque ?



Question répondue en direct (voir replay à partir de 00:49:46 )

## Informations données par les participants

Certaines Ligues cantonales contre le cancer (FR, VD, VS) ont signé une convention avec l'Office AI pour l'obtention de mandats de job-coaching. La Ligue Fribourgeoise travaille dans ce sens depuis environ 6 ans. C'est une très bonne ressource pour soutenir la personne qui retourne progressivement sur son poste de travail après un long arrêt-maladie ainsi que le soutien à l'employeur, avec la collaboration de l'oncologue. N'hésitez pas à diffuser l'information !