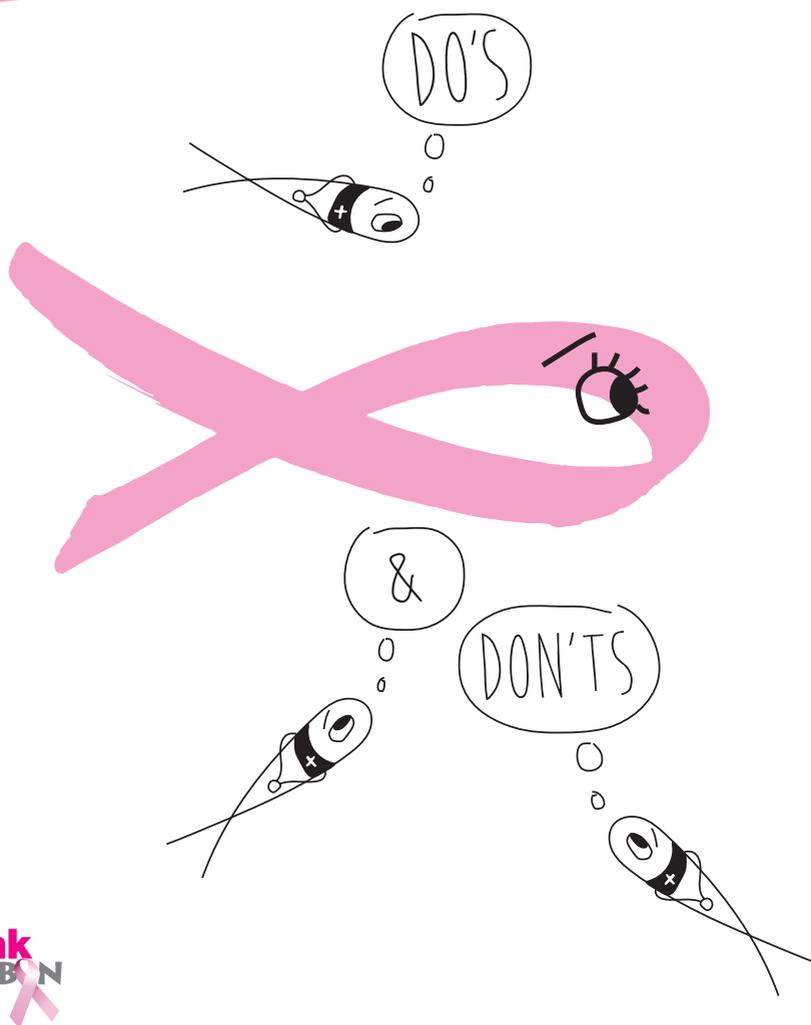
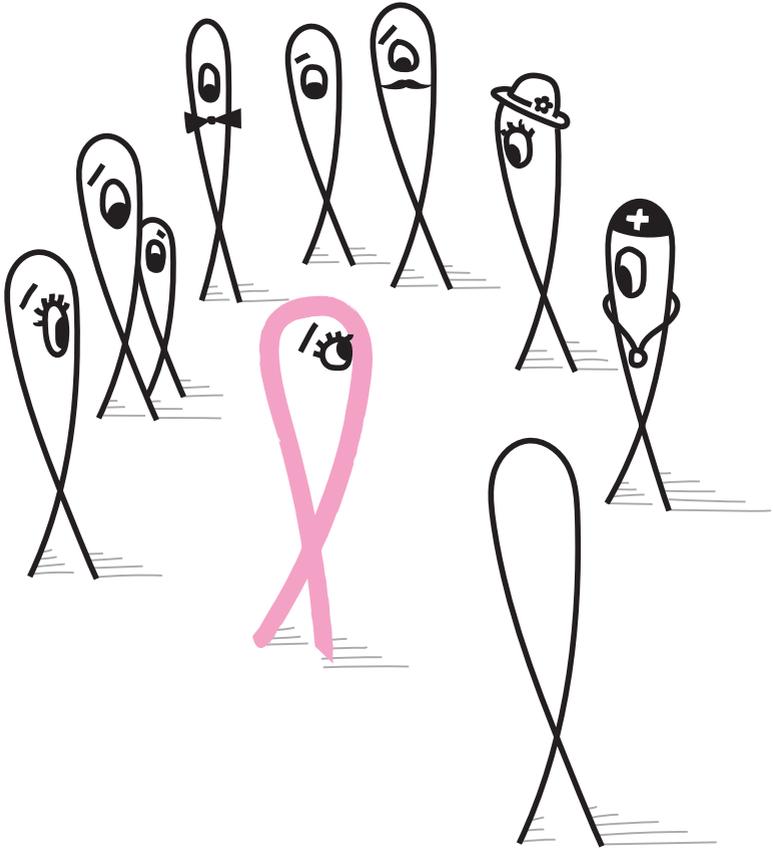


