

Insertion et ergothérapie : une alliance à promouvoir

Atelier : retour au travail et oncologie

Le 19 novembre 2025

Catherine Genet et Frederic Hoerner



Objectifs



A partir d'une situation clinique oncologique :

- Identifier la démarche en ergothérapie de réinsertion professionnelle
- Relever les spécificités de la réinsertion professionnelle en oncologie
- Comprendre les répercussions du cancer sur la sphère professionnelle
- Connaître les déterminants du retour au travail
- Identifier le réseau en réinsertion professionnelle en oncologie

Le tout éclairé d'apports théoriques.

Remarque : Cancer et travail

2 approches :

- Lien entre des expositions professionnelles et la survenue de certains cancers (cancers d'origine professionnelle)
- Conséquences professionnelles entraînées par la survenue d'un cancer, quelle qu'en soit l'origine, au cours de la vie professionnelle.

2 missions distinctes :

- Conseiller l'employeur et les salariés afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail.
- Contribuer au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (momentané ou non).

Cancer et travail

Saviez vous que...

- ⌚ Le cancer constitue la troisième cause d'absence de longue durée au travail ?*
- ⌚ 62% des personnes atteintes d'un cancer reprennent le travail ?**
- ⌚ 20-30% de ces personnes font état d'une baisse de la capacité de travail après leur cancer ?***
- ⌚ La réinsertion des personnes atteintes d'un cancer ne répond pas systématiquement aux mêmes schémas que d'autres types de réinsertion ?

*Studie von Pärli, K., Guggisberg, J. et al., 2013: «Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger dauernder Arbeitsunfähigkeit» (Quelle: Schriftliche Befragungen «Arbeit und Krankheit – Wege zurück in die Arbeitswelt» (2009); n=426, Berechnung BASS)

**Psycho-Oncology 2002: Factors reported to influence the return to work of cancer survivors: Review → Resultate: Mittelwert über alle Studien von 62%, (differenziert nach Alter: <50 Jahre: 74%; >50 Jahre: 30%)

***Psycho-Oncology 2013: Reviewartikel: Supportig „work-related goals“ rather than „retun to work“ after cancer?

Généralités : cancer et travail

- Cancer du sein +++ (incidence qui augmente dès 35 ans)
- Cancer = Altération profonde de la trajectoire professionnelle
- Tous les symptômes sont possibles
- Variabilité importante de l'état général en fonction des jours

- Porte d'entrée en ergothérapie : souvent une problématique sensitive

Cancer et travail

Facteurs influençant la réinsertion professionnelle



diagnostic médical

- Notamment l'imprévisibilité liée à l'évolution du cancer



personnalité de la victime du cancer

- Motivation, histoire personnelle, etc..



environnement social

- Famille, culture, etc..



environnement professionnel

- Type de travail, culture d'entreprise, grandeur, etc...

Une réinsertion professionnelle réussie est le résultat de la conjonction de ces facteurs et du soutien actif et coordonné de la personne concernée

Cancer et travail

A partir d'une situation clinique réelle :

- 1) Posez le contexte de la situation clinique pouvant influencer la réinsertion professionnelle
- 2) Analysez l'activité professionnelle
- 3) Identifiez les aspects théoriques à connaître



Cancer et travail

A partir d'une situation clinique réelle :

- 1) Posez le contexte de la situation clinique pouvant influencer la réinsertion professionnelle
 - Les caractéristiques de la personne
 - Les caractéristiques de la maladie de la personne
- 2) Analysez l'activité professionnelle
- 3) Identifiez les aspects théoriques à connaître



Cancer : classification

Stade du cancer : Classification internationale TNM (UICC)

- T Tumeur primitive (Taille, extension) (T0 à T4)
- N Ganglion (nodes) (nombre, taille, extension) (N0 à N3)
- M Métastases (absence ou présence) (M0 ou M1)

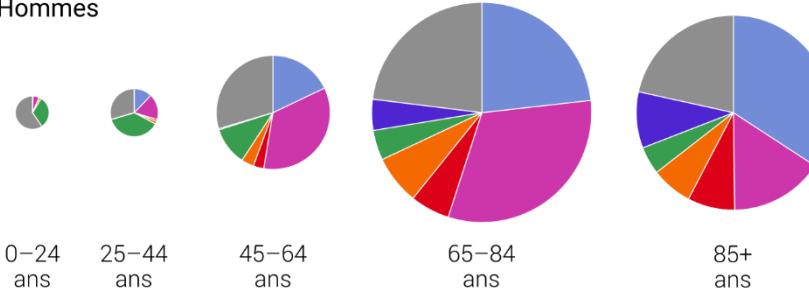
Stades :

- Degré de dissémination du cancer
- Stade 1 : une tumeur unique et de petite taille
- Stade 2 : volume local plus important
- Stade 3 : envahissement des ganglions lymphatiques et/ou des tissus avoisinants
- Stade 4 : extension plus large et/ou une dissémination dans l'organisme sous forme de métastases

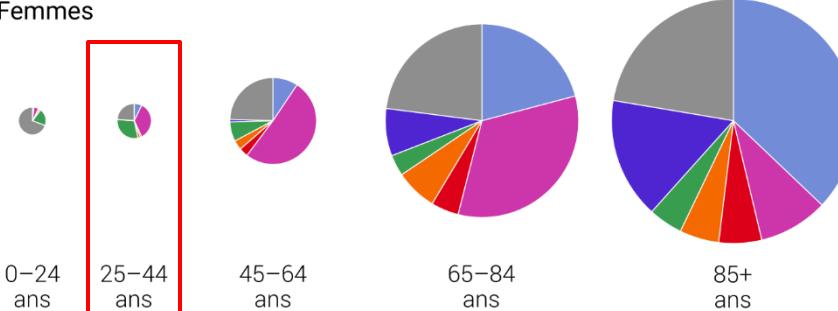
Principales causes de décès selon le groupe d'âge, en 2022

- Maladies cardiovasculaires
- Tumeurs malignes ■
- COVID-19
- Maladies de l'appareil respiratoire
- Accidents et morts violentes
- Démences
- Autres

Hommes



Femmes



Les surfaces sont proportionnelles au nombre absolu de décès.

