



# Bien-être des travailleurs atteints d'un cancer :

## le rôle du service de prévention externe



# Table des matières

Introduction	5
Pourquoi ce guide	5
À qui s'adresse ce guide ?	5
Comment utiliser ce guide	5
Comment ce guide a-t-il vu le jour ?	6
1. L'incertitude de la première phase	7
1.1. Avec quels acteurs êtes-vous en contact en tant que conseiller en prévention ?	7
1.2. Le rôle du service externe	9
1.2.1. Contact à partir de 4 semaines d'invalidité	9
1.2.2. Rôle proactif dans le soutien aux employeurs pour l'élaboration de politiques de réintégration	9
1.3. Aptitudes à la conversation avec des travailleurs atteints d'un cancer	10
2. Période de traitement	13
2.1. Le rôle du service externe	14
2.2. Contact entre le travailleur et l'employeur	15
2.3. Informations sur les primes	16
3. Exploration (retour) au travail	17
3.1. Acteurs retour au travail	18
3.2. Panneau de signalisation	19
3.3. Incertitude financière et soutien	22
3.4. Pour commencer	23
4. Reprise du travail dans les deux premières semaines	25
4.1. Acteurs de la reprise du travail	25
4.2. Le rôle du service extérieur	27
4.2.1. Visite chez le médecin du travail avant la reprise du travail	27
4.2.2. Aider l'assistant personnel à reprendre le travail	27
4.2.3. Conseils pour la communication du travailleur à ses collègues	28
4.2.4. Autosoins pendant la reprise du travail	29

<b>5.</b>	<b>Conseils pour le rééquilibrage</b>	<b>31</b>
5.1.	<b>Le rôle du service extérieur</b>	31
5.1.1.	Le conseiller en prévention de la santé au travail en tant que pivot	31
5.1.2.	L'infirmière du travail	32
5.1.3.	Le conseiller en prévention des aspects psychosociaux (paps)	32
5.1.4.	Le conseiller en prévention ergonomique	32
5.2.	<b>Adaptations du travail</b>	33
5.3.	<b>Canaux de communication</b>	33
5.4.	<b>Informations sur les primes</b>	34
5.5.	<b>Impact du cancer sur les collègues et l'équipe</b>	34
5.5.1.	Charge de travail au sein de l'équipe	34
5.5.2.	Tensions et frictions possibles au sein de l'équipe	35
<b>6.</b>	<b>Travailler avec/après un cancer</b>	<b>36</b>
6.1.	<b>Acteurs du suivi des travailleurs atteints de cancer</b>	36
6.2.	<b>Le rôle du service extérieur</b>	37
6.3.	<b>Impact (psychologique) de la vie avec un cancer</b>	37
6.3.1.	Traitement et réhabilitation	37
6.3.2.	Blessures résiduelles	37
6.3.3.	Réapparition du stress et de l'anxiété chez les témoins ou rechute	38
6.3.4.	Différentes perspectives sur la vie après le cancer	38
6.3.5.	Lorsque la reprise du travail échoue	38
6.3.6.	Absence de traitement	39
6.4.	<b>Quand il est difficile de travailler avec le cancer</b>	40
6.4.1.	Renvoi à d'autres agences	40
6.4.2.	Orientation vers des groupes de pairs et des centres d'accueil	40
6.4.3.	Orientation vers des services de conseil en cas de difficultés d'adaptation	41
6.5.	<b>Aptitudes à la conversation avec des travailleurs atteints d'un cancer</b>	41



## Pourquoi ce guide

- **Cancer et travail** : chaque année, plus de 27 000 personnes en âge de travailler apprennent qu'elles sont atteintes d'un cancer. Travailler pendant ou après un cancer ne va pas de soi et a souvent un impact majeur sur le bien-être des travailleurs.
- **Initiatives actuelles** : les initiatives existantes se concentrent principalement sur les outils destinés aux employeurs et aux travailleurs dans le contexte du travail.
- **Objectif du guide** : ce guide met l'accent sur le rôle des services externes de prévention et de protection au travail (SEPPT), en particulier aux moments clés du processus, et apporte un soutien du point de vue du travailleur atteint d'un cancer. L'objectif est de renforcer le rôle des conseillers en prévention et des experts dans l'accompagnement des travailleurs depuis le diagnostic jusqu'à la réintégration durable.

## À qui s'adresse ce guide ?

- Ce guide est destiné aux **conseillers en prévention et aux experts des SEPPT**.
- Le guide fournit des informations et des outils pertinents pour **diverses disciplines** telles que la médecine du travail, les aspects psychosociaux et l'ergonomie.

# Comment utiliser ce guide

## Informatif :

- Ce guide donne un aperçu des différentes étapes et des options de soutien associées pour les travailleurs atteints d'un cancer.
- Il fait référence à des outils et des sites web existants.
- Il sert de **repère** aux conseillers en prévention lorsqu'ils entrent en contact avec des travailleurs atteints d'un cancer.

## Pratique :

- Outre les informations théoriques, le guide contient également des **outils pratiques** à mettre en œuvre.



## À noter !

Le guide n'inclut **pas toutes les options possibles**, il est donc important de suivre activement les nouvelles informations et les nouveaux outils.

# Comment ce guide a-t-il vu le jour ?

## Financement et développement :

- Ce guide a été financé par **Kom Op Tegen Kanker** et son contenu a été développé par **IDEWE**.
- La traduction en français a été réalisée par **Co-Prev** et la mise en forme de la version française a été soutenue financièrement par **IDEWE**.

## Recherche et collaboration :

- Le contenu est basé sur un examen approfondi de la **littérature scientifique et non scientifique** (par exemple les documents politiques) et sur des entretiens avec 17 travailleurs atteints de cancer.
- Quatre **ateliers de co-création** ont été organisés avec 21 conseillers en prévention et experts de différents EDPBW (IDEWE, Securex, Cohezio, CLB Group et Mensura), afin d'explorer leurs expériences, leurs besoins et leurs seuils et de façonner le contenu du guide.

## Validation et retour d'information :

- Le guide a été validé par plusieurs **conseillers en prévention** et le processus a été suivi par un **groupe d'experts**.

# 1

## L'incertitude de la première phase

Lorsqu'un travailleur est diagnostiqué ou soupçonné d'être diagnostiqué d'un cancer, une période d'incertitude intense s'installe. Celle-ci s'accompagne souvent d'un flot de sentiments accablants, tels que

- **Peur, panique et incrédulité** : le diagnostic est souvent ressenti comme un choc : *"Le ciel vous tombe sur la tête", "Tout s'arrête" ou "Votre vie est littéralement mise en pause"*.
- **Stress et incertitude** : l'attente d'un pronostic et d'un plan de traitement est source de stress.

### Impact important sur la vie du travailleur :

- **Plaintes physiques** : Douleur et fatigue.
- **Bien-être mental** : Anxiété, dépression ou insomnie.
- **Relations sociales** : Tension dans les relations avec le partenaire, la famille, les amis et les collègues.
- **Bien-être financier** : Inquiétudes concernant les revenus ou le coût du traitement.

### Besoins des travailleurs à ce stade :

- **Des informations claires et fiables** sur le diagnostic et le plan de traitement par le biais d'un seul canal, c'est-à-dire le médecin traitant - le spécialiste.
- **Soutien émotionnel** de la part de la famille, des amis et des collègues.

### 1.1. Avec quels acteurs êtes-vous en contact en tant que conseiller en prévention ?

En tant que conseiller en prévention dans un service externe de prévention et de protection au travail, vous serez en contact avec différents acteurs, chacun jouant un rôle spécifique dans le parcours d'un travailleur atteint d'un cancer. Il est important de connaître leurs responsabilités et les règles de confidentialité qui s'appliquent.



### Important

- Entre conseillers en prévention, le principe du secret professionnel partagé s'applique.
- Tous les acteurs (y compris les conseillers en prévention et les experts des services externes) doivent respecter la législation applicable en matière de confidentialité et de protection des données.

**Le tableau ci-dessous donne une vue d'ensemble :**

- **Qui** sont les principales parties prenantes ?
- **Quel est** leur rôle dans cette première phase du processus de la maladie.
- **Quelles sont les** règles applicables en matière de confidentialité et de respect de la vie privée ?

Acteur	Rôle	Confidentialité
<b>Travailleur atteint d'un cancer</b>	Le travailleur joue évidemment le rôle le plus central. À ce stade, le contact avec le service externe dépend de l'initiative du travailleur.	Le travailleur n'a pas de secret professionnel. Il décide des informations à partager avec qui et à quel moment.
<b>Employeur/gestionnaire</b>	Si le travailleur continue à travailler, l'employeur peut procéder à des ajustements temporaires du lieu ou des conditions de travail. L'employeur/le manager joue également un rôle dans la communication avec l'équipe (sous réserve de l'accord du travailleur).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour des raisons de protection de la vie privée, un employeur ne peut pas demander ou diffuser des informations médicales.</li> <li>• Le conseiller en prévention-médecin du travail et le conseiller en prévention-aspects psychosociaux (CPAP) sont tenus au secret professionnel. Ils ne sont donc pas autorisés à partager des informations médicales avec l'employeur/le gestionnaire.</li> </ul>
<b>Département des ressources humaines (dans les grandes organisations)</b>	Dans les grandes organisations, le service des ressources humaines est responsable de l'administration des congés de maladie, de l'incapacité de travail et, à un stade ultérieur, de la reprise du travail.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le département RH est lié par le règlement général sur la protection des données (RGPD) et doit donc garder les données médicales et personnelles strictement confidentielles. Celles-ci ne peuvent être partagées que lorsque le travailleur donne son consentement explicite.</li> <li>• Le conseiller en prévention-médecin du travail et le CPAP sont tenus au secret professionnel. Ils ne sont donc pas autorisés à partager des informations médicales avec le service des ressources humaines.</li> </ul>
<b>Conseiller en prévention interne (CPI)</b>	Selon le type d'organisation (nombre d'employés), le CPI est un travailleur ou l'employeur lui-même. Le CPI soutient la direction de l'organisation dans l'application des mesures sociales et coordonne la coopération avec le service externe.	Le secret professionnel partagé s'applique entre les conseillers en prévention internes et externes.
<b>La personne de confiance (PC)</b>	La PC offre une oreille attentive. Le travailleur peut s'y rendre dans les 10 jours calendrier pour une conversation sur des aspects liés au travail. Dans les petites organisations où il n'y a pas de PC, il peut s'agir du CPI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La personne de confiance est tenue au secret professionnel et ne peut partager des informations qu'avec le consentement écrit du travailleur.</li> <li>• <b>Exception :</b> le secret professionnel partagé s'applique entre le conseiller en prévention-médecin du travail, le CPAP et les (autres) confidentiels.</li> </ul>

## 1.2. Le rôle du service externe

À ce stade précoce, le rôle du service externe est plutôt limité, sauf s'il est contacté par le travailleur lui-même.