DE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UN CANCER DU SEIN ?

Hello  
Pink  
Mon-  
day!

Aidez votre patiente à se sentir à nouveau comme un poisson dans l'eau.





Cancer du sein et emploi : au travail !

P 3

Diagnostic : cancer du sein. Et maintenant ?

P 4

Traitement et travail. Comment les concilier ?

P 5

Retour au travail. Comment se remettre au travail ?

P 8

Quelques adresses utiles.

P 13

# Cancer du sein et emploi : au travail !

Cancer du sein. Quand le diagnostic tombe, tout s'arrête pour la patiente. Puis, rapidement, vient le temps des questions... Que va-t-il se passer ? Comment vais-je m'en sortir ? Quoi qu'il arrive, la patiente doit traverser une période difficile. Heureusement, elle peut compter sur votre aide et vos conseils.

Mais qu'en sera-t-il au travail ? Il se peut que la patiente perçoive son emploi comme un point de repère et souhaite continuer à exercer son métier coûte que coûte pendant le traitement. Mais il y a de fortes chances qu'elle doive ou qu'elle veuille le mettre de côté. Une chose est sûre : elle comprendra, à un certain stade, qu'elle ne peut plus pratiquer son travail comme avant. À ce moment-là, peu importe qu'elle soit salariée, indépendante ou qu'elle combine les deux statuts : la prise de conscience qu'il faudra qu'elle travaille différemment (du moins, temporairement) pour donner la priorité au traitement est un coup dur.

Il est crucial que la patiente puisse parler avec vous des changements qu'entraîne le diagnostic du cancer du sein. Plus d'informations et une communication claire feront toute la différence à cet égard, tant pour son bien-être que pour ses relations avec son employeur et ses collègues. Il n'est toutefois pas évident d'aborder le sujet. Comment entamer la discussion ? Que dire, et quand ? Quelles informations sont disponibles ? Quel rôle pouvez-vous jouer, en tant que prestataire de soins ?

Ce guide vous aidera à mieux accompagner les (ex-)patientes atteintes du cancer du sein afin qu'elles puissent reprendre le travail en toute sérénité et pleines d'énergie et qu'elles ne tardent pas à se sentir à nouveau comme des poissons dans l'eau. La brochure regorge d'informations et de conseils qui les aideront à prendre un nouveau départ bien mérité.

**Welcome back! Hello Pink Monday!**



# Et maintenant ?

## ÉCOUTEZ ET AIGUILLEZ LA PATIENTE.

Passé le choc initial, il est essentiel que votre patiente puisse continuer de compter sur vous : elle aura, en effet, besoin d'un spécialiste de confiance et d'une oreille attentive.

Guidez la patiente dans le dédale administratif pour qu'elle ne s'inquiète plus d'avoir des problèmes si elle n'entreprend pas les bonnes démarches, si elle n'informe pas les bonnes instances, etc.

