

Réinsertion professionnelle après un cancer : Besoin d'un nouvel encadrement professionnel et réglementaire afin de briser les tabous

26 Avril 2018

- *Le dialogue entre employeur et employé souvent insuffisant après une absence de longue durée*
- *Les carrières plus longues et le nombre croissant de maladies chroniques requièrent des modèles de travail flexibles*
- *D'après une table ronde ^[1] organisée par Novartis, en collaboration avec HR Square et l'asbl Travail et Cancer*

Vilvorde, le 26 avril 2018 – Les progrès majeurs dans le traitement du cancer permettent d'accompagner de nombreux patients qui vont reprendre une activité professionnelle. La réinsertion implique un aménagement du cadre de travail, une thématique insuffisamment abordée. Dans ce contexte, Novartis a réuni divers experts dans le but d'identifier des pistes novatrices pour favoriser le trajet post-cancer de ces patients, mais également de ceux qui s'absentent pour aider un proche malade.

La Belgique enregistre près de 60.000 nouveaux cas de cancer par an, dont 40 % chez des personnes en âge de travailler. 60 à 80 % de ces patients retournent au travail après une absence de longue durée. Leur réinsertion peut poser de sérieux problèmes pour le patient lui-même mais également pour son entourage professionnel.

Travail et cancer, un sujet tabou

A l'heure où les autorités gouvernementales montrent clairement une volonté de remettre au travail les employés qui souffrent de plus en plus de burn-out, la réinsertion des personnes ayant eu un cancer semble passer sous silence. Comme le souligne le Professeur Marc Peeters, chef du service d'oncologie, UZ Antwerpen : « *Je pense qu'il est difficile de faire une comparaison entre le burn-out et le cancer. Il y a dix-quinze ans, le cancer était synonyme de mort. Aujