



Éclat de Vie

La bulle qui éclate pour une nouvelle vie !

Il est temps de vous reconstruire un avenir
qui vous ressemble mieux.

Notre objectif

- Aider les personnes atteintes d'un cancer à préparer :
 - Leur retour à l'emploi
 - Leur retour à la vie
- La mission d'Éclat de Vie est :
 - De comprendre chaque personne qui traverse la maladie
 - D'analyser ses forces et d'aider à travers des sessions individuelles et collectives à révéler votre futur projet de vie ou professionnel



Comprendre

Chaque personne qui traverse la maladie, dans toute sa singularité.



Analyser

Les forces de chacune pour construire un projet de vie solide.



Révéler

Votre futur projet de vie ou professionnel, à travers des sessions individuelles et collectives.



Notre Histoire & Notre Vision

Après plusieurs emplois en Suisse, la maladie a traversé ma vie. J'ai décidé de me battre pour m'en sortir pour ma famille et surtout mes enfants. Aujourd'hui, le retour à l'emploi a été un second combat — je souhaite aider d'autres personnes à être mieux préparées pour une société plus juste pour la Femme.

1

Seules, nous sommes fragiles

Même avec des proches à côté de nous, la maladie peut isoler. Être accompagnée par des personnes qui ont connu ou connaissent la maladie permet d'être mieux comprises et respectueuses de nos qualités.

2

Des exemples vivants

L'idéal est d'avoir des exemples vivants de situations qui nous projettent avec un avenir meilleur, pour retrouver confiance et espoir.

3

Se rebâtir

Il faut nous rebâtir sur la base de ce que nous sommes devenues après, afin de nous épanouir et de rayonner à nouveau.

Formation collaborateurs

**“retour d'un(e) collègue
après une longue absence”**



OBJECTIFS

Les objectifs de cette démarche

Ensemble, créons un environnement de travail plus humain et solidaire, en accompagnant les équipes à comprendre, accueillir et soutenir un(e) collègue de retour après une longue absence.

3 axes prioritaires

- **Sensibiliser les collaborateurs : Comprendre les impacts visibles et invisibles du retour après une longue absence**
- **Adopter une posture adaptée : Savoir accueillir, communiquer et interagir avec justesse et respect**
- **Renforcer la cohésion d'équipe : Maintenir un équilibre collectif en favorisant l'entraide et le dialogue**



FORMAT DE LA FORMATION

Accueillir un collègue après un cancer : comprendre, soutenir, coopérer.

 **Durée**

3h30

 **Groupe**

6 à 12 participants

 **Approche**

Participative —
échanges & cas
concrets

 **Prix**

500 CHF / €
Par participant

Introduction : le retour après un cancer, une étape délicate

Beaucoup sous-estiment ce que représente le retour au travail après un cancer. Ce n'est pas un simple retour à la normale — c'est une transition fragile, souvent invisible, qui demande attention et adaptation collective.



Fatigue & énergie

Une fatigue durable, différente de la fatigue habituelle — pas toujours visible, mais bien réelle et impactante au quotidien.



Troubles de concentration

Difficultés de mémoire, lenteur de traitement, besoin de plus de temps — des effets cognitifs souvent appelés "chemobrain".



Sensibilité émotionnelle

Des réactions plus intenses face aux événements du quotidien — une fragilité normale après ce qu'a traversé la personne.

📌 Objectif : Développer l'empathie sans dramatiser — comprendre sans projeter.



Ce que vit mon collègue : l'invisible et le variable

Pour bien accueillir, il faut d'abord comprendre — non pas tout savoir, mais être capable d'imaginer ce qui se passe de l'autre côté. Le cancer laisse des traces que l'on ne voit pas toujours.

1

Ce qui peut être invisible

Douleurs résiduelles, anxiété de rechute, sentiment d'étrangeté par rapport à soi-même. Ces réalités ne se lisent pas sur un visage — elles se vivent en silence.

2

Le besoin de reconnaissance

Être vu comme une personne entière, pas uniquement comme "celui qui a eu un cancer". La reconnaissance sincère sans excès de pitié est un équilibre délicat mais essentiel.

3

Le besoin de normalité

Retrouver ses repères, ses missions, ses interactions habituelles. La normalité est souvent le cadeau le plus précieux que l'équipe puisse offrir.

4

Les variations d'un jour à l'autre

Un bon jour ne signifie pas que tout va bien. Un mauvais jour ne signifie pas une rechute. L'état peut fluctuer — l'équipe doit apprendre à ne pas sur-interpréter.



🗨️ POSTURE

Quelle posture adopter en équipe ?

✅ Ce qu'il est utile de faire

- Accueillir simplement, sans cérémonie
- Rester naturel dans les interactions
- Proposer de l'aide sans imposer
- Respecter le rythme de la personne

❌ Ce qu'il vaut mieux éviter

- Les questions trop personnelles ou intrusives
- La surprotection ou le "cocooning" excessif
- La banalisation : "T'inquiète, c'est comme avant !"
- Les regards appuyés ou les chuchotements

💬 "On en parle ou pas ?"

Laisser la personne choisir. Ne pas forcer le sujet, mais ne pas l'éviter non plus si elle l'aborde.

🔒 Confidentialité

Respecter strictement ce que la personne a choisi de partager ou non avec ses collègues.

📏 La bonne distance

Ni trop près (envahissant), ni trop loin (excluant). Une présence ajustée, à l'écoute des signaux.



