



À l'origine, Anne Bertrand pensait pouvoir cumuler radiothérapie et travail. «On est parfois à côté de ses pompes...», se dit-elle avec le recul.

© AURÉLIE GEURTS

CONSEILS POUR UN RETOUR RÉUSSI

Des pistes suggérées par Magali Mertens de Travail & Cancer.

Employé:

► **Vous êtes le seul expert de votre bien-être** capable de sentir si le moment du retour au travail est arrivé, et si vous pourrez le faire à 100% ou avec un temps de travail aménagé. Partagez ce ressenti avec les professionnels de la santé qui marqueront la date de votre retour.

► **Ne vous surestimez pas**, comme toute expérience traumatique, il faudra d'abord un temps pour soi, avant de pouvoir passer à l'étape du retour. **Ne vous sous-estimez pas**, les personnes

qui ont traversé un cancer ont développé des compétences valorisables comme l'empathie, la gestion du stress et des priorités ou de la créativité dans la résolution de problème.

► **Communiquez.** Les suppositions ne feront que le nid du stress, du doute, des fantasmes. Informez-vous auprès de votre employeur, de votre mutualité, de votre médecin pour prendre ensemble les décisions qui vous permettront un retour serein.

Employeur:

► Apprenez à **déconstruire les préjugés et tabous** autour du cancer pour ensuite changer le regard de l'entre-

prise sur la maladie.

► En accordant à votre employé malade l'attention dont il a besoin, non seulement vous construisez **une relation de loyauté mutuelle**, mais en plaçant l'humain au centre, vous allez fédérer l'ensemble de vos travailleurs autour de vos valeurs.

► Investir sur une communication claire, c'est la clé d'un retour serein pour vous, pour le travailleur et pour ses collègues. **En agissant en amont** (sensibilisation, formation et accompagnement personnalisé si besoin), vous éviterez les écueils qu'un retour mal anticipé peut provoquer.

La Belgique a, comme de nombreux pays, un Plan Cancer, et, depuis le 1^{er} décembre 2016 un «trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail» qui a ses qualités et ses défauts. La plupart des grandes entreprises se penchent – depuis peu, mais avec grand intérêt – sur la réinsertion professionnelle après une absence de longue durée, suite à la fulgurante montée de cas de burn-out. «Clairement, c'est ce qui a joué dans mon entreprise», indique Barbara Laphorn, conseillère en prévention spécialisée dans les aspects psychosociaux d'une grande entreprise. Ces absences de longue durée faisaient émerger plein de questions chez les managers, les RH, les collègues: est-ce qu'on peut le contacter? Comment? Que peut-on lui demander? Etc. On a eu beaucoup de réunions pour clarifier le sujet.»

Dans les grands points d'attention qui ressortent, elle pointe la nécessité de préparer le retour pour ne pas revenir sans savoir quelle sera sa fonction ou l'adaptation de son poste. Côté employeur, il est fondamental que la prise en charge soit pluridisciplinaire: médecin du travail, hiérarchie, manager direct, CPAP, collègues, RH doivent être impliqués dans le respect, bien sûr, de la vie privée. Un «employee assistance program» (EAP) est aussi une pierre angulaire: des sociétés fournissent ce service de soutien psychologique.

Novartis, le plan

Chez Novartis, la réflexion va bon train. «Le burn-out est la problématique actuelle, mais il faut aller au-delà et prendre cela

comme une opportunité d'intégrer toutes les absences de longue durée. Ce qui est délicat, c'est de standardiser un processus tout en tenant compte des spécificités de chaque cas», souligne Pierre Leman, Country Head HR. Parmi les leviers d'action, Novartis a instauré une politique de flexibilité du lieu et des horaires de travail, ainsi qu'une personnalisation du package salarial où, pour faire simple, il est possible de choisir entre plus de temps ou plus d'argent. En ce premier trimestre 2018, un nouveau rôle – endossé, après formation, par une personne des ressources humaines – est créé: celui d'«ability coach». Pensé comme un point de contact unique pour s'ouvrir de ses questionnements, entamer un dialogue, mais aussi pour distiller de la prévention.

Vouloir faire comme si rien n'avait eu lieu, tant côté employé qu'employeur, est vain. Pire, nocif. Il y a eu un bouleversement, la donne a changé. S'emparer du processus, le baliser, ouvrir le dialogue, préparer en amont le retour au travail, c'est activer les chances de réussite. L'entreprise y gagnera un employé plus mature, au sentiment de loyauté renforcé. L'individu, de la force et l'expression pleine de ses compétences.

(1) (2) Prénoms d'emprunt.

(3) Les 1^{er} et 2 mars 2018 a lieu à Bruxelles le 3^e EORTC Cancer Survivorship Summit, un sommet consacré à l'après cancer pour que les survivants «ne paient pas deux fois».

www.eortc.org/events.



Magali Mertens, touchée par un cancer ORL, a fondé Travail & Cancer pour optimiser le retour au travail. © AURÉLIE GEURTS