### 1.2.1. Contact à partir de 4 semaines d'invalidité

- Après **quatre semaines d'absence**, le service externe est légalement tenu d'informer le travailleur des possibilités de retour au travail. En outre, le travailleur est informé qu'il peut **volontairement et confidentiellement** contacter le médecin du travail pour toute question ou préoccupation.
- Ces informations peuvent être communiquées au travailleur par lettre ou par courrier électronique, par exemple.

*Tous les travailleurs ne se mettront pas en congé de maladie à ce stade, ce qui signifie que ces travailleurs ne recevront donc pas l'information. En outre, le service externe ne peut délivrer cette information au travailleur que s'il est informé par l'employeur que le travailleur est absent pendant quatre semaines, ce qui n'est pas toujours le cas.*

### 1.2.2 Rôle proactif dans le soutien aux employeurs pour l'élaboration de politiques de réintégration

Un bon soutien commence par la communication active et en temps utile de la politique de réintégration. Il s'agit là d'une tâche importante pour le service extérieur :



#### 1. Contribuer à l'élaboration et à la diffusion de la politique de réintégration :

- **Fournir des conseils** aux employeurs, au personnel des ressources humaines et aux cadres.
- Contribuer à l'élaboration d'**une politique collective de présence et de réintégration**.



#### 2. Informer les travailleurs à l'avance :

- En faisant largement connaître la politique de réintégration, les travailleurs savent à qui **s'adresser pour poser leurs questions**, même avant le diagnostic. Cela peut se faire, par exemple, de la manière suivante :
  - Rendre l'information accessible et rapidement trouvable sur les canaux de communication internes, tels que l'intranet ou une lettre d'information.
  - Le service des ressources humaines doit expliquer ces informations oralement lors des réunions d'équipe ou des entretiens individuels.



#### Conseil aux conseillers en prévention :

- ➔ Renvoyez le personnel et les responsables des ressources humaines à cette page web de [Come Up Against Cancer](https://comeupagainstcancer.be) ou à vers le site <https://cancer.be/reconnect/> pour obtenir des informations et des outils permettant de créer et de diffuser une politique de réintégration au sein de l'organisation. Ces deux sites se concentrent spécifiquement sur la réintégration après un cancer.
- ➔ Les travailleurs à ce stade ne veulent pas être submergés d'informations sur la réintégration, mais ont souvent besoin d'un message plus empathique tel que "Prends soin de toi" ou "Si tu as des questions sur la maladie au travail, n'hésite pas à nous contacter : ...".

### 1.3. Aptitudes à la conversation avec des travailleurs atteints d'un cancer

Lorsque vous, en tant que conseiller ou expert en prévention, discutez avec un travailleur atteint d'un cancer, il est important de communiquer avec sensibilité et soutien. En raison de l'impact émotionnel du diagnostic, il est essentiel d'adopter une approche empathique et orientée vers la recherche de solutions. Ces lignes directrices sont utiles non seulement dans les premiers temps, mais aussi à tous les stades du processus.



#### 1. L'écoute active

Encouragez le travailleur à exprimer ses sentiments et ses besoins :

- **Comportement non verbal** : contact visuel, hochement de tête, attitude ouverte.
- **Silences** : laisser place aux émotions et à la réflexion.
- **Questions ouvertes** : Invitez à dire (*"Comment vivez-vous cela ?"*).
- **Concrétiser** : Demandez des précisions (*"Que voulez-vous dire exactement par... ?"*).
- **Paraphraser** : Répétez avec vos propres mots pour montrer que vous écoutez (*"Si je comprends bien, vous dites que..."*).
- **Résumer** : Résumez ce qui a été discuté pour vérifier que vous l'avez bien compris.



#### 2. Reconnaître les émotions d'abord, puis travailler en se concentrant sur les solutions

Faites preuve de compréhension à l'égard de sentiments tels que l'impuissance, la tristesse ou l'incertitude. Explorez ensuite ensemble les solutions possibles ou les options de soutien.





### 3. Exemples de choses à faire et à ne pas faire dans les conversations difficiles :

Situation	DO (Do)	DON'T (Ne pas)
Entamer la conversation	<i>"Comment allez-vous aujourd'hui ?"</i>	<i>"Comment allez-vous ?", parce que c'est moins spécifique et aussi plus chargé.</i>
Parler des sentiments	<i>Donnez une impulsion lorsque vous demandez à la personne comment elle se sent, en l'aidant à partager et à nommer ses émotions : "Comment te sens-tu ? Par exemple, effrayé, triste, rebelle, impuissant ?"</i>	Cacher ses propres émotions dans le processus, ou se laisser complètement submerger par ses propres émotions.
<b>"Pauvre de moi"</b> ➔ Reconnaître la souffrance, puis se concentrer sur l'action	<i>"Je vois que vous avez des difficultés." "Qu'est-ce qui vous aide à aller plus loin ?"</i>	<i>"Pauvre de toi". "Reprends-toi en main".</i>
<b>"Rien ne changera de toute façon"</b> ➔ Travailler étape par étape	<i>"Je remarque que vous ne voyez pas d'autres possibilités." "Que pouvons-nous faire ensemble ?" "Que pouvez-vous faire vous-même ?"</i>	<i>"Votre situation est totalement désespérée." "L'employeur doit s'adapter."</i>
<b>"Désolé d'avoir pleuré"</b> ➔ Donner de l'espace aux émotions	<i>"Pas de problème, voici des mouchoirs, prenez votre temps." "Pleurer n'est pas un signe de faiblesse, mais de décharge."</i>	<i>"Ce n'est pas si mal de toute façon". Distraire en changeant de sujet, par exemple "Comment vont les enfants ?"</i>
<b>"Vous devez résoudre mon problème"</b> ➔ Testez les attentes et clarifiez votre rôle	<i>"Que voulez-vous dire par résoudre ?" "Qu'attendez-vous de moi ?" "Mon rôle en tant que ... est de ..."</i>	<i>"Je ne veux pas interférer avec cela." "Je vais t'arranger ça".</i>



### Principes clés :

- **Reconnaître les émotions :** Commencez toujours par faire preuve de compréhension avant de chercher des solutions.
- **Donnez de l'espace :** soyez ouvert aux silences, aux émotions et aux larmes.
- **Soyez clair sur votre rôle :** L'harmonisation des attentes permet d'éviter les malentendus.
- **Travailler ensemble :** Demandez au travailleur ce dont il a besoin et ce qu'il peut apporter.

Respectez le fait qu'un travailleur ne veuille pas parler. Pour certains, il peut être difficile de parler de leur diagnostic et de ses conséquences. Faites savoir que c'est tout à fait normal et indiquez que vous êtes toujours disponible s'ils souhaitent en parler plus tard.

Grâce à ces techniques de conversation, vous créez un environnement sûr dans lequel le travailleur se sent écouté, ce qui contribue à un soutien constructif et empathique.

# 2

## Période de traitement

Pendant la phase de traitement, après le diagnostic et les examens nécessaires, les travailleurs subissent souvent des traitements importants tels que la chirurgie, la chimiothérapie, la radiothérapie, l'hormonothérapie ou l'immunothérapie.

**En savoir plus sur les types de cancer et les traitements :**

[Cancers - Fondation contre le cancer](#)

Outre les effets physiques immédiats du traitement du cancer, celui-ci peut entraîner des répercussions profondes sur le plan psychologique, social et sociétal. Il est difficile de retrouver son rôle dans la société. Pour obtenir un soutien émotionnel et des conseils, on peut s'adresser à un [psychologue](#).

Les conséquences les plus courantes sont les suivantes :

- **Problèmes liés au travail :** Difficultés liées au retour au travail, à la fois en termes de contenu du travail (par exemple, changements dans le travail dus à de nouvelles applications TIC, directives, etc.) et dans les interactions (initiales) avec les collègues et les partenaires externes. En outre, les lésions résiduelles peuvent empêcher une personne d'être pleinement employable (immédiatement).
- **Isolement social :** perte de contacts sociaux
- **Fatigue chronique :** problèmes d'énergie à long terme
- **Problèmes relationnels et sexuels**
- **Dépression et anxiété :** en particulier la peur du retour de la maladie
- **Difficultés financières :** En raison de frais médicaux ou d'une perte de revenus.  
Voir. [également le point 3.3.](#)

De plus, cette période de traitement est caractérisée par :

- **Abandon total aux rendez-vous médicaux :** L'agenda est entièrement dominé par les rendez-vous médicaux et le suivi strict que vous ne pouvez que "subir". En tant que personne atteinte d'un cancer, vous avez peu de contrôle : *"Les médecins prennent tout en charge"*.
- **Charge administrative :** outre l'impact physique, la charge administrative exige beaucoup d'énergie et provoque un stress supplémentaire.
- **Le "trou noir" après le traitement :** lorsque les traitements intensifs prennent fin, la structure du plan de traitement et le soutien associé disparaissent en grande partie. Cela peut provoquer des sentiments de vide et d'incertitude.
- **Rester/fonctionner "dans la société"** ne va pas non plus de soi pour tout le monde. Avoir des contacts sociaux, faire les courses ou d'autres activités quotidiennes peut être vécu comme une épreuve ou comme pratiquement impossible à combiner avec les traitements en cours. Cela peut déclencher des sentiments de perte et de deuil de l'ancienne vie familière.

**Traitement aigu ou traitement chronique :** ce guide établit une distinction entre le traitement aigu et le traitement chronique.