👥 COHÉSION

Fonctionnement d'équipe & ajustements

Le retour d'un collègue après un cancer peut bousculer les équilibres existants. L'enjeu est de rester solidaires sans créer de tensions — et de trouver un fonctionnement juste pour tous.

Équité vs égalité

Adapter la charge de travail ne signifie pas traiter les gens différemment de façon injuste — c'est reconnaître des besoins temporairement différents pour un résultat collectif équitable.

Gérer les incompréhensions et frustrations

Certains membres peuvent ressentir un déséquilibre. Ces émotions sont légitimes et doivent pouvoir s'exprimer sans tabou — dans un cadre bienveillant et constructif.

Maintenir la cohésion d'équipe

La cohésion ne repose pas sur l'uniformité mais sur la confiance mutuelle. Un dialogue ouvert, facilité si besoin par le manager, permet d'éviter les non-dits qui s'accumulent.

📄 **Discussion collective :** "Comment rester solidaires sans créer de tensions ?" — un temps d'échange libre pour que chacun puisse s'exprimer.

Mises en situation : apprendre par le vécu

Les jeux de rôle permettent de tester ses réflexes dans un espace sécurisé, sans conséquences réelles. Chaque situation est suivie d'un débrief collectif pour ancrer les apprentissages.

📅 Le retour au bureau

- Accueil maladroit vs accueil ajusté
- Trouver le bon équilibre : ni trop, ni pas assez

☕ "On en parle ou pas ?"

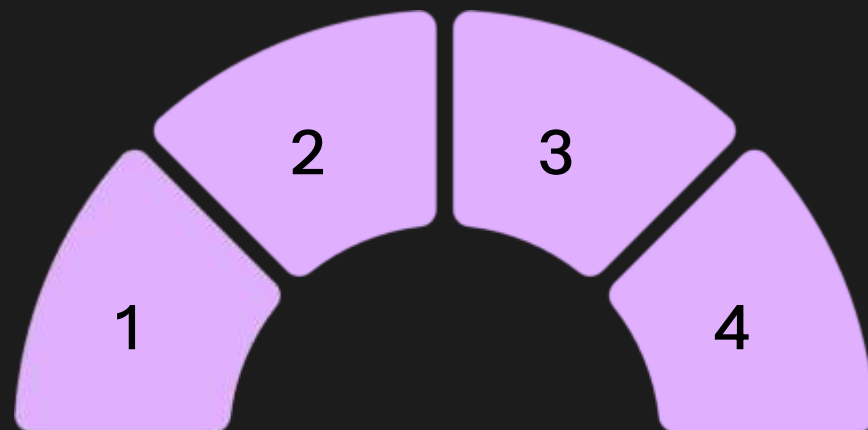
- Pause café — malaise autour du sujet
- Respecter sans éviter, réagir avec tact

💛 "Je veux aider... mais comment ?"

- Proposer sans imposer
- Tester la bonne formulation

⚡ Tension dans l'équipe

- Gérer une frustration sans conflit
- Maintenir la cohésion face à l'agacement





Cas pratiques à analyser en groupe

◆ Cas 1 : Fatigue visible

Le collègue semble épuisé et moins performant qu'avant.

Questions : Comment réagir ? Que dire / ne pas dire ? Faut-il en parler directement ?

◆ Cas 2 : Isolement

Il déjeune seul, participe peu aux échanges d'équipe, semble se mettre en retrait.

Questions : Faut-il intervenir ? Comment proposer sans forcer ? Qui prend l'initiative ?

◆ Cas 3 : Hyper-sensibilité

Il réagit fortement à une remarque pourtant banale dans l'équipe.

Questions : Comment ajuster sa communication ? Comment ne pas "marcher sur des œufs" en permanence ?

◆ Cas 4 : Retour à la "normalité"

Après quelques semaines, l'équipe ne sait plus comment se comporter — ni trop protéger, ni trop ignorer.

Questions : Quand revient-on à une relation "comme avant" ? Est-ce même souhaitable ?

Ce que vous emportez aujourd'hui

À l'issue de cette formation, chaque participant repart avec des repères concrets, une posture ajustée — et une équipe un peu plus prête à accueillir l'humain dans toute sa complexité.



Comprendre

Les enjeux humains du retour après un cancer



Adopter

Une posture respectueuse et adaptée au quotidien



Communiquer

Avec justesse, sans maladresse ni surprotection



Contribuer

À un climat d'équipe sain et inclusif




Notre charte d'équipe : On respecte — on n'impose pas — on reste humains. 🧡



Plus d'informations

Éclat de Vie France
Dallmayr Anne-Lise
30 Rue des Frênes
01170 Segny

 +33 7 59 54 27 60

 www.eclatdevie.net

 annelise@eclatdevie.net

 linkedin.com/in/annelisedallmayr

Éclat de Vie Suisse
Dallmayr Anne-Lise
Rue Ernest-Bloch 56
1207 Genève

 +41 76 628 64 03

 www.eclatdevie.ch

 annelise@eclatdevie.net

 linkedin.com/in/annelisedallmayr



Prochaines étapes

01

Identifier les besoins de l'équipe

Cibler les enjeux liés au retour après une longue absence

02

Mobiliser les parties prenantes

Impliquer RH, managers et équipes concernées

03

Planifier la formation

Définir le format, les participants et le calendrier ensemble

04

Vivez l'expérience

Un moment fort, humain et mobilisateur pour vos équipes — une bulle qui éclate pour une nouvelle vie.