- Votre patiente doit informer son supérieur et les ressources humaines de son absence et de la durée présumée de sa période de maladie. Son médecin traitant a certainement déjà tout réglé pour elle. Attention : précisez bien que votre patiente n'est pas obligée de mentionner la raison de son absence, bien que cela soit conseillé. Si votre patiente pense que la nouvelle suscitera une réaction négative au travail, il peut s'avérer judicieux d'en parler et de convenir ensemble de ce que vous allez dire. Votre patiente peut aussi s'informer auprès du service social de sa mutualité et/ou auprès de son syndicat si elle est affiliée. Ces services pourront déterminer à quelles autres interventions votre patiente a éventuellement droit et l'aidera à en assurer le suivi administratif.
- Elle doit remettre le formulaire « Certificat d'incapacité de travail » à sa mutuelle.
- Si elle est salariée, son employeur lui paiera encore son salaire pendant quelque temps. À noter qu'il peut y avoir des différences entre le statut d'ouvrière et celui d'employée. La mutuelle lui versera ensuite une indemnité équivalant à un certain pourcentage (plafonné) de son salaire.
- Elle sera en incapacité de travail pour cause de maladie (les 12 premiers mois) ou d'invalidité (après). Elle n'a donc aucun souci à se faire pour sa pension. Ces périodes sont totalement assimilées.
- Si votre patiente est indépendante à titre principal ou complémentaire, examinez aussi avec elle le meilleur moyen de se mettre en ordre sur le plan administratif. Votre patiente peut, là encore, s'adresser au service social de la mutualité et/ou au secrétariat social.

# Quand reprendre le travail ?

Pour la plupart des patientes, retourner au travail signifie qu'elles ont retrouvé la santé et qu'elles peuvent reprendre une vie normale. C'est donc un moment important. Dès que votre patiente est prête à en parler, envisagez avec elle un éventuel retour au travail. N'hésitez pas à interroger votre patiente durant le traitement et l'accompagnement pour connaître ses attentes en termes de reprise potentielle du travail. Le livre « Werken is genezen » du prof. dr Godderis peut vous aider à examiner d'un point de vue scientifique les options qui s'offrent à votre patiente ainsi que les avantages et les inconvénients (de la poursuite) du travail. Si cette discussion intervient trop tôt (pour des raisons médicales et/ou personnelles), abordez une nouvelle fois le sujet lors d'un contact ultérieur, dans l'espoir d'une réaction positive.

Votre patiente émet peut-être elle-même le souhait de continuer à travailler pendant son traitement. Dans ce cas, vous devez vous concerter avec le médecin traitant et le médecin du travail. Si votre patiente ne sait pas qui est son médecin du travail, effectuez une recherche sur la plateforme SEED. Votre patiente souhaite recommencer à travailler en cours de traitement ? Sollicitez aussi le médecin-conseil de la mutualité et vérifiez avec lui s'il existe un parcours de réintégration (cf. législation 2016-2017). Si oui, sous quelle forme ?

- Expliquez à votre patiente l'impact qu'aura probablement (le traitement de) la maladie sur son travail.
- Informez le psychologue du service d'oncologie. Il pourra éventuellement épauler la patiente durant le traitement. D'autres membres de l'équipe devront peut-être aussi participer au processus. Par exemple : l'ergothérapeute et le kinésithérapeute pour mettre en place une révalidation axée sur le travail ou l'assistant social pour aider la patiente à entreprendre les démarches administratives.
- Insistez pour que la patiente joue franc jeu avec son employeur et ne lui cache pas la gravité de sa maladie. Il se peut que votre patiente se montre réticente à ce sujet, par crainte des conséquences négatives au travail (p. ex. : risque de licenciement ou d'annulation d'une promotion).
- Pour les patientes indépendantes, il est primordial d'aborder les conséquences (à court et à long terme) d'une reprise précoce ou tardive du travail.

- Il s'avère aussi judicieux d'examiner avec votre patiente les options et autres opportunités qui s'offrent à elle au travail.

Si la patiente arrête le travail temporairement, entretenez-vous avec la patiente, l'oncologue et, éventuellement, d'autres membres de l'équipe médicale environ un mois avant la fin de la première phase du traitement (après +/-5 mois). Sur la base des informations issues de cet entretien, examinez avec votre patiente les perspectives, les possibilités et les souhaits au niveau professionnel. Il est essentiel que votre patiente y réfléchisse sérieusement avant l'entretien.

### L'IMPORTANCE DES CONTACTS

Conseillez à votre patiente de ne pas perdre totalement le contact avec son lieu de travail pendant son congé maladie. Des contacts réguliers avec ses collègues – par e-mail ou autour d'un café – pourront faciliter son retour au travail par la suite. Si votre patiente est remplacée, il est primordial qu'elle s'entretienne régulièrement avec son remplaçant/sa remplaçante. Elle restera ainsi, d'une manière ou d'une autre, au courant de ce qui se passe au sein de l'entreprise.