- **Traitement aigu :** interventions à relativement court terme, telles que la chirurgie ou la radiothérapie. Ce chapitre se concentre principalement sur cette phase.
- **Traitement chronique :** thérapies à long terme, telles que l'hormonothérapie. Ce sujet est abordé plus en détail au [chapitre 6](#).

## 2.1. Le rôle du service externe

À ce stade, le contact avec le service externe reste tributaire de l'initiative du travailleur. Il peut y discuter de ses besoins et de ses exigences, par exemple s'il souhaite continuer à travailler (à temps partiel) pendant le traitement.

En collaboration avec le travailleur, examinez les ajustements temporaires qui seraient nécessaires si le travailleur devait rester au travail pendant le traitement. Plusieurs options sont possibles :

### Ajustements temporaires pendant le traitement :

- **Contenu du travail :** moins de tâches ou des tâches différentes, plus ou moins de travail routinier, plus ou moins de coopération, plus de supervision ou de formation.
- **Rythme de travail :** réduction des heures, rythme de travail ajusté, horaires de travail flexibles ou adaptés.
- **Lieu de travail :** adaptation du poste de travail ou possibilité de travailler à domicile.



### Principes clés :

- Tenir compte des besoins et des capacités du travailleur et de l'employeur. En tant que conseiller en prévention, il est donc important de bien connaître les mesures d'accompagnement à ce stade.
- Les ajustements temporaires lorsqu'une personne atteinte d'un cancer reste au travail pendant le traitement ne sont pas obligatoires (à moins qu'il n'y ait une restriction de travail reconnue), mais peuvent faire l'objet d'un accord mutuel.
- Évaluer l'équilibre entre la charge (exigences professionnelles) et la capacité de charge (employabilité).



### Conseil

La plateforme RECONNECT propose des modèles à remplir et des listes de contrôle pour cette évaluation. Vous les trouverez sous la rubrique  
➔ "documents" ➔ "Étape 2 : Évaluation de la charge et de la déformation".



### Collaboration :

- **Avec l'équipe d'oncologie** : le médecin du travail peut, si nécessaire et avec l'accord du travailleur, contacter l'équipe multidisciplinaire d'oncologie (EMA) pour une consultation supplémentaire.
- **Avec le médecin-conseil et le médecin traitant** : grâce à la plateforme TRIO, le médecin traitant, le médecin-conseil et le médecin du travail peuvent communiquer et donc travailler ensemble plus facilement ([voir aussi 3.1](#)).



### En cas de suspicion de maladie professionnelle :

- [Fedris - Application maladie professionnelle](#) (plus large que le cancer)
- [Indemnités suite à une maladie professionnelle](#)
- **Déclaration de cancer professionnel** : si un cancer est suspecté d'avoir été causé par une exposition professionnelle, le médecin du travail est légalement tenu de déclarer la maladie à [Fedris](#).

## 2.2. Contact entre le travailleur et l'employeur

Au cours de la phase de diagnostic et de traitement, des questions concernant la communication sur le diagnostic ou le traitement et l'absence éventuelle du travail se posent souvent.

### Accords généraux :

- Le travailleur n'est pas obligé de communiquer le diagnostic à l'employeur. Toutefois, pour être légalement en règle et avoir droit à un salaire garanti, le travailleur doit fournir un certificat d'invalidité à l'employeur dans les délais impartis.
- Le travailleur décide des informations relatives au diagnostic et au traitement qu'il partage avec son employeur (et, par extension, avec ses collègues).
- L'employeur peut informer ses collègues de l'absence ou de l'aménagement du travail, mais pas de la raison médicale sans consentement.

### Rôle du gestionnaire :

La communication se fait généralement par l'intermédiaire du superviseur (ou du service des ressources humaines), qui est encouragé à rester en contact avec le travailleur pendant son absence (cf. politique de présence proactive).

## En tant que conseiller en prévention, comment pouvez-vous soutenir le travailleur lorsqu'il s'adresse à vous ?

- **Informez le travailleur** des accords généraux, consultez le site web [cancer.be](https://www.cancer.be) pour obtenir des informations plus détaillées. Informez également le travailleur de la politique de l'employeur en matière présence.
- **Discutez ensemble des informations que** le travailleur souhaite partager avec l'employeur (et ses collègues) et aidez le travailleur à communiquer avec l'employeur s'il éprouve des difficultés à le faire. **Le partage d'informations** avec l'employeur et les collègues peut **favoriser le soutien social** et **accroître la compréhension des ajustements** possibles. Les sujets suivants peuvent être abordés au cours de cette conversation :
  - Ce que l'on veut partager sur la maladie et la période de traitement. Et si l'on préfère en parler ou non.
  - Remercier les collègues pour le soutien apporté
  - Comment se sent-on aujourd'hui et quelles sont les éventuelles difficultés rencontrées (par exemple, concentration, fatigue) ?
  - Quelles sont les adaptations temporaires et exceptionnelles dont vous bénéficiez actuellement (quand travaillez-vous, quelles sont les tâches que vous accomplissez ou que vous n'accomplissez pas, etc.)
- **Discutez** également ensemble **de la manière dont** vous souhaitez gérer la communication avec l'employeur et les collègues.
  - Certains préfèrent l'écrire, dans un courriel ou sur une carte.
  - D'autres veulent la raconter eux-mêmes et la visiter au préalable
  - L'employeur ou le superviseur peut également être mandaté pour communiquer à ses collègues
- **Donner des conseils sur la manière d'établir une communication** lors de conversations difficiles :
  - **Observation** : faites part de vos observations objectives sans porter de jugement. N'ajoutez pas votre propre interprétation.
  - **Sentiment** : décrivez le sentiment que vous ressentez, n'utilisez pas de pseudo-sentiments faisant référence à une autre personne, tels que "je me sens ignoré", "je me sens déçu" ou "je me sens désillusionné". Le comportement d'une autre personne peut être le déclencheur de vos sentiments, mais pas la cause.
  - **Besoin** : Expliquez le besoin qui se cache derrière le sentiment (par exemple, besoin de sécurité, de connexion).
  - **Demande** : Formulez une demande concrète et non coercitive pour répondre au besoin.
- **Pour les employeurs et les cadres** : Consultez les conseils de communication spécifiques sur [Accueil | Emploi et Cancer](#).

### 2.3. Informations sur les primes

Les frais médicaux peuvent entraîner de lourdes charges financières, en particulier lorsque le travail est temporairement impossible. Heureusement, il existe diverses prestations sociales et primes pour les personnes atteintes d'un cancer.

➔ **Aperçu des services sociaux** : [Le cancer et les soutiens financiers - Fondation contre le cancer](#)

➔ **Obtenir de l'aide** : Il est fortement recommandé de consulter les services sociaux pour connaître les droits d'un travailleur. Le travailleur peut s'adresser à

- Services sociaux des hôpitaux
- Le fonds d'assurance maladie
- Le CPAS

Ces agences fournissent des conseils pour maximiser l'utilisation des services sociaux disponibles.

# 3

## Exploration (retour) au travail

Un diagnostic de cancer est source de stress et d'incertitude, y compris sur le plan professionnel. La question de savoir si vous voulez (continuer à) travailler pendant ou après votre traitement n'est pas facile. Chacun fait son propre choix à cet égard. Il n'y a donc pas de moment "idéal" pour reprendre le travail. Les travailleurs découvrent souvent eux-mêmes le moment où ils sont prêts à faire le pas vers le travail, et cela peut varier d'une personne à l'autre. Dans ce cas, il est important de laisser de la place au rythme du travailleur.

### Travailler pendant ou après le traitement

Certains travailleurs peuvent continuer à travailler pendant le diagnostic et le traitement, éventuellement en adaptant leurs tâches. D'autres s'arrêtent temporairement et n'envisagent de reprendre que pendant ou après un traitement aigu, en fonction de leur rétablissement.

#### + Avantages possibles du travail pendant la convalescence

Le travail peut jouer un rôle important dans le processus de rétablissement :

- **Structure et routine** : le travail peut donner un point d'ancrage dans une période d'incertitude.
- **Contacts sociaux** : Les contacts avec les collègues peuvent apporter soutien et distraction.
- **Sécurité financière** : un revenu permet de réduire les soucis financiers.
- **Restauration de l'identité** : le travail peut aider à abandonner le rôle de patient.

#### - Obstacles et préoccupations potentiels

En parallèle, il existe également des défis qui peuvent rendre la reprise du travail difficile :

- **Plaintes physiques** : Fatigue, douleur ou réduction de la capacité de charge.
- **Difficultés mentales** : Anxiété, idées noires ou problèmes de concentration.
- **Les conditions de travail** : Tous les emplois ne sont pas faciles à adapter aux nouveaux besoins.

### Attention portée au travailleur et à la personnalisation

La reprise du travail étant très personnelle, il est important d'écouter attentivement les préoccupations du travailleur. Quels sont les principaux obstacles ? Qu'est-ce qui peut aider à rendre la reprise du travail possible ? Une approche sur mesure, adaptée aux besoins et aux capacités du travailleur et tenant compte du contexte professionnel spécifique, est essentielle à cet égard.

## 3.1. Acteurs retour au travail



### Famille

Outre le travailleur atteint de cancer lui-même, la **famille** peut également jouer un rôle important dans l'évaluation de l'état de santé du travailleur. L'implication de la famille permet de se faire une meilleure idée des performances du travailleur en dehors du travail.



### Médecins impliqués

- **Médecin traitant** : Il s'agit généralement d'un(e) (équipe de) médecin(s) spécialiste(s) qui suit la personne et traite le cancer.
- **Médecin généraliste** : Coordonne le dossier de la maladie de la personne atteinte de cancer (et peut donc être considéré comme un médecin traitant). Le médecin généraliste peut consulter les autres médecins impliqués dans le cadre de la réinsertion.
- **Médecin-conseil (de la caisse d'assurance maladie ou de la compagnie d'assurance)** : Il évalue si le travailleur remplit les conditions requises pour bénéficier des indemnités de maladie, contrôle les frais médicaux et donne des conseils en matière de réintégration en collaboration avec le coordinateur du retour au travail.
- **Médecin du travail** : Joue un rôle dans le maintien de l'emploi et la reprise du travail. Le médecin du travail fait le lien entre la santé du travailleur et le lieu de travail.
- **Médecin-contrôle** : Se rend au domicile du travailleur sur demande de l'employeur afin de vérifier si l'absence du travailleur est justifiée, mais n'intervient pas beaucoup par ailleurs.

