

DÉCOUVRIR LES CLÉS POUR UN RETOUR AU TRAVAIL RÉUSSI APRÈS UNE LONGUE MALADIE, LE CANCER. CONFÉRENCE PARTICIPATIVE EN LIGNE PAR UNE PATIENTE “BULLE #30 - SE RÉINVENTER APRÈS UN CANCER DU SEIN” EN PARTENARIAT AVEC CHAMBRE DE COMMERCE FRANÇAISE LUXEMBOURG

Company name : INNOBULLUS

Activity sector : Autres activités de services

Company category : PME

Description of the action

Un échange le temps de la pause de midi pour découvrir, échanger et poser son plan d'action à mettre en place dans sa structure pour mieux accompagner les patients dans leur projet de retour au travail après une longue absence

Partir d'un parcours patient pour repenser l'accompagnement de retour à l'emploi après une longue maladie dans son organisation.

Le format d'un webinaire participatif animé sur teams avec une plateforme digitale (klaxoon) en permettant aux participants d'interagir.

1H30 pour sensibiliser sur le parcours avec un témoignage vivant d'une patiente afin d'identifier les différentes phases du parcours et les besoins dans le cheminement. Françoise Bisteur a permis avec sa posture de facilitatrice et sa palette d'outils digitaux l'interactivité qui permet l'expression collective même en distanciel. Chaque participant était acteur dans le processus de la conférence avec le partage de ses bonnes pratiques, ses questions et ses idées d'actions dans l'accompagnement du retour à l'emploi. Un regard est également porté sur les besoins des accompagnants.

Cette initiative illustre concrètement comment l'inclusion peut se traduire dans le monde professionnel.

- Elle met en lumière l'importance d'un retour à l'emploi inclusif pour les personnes touchées par une maladie

Context

Françoise Bisteur, dirigeante d'INNOBULLUS, organisme de formation touchée par le Cancer du sein en 2021 a décidé de sensibiliser, démystifier et accompagner tous ceux qui ont envie d'avancer avec cette maladie. Sensibiliser avec son ouvrage qu'elle a écrit pour montrer la résilience à travers l'épreuve, sensibiliser avec sa conférence participative autour du parcours, sensibiliser avec les ateliers d'intelligence collective qu'elle met en place nommés des Bulles. La collaboration avec le réseau de la Chambre de Commerce Française au Luxembourg a permis de toucher une diversité de personnes en visio sur un temps court durant la pause de midi. • Elle met en lumière l'importance d'un retour à l'emploi inclusif pour les personnes touchées par une maladie chronique ou grave, en particulier le cancer. Le témoignage d'une personne permet une meilleure compréhension des étapes et suscite l'intérêt.

- Elle rappelle que la santé altérée fait partie des réalités de la diversité humaine : une politique DEI ne peut être complète sans intégrer les parcours de résilience et de réinsertion.
- Elle valorise la parole des personnes concernées, un pilier essentiel de l'équité : donner à chacun la possibilité de

partager ses besoins et d'être entendu (patients, manager, accompagnants...). Il est très intéressant de permettre aux patients de témoigner et généralement la facilitation est portée par une personne extérieure mais peut être animé par un salarié de l'organisation

Objectives

Les objectifs de cette rencontre participative en mode distanciel étaient de:

- Comprendre les défis pour l'employeur et l'employé de bien piloter le projet d'accompagnement,
- Partager des bonnes pratiques pour accompagner aux mieux les salariés patients,
- Expérimenter des outils pour identifier les besoins et bien piloter son projet d'accompagnement,
- Rendre acteurs l'ensemble des participants en leur demandant de partager leur plan d'actions.

Approach

Partir du témoignage pour partager les visions, les bonnes pratiques et les actions possibles. Un moment d'intelligence collective puissant où les postits virtuels sur une plateforme collaborative en ligne afin de proposer des pistes d'actions possibles.

Impact

L'impact Résultat : des personnes sensibilisées pour agir dans leur organisation sur l'accompagnement du retour à l'emploi après une longue maladie notamment le cancer. Un webinaire instructif avec la présentation à la fois du parcours, ses particularités et la découverte d'outils pour pouvoir agir sur cette thématique dans son organisation avec les équipes. Une fusion d'idées d'actions et des échanges riches et dynamiques. Une expérience inspirante pour les responsables RH / Responsable Handicap, les personnes patientes, les managers qui se demandent comment gérer le salariés qui informe de sa maladie.

En s'inspirant de cette pratique, les organisations peuvent renforcer leur stratégie DEI en intégrant pleinement la dimension santé. Cela se traduit par :

- une meilleure rétention des talents,
- une réduction de l'absentéisme,
- une culture d'entreprise plus inclusive,
- et un engagement accru des collaborateurs, qui constatent que la diversité ne s'arrête pas aux différences visibles mais inclut aussi les parcours de vie.

« To do »

- Organiser des espaces de sensibilisation : s'appuyer sur des témoignages vivants pour briser les tabous et créer

de l'empathie au sein des équipes.

- Adopter une approche participative : utiliser des formats interactifs (ex. post-its virtuels, ateliers collaboratifs) afin d'impliquer managers, RH, et collaborateurs dans la recherche de solutions adaptées.
- Co-construire des dispositifs de retour au travail : éviter d'imposer des procédures uniformes ; préférer des parcours personnalisés, intégrant la réalité du salarié et les contraintes de l'entreprise.
- S'inspirer d'expériences externes : nouer des partenariats avec des associations, fédérations, organismes de formation ou acteurs spécialisés (structures locales, réseaux DEI) pour enrichir sa pratique et amplifier son impact.
- Institutionnaliser ces temps : prévoir régulièrement des temps collectifs autour des thématiques de santé et d'inclusion pour nourrir une culture organisationnelle plus équitable et humaine.
- Proposer des formats en mode visio afin de toucher un maximum de personnes et permettre de ne pas perdre de temps dans le déplacement ;

Conseils pratiques à faire :

- Poser des temps de sensibilisation avec des témoignages afin de montrer que c'est possible.
- Avoir un réel plan d'action.
- Monter des partenariats pour renforcer sa communication car ensemble on va plus loin dans nos actions.

« Not to do »

Imposer des actions sans co-construction