### LES BIENFAITS DE LA DOUCEUR

Le traitement du cancer a un impact considérable sur le corps et l'esprit. Des massages ciblés et tout en douceur ainsi que la technique de la pleine conscience (mindfulness) peuvent contribuer à atténuer la douleur, l'angoisse, les insomnies, les épisodes dépressifs, etc.

Le fait d'évoquer ensemble les options qui s'offrent à votre patiente en termes de maintien d'une activité professionnelle ou de retour au travail l'aidera, en outre, à garder des perspectives. Vous limiterez ainsi les risques de la voir sombrer dans un grand trou noir.

Malgré les bienfaits de la douceur et de la compassion, il est tout aussi important de pouvoir mettre des mots sur les problèmes dans l'environnement sécurisant de votre cabinet. Abordez et nommez « l'éléphant rose » pour aider votre patiente à avoir réellement prise sur lui. Le proverbe « aux grands maux les grands remèdes » a beau sembler radical, il indique à juste titre qu'il vaut mieux prendre les problèmes à bras le corps pour éviter les angoisses, les insomnies, etc.

« J'étais ravie de retourner au boulot. Mais je dois bien avouer que ça n'a pas été facile au début. Je voudrais abattre le travail d'une journée en une demi-journée, mais c'est impossible, car je suis encore fatiguée. »

Hello  
Pink  
Monday!

RETOUR AU TRAVAIL.

## Place au Pink Monday!

Le ciel s'éclaircit, le traitement est terminé. Votre patiente veut retourner travailler au plus vite, pour que la vie reprenne son cours « normal ». Elle se sent prête à faire (doucement) ce pas en avant. Qu'elle retravaille à temps plein ou à temps partiel, le principal, c'est qu'elle entame ce processus au bon moment. Il se peut que ce « retour sur le marché de l'emploi » ne se passe pas dans les mêmes conditions qu'avant. D'où l'importance d'une communication franche et honnête.

Les pages suivantes vous donneront des trucs et astuces qui vous seront bien utiles pour aider votre patiente à reprendre le travail. À sa manière et à son rythme. Elle mérite en effet de se sentir à nouveau comme un poisson dans l'eau dans sa vie professionnelle. Pour elle, pas de blues du lundi, mais un nouveau départ : Hello Pink Monday!

RETOUR AU TRAVAIL.

# Comment se remettre au travail ?

## GÉRER « L'APRÈS-COUP »

La reprise du travail après une période d'absence n'a rien d'évident. La maladie et le traitement laissent souvent des traces. Douleur, fatigue, difficultés à se concentrer, manque de confiance en soi, peur de la rechute, épisodes dépressifs ou encore irritation face aux conséquences de la maladie.

Votre patiente ne doit pas reprendre le travail quand elle se sent prête, mais quand elle l'est totalement. Il est donc crucial de vous assurer qu'elle va parfaitement bien sur le plan physique, mental et émotionnel. Il faut, en outre, tenir compte des éléments socio-économiques (p. ex. : baisse des revenus à la suite de la réduction des allocations, risque de perte d'activité dans son entreprise...) qui ne laissent pas d'autre choix à la patiente que de reprendre le travail, même si elle est encore en période de convalescence.

## GÉRER LES TENSIONS

Les patientes salariées qui reprennent le travail attendent aide et bienveillance de la part de leurs collègues et de leur supérieur. Mais dans le même temps, elles veulent être considérées comme des collaboratrices à part entière. Des tensions peuvent survenir si elles ne parviennent pas à reprendre effectivement le cours « normal » de leur vie.

Suivi psychologique, kinésithérapie, ergothérapie, pleine conscience, yoga, tai-chi, massages adaptés ou fasciathérapie : il existe de nombreuses méthodes pour détendre le corps et l'esprit, retrouver des forces plus rapidement et avoir à nouveau une bonne image de soi. Il importe de rétablir la charge de travail de votre patiente avec précaution. Veillez à ce qu'un excès d'enthousiasme ne la conduise pas rapidement au surmenage. Elle risquerait, de ce fait, de retomber en incapacité de travail. Comme déjà expliqué, votre rôle de médecin consiste à « appeler un chat, un chat ». L'environnement sécurisant de votre cabinet peut s'avérer utile dans ce cadre. Interrogez régulièrement la patiente sur sa situation professionnelle, ses questionnements et ses préoccupations. Vous resterez ainsi un pilier solide.