**REMARQUE** : Grâce à la plateforme TRIO, le médecin traitant, le médecin-conseil et le médecin du travail peuvent communiquer et donc travailler ensemble plus facilement.



### Organisation

- **Le responsable hiérarchique** : Dans l'idéal, il reste en contact avec le travailleur pendant la période d'absence et assume une responsabilité importante en matière de réintégration.
- **Le département des ressources humaines (dans les grandes organisations)** : Participe aux discussions sur l'adaptation du travail et soutient la réintégration avec le supérieur hiérarchique.



### Équipe / collègues

- L'équipe a besoin d'informations claires et opportunes sur le retour du collègue.
- Il est important de discuter de tout ajustement des tâches ou de l'horaire.
- Il convient de veiller à ce que ces ajustements soient réalisables au sein de l'équipe.



## Conseils pour l'employeur sur la (préparation de la) reprise du travail

- ➔ **Communiquer** de manière **constructive** avec le travailleur qui reprend le travail (voir également le [chapitre 1](#)).
- ➔ Lors du contact pendant l'absence, le responsable peut aussi déjà sonder le rapport du travailleur au travail en lui posant des questions telles que "Penses-tu au travail ?" ou "Comment vois-tu le travail ?". De cette manière, le responsable peut déterminer si le moment est venu d'envisager ensemble la reprise du travail.
- ➔ Lorsqu'un travailleur se prépare à reprendre le travail, les **questions** suivantes peuvent se poser :
  - Le travailleur retrouve-t-il **le même emploi, un emploi similaire ou un poste différent** ?
  - Quelles sont les options pour un horaire modifié (moins d'heures, heures différentes, heures flexibles) ?
  - Des **ajustements** sont-ils nécessaires dans le **contenu du travail** (moins de tâches ou des tâches différentes, plus ou moins de travail de routine, un rythme adapté, une collaboration) ? Un coaching professionnel ou une formation complémentaire (interne ou externe) sont-ils nécessaires à cet égard ?
  - Y a-t-il d'autres éléments susceptibles de **faciliter la réintégration**, tels que des changements sur le lieu de travail, une supervision supplémentaire, des devoirs ou une formation ?



## Conseillers en prévention externes

Le conseiller en prévention externe joue également un rôle dans cette phase. Il peut identifier les besoins, les exigences, les préoccupations et les capacités du travailleur. Les membres de la famille peuvent apporter leur soutien. L'**exercice du rêve** ([voir également le point 3.4](#)) est un outil utile pour identifier, avec le travailleur, les ajustements à apporter au contenu, aux conditions de vie, aux conditions et aux relations interpersonnelles au travail.

### Idées fausses sur le rôle du médecin du travail

- **Problème de perception** : De nombreux travailleurs, en particulier ceux qui ne sont pas soumis à des examens médicaux périodiques, confondent le médecin du travail avec un médecin-contrôle. Ils pensent souvent que le médecin du travail veut les faire reprendre le travail le plus rapidement possible.
- **Orienté-solution** : Mieux faire connaître le rôle du [médecin du travail](#) et le distinguer [d'autres médecins](#) (tels que le médecin traitant, le médecin-conseil et le médecin-contrôle) peut contribuer à dissiper ce malentendu.
  - **Les canaux de communication** : Par exemple, par l'intermédiaire des services sociaux de l'hôpital.
  - **Perspective plus large** : Le rôle d'autres conseillers en prévention issus de services externes peut également être mieux expliqué de cette manière.
- **Conseils** : Les employeurs et les responsables hiérarchiques pensent parfois que les conseils d'un médecin du travail doivent toujours être suivis. Ce n'est pas vraiment le cas, l'employeur peut évaluer les mesures proposées et motiver que les conseils pour un travail adapté, par exemple, sont impossibles à mettre en œuvre.

## 3.2. Guide



### Choix concernant le maintien et la reprise du travail en cas de cancer

#### Rester au travail

- Éventuellement avec des **adaptations** ([liste d'inspiration travail adapté](#))
- Prise en compte des **besoins du travailleur** et des **capacités** de l'employeur

#### Retour au travail à temps partiel

- Demande de **formulaire de consentement** via le site internet de la caisse d'assurance maladie. Le médecin-conseil donnera ou non l'autorisation que vous présenterez ensuite à la caisse d'assurance maladie (au moins 1 jour ouvrable avant la reprise en cas d'inaptitude au travail) en cas de reprise progressive du travail.
- **Les prestations sont réduites** en fonction du pourcentage de reprise d'activité, avec un minimum de 20 %. Cela signifie que si quelqu'un reprend pour 20 %, la prestation ne sera pas réduite, mais que si quelqu'un reprend pour 50 % seulement, la prestation sera réduite de 30 %. Bien entendu, le travailleur recevra également le salaire correspondant au pourcentage qu'il travaille.

#### ... chez le même employeur

- **Parcours de réintégration** possible en cas de retour difficile. Il s'agit d'une procédure formelle, dont l'initiative peut venir du travailleur, du médecin traitant ou de l'employeur, mais où le médecin du travail initie la trajectoire. L'objectif d'un processus de réintégration est d'examiner si le travailleur peut éventuellement reprendre le travail, éventuellement avec des **aménagements**, et d'explorer les possibilités d'un travail adapté ou d'un autre travail en fonction de son état de santé et de ses capacités de travail. Le médecin du travail collabore avec le médecin traitant et d'autres parties prenantes pour favoriser une réintégration réussie.
- Éventuellement avec des **adaptations** ([liste d'inspiration des travaux adaptés](#))
- Retourner au **même poste** au sein de l'organisation
- Reprendre le travail **à un autre poste** au sein de l'organisation

#### ... chez un autre employeur

- [Le Forem](#) pour la Wallonie, **Actiris** pour Bruxelles-Capitale, l'[ADG](#) pour la Communauté germanophone et le [VDAB](#) pour la Flandre.
- **Coach de carrière** : Via les chèques de carrière en Flandre, si vous y avez droit ([plus d'info](#)) ou via les services de l'emploi ci-dessus.
- Le fonds de retour à l'emploi offre une aide spécialisée, telle que l'orientation professionnelle ou le coaching personnel, pour faciliter la transition vers un autre employeur.

#### Pas (encore) de retour au travail

- **Psychologue** ([doctoranytime.be](#)) et **psychologue de première ligne subventionné**
  - **Groupes de parole** (pour la Flandre, info via [allesoverkanker.be](#) ; ou Cancerinfo 0800 15 801)
  - **Maisons de ressourcement** (info via [Fondation contre le cancer](#))
  - Volontariat ([vrijwilligerswerk.be](#) | [vlaanderenvrijwilligt.be](#) ; [La Plateforme francophone du Volontariat](#) ; [EMJA – Ehrenamt in Ostbelgien](#) ; pour la Belgique, [Giveaday.be](#)).
- Attention** : pour le maintien de l'indemnité de maladie, le médecin-conseil de la mutualité doit déterminer si l'état de santé est compatible avec le bénévolat.



## Canaux d'orientation des travailleurs et des employeurs

### Pour les travailleurs : aide au retour à l'emploi

- [Rentree](#) en Flandre ou Travail&Cancer à Bruxelles et en Wallonie, soutien gratuit à la réinsertion professionnelle ou à la recherche d'un nouvel emploi. Les travailleurs reçoivent un coach personnel, qui travaille avec le réseau du travailleur (médecins, employeur, services de soutien, etc.) pour guider la réintégration.
- <https://www.oncohulp.be/> : Sur ce site, vous pouvez rechercher (en Flandre) des conseillers qui ont de l'expérience avec les personnes atteintes d'un cancer. Vous trouverez entre autres des psychologues, des sexologues, des psychothérapeutes, des diététiciens, des coaches BOV, ... ; pour la Belgique : [Cancerinfo - Fondation contre le cancer](#) 0800 15 801
- Depuis 2022, un parcours volontaire de retour au travail peut être suivi par le biais de la mutualité, avec le soutien d'un coordinateur de retour au travail (coordinateur RAT). Celui-ci peut être initié par le médecin-conseil ou par le travailleur lui-même.

### Pour les employeurs : aide à la réintégration

- [Individueel maatwerk](#) : En Flandre, apporte un soutien financier aux employeurs qui proposent un travail (adapté) :
  - [Prime salariale](#) : Pour les coûts supplémentaires liés à l'emploi d'un travailleur souffrant d'une incapacité de travail ou pour toute perte de revenus du travailleur en raison de son état.
  - [Prime d'accompagnement](#) : Pour le coût de l'accompagnement.
- [RECONNECT](#) (Fondation contre le Cancer) : Plate-forme d'apprentissage en ligne gratuite destinée à aider les employeurs (personnel des ressources humaines et cadres) dans le processus de réintégration des travailleurs atteints d'un cancer.
- Site web [Kanker & Werk](#) : Pour la Flandre, site web contenant des conseils concrets et des astuces adaptés aux employeurs des PME.
- Site web [Kom Op Tegen Kanker](#) : site web comprenant e.a. un guide pour les employeurs.



## Recommandations fondées sur des données probantes pour une reprise du travail réussie :

- ✓ **Le télétravail**, qu'il soit associé ou non à des **horaires flexibles**, réduit le risque de perte d'emploi après un diagnostic de cancer chez les jeunes adultes.  
[Soejima et al., 2023](#)
- ✓ **Une meilleure coopération** entre les prestataires de soins de santé, les employeurs et les conseillers favorise la réinsertion.  
[Désiron et al., 2022](#)
- ✓ **Une activité physique suffisante** contribue à la récupération et à la reprise du travail  
[Guo et al., 2021](#)

### 3.3. Incertitude financière et soutien

Les travailleurs atteints d'un cancer sont souvent confrontés à des incertitudes ou à des pressions financières, ce qui peut entraîner un stress supplémentaire. Cela peut les inciter à continuer à travailler pendant la maladie ou à reprendre le travail plus tôt. En tant que conseiller en prévention, il est important de prêter une attention particulière aux effets de cette incertitude et de cette pression financière. Il est utile de demander au travailleur s'il subit ces pressions.