Risque de développer un cancer en Suisse

1 sur 2 (tous)
1 sur 6 (prostate)
1 sur 15 (poumon)
1 sur 16 (colorectal)
1 sur 32 (mélanome)



1 sur 3 (tous)
1 sur 8 (sein)
1 sur 21 (colorectal)
1 sur 28 (poumon)
1 sur 38 (mélanome)

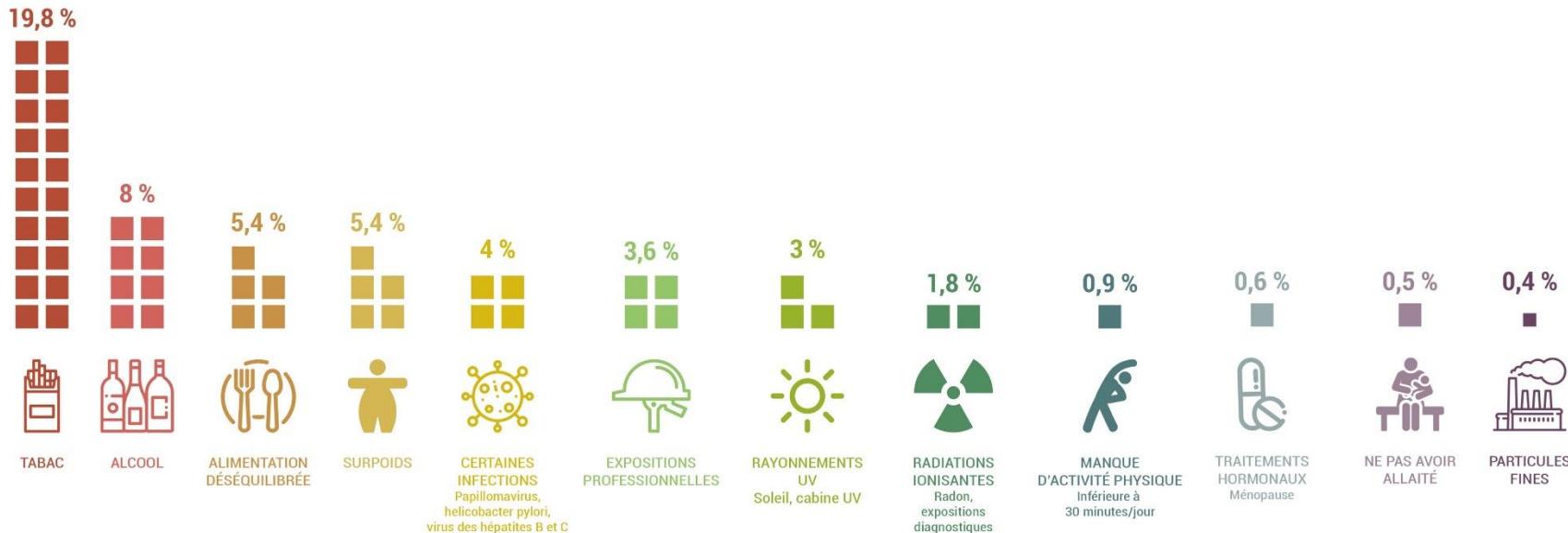
Femme

Source: NICER 2017

Proportion des cancers liés aux principaux facteurs de risque

On peut prévenir 40 % des cas de cancers (142 000/an) grâce à des changements de comportements et des modes de vie

(Source : CIRC / INCa 2018)



Source : Code européen contre le cancer
<https://cancer-code-europe.iarc.fr/index.php/fr/12-facons>

Complications

□ Des cancers :

- ✓ Localisation de la tumeur

□ Des traitements :

- ✓ Court terme/long terme

□ Normalement : Disparition à la fin des traitements : réalité???

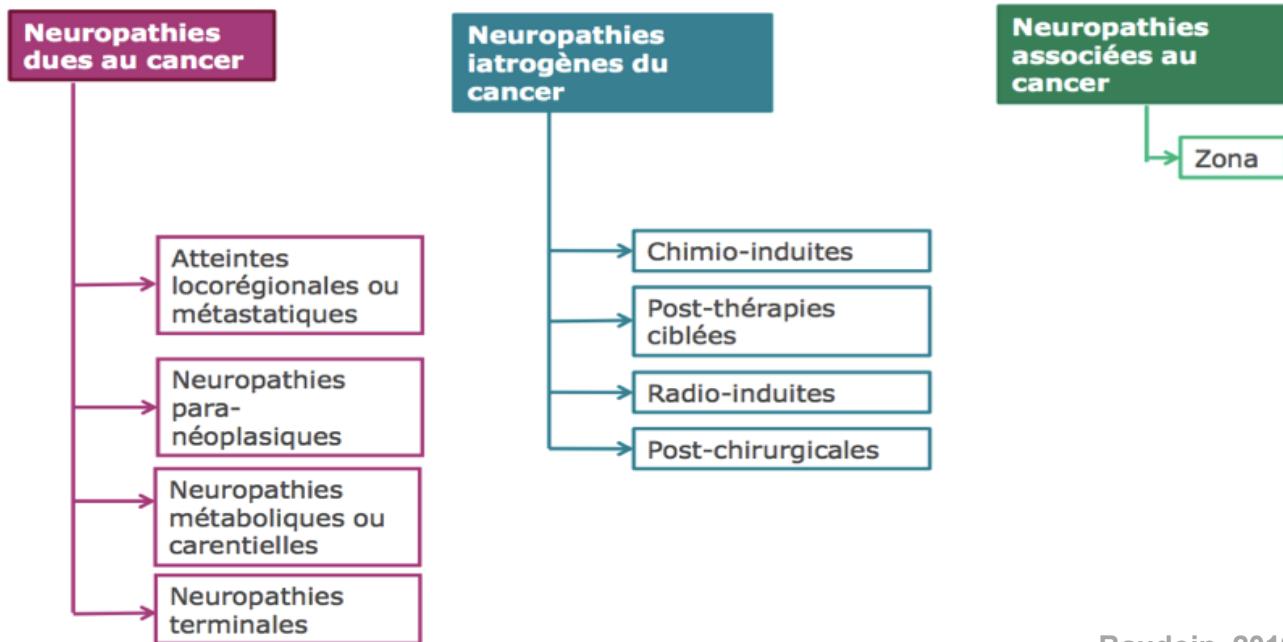
□ Séquelles :