## TRAVAILLER DIFFÉREMMENT

De nombreuses patientes – surtout les jeunes – remettent leur situation professionnelle exigeante en question, ne sont pas certaines d'encore répondre aux attentes ou se demandent si elles parviendront à reprendre leurs marques au travail. Elles s'interrogent sur la réaction des collègues, des clients... Quatre femmes sur cinq souhaitent des tâches moins ardues et/ou moins d'heures de travail. En pratique, 75 % des patientes ne bénéficient pas d'un horaire adapté. Encouragez donc votre patiente à aborder le sujet avec son supérieur et le médecin du travail. Si vous avez des patientes indépendantes, évoquez avec elles les options qu'elles estiment envisageables.

## PAS À PAS

Élaborez, avec votre patiente, une proposition de reprise du travail à soumettre à son employeur, au médecin du travail et au médecin-conseil de la mutuelle. Évoquez, surtout si votre patiente est indépendante, les aspects contraignants du travail et la manière dont elle pense pouvoir y faire face. Allez-y en douceur afin que la charge de travail reste gérable, même dans un mauvais jour. Vous ne pouvez pas y veiller dans le cadre de votre rôle à l'hôpital ? Adressez votre patiente à un confrère, au sein de l'hôpital ou en dehors. Dans les deux cas, assurez un suivi pour garantir la continuité des soins. Vous trouverez une liste d'adresses utiles à la fin de cette brochure.

Incitez votre patiente à vous parler franchement :

- des mouvements qu'elle peut faire et de ceux qu'elle doit éviter à tout prix ;
- de son endurance et de son énergie ;
- de la durée de ses efforts par jour et par semaine ;
- des éléments qu'elle perçoit comme des obstacles (demandez-lui pourquoi) et des solutions qu'elle envisage pour les surmonter ;
- des points positifs relatifs à la reprise du travail qu'elle souhaite aborder avec son employeur et des propositions qu'elle peut faire en la matière. La littérature et les expériences du terrain révèlent qu'une approche proactive, basée sur les capacités de la

patiente et sur un plan de mise en œuvre, est réellement bénéfique pour le travail (ou la reprise) des patientes atteintes d'un cancer du sein ;

- des points d'attention en termes de douleur, de fatigue, de concentration, de pensées négatives, d'angoisse, de confiance en elle. Abordez aussi les zones d'ombre au niveau des procédures administratives, etc.

Votre patiente n'y voit pas très clair quant aux points ci-dessus ? Adressez-la à des confrères susceptibles de l'aider à clarifier les choses. Il n'est pas toujours évident pour les salariées et les indépendantes de savoir ce qui est possible dans le contexte professionnel.

Suggérez-lui éventuellement d'étaler son travail si elle a encore droit à des jours de congé.

Invitez-la à prendre rendez-vous chez le médecin du travail pour parler de son plan de reprise du travail et conseillez-lui aussi de rendre visite au médecin-conseil de sa mutuelle. Demandez-lui de réfléchir à une proposition et à un plan potentiel avant ce rendez-vous.

**In cas de reprise progressive du travail - par exemple deux jours par semaine au début -, des indemnités de maladie viennent compléter le salaire de la patiente. Celle-ci reste reconnue comme étant en incapacité de travail : elle pourra donc à nouveau bénéficier des indemnités complètes si la reprise progressive du travail est un échec. L'employeur ne devra, quant à lui, pas verser de salaire garanti. De nombreuses patientes ignorent qu'elles ont cette possibilité. Présentez-la-leur. Vous pouvez trouver plus d'informations sur le site de l'INAMI.**

## LE BON MOMENT POUR CHANGER ?

Votre patiente aspire à une autre fonction ? L'esprit d'équipe et les contacts sociaux revêtent désormais une importance particulière pour elle ? Incitez-la à en parler à son employeur. Suggérez aux patientes qui travaillent comme indépendantes d'évoquer les options possibles avec leur comptable, leur secrétariat social ou d'autres conseillers.