#### Soutien en cas de problèmes financiers

En tant que conseiller en prévention, vous pouvez orienter le travailleur vers différents organismes pour l'aider à résoudre ses problèmes financiers :

- **CPAS** ou autres services sociaux (consultables sur le [guide social](#)) pour le soutien financier
- Soutiens financiers - Fondation contre le cancer ; **Kom Op Tegen Kanker** (Flandre) pour un soutien financier spécifique par le biais du [fonds de lutte contre le cancer](#)
- Service social de la mutuelle ou de l'employeur

En outre, les travailleurs peuvent également consulter les sites web suivants :

- [www.budgetwijzer.be](http://www.budgetwijzer.be) (Flandre)
- [www.financieelredzaam.be](http://www.financieelredzaam.be) (Flandre)
- <https://www.wikifin.be/fr>

Les pages suivantes peuvent être recommandées aux employeurs :

- [www.finwel.be](http://www.finwel.be) (Flandre)
- Ce [guide rapide](#) (uniquement en néerlandais) s'ils remarquent qu'un travailleur subit des pressions financières.

#### Reconnaître les pressions financières

Il est **difficile** pour les employeurs de **reconnaître les signes de pression financière**, car ils coïncident souvent avec les conséquences du cancer et de son traitement. Le guide rapide de l'Unizo (voir ci-dessus) décrit les signes possibles, tels que

- **Diminution des performances au travail** : Difficultés de concentration, prise de risques plus importante, erreurs plus fréquentes, pauses plus fréquentes pour téléphoner.
- **Changement de comportement** : tendu et irritable, ne participe pas aux activités payantes, est plus bruyant ou plus silencieux que d'habitude, est fatigué et oublieux.
- **En rapport avec le salaire** : Demande d'une avance ou d'un paiement anticipé, demande d'un prêt, souhait de travailler plus d'heures.

Il peut être utile d'informer le travailleur que si la **reprise du travail** ne se déroule **pas comme prévu**, les **prestations de maladie seront recalculées** comme avant la reprise du travail.

#### Outils

Un outil utile est [Jobcalc](#), qui calcule l'impact de la reprise du travail sur les prestations et les allocations.

#### Subventions pour les employeurs

Les employeurs peuvent demander des subventions en fonction de la région où le travailleur est employé :

- Flandre : via le [VDAB](#)
- En Flandre, les employeurs peuvent également demander des subventions pour [Individueel Maatwerk](#).
- Région de Bruxelles-Capitale : Via [PHARE](#)
- Wallonie : Via [AVIQ](#)

## 3.4. Passons à l'action

Nous concluons ce chapitre par quelques exercices sur lesquels vous et votre travailleur pouvez travailler.



### Prendre soin de soi

- **Sources d'énergie et gouffres à énergie** : demandez au travailleur de dresser une liste des activités qui lui fournissent de l'énergie et de celles qui lui en coûtent. Cette démarche permet d'intégrer plus consciemment les activités qui donnent de l'énergie dans la vie quotidienne.
- **Le livret de poche 'Bon retour'** : Ce livret peut être remis au travailleur pour l'aider dans sa réintégration. Il fournit des explications sur les différents acteurs et offre un espace pour noter les coordonnées et les rendez-vous.
- **Livret sur le retour au travail de IKNOWHOW** : Ce livret (uniquement en néerlandais) se concentre sur le processus de réintégration des travailleurs atteints de cancer et offre un espace de réflexion.
- **Défi de 33 jours** : Ce livret à remplir contient chaque jour un court exercice sur les soins personnels et le renforcement de la résistance.
- **Livret de travail "Anders over leven met kanker" de Mariëtte van Hooff (payant et uniquement en néerlandais)** : Il s'agit d'une ressource complète pour les travailleurs qui ont besoin de plus de soutien et d'outils pendant cette phase.



### Estimer si c'est le bon moment pour une reprise du travail

- **Consultation de la famille** : La famille a souvent un point de vue différent sur les performances du travailleur. L'implication de la famille peut aider à obtenir une vision plus large de la situation. Pour plus d'informations sur le rôle de la famille et la manière de l'impliquer, voir [familiereflex.be](http://familiereflex.be) (uniquement en néerlandais).
- **Scénario de rêve** : Demandez au travailleur de décrire le scénario idéal pour son retour au travail. Quels sont les éléments cruciaux (indispensables) et les aspects moins importants (souhaitables) ?
- **Questions de réflexion** : Posez les questions suivantes au travailleur pour l'amener à réfléchir plus concrètement à son retour au travail :
  - Avec qui interagissez-vous facilement lors de la reprise ?
  - À quoi ressemble pour vous une bonne reprise ?
  - Dans quelle mesure pensez-vous être en mesure de reprendre vos tâches professionnelles et d'apporter des changements de votre propre chef ?
  - De combien de temps avez-vous besoin pour retrouver vos marques ?
  - Qu'est-ce qui peut vous aider lors de la reprise ? Soyez concret.
  - Ressentez-vous le besoin d'être en contact avec l'un des conseillers en prévention ?
  - De quoi vous réjouissez-vous le plus ?
  - Qu'est-ce qui vous stresse ?



### Préparer la reprise du travail

- **Préparer la conversation avec le responsable :** Cela permet de clarifier les choses et d'apporter une certaine tranquillité d'esprit au travailleur et à l'employeur.
- **Informé le lieu de travail :** Demandez au travailleur de réfléchir à ce que le lieu de travail sait déjà de sa maladie et de son absence, à ce qu'il aimerait que le lieu de travail sache et qui fournirait ces informations.
- **Planification hebdomadaire :** Demandez au travailleur d'établir un programme hebdomadaire. Cela peut l'aider à anticiper ce qui va se passer et lui apporter une plus grande tranquillité d'esprit. Si le travailleur a déjà noté les activités qui lui procurent de l'énergie et celles qui en consomment, il peut être encouragé à prévoir des activités qui lui procurent de l'énergie les jours où il en consomme beaucoup.



### Conseil

Les personnes atteintes d'un cancer peuvent commander gratuitement le journal modulaire "Mon guide" auprès de la Fondation contre le cancer en appelant Cancerinfo au 0800 15 801.

# 4

## Reprise du travail dans les deux premières semaines

Le retour au travail est une étape importante pour le travailleur atteint d'un cancer. Cependant, il peut s'agir d'un défi sous-estimé, le travailleur étant souvent confronté à des "répercussions mentales". Ces répercussions peuvent avoir plusieurs causes :

- **Conséquences du traitement :** Le travailleur peut encore souffrir de fatigue, de douleurs physiques ou de difficultés cognitives, qui affectent son fonctionnement.
- **Attentes de l'employeur et des collègues :** On peut avoir l'impression que le travailleur doit être complètement guéri et rétabli, ce qui rajoute de la pression.

Cette contradiction entre les attentes des autres et la réalité peut entraîner de la frustration, de la culpabilité, une augmentation de la pression de travail et du stress. Il est donc essentiel qu'il y ait une **bonne communication**, une **bonne compréhension** et un **bon soutien** à ce stade de la réintégration, non seulement au moment du retour, mais aussi aux étapes ultérieures du trajet (voir [chapitre 5](#) et [chapitre 6](#)).

### 4.1. Acteurs de la reprise du travail

#### Service (externe) de prévention

- **Médecin du travail :**
  - Il évalue l'aptitude physique et mentale du travailleur à travailler.
  - Il peut orienter le travailleur vers d'autres conseillers en prévention pour qu'il bénéficie d'un soutien supplémentaire.
  - Peut coordonner son action avec celle des praticiens et combler le fossé entre le lieu de travail et le secteur curatif.
- **Autres conseillers en prévention :**
  - **CPAP :** Aide à relever les défis psychosociaux, tels que la communication avec l'équipe et le supérieur, et enseigne des compétences telles que la gestion du stress.
  - **Ergonome :** Conseille sur l'aménagement des postes de travail afin d'optimiser l'environnement de travail d'un point de vue ergonomique.

#### Acteurs internes

- **Responsable hiérarchique :**
  - Il maintient un contact régulier avec le travailleur et surveille l'évolution de sa reprise.
  - Planifiez un nouvel entretien après environ deux semaines pour évaluer avec le travailleur ce qui va bien et ce qui pourrait être amélioré. Bien entendu, un suivi après les deux semaines est également nécessaire.
- **Département des ressources humaines (dans les grandes organisations) :** Discute avec le travailleur et le responsable des modalités pratiques et de tout ajustement nécessaire sur le lieu de travail.

## Autres acteurs

- **La mutualité :**

- Le travailleur doit signaler la reprise du travail à la mutualité, sauf si la reprise du travail commence le lendemain de la date de fin figurant dans l'attestation de maladie. Cela entraîne la cessation de l'indemnité de maladie (en cas de reprise totale du travail).
- Le coordinateur de retour au travail de la mutuelle (voir également le [chapitre 3.1](#)) peut servir d'intermédiaire entre le travailleur et les autres acteurs du processus de reprise du travail.

Ce réseau d'acteurs aide le travailleur à bénéficier d'une reprise de travail sereine et réalisable, en répondant à ses besoins médicaux, psychosociaux et pratiques.

## 4.2. Le rôle du service externe

### 4.2.1. Visite chez le médecin du travail avant la reprise du travail

#### Examen préalable à la reprise du travail (volontaire) :

Chaque travailleur (soumis à la surveillance de la santé ou non) a droit à une visite préalable à la reprise du travail. Cette visite est entièrement volontaire et vise à favoriser la réintégration. Les points clés :

- **Initiative du travailleur :** Seul le travailleur peut demander cette visite ; l'employeur peut ne pas l'accepter.
- **Délai :** La visite sera programmée dans les 10 jours ouvrables suivant la demande.
- **Avis non contraignant :** Le médecin du travail donne des conseils sur la réintégration, par exemple sur la reprise progressive, le travail de nuit ou le travail physique. Ces conseils ne sont pas contraignants.
- **Aucune incidence sur le salaire garanti ou l'indemnité de maladie :** la visite étant volontaire, elle n'a aucune incidence sur le salaire garanti ou l'indemnité de maladie.