- ✓ Fatigue
- ✓ Douleurs
- ✓ Troubles cognitifs
- ✓ Atteintes physiques
- ✓ Tumeurs secondaires

Impacts physique, psychologique,
social et financier
Qualité de vie

Troubles sensitifs

NEUROPATHIES PERIPHERIQUES DANS LE CANCER DIFFÉRENTS TYPES D'ATTEINTES



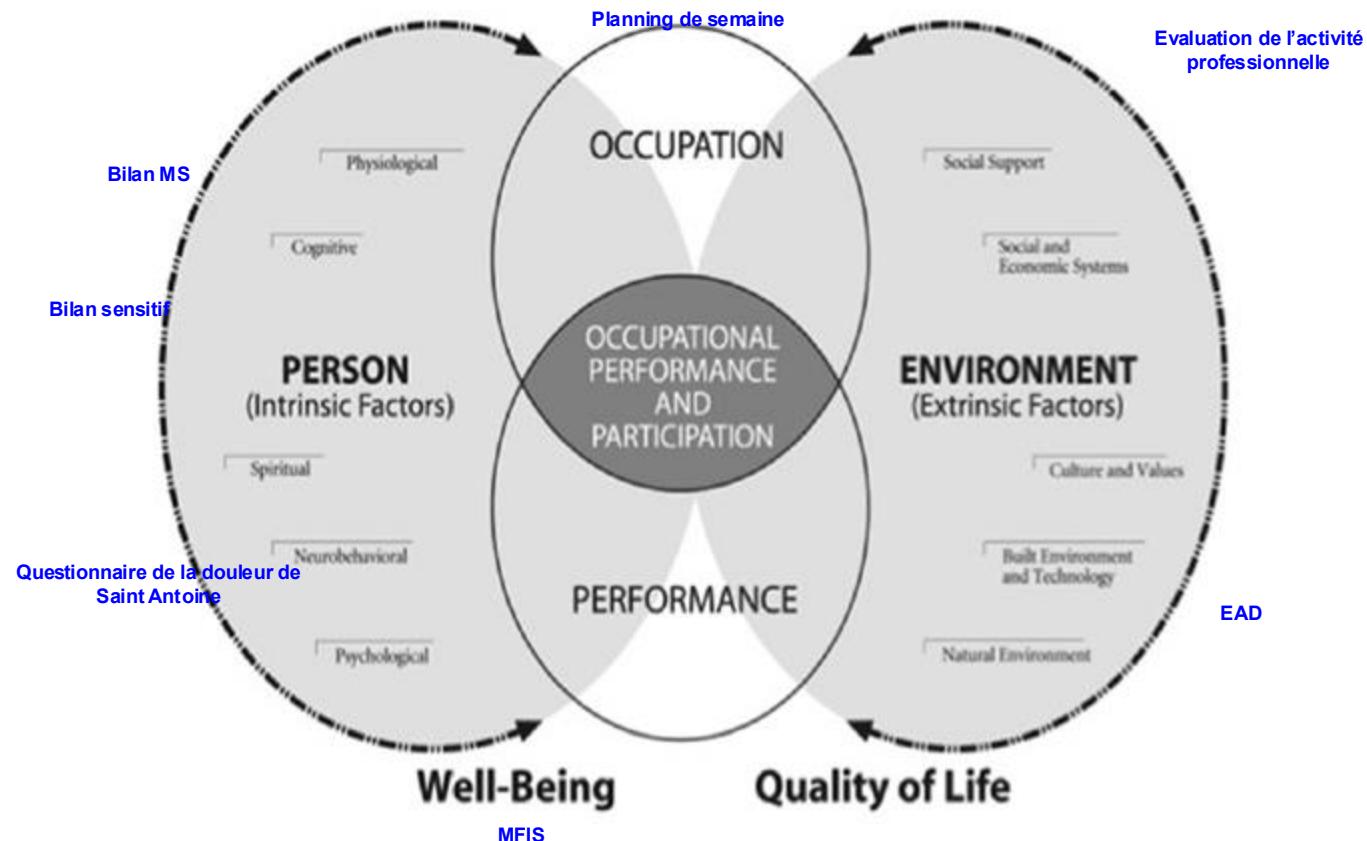
Baudoin, 2012



Person-Environment-Occupation-Performance

Model (Christiansen, Baum, & Bass-Haugen, 2005)

Evaluation



Cancer et travail

A partir d'une situation clinique réelle :

- 1) Posez le contexte de la situation clinique pouvant influencer la réinsertion professionnelle
- 2) Analysez l'activité professionnelle
 - Caractéristiques de l'activité professionnelle
- 3) Identifiez les aspects théoriques à connaître



Répercussion du cancer sur la sphère professionnelle :



- Changements du rapport au travail
- Déterminants du retour au travail
- Déterminants du maintien en emploi

Cancer et travail

En cas de maladie

Employé :

Par l'assurance perte de gain (APG) :

Prise en charge du salaire après le délai de carence prévu dans le contrat d'assurance de l'employeur (variant de 30 à 90 jours généralement)

Jusqu'à là, le salaire est pris en charge par l'employeur

Couverture possible jusqu'à 730 jours

Si pas d'APG : l'échelle de Berne s'applique pour la durée de maintien du salaire (ex. : 10 années de service = 17 semaines de salaires)

Indépendant :

Par l'assurance perte de gain (APG) :

prise en charge du salaire après le délai de carence.