Le travail que la patiente exerçait avant le diagnostic ne lui procure plus entière satisfaction ? Mieux vaut donc qu'elle se mette en quête d'un nouveau défi, de nouvelles perspectives. Veillez à ce qu'elle demande l'aide d'une personne au fait de la législation en matière d'incapacité de travail et de réinsertion professionnelle. Il y a, en effet, des différences entre les personnes avec ou sans contrat de travail. Le site web de l'INAMI et/ou du SPF ETCS lui fourniront de plus amples informations. Ce dernier a d'ailleurs publié une brochure

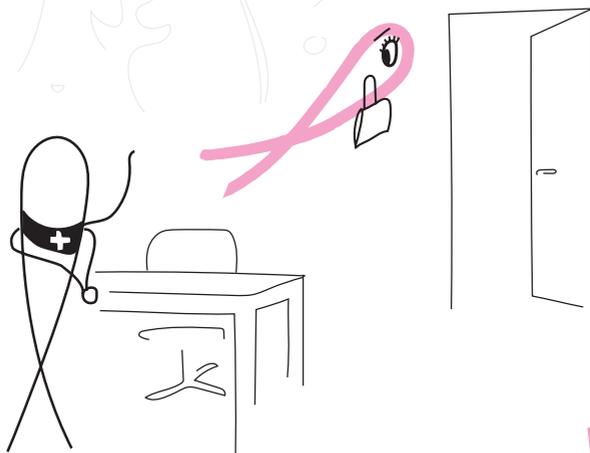
récapitulative à ce sujet. N'hésitez pas à adresser votre patiente à quelqu'un d'autre si vous préférez.

Votre patiente a peut-être aussi droit à un accompagnement de carrière. Ces services accompagnent les demandeurs d'emploi handicapés dans le cadre d'un parcours méthodique, intensif et progressif. L'entretien préliminaire est gratuit. Le paiement s'effectue ensuite en chèques carrière.

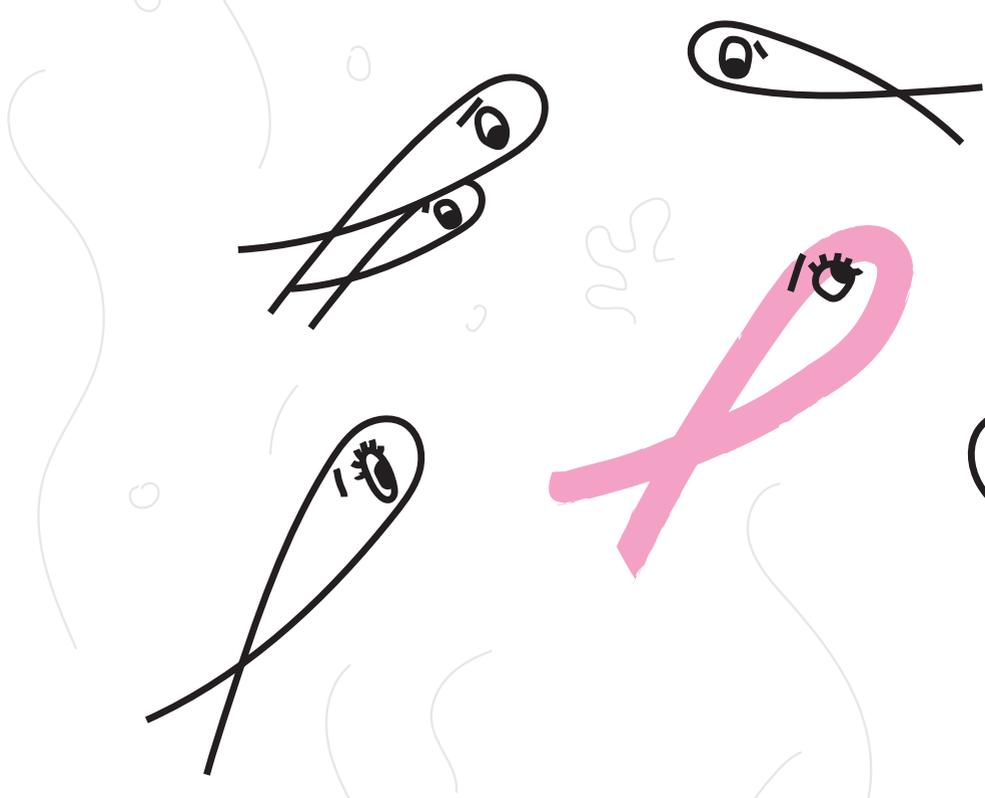
## MESURES PARTICULIÈRES

Les pouvoirs publics ont prévu des mesures particulières de soutien à l'emploi pour les personnes qui présentent un handicap à l'emploi permanent, notamment une intervention dans l'adaptation de l'environnement de travail. C'est le Forem qui détermine si votre patiente y a droit.