#### Examen de reprise du travail (obligatoire) :

Pour les travailleurs soumis à une surveillance de la santé qui ont été absents pendant plus de 4 semaines, un "examen de reprise du travail" est obligatoire :

- **Objet :** Le médecin du travail évalue l'aptitude au travail du travailleur.
- **Décision contraignante :** La décision du médecin du travail est contraignante ; le travailleur ne peut reprendre le travail que si le médecin du travail la confirme. Toutefois, si le travailleur n'est pas d'accord avec la décision, il peut le faire savoir au médecin du travail qui entamera une procédure de consultation formelle au cours de laquelle la décision peut être suspendue, sauf si le travailleur occupe un poste de sécurité, un poste de vigilance accrue, un travailleur exposé aux rayonnements ionisants ou à la protection de la maternité.
- **Incidence sur l'indemnité de maladie :** Lorsque le médecin du travail déclare le travailleur apte au travail, celui-ci doit reprendre le travail et l'indemnité de maladie est supprimée. De même, si le travail n'est pas repris et ceci sans raison valable, l'indemnité de maladie est supprimée.



## 4.2.2. Aide par le conseiller en prévention dans le cadre de la reprise du travail

Le premier jour de travail après une incapacité de travail peut être très excitant pour le travailleur. Un bon départ est essentiel à la réussite du retour au travail. En tant que conseiller en prévention, vous pouvez contribuer à rendre cette journée plus agréable pour le travailleur.

### Soutien aux travailleurs :

- **Attentes réalistes** : Aidez le travailleur à définir des attentes réalistes. Les collègues peuvent réagir différemment : certains poseront beaucoup de questions, d'autres ne sauront pas comment se comporter. Il peut être utile pour les collègues de savoir clairement comment gérer la situation. Il est utile que le travailleur indique si les questions sont les bienvenues ou s'il préfère ne pas être confronté à (des questions sur) la maladie.
- **Concertation avec l'employeur** : Conseillez au travailleur de prendre à l'avance des dispositions claires avec l'employeur en ce qui concerne la communication avec les collègues, afin que le travailleur puisse fixer des limites et anticiper d'éventuelles difficultés.
- **Réduction du stress** : Il peut être utile de réduire le stress du travailleur en se rendant au lieu de travail au préalable, dans un cadre informel (par exemple, en participant à une activité d'équipe ou en allant manger ou boire un verre ensemble). En outre, il peut également être utile de planifier la première journée de travail, voire la première semaine de travail, afin de connaître les tâches à accomplir. Une planification concrète réduit le stress.

### Soutien à l'employeur :

- **Planifier des « check-ins »** : Nous conseillons aux employeurs de prévoir un check-in avec le travailleur le premier jour de travail, puis après la première et la deuxième semaine. Ces entretiens ne doivent pas prendre beaucoup de temps, mais ils offrent au travailleur l'occasion d'indiquer comment il se sent et s'il a des inquiétudes ou des questions. En outre, il est important de continuer ces check-ins à plus long terme. Après tout, les effets du cancer peuvent persister longtemps, tant physiquement que mentalement. En maintenant un dialogue constant, il est possible d'apporter le soutien nécessaire et de relever les défis à temps.
- **Montrer son engagement** : Un check-in souligne l'engagement de l'employeur et son souci du bien-être du travailleur et garantit un retour progressif au travail, avec le soutien de l'employeur.

## 4.2.3. Conseils pour la communication du travailleur à ses collègues

Si un travailleur éprouve des difficultés à parler de son retour au travail avec ses collègues, vous pouvez, en tant que conseiller en prévention, lui donner les conseils suivants :

### Préparer la communication :

- **Se concerter avec le responsable hiérarchique** :  
Convenez à l'avance avec le supérieur des informations personnelles que les collègues recevront avant la reprise du travail. Pensez à :
  - Quelles sont les informations que je souhaite partager ?
  - Avec qui ai-je envie de partager cela ?
  - De quelle manière ces informations peuvent-elles être partagées (par exemple, lors d'une réunion d'équipe ou en personne, par courrier électronique, au cours d'une réunion formelle ou d'un moment informel tel qu'un déjeuner) ?
  - Il est également préférable que le responsable communique les tâches spécifiques que le travailleur n'assumera (temporairement) pas ou, au contraire, qu'il assumera justement lors de son retour au travail. De cette manière, les collègues peuvent adapter leurs attentes en conséquence dans le cadre de la collaboration.
- **Préparez-vous à répondre aux questions** : Réfléchissez à l'avance aux questions que pourraient vous poser vos collègues. Un exercice utile consiste à se demander *Quelles questions aurais-je moi-même posées à une personne absente pendant une longue période ?* Si vous ne voulez pas répéter votre histoire encore et encore, envisagez de partager cette information à l'avance.

### Communication pendant la réintégration :

- **Assurer une reprise positive** : Créez de petits moments positifs, tels que des retrouvailles chaleureuses avec les collègues ou un remerciement pour le soutien apporté pendant l'absence. Une attitude ouverte et positive ainsi que l'enthousiasme contribuent à une bonne ambiance de travail.
- **Fixez des limites claires** : Indiquez ce qui vous convient et ce qui ne vous convient pas, en particulier s'il y a des sujets que vous préférez garder pour vous. Restez amical et positif, même lorsque des collègues prennent en charge des tâches que vous ne pouvez pas (encore) assumer.

### Pour les employeurs :

Si l'employeur s'inquiète de la réaction de ses collaborateurs, vous pouvez le renvoyer à une séance d'information gratuite sur le cancer au travail organisée par [Kom Op Tegen Kanker](#) (néerlandais) ou [Travail & Cancer](#).

## 4.2.4. Prendre soin de soi pendant la reprise du travail

Les premières semaines du retour au travail peuvent être difficiles. En tant que conseiller en prévention, il est important de souligner l'importance de bien prendre soin de soi :

- **Prenez soin de votre corps** : L'exercice physique, une alimentation saine et un sommeil de qualité renforcent vos capacités physiques.
- **Faites de courtes pauses pour faire des exercices** : Des exercices de respiration ou quelques étirements vous aident déjà à vous détendre.
- **Planifiez des moments énergisants** : De petits moments agréables pendant ou après la journée de travail peuvent avoir une grande importance.
- **Parlez-en** : Le contact social, même un bref échange, permet souvent de soulager le stress.
- **Reconnaitre les signaux de stress** : En cas de stress, vous pouvez vous ressourcer avec des sources d'énergie, un soutien social ou un moment de repos.
- **Essayez le défi des 33 jours** : ces petits exercices quotidiens pour prendre soin de soi renforcent la résilience.



### Important de souligner :

Ce n'est pas grave si la reprise du travail ne réussit pas immédiatement. De nombreux travailleurs se sentent obligés de réussir, mais la reprise est un processus.

- Si vous rechutez dans les 20 semaines suivant la reprise partielle du travail, vous recevrez à nouveau des indemnités de maladie.
- Après 20 semaines, le salaire garanti s'applique.

Il est essentiel de prendre soin de soi et de faire preuve de douceur à son égard pendant cette période.

<sup>1</sup> Veuillez noter que ces lignes directrices datent de mars 2025 et ne tiennent donc pas encore compte des changements législatifs résultant de l'accord de coalition du gouvernement fédéral de Bart De Wever.

## 5

## Accompagnement vers un nouvel équilibre

Un diagnostic de cancer a un impact profond sur la vie des travailleurs et de leur entourage. Le parcours de la maladie et de la guérison comporte des défis physiques et émotionnels. En outre, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également mis à l'épreuve. Le retour au travail s'accompagne souvent de la recherche d'un nouvel équilibre. Ce chapitre examine comment les conseillers en prévention d'un service externe de prévention et de protection au travail peuvent soutenir cette démarche. Leur contribution peut favoriser une réinsertion durable à travers les moyens suivants :

- **Accompagnement personnel** : répondre aux besoins et aux capacités spécifiques des travailleurs qui se remettent d'un cancer.
- Conseils en matière de réintégration : donner des conseils en matière de plans de reprise du travail possibles et de modalités de travail appropriées.
- Soutien préventif : aider à prévenir la surcharge et à promouvoir le bien-être sur le lieu de travail.

Cette approche contribue à un retour au travail réussi, en tenant compte de la capacité professionnelle et personnelle du travailleur.



## 5.1. Le rôle du service externe

### 5.1.1. Le conseiller en prévention - médecin du travail en tant qu'élément central

Le médecin du travail joue un rôle central dans l'accompagnement des travailleurs qui reprennent le travail après un diagnostic de cancer et un traitement (ou qui restent au travail pendant leur traitement, voir [chapitre 2.1](#)). Les principaux aspects de son rôle sont brièvement rappelés ci-dessous :

#### Premier contact

Après quatre semaines d'incapacité de travail, et à condition qu'il ait été informé par l'employeur, le service externe prend contact par écrit avec le travailleur. Ce premier contact sert à expliquer les possibilités de retour au travail (voir [chapitre 1.2.1](#)).

#### Contacts ultérieurs<sup>2</sup>

Un nouveau contact a généralement lieu peu de temps avant la reprise du travail :

- **Visite de pré-reprise du travail** : Il s'agit d'un entretien non contraignant à l'initiative du travailleur, qui peut être considéré comme un trajet de réintégration informel. Une visite de pré-reprise du travail donne au médecin du travail l'occasion de suggérer d'éventuels aménagements du poste de travail avant le retour d'un travailleur en incapacité de travail. Cette visite n'a pas pour but une évaluation de l'incapacité de travail ni de juger de l'aptitude pour la fonction, puisqu'elle a lieu pendant la période d'incapacité de travail (voir [chapitre 4.2.1](#)).
- **Droit à des consultations spontanées** : le travailleur, même s'il a déjà repris le travail et rencontre des difficultés, peut demander à tout moment une consultation spontanée avec le médecin du travail.
  - Les travailleurs peuvent contacter le médecin du travail de leur propre initiative pour un entretien spontané.
  - Au cours de cette consultation, l'évolution de la maladie, les possibilités de travail et les éventuelles contraintes peuvent être discutées.
  - La fréquence des entretiens et les étapes ultérieures peuvent être déterminées en concertation avec le travailleur.
  - Avec l'accord du travailleur, le médecin du travail peut informer l'organe de concertation pluridisciplinaire dans le cadre de la politique de présence (s'il est mis en place au sein de l'organisation, voir [chapitre 5.2](#)) du processus de guérison.