Si pas d'APG :

pas de salaire

Cancer et travail

- Sentiment de discrimination** (de la part de l'employeur) et de pénalisation
- Sentiment de pénalisation (42%) :**
 - ✓ Rejet/discrimination
 - ✓ Rétrogradation
 - ✓ Promotion refusée
 - ✓ Perte de responsabilités
 - ✓ Pertes d'avantages acquis
- Reprise de l'activité professionnelle : prise de conscience**
 - ✓ Fatigue
 - ✓ Diminution des capacités
 - ✓ Perte de savoirs professionnels
 - ✓ Angoisse
 - ✓ Discrimination

DRESS, 2004
Lhuilier & al, 2007



Quelques statistiques

- Poursuite de l'activité professionnelle pendant les traitements :
 - ✓ 27 % (aménagement)
- Durée moyenne de l'arrêt de travail :
 - ✓ 10 mois (27 jours à 21 mois)
- Durée arrêt de travail /délai :
 - ✓ Inf. 6 mois : 38%
 - ✓ 6-12 mois : 39%
 - ✓ Sup. 12 mois : 23%
- Reprise de l'activité professionnelle :
 - ✓ 84% des femmes
 - ✓ 73% des hommes

INSERM, 2004
Dilhuydy, 2006
Méta-analyse, 2009
Asslain, 2011



Changements du rapport au travail

Cancer =

- ✓ Remise en question profonde
- ✓ Questionne sur les perspectives d'avenir
- ✓ Soulève des questions existentielles (confrontation à l'idée de la mort)

Equilibre entre vie professionnelle et santé

- ✓ Activité travail
- ✓ Sens du travail
- ✓ Statut social procuré

Dimensions de la vie

Souci de préservation de la santé se renforce

Changements :

- ✓ Retraite anticipée
- ✓ Priorités et ambitions modifiées par le cancer
- ✓ Empêchée de s'accomplir
- ✓ Détérioration de la satisfaction au travail

Chasaing, 2010
Wegner, 2011
LCV, 2017



Démarches

Solliciter un entretien de pré-reprise :

- ✓ Pas une obligation
- ✓ Détermine la suite
- ✓ Choix de la personne de référence
- ✓ Choix des informations données
- ✓ Choix du timing
- ✓ Entretien : employé, RH, médecine du travail?

Employé :

- ✓ Détermine avec son médecin oncologue :
 - Les éventuelles limitations (répercussions du cancer)
 - La durée approximative de l'arrêt de travail
 - Les possibilités de reprise professionnelle

Guide de la ligue Vaudoise contre le cancer

https://vaud.liguecancer.ch/fileadmin/ligue_vaudoise_contre_le_cancer/cancer_et_travail/BAT_brochure_cancer_travail_doctech_web.pdf



Démarches

Organisation du travail :

- ✓ Flexibilité horaires (journée, semaine)
- ✓ Flexibilité de lieu de travail (bureau, chantier, domicile)
- ✓ Prise en compte du temps de trajet

Structuration des tâches/cahier des charges :

- ✓ Adaptation du cahier des charges aux capacités de la personne
- ✓ Fractionner le travail en petites tâches
- ✓ Reclassement dans une autre fonction

Ergonomie/aménagement du poste

- ✓ Financement de certains MA (AI)
- ✓ Ajuster le poste si nécessaire
- ✓ Modification des gestes et des façons de faire

Encadrement :

- ✓ Retour progressif à l'emploi (plan de reprise)
- ✓ ½ temps thérapeutique
- ✓ Job coaches mandatés par l'AI (Ligue, ergos,...)



Recommandations

❑ Types d'aménagement recommandés :

- ✓ Plan graduel de retour au travail et des horaires flexibles
- ✓ Modification des tâches et des attentes en matière de rendement de travail
- ✓ Mesures de soutien et de réentraînement sur la place de travail
- ✓ Modification de l'environnement physique de travail, mise à disposition d'aides techniques ou d'adaptations technologiques



Recommandations

□ Les processus permettant d'assurer des aménagements efficaces comprennent:

- ✓ L'acquisition de connaissances sur les aménagements,
- ✓ La capacité d'acceptation des aménagements de l'employeur,
- ✓ La négociation d'aménagements raisonnables,
- ✓ La personnalisation des aménagements,
- ✓ La mise en œuvre et la surveillance des propositions d'aménagements.



Recommandations

□ Les difficultés en matière d'aménagement comprennent:

- ✓ Les craintes des «survivants» qui demandent une adaptation,
- ✓ L'élaboration d'adaptations claires et spécifiques,
- ✓ Les emplois difficiles à aménager,
- ✓ Les difficultés liées au milieu de travail comme
 - les relations précaires sur le lieu de travail précédent le cancer
 - des politiques insuffisantes / inflexibles ,
 - des préoccupations de l'employeur concernant la productivité et la création de précédents
 - des limitations des possibilités de modifier la tâche.



- Dispenser un message de prévention/aux facteurs de risque de cancer
- Travailler en réseau avec les différents partenaires (ligue, AI,...)
- Développer des compétences en aménagement de poste de travail
- Avoir une vision holistique de la personne



Récolter des données, et ensuite?



Des données brutes aux déterminants

Un déterminant désigne tout facteur susceptible d'**influencer un phénomène** directement ou indirectement, en facilitant ou en entravant la réalisation, permettant d'en **comprendre les mécanismes**.