Votre patiente peut aussi s'adresser au médecin du travail ou au service du personnel pour savoir si l'employeur applique les principes de disability management : une approche professionnelle systématique et ciblée, destinée à faciliter la réinsertion des personnes présentant un handicap à l'emploi. Si votre patiente est indépendante, elle peut s'inspirer de cette même approche pour structurer son processus de reprise du travail.



Hello  
Pink  
Monday!



## Quelques adresses utiles.

- L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) est l'organisme public de sécurité sociale. Votre patiente peut notamment le contacter pour toute question relative aux remboursements, à l'incapacité de travail et à la réinsertion professionnelle : [www.inami.fgov.be/fr/Pages/default.aspx](http://www.inami.fgov.be/fr/Pages/default.aspx). La mutualité vous fournira aussi toutes les informations utiles à ce sujet.
- Pour plus d'informations sur la reprise du travail après une longue période, votre patiente peut lire la brochure très bien conçue « Revenir au travail après une absence de longue durée pour raison médicale », disponible sur : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/retour-au-travail-apres-une-absence-longue-duree-pour-raison-medicale-prevention-et>.
- Le Forem guidera volontiers votre patiente sur le parcours de la réinsertion ou pour demander des chèques carrière : [www.leforem.be](http://www.leforem.be).



- Le site web du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale regorge aussi d'informations intéressantes sur l'incapacité de travail <https://emploi.belgique.be/fr>.
- Le livre « Werken is genezen » du prof. dr Godderis examine, d'un point de vue scientifique, les options qui s'offrent à votre patiente ainsi que les avantages et les inconvénients (de la poursuite) du travail.
- Coaching et accompagnement de carrière pendant et après un cancer. Il existe de belles initiatives dans ce cadre, par exemple : <https://alezi.be/fr/accueil/>.
- Si vous ne savez pas qui est le médecin du travail de votre patiente, effectuez une recherche sur : <https://www.seed-connect.be/fr/home>.
- Votre patiente a des soucis financiers ? Elle peut contacter le service social de sa caisse d'assurance maladie ou le CPAS de sa commune.
- Une maladie grave peut être une grande source de stress, pendant et après la maladie. La pleine conscience fournit des outils pour mieux gérer ce stress. Cette approche est centrée sur le corps, les émotions, les pensées et la communication.

## Colophon

Pink Monday constitue une source de force et de collégialité pour chacune lors de la reprise du travail après un cancer du sein. Cette initiative chaleureuse a été inspirée par Estée Lauder Companies. Se sentir bien dans sa peau est, en effet, ce qui motive au quotidien les collaborateurs d'Estée Lauder Companies.

Cette brochure est une initiative de l'INAMI, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, et de Pink Ribbon.

Les recommandations de cette brochure découlent des résultats des études suivantes :

« Cancer du sein et emploi », une étude qualitative des professeurs Elke Van Hoof (VUB) et Philippe Mairiaux (ULg)

« Reprise du travail après le cancer du sein. Vécu de la période antérieure et postérieure à la reprise du travail par les (ex-)patientes », une étude quantitative de Geert Van Boxem (Sanoma Media Belgium)

Exploration de type « practice based evidence » axée sur la poursuite/la reprise du travail pour les patientes atteintes du cancer du sein en Belgique (étude menée en étroite collaboration avec le Centre d'expertise en matière d'incapacité de travail, qui fait partie de la Direction Recherche-Développement-Qualité du Service des indemnités de l'INAMI). Une étude qualitative sur l'application de la preuve scientifique dans le cadre de l'accompagnement axé sur le travail pour les patientes atteintes du cancer du sein du point de vue des soins oncologiques. L'étude a été dirigée par le docteur Huget Désiron et le docteur en sciences To Simons (ACT-Desiron bvba).