### 5.1.2. L'infirmier du travail

L'infirmier du travail joue un rôle d'orientation lors de l'examen médical périodique. En cas de signes de difficultés sur le lieu de travail, l'infirmier conseille le travailleur sur les lieux où il peut trouver du soutien.

<sup>2</sup> Veuillez noter que ces lignes directrices datent de mars 2025 et ne tiennent donc pas encore compte des changements législatifs résultant de l'accord de coalition du gouvernement fédéral de Bart De Wever.

### 5.1.3. Le conseiller en prévention des aspects psychosociaux (CPAP)

Le CPAP offre un soutien psychosocial confidentiel à tous les travailleurs qui rencontrent des difficultés liées au travail, y compris après le retour au travail. Les travailleurs peuvent contacter le CPAP pour obtenir de l'aide en cas de problèmes liés au travail, notamment :

- **Violence ou comportement abusif de la part de tiers** : physique, mentale ou verbale.
- **Problèmes de collaboration** : conflits avec des collègues ou des responsables.
- **Surmenage** : épuisement physique ou mental.
- **Difficultés émotionnelles** : par exemple, du stress, de l'anxiété ou de la tristesse.
- **Comportement inadéquat et indésirable au travail** : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agressivité et discrimination. Cette dernière situation peut notamment se produire lors d'un retour au travail en raison de la maladie.

#### Caractéristiques du soutien :

- ✓ **Confidentialité** : les entretiens restent strictement confidentiels.
- ✓ **Accent mis sur les thèmes liés au travail** : l'accompagnement se concentre sur les défis dans la situation professionnelle.

### 5.1.4. Le conseiller en prévention ergonomique

En cas de plaintes ergonomiques, une visite du poste de travail par le conseiller en prévention ergonomique peut avoir lieu. Cette visite vise à minimiser les contraintes physiques par les moyens suivants :

- **Analyse du poste de travail** : analyse du poste de travail et des tâches du travailleur.
- **Conseils personnalisés** : astuces et recommandations pour réduire les troubles ergonomiques dus à la fatigue physique.
- **Outils et alternatives** : propositions d'ajustements ou d'aides ergonomiques qui peuvent être intégrés dans le fonctionnement quotidien.

## 5.2. Adaptations du travail

Après consultation du médecin du travail, des adaptations du travail nécessaires pour favoriser la reprise du travail peuvent être proposées. Ces aménagements sont coordonnés en concertation avec :

- **L'employeur**
- **Le médecin du travail**
- **Des représentants au sein de l'organisation** (tels que le CPI, le service des ressources humaines ou le responsable)
- **Des conseillers en prévention externes relevant d'autres disciplines**, par exemple l'ergonomie, les aspects psychosociaux, la sécurité au travail
- **Le médecin-conseil** lorsqu'il s'agit d'aménager l'horaire

**Suivi** : Lors d'entretiens réguliers, le médecin du travail évalue la manière dont les adaptations proposées sont appliquées et si d'autres ajustements sont nécessaires.

### Conseil

Il est conseillé de bien préciser dans la politique de réintégration de l'organisation quelle politique prévaut dans l'organisation en matière de travail adapté.



### 5.3. Canaux de communication

La principale voie de communication entre le service externe et le service interne peut passer par un organe de concertation pluridisciplinaire dans le cadre de la politique de présence (également appelé **équipe médico-sociale**).

#### Coopération au sein d'une équipe médico-sociale (EMS)

- **Objectif** : une EMS offre un trajet de soutien structuré au travailleur. Il est souvent mis en place par le service de prévention interne et/ou le service des ressources humaines.
- **Fonctionnement** :
  - **Règlement d'ordre intérieur** : il régit le fonctionnement de l'équipe et comprend une clause de confidentialité afin de garantir la confidentialité des dossiers.
  - **Travail adapté** : une EMS peut systématiser les possibilités de travail adapté et s'attaquer aux problèmes collectifs qui conduisent à l'absentéisme.

**Remarque** : même en l'absence d'une EMS, il est utile de partager de manière proactive la politique de réintégration de l'organisation avec le médecin du travail.

#### En l'absence d'une EMS ou en complément de celle-ci, d'autres canaux de communication sont possibles, tels que :

- **Concertation avec le conseiller en prévention interne (ou externe)** : pour la coordination des mesures de prévention et des possibilités de reprise du travail.
- **Contact avec le département des ressources humaines** : pour discuter des plans de réintégration et des aménagements du poste de travail.
- **Concertation avec l'employeur** : cette concertation est légalement obligatoire dans le cadre d'un trajet formel de réintégration afin d'examiner ensemble les possibilités de reprise du travail ou d'adaptation.
- **Discussions au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** : pour une concertation plus large sur des mesures de prévention collectives et la politique de réintégration.

## 5.4. Informations sur les primes

En tant que médecin du travail, vous pouvez recommander une demande de travail adapté individuel. Le travail adapté individuel offre des mesures d'aide au travail pour les personnes souffrant d'un problème de santé ou d'un handicap à l'emploi. Les travailleurs et les indépendants peuvent en bénéficier via une reconnaissance du VDAB.

### Pour les employeurs, il existe deux primes :

- **Prime salariale** : pour compenser les coûts supplémentaires dus au handicap à l'emploi (par exemple, allocation pour un équipement supplémentaire, un rythme de travail plus lent, un horaire de travail adapté avec davantage de pauses, etc.)
- **Prime d'accompagnement** : pour le coût de l'accompagnement, y compris l'intervention d'un accompagnateur qualifié et d'un collègue-coach.



### Important à savoir :

- Le VDAB détermine s'il y a droit à l'une ou aux deux primes, mais n'en informe pas directement l'employeur. Le travailleur doit informer lui-même l'employeur.
- L'employeur est tenu de procéder à des ajustements raisonnables pour les travailleurs ayant un handicap à l'emploi.
- L'employeur est responsable de la bonne utilisation des primes et doit communiquer de manière transparente à ce sujet.

## 5.5. Impact du cancer sur les collègues et l'équipe

### 5.5.1. Charge de travail au sein de l'équipe

- Les collègues peuvent s'**attendre** à ce que **la charge de travail diminue** au retour du collègue.
- **Mais le travailleur** qui revient est encore **en convalescence** et ne peut pas immédiatement retrouver le même rythme et le même niveau de travail qu'avant la maladie.
- Cela peut créer des tensions.

### 5.5.2. Tensions et frictions possibles au sein de l'équipe

- Le **retour** peut provoquer des **frictions** au sein de l'équipe.
- Il est important de **bien préparer** le retour et d'**en discuter avec l'équipe** pour éviter les attentes irréalistes. Il est également préférable de le faire plusieurs fois après le retour afin d'évaluer ensemble l'impact des ajustements sur le travailleur et l'équipe.
- D'éventuelles **adaptations** du poste de travail ou de la fonction peuvent s'avérer **nécessaires**, mais elles peuvent être perçues comme un **privilège** par les collègues. Le fait de les mentionner explicitement comme des conditions temporaires et exceptionnelles peut permettre d'éviter cela.
- La ligne hiérarchique doit expliquer clairement **pourquoi** ces **ajustements** sont **nécessaires** afin d'éviter tout malentendu.

# 6

## Travailler avec/après un cancer

### Défis à long terme dans le cadre du travail avec ou après un cancer :

- **Impacts physiques et cognitifs** : des traitements chroniques, tels que l'hormonothérapie, peuvent entraîner des déficiences physiques et cognitives à long terme.
- **Stress et incertitude** : les rendez-vous de contrôle et la crainte d'une rechute restent une source de tension.
- **Diminution de compréhension** : au fil du temps, les travailleurs ressentent une diminution de compréhension de la part de leurs employeurs et de leurs collègues.
- **Des conséquences invisibles** : Bien que la maladie ne soit plus visible de l'extérieur, ses effets restent intensément ressentis.
- **Importance de la sensibilisation** : les employeurs et les collègues doivent être informés de l'impact à long terme et de la nécessité d'ajustements raisonnables afin de favoriser une meilleure compréhension et une normalisation.

### 6.1. Acteurs impliqués dans le suivi du retour de travailleurs atteints d'un cancer

#### Organisation

Au sein de l'organisation, plusieurs acteurs sont impliqués dans le suivi des travailleurs qui reviennent après un diagnostic et/ou un traitement du cancer :

- **Responsable** :
  - Mène régulièrement des entretiens de fonctionnement afin d'identifier les difficultés et d'y remédier rapidement.
  - Se montre concerné, ce qui est très apprécié par le travailleur.
- **Département des ressources humaines (dans les grandes organisations)** :
  - Sert d'intermédiaire entre le travailleur, le responsable et le médecin du travail au sein de l'organe de concertation pluridisciplinaire dans le cadre de la politique de présence (p. ex. EMS).
  - Informe toutes les parties afin de fluidifier le retour au travail.
  - Fournit des informations sur les indemnités, les modalités de paiement et renvoie à des organismes d'aide en cas de difficultés financières.
- **Service interne de prévention** :
  - Analyse les risques liés au poste de travail et au travailleur, conformément aux recommandations médicales du formulaire d'évaluation de la santé ([FES](#)).
  - Conseille sur les possibilités d'adaptation du poste de travail.

#### Service externe (médecin du travail) :

- Convient, lors de l'examen de reprise du travail ou de l'examen de réintégration formel, de la fréquence de rendez-vous intermédiaires.
- Offre la possibilité de consultations spontanées supplémentaires à la demande du travailleur.

## 6.2. Le rôle du service externe

Le tableau ci-dessous donne un aperçu clair des tâches qui relèvent du cadre juridique des services externes et de celles qui n'en relèvent pas.