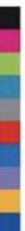
Déterminants dans le contexte de la santé:

- Biologie
 - Environnement
 - Style de vie
 - Organisation des soins
 -
- (Lalonde, 1974)

Classification des déterminants du retour au travail

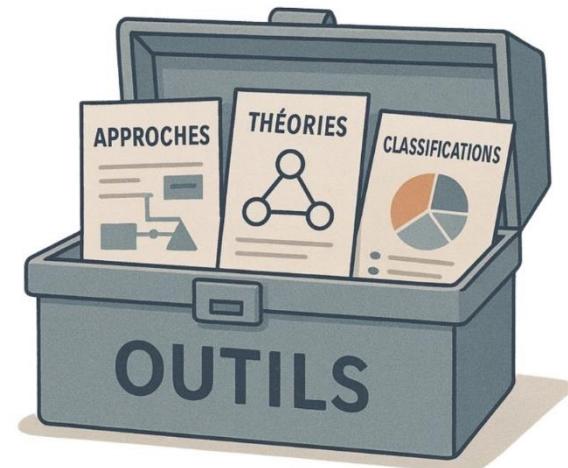
(Porro/Sirc-Iliad 2021)

Catégorie	Déterminants
Facteurs sociodémographiques	Âge – Niveau d'éducation – Enfants à charge
Facteurs professionnels	Type de contrat – Ancienneté – Position hiérarchique
Facteurs financiers	Revenu – Perte de salaire – Assurance maladie
Facteurs médicaux	Stade du cancer – Chimiothérapie – Radiothérapie
Valeurs	Intention de retour au travail – Attachement au travail – Sens du travail
Facteurs physiques/psychologiques	Fatigue physique – Douleur – Anxiété
Environnement de travail	Soutien des collègues – Soutien des managers – Stress organisationnel
Environnement médical	Qualité des soins de support – Soutien du personnel médical – Contact précoce avec le médecin du travail
Environnement personnel	Soutien familial – Soutien des amis
Marge thérapeutique de manœuvre	Aménagement du temps de travail – Aménagement du poste – Aménagement des tâches



Etablir des déterminants, et ensuite?

- Mettre en perspective
- Mieux comprendre
- Ordonner
- Trouver du sens
- Activer des leviers

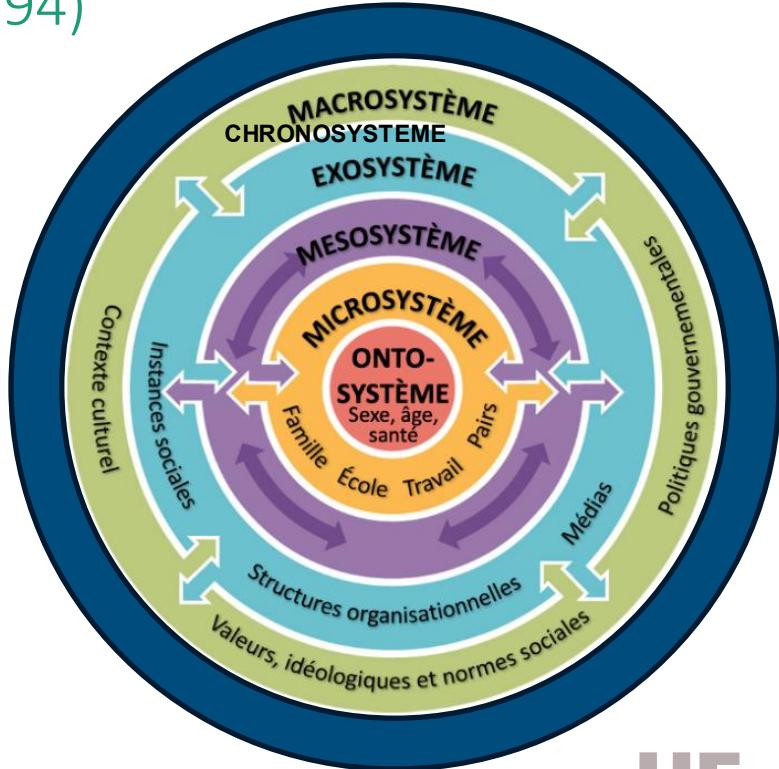




Modèle de Bronfenbrenner (1994)

Objectif : organiser la complexité

- Situer les difficultés
- Situer les ressources
- Situer les niveaux d'intervention



Modèle de Bronfenbrenner (1994)

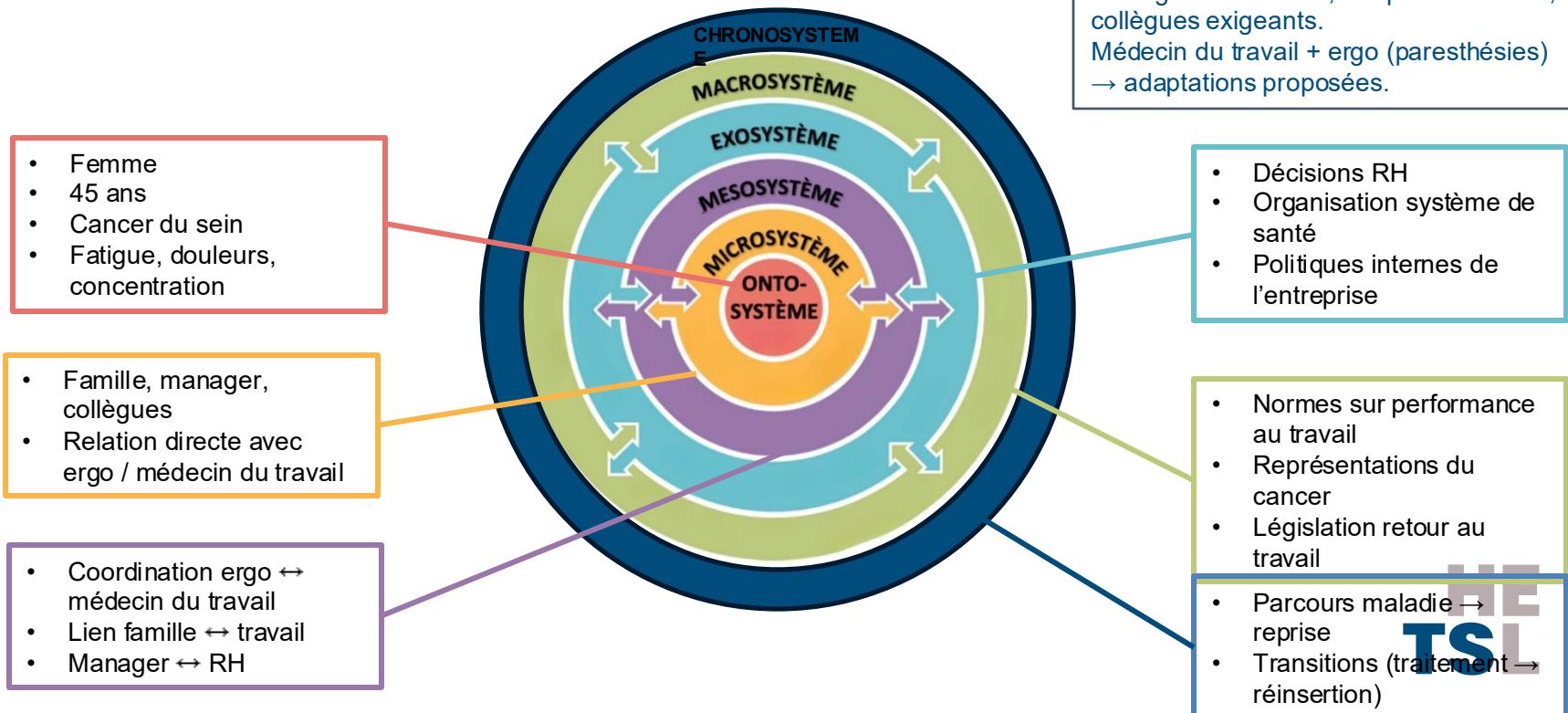
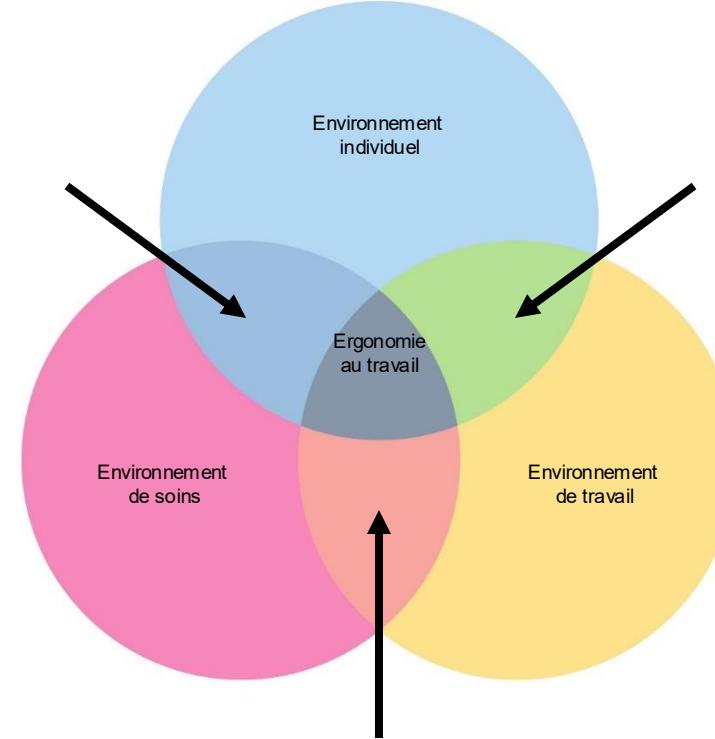




Diagramme de Venn et notion d'environnements

Application aux patient·e·s oncologiques

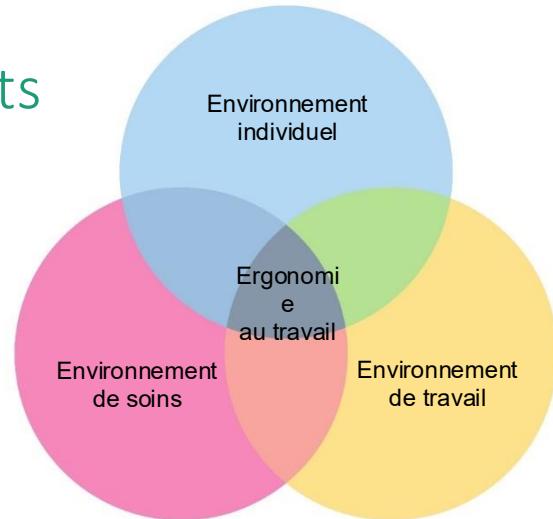


Difficultés possibles
dans les sphères
ou aux intersections

Diagramme de Venn et notion d'environnements

Application aux patient·e·s oncologiques

« Je veux retravailler parce que ça me ferait du bien
moralement, mais la fatigue et les douleurs me freinent. Mon
équipe dit qu'elle me soutient, mais je vois bien que mes
absences et mes lenteurs compliquent l'organisation. »



« Les médecins me disent de reprendre doucement, mais au travail on attend que je sois opérationnelle comme avant. Moi, je sens bien que j'ai encore des limites. Je ne sais plus comment concilier ce que je vis, ce que les soignants recommandent et ce que l'entreprise attend. »

Les théories de temporalité

Base



- Processus dynamique et itératif
- Parcours non linéaires (maladies chroniques)

Les théories de temporalité

Théorie transactionnelle de Prochaska & DiClemente, adaptée au retour au travail
(Porro et al., 2022)

Stades	Situation
Pré-contemplation	Le retour au travail n'est pas encore envisagé, la priorité est le parcours de soins.
Contemplation	Le ou la patient·e commence à penser au retour au travail et à se renseigner.
Préparation	Il ou elle organise concrètement sa reprise : rééducation, démarches administratives, visite de pré-reprise.
Action	Il ou elle fait la visite de reprise et retourne effectivement au travail, avec ou sans aménagement.
Maintien	Il ou elle travaille depuis plus de 6 mois sans arrêt maladie lié au cancer.
Stabilisation	Il ou elle exerce son activité dans un environnement durable et favorable à sa santé.

Les théories de temporalité

Théorie transactionnelle de Prochaska & DiClemente, adaptée au retour au travail
(Porro et al., 2022)

Jeanne a repris son poste depuis plus de six mois sans nouvel arrêt maladie lié à son cancer.
« *J'ai trouvé un équilibre qui me permet de tenir dans la durée, même si je reste attentive à mes limites.* »

Stades	Situation
Pré-contemplation	Samira vient d'apprendre son diagnostic. Quand son médecin évoque un futur retour au travail, elle répond : <i>« Je n'y pense pas du tout pour l'instant, je veux juste me soigner. »</i>
Contemplation	Fati commence à réfléchir à son retour au travail. <i>« Je commence à y penser... mais je ne sais pas encore vraiment comment ça se passera pour moi. »</i>
Préparation	À la fin des traitements, Léa prend rendez-vous pour une visite de pré-reprise et commence ses exercices de rééducation. Elle dit : <i>« Je veux être prête pour reprendre dans quelques semaines. »</i>
Action	Marco rencontre le médecin du travail et reprend officiellement son poste à temps partiel thérapeutique.
Maintien	<i>« Je reprends le travail, même si c'est progressivement. Je veux voir comment mon corps réagit. »</i> Jeanne a repris son poste depuis plus de six mois sans nouvel arrêt maladie lié à son cancer. <i>« J'ai trouvé un équilibre qui me permet de tenir dans la durée, même si je reste attentive à mes limites. »</i>
Stabilisation	Lucie travaille désormais dans un environnement mieux aménagé. <i>« Cela fait maintenant six mois que j'ai repris, je me sens vraiment stable et à ma place, et je gère mon activité sans que cela nuise à ma santé. »</i>

Approche compréhensive

(Max Weber)

Objectifs :

- Comprendre le sens que les personnes donnent à leurs actions, à leur vécu et à leur retour au travail.
 - On cherche la *signification subjective* de leurs choix, émotions, hésitations, motivations.
- Explorer leur point de vue plutôt que leur comportement observable.
 - On ne dit pas "ce qu'ils doivent faire", on cherche à comprendre *pourquoi* ils en sont là.
- Accéder à la logique interne du parcours de la personne :
 - ses valeurs
 - ses priorités
 - ce qu'elle veut préserver
 - ce qu'elle redoute
 - ce qui fait sens pour elle.....
- Co-construire le sens plutôt que de l'imposer.
 - Le professionnel adopte une posture d'écoute, de reformulation, de curiosité.

Approche compréhensive (Max Weber)

Exemples :

- Patiente : « *Rien que de penser au travail, ça me stresse... »*
Professionnel : « *Qu'est-ce que cela représente pour vous, en ce moment, de penser au travail ? »*
Patiente : « *Je crois que ça touche à la peur de perdre ce que j'avais construit... et en même temps j'ai peur de ne pas réussir à reprendre comme avant. »*
- Patient : « *Je me sens un peu entre deux : une partie de moi veut reprendre, mais l'autre n'est pas prête. »*
Professionnel : « *Et la manière dont vous vous situez aujourd'hui, comment vous vous l'expliquez, vous ? »*
Patient : « *Je crois que je suis encore en train de comprendre ce que cette maladie a changé pour moi... J'ai envie d'avancer, mais je sens que j'ai besoin de respecter mon rythme. »*

Approche compréhensive

(Max Weber)

Relances types :

- « Quand vous dites cela, qu'est-ce que ça représente pour vous en ce moment ? »
- « Dans ce que vous venez de dire, qu'est-ce qui compte le plus pour vous ? »
- « Pour vous, qu'est-ce que ça signifie de le vivre de cette manière aujourd'hui ? »
- « Et la manière dont vous vous situez aujourd'hui, comment vous vous l'expliquez, vous ? »



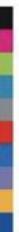
Questionnaire de qualité de vie au travail / Quality of working life_Cancer survivors (QWLQ_CS) (de Jong et al.2018)

« La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité(...) et une valorisation du travail effectué. »

Une boussole et un fil rouge pour auto-évaluer
le sentiment global perçu dans ses activités
professionnelles et son environnement de travail.

Photographie à un moment donné de la qualité de vie
au travail (réponses centrées sur les 4 dernières
semaines de travail)



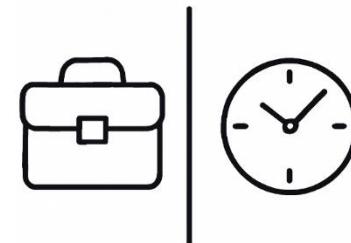


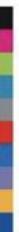
Questionnaire de qualité de vie au travail / Quality of working life_Cancer survivors (QWLQ_CS) (de Jong et al.2018)

Score allant de 0 à 100 avec 23 items

Avantages :

- Fonctionne pour temps partiel et professions libérales/indépendants
- Outil à l'intersection des environnements traversés
- Interdisciplinaire
- Longitudinal (peut être répété dans le temps)
- Traduit et validé en français pour la Belgique francophone. Extension France ? Luxembourg ? Suisse ?





Questionnaire de qualité de vie au travail /

Détails du score

Sens du travail

Veuillez indiquer dans quelle mesure, pour les 4 semaines écoulées, vous êtes d'accord ou non avec les propositions suivantes. Ne cochez qu'une seule case par proposition.

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord (N/A)	D'accord	Tout à fait d'accord
<i>Les affirmations suivantes concernent le sens du travail</i>						
1. Le travail me donne une structure dans la vie	<input type="checkbox"/>					
2. Je pense qu'il est bon de travailler	<input type="checkbox"/>					
3. Je trouve que mon travail me donne un objectif dans la vie	<input type="checkbox"/>					
4. Mon travail est important à mes yeux	<input type="checkbox"/>					



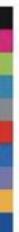
Questionnaire de qualité de vie au travail /

Détails du score

Ressenti par rapport à la situation professionnelle

Veuillez indiquer dans quelle mesure, pour les 4 semaines écoulées, vous êtes d'accord ou non avec les propositions suivantes. Ne cochez qu'une seule case par proposition.

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	(N/A)
<i>Les affirmations suivantes concernent votre ressenti par rapport à votre situation professionnelle</i>							
5. Je fais bien mon travail	<input type="checkbox"/>						
6. Je fais preuve d'assurance dans mon travail	<input type="checkbox"/>						
7. Je suis apte à faire mon travail	<input type="checkbox"/>						
8. Je garde le contrôle sur mes activités	<input type="checkbox"/>						
9. Je me sens démuni(e) dans mon travail	<input type="checkbox"/>						



Questionnaire de qualité de vie au travail /

Détails du score

Ambiance dans l'environnement de travail

Les affirmations suivantes concernent l'ambiance dans votre environnement de travail

Si la proposition ne s'applique pas à votre situation professionnelle de travailleur(euse) indépendant(e), veuillez cocher « N/A » (non applicable).

10.	Je ressens un esprit positif dans mon environnement de travail	<input type="checkbox"/>					
11.	J'ai l'impression d'être considéré(e) dans mon environnement de travail	<input type="checkbox"/>					
12.	Je suis satisfait(e) de mon environnement de travail	<input type="checkbox"/>					
13.	J'entretiens de bons rapports avec mes collègues	<input type="checkbox"/>					
14.	J'ai l'impression de compter aux yeux de mes collègues	<input type="checkbox"/>					

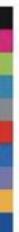


Questionnaire de qualité de vie au travail /

Détails du score

Compréhension et reconnaissance dans l'organisation

Les affirmations suivantes portent sur le degré de compréhension et la reconnaissance que vous témoigne votre organisation						
<i>Si la proposition ne s'applique pas à votre situation professionnelle de travailleur(euse) indépendant(e), veuillez cocher « N/A » (non applicable).</i>						
15.	Mon ou ma supérieur(e) est sensible à mon état de santé et mes problèmes éventuels	<input type="checkbox"/>				
16.	J'entretiens de bons rapports avec mon ou ma supérieur(e)	<input type="checkbox"/>				
17.	Je trouve que les travailleurs(euses) qui ont des problèmes de santé sont bien traité(e)s là où je travaille	<input type="checkbox"/>				
18.	Je suis satisfait(e) des avantages extralégaux qu'offre mon employeur	<input type="checkbox"/>				
19.	Je suis satisfait(e) de mon revenu actuel	<input type="checkbox"/>				



Questionnaire de qualité de vie au travail / Détails du score

Problèmes dus à l'état de santé

Questionnaire sur la qualité de vie au travail						
Veuillez indiquer dans quelle mesure, pour les 4 semaines écoulées, vous êtes d'accord ou non avec les propositions suivantes. Ne cochez qu'une seule case par proposition.						
	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Les affirmations suivantes portent sur des problèmes dus à votre état de santé						
20. En raison de mon état de santé, je souffre de problèmes de fatigue et/ou de manque d'énergie au travail	<input type="checkbox"/>					
21. Mon état de santé me limite dans mon travail	<input type="checkbox"/>					
22. En raison de mon état de santé, je crains que mon corps ne me lâche	<input type="checkbox"/>					
23. Mon état de santé me fait douter de l'avenir	<input type="checkbox"/>					

Questionnaire de qualité de vie au travail /

Détails du score

Le score peut signaler un besoin de soutien.

Il constitue un repère mais ne remplace pas l'échange nécessaire pour comprendre

le vécu et les expériences qui y sont associés.





Synthèse

Intervenir en tant qu'ergothérapeute

- ✓ Evaluer les besoins de la personne et de son activité professionnelle
- ✓ Proposer des possibilités de rééducation/réadaptation au plus proche de la réalité professionnelle
- ✓ Guider la personne dans les systèmes (professionnel, social, santé..)
- ✓ Favoriser une coordination efficace entre les différents partenaires
- ✓ Permettre une adaptation de l'activité professionnelle
- ✓ Dispenser une approche préventive

Finalité : un équilibre occupationnel qui convient à la réalité de la personne

Ressources à disposition

- Ligue Suisse Contre le cancer :

<https://www.liguecancer.ch/>

- Ligue Vaudoise contre le cancer : Guide Cancer et travail Favoriser le maintien et le retour à l'emploi :

<http://issuu.com/krebsliga/docs/brochure-cancer-travail-lvc?e=4169534/54821221>

- Institut Romand de santé au travail :

<http://www.i-s-t.ch/accueil/>

- Recherche contre le cancer en grande Bretagne :

<https://www.cancerresearchuk.org/>

Il n'y a pas que les facteurs médicaux qui déterminent le retour au travail.

La personne doit trouver un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle afin de préserver au mieux sa santé dans le sens large du terme.

Retour au travail = défi /épreuve

Pour les personnes avec un cancer :

1^{er} défi : retourner au travail

2^{ème} défi : maintenir son activité
professionnelle



Insertion et ergothérapie : une alliance à promouvoir

Atelier : retour au travail et oncologie

FIN