Tâches dans le cadre juridique	Tâches non autorisées
Proposition de travail adapté par le biais d'une visite préalable au retour au travail chez le médecin du travail	Prescrire des médicaments
Consultation spontanée auprès du médecin du travail	Obliger à suivre un trajet d'accompagnement
Entretien avec un CPAP concernant des problèmes liés au travail	Séances de thérapie auprès d'un CPAP
Participation à un organe de concertation pluridisciplinaire dans le cadre de la politique de présence (ex. EMS)	Décider de l'octroi d'une indemnité de maladie
Aide à l'élaboration de politiques de retour au travail et de présence	

## 6.3. Impact (psychologique) de la vie avec un cancer

### 6.3.1. Traitement et revalidation

- Les travailleurs sont souvent dans l'incertitude quant à leur traitement, leur pronostic et leur avenir.
- Outre les effets secondaires physiques à long terme, l'anxiété et le manque de clarté quant à l'avenir peuvent peser lourd.

### 6.3.2. Séquelles à long terme

- **1 personne sur 4 atteinte d'un cancer** présente des symptômes à long terme ([KotK, 2017](#)), tels que :
  - Fatigue, oublis, difficultés de concentration
  - Douleur, picotements dans les doigts ou les pieds
- Pour cartographier les difficultés, vous pouvez, en tant que soignant, utiliser le « [lastmeter](#) » ([échelle d'évaluation des charges liées au cancer - uniquement en néerlandais](#)).
- **Communication et soutien :**
  - Informez l'équipe des éventuelles séquelles à long terme.
  - Consultez le responsable pour savoir si la charge de travail et les tâches sont réalistes.
  - Envisagez des adaptations du poste de travail, comme une pièce calme pour les personnes sensibles aux sollicitations sensorielles.
  - Prévoyez du matériel ergonomique, par exemple un repose-pieds pour plus de confort.

### 6.3.3. Réapparition du stress et de l'anxiété lors des contrôles ou en cas de rechute

- **Les rendez-vous de contrôle** peuvent être source d'anxiété et de stress. Discutez régulièrement avec le travailleur et reconnaissez ces sentiments.
- **Rechute :** peut provoquer des symptômes dépressifs. Continuez à échanger et demandez de l'aide à un professionnel si nécessaire.
- **Préoccupations financières :** en cas d'inquiétude concernant les coûts, orientez vers des organismes d'aide compétents (voir également le [chapitre 3.3](#)).

### 6.3.4. Un regard différent sur la vie après le cancer

- **Quête d'identité** : le processus de rétablissement nécessite une adaptation à une réalité physique et mentale modifiée.
- **Changement de priorités** : les valeurs et les objectifs de la vie peuvent changer après l'expérience du cancer.
- **Trouver un équilibre** : les travailleurs recherchent un nouvel équilibre entre le travail, la vie privée et la santé.
- Par conséquent, lorsque les travailleurs souhaitent changer de vie professionnelle et explorer le marché du travail, ils peuvent faire appel à des coaches professionnels ou de carrière (éventuellement par le biais de « loopbaancheques », s'ils y ont droit : [plus d'info](#)).

### 6.3.5. Lorsqu'une reprise du travail n'est plus possible

Parfois, après le traitement, les capacités du travailleur sont insuffisantes pour qu'il reprenne sa fonction actuelle. Dans ce cas, il existe différentes options :

- **Constatation de l'inaptitude définitive pour le travail convenu / rupture de contrat pour cause de force majeure médicale** :
  - Le médecin du travail examine si le travailleur est toujours apte à effectuer son travail actuel. Cette procédure ne peut être entamée qu'après 9 mois d'incapacité de travail ininterrompue, à la demande de l'employeur ou du travailleur<sup>3</sup>.
  - Résultats possibles :
    - *Pas d'inaptitude définitive* : la procédure est close.
    - *Incapacité définitive* : des possibilités de travail adapté ou pour un autre travail peuvent être examinées à la demande du travailleur. Si le travailleur ne le souhaite pas ou si cela n'est pas possible, le contrat de travail peut être résilié pour cause de force majeure médicale.
  - En cas de constatation d'inaptitude définitive pour le travail convenu, un renvoi vers le VDAB peut intervenir.
- Le [Fonds Retour au travail](#) offre une aide spécialisée, telle que l'orientation professionnelle ou le coaching personnel, pour faciliter la transition vers un autre employeur.
- **Travail adapté permanent** :
  - Si le retour à la fonction initiale n'est pas possible, un travail adapté permanent peut être une solution. Cela conduit généralement à une adaptation du contrat de travail.
  - Le conseiller en prévention-médecin du travail peut fournir des conseils et un soutien à cet égard.



<sup>3</sup> Attention : ces lignes directrices datent de mars 2025 et ne tiennent donc pas encore compte des changements législatifs résultant de l'accord de coalition du gouvernement fédéral de Bart De Wever.

### 6.3.6. Absence de traitement

- Il n'est pas toujours nécessaire d'arrêter de travailler lorsque la guérison n'est plus possible, et il est parfois possible de continuer à travailler partiellement. Cela nécessite une coordination entre différents acteurs :

#### 1. Médecin du travail :

- **Accompagnement et conseils** : le médecin du travail consulte le travailleur et l'employeur pour voir comment adapter le travail afin qu'il reste physiquement et mentalement réalisable.
- **Consultations préventives** : si le travailleur ne se déclare pas encore en maladie, mais qu'il a des questions sur le travail et la maladie, le médecin du travail peut lui donner des conseils sur les possibilités qui s'offrent à lui lors d'une consultation spontanée.
- **Evaluations régulières** : le médecin du travail reste impliqué dans la discussion entre le travailleur, l'employeur et le médecin généraliste afin de suivre comment le travail se déroule et de déterminer si d'autres ajustements sont nécessaires. Si le travail devient trop pénible, le médecin du travail peut aider à explorer des options telles qu'une réduction du travail ou un autre travail.

#### 2. Employeur :

- **Aménagements du travail** : En collaboration avec le médecin du travail et le travailleur, l'employeur peut prévoir des aménagements du travail, tels que la réduction du nombre d'heures de travail ou d'autres tâches mieux adaptées à l'état de santé du travailleur.
- **Les politiques RH** : L'employeur peut également expliquer les procédures applicables aux travailleurs atteints d'une maladie incurable afin que le travailleur soit bien informé de ses droits et de ses options.

#### 3. Collègues :

- **Soutien** : il est important que le travailleur, s'il le souhaite, informe ses collègues de la situation afin qu'ils sachent comment le soutenir lorsqu'elle devient difficile. Le **médecin du travail** ou le **CPAP** peut éventuellement aider à ce niveau en conseillant sur ce qui peut ou ne peut pas être partagé, bien que le choix en la matière revienne évidemment au travailleur.

#### 4. Médecin généraliste et conjoint/famille :

- **Conseils en matière de santé et soutien émotionnel** : le médecin généraliste peut jouer un rôle dans le processus médical et le traitement, tandis que le conjoint, la famille et les amis peuvent apporter un soutien émotionnel et pratique en cas de décision de continuer à travailler ou non.


Une bonne coopération entre ces acteurs permet au travailleur de continuer à travailler de manière responsable ou, si nécessaire, d'adapter sa charge de travail pour concilier travail et maladie.

## 6.4. Quand il est difficile de travailler avec le cancer

Lorsqu'un travailleur rencontre des obstacles dans le cadre de son travail, son orientation vers des intervenants externes peut lui apporter un soutien.

### 6.4.1. Renvoi à d'autres ressources

**Cancerinfo** : offre une oreille attentive, des conseils et permet des discussions encourageantes.

 Téléphone : 0800 15 801

**CPAP** : offre une oreille attentive et aide à mettre en place des actions avec le travailleur. Le CPAP ne propose pas de thérapie, mais renvoie à des intervenants spécialisés pour des besoins plus importants.

### 6.4.2. Orientation vers des groupes de parole et des maisons de ressourcement

**Le contact avec des pairs** peut apporter soutien et reconnaissance. Le partage d'expériences peut aider à trouver de nouvelles perspectives et stratégies d'adaptation.

- [Liste des groupes de parole](#)

[Une maison de ressourcement](#) offre aux personnes atteintes d'un cancer un lieu accessible pour du soutien, de la détente et des contacts. Elles peuvent y :

- **Obtenir des informations** sur la vie avec et après un cancer.
- **Participer** à des activités telles que des ateliers créatifs et des exercices.
- **Partager des expériences** avec des pairs dans le cadre de discussions informelles ou des groupes d'entraide.
- Recevoir un **soutien émotionnel** par le biais de conseils.

La maison de ressourcement offre un espace sécurisant de rencontre et de rétablissement.

### 6.4.3. Orientation vers des ressources en cas de difficultés d'adaptation

- [Onco-psychologue \(hôpital\)](#) : accompagnement psychologique spécialisé axés sur les défis spécifiques liés au cancer.
- **Médecin généraliste** : premier point de contact pour les questions médicales et psychosociales. Il peut orienter vers l'aide appropriée.
- **Psychologue ou psychothérapeute** : accompagnement en cas de difficultés émotionnelles par le biais d'entretiens personnels, axés sur la compréhension et la gestion des émotions. Plus d'informations : [vindeentherapeut.be](http://vindeentherapeut.be)
- **Services de santé mentale (SSM)** : Suivi professionnel intensif en cas de problèmes complexes. Coordonnées : en Wallonie [CRéSaM](#), en Bruxelles [Ulysse SSM](#)

## 6.5. Compétences communicationnelles pour des entretiens avec des travailleurs atteints d'un cancer

Voyez le [chapitre 1.3](#) pour une vue d'ensemble avec des exemples concrets. Quelques points d'attention importants dans le suivi à long terme sont :

- **Faites preuve de compréhension** : faites preuve d'empathie et de respect à l'égard de la situation du travailleur.
- **Offrir une oreille attentive** : offrez un espace de parole et de soutien sans porter de jugement.
- **Normaliser** : reconnaissez les sentiments tels que le stress et l'incertitude, par exemple lors des examens de suivi.
- **Respecter les limites** : acceptez que le travailleur préfère ne pas parler de la situation.
- **Trouver l'équilibre** : trouvez l'équilibre entre le soutien et l'encouragement du travailleur à rester actif.
- **Questionnement ciblé** : discutez de la situation lors de la visite médicale annuelle des travailleurs soumis.
- **En tant que médecin du travail ou infirmier**, vous pouvez demander spécifiquement comment les choses se passent lors des visites médicales.





Met steun van  
**Kom op tegen Kanker**



 **CO-PREV**

 **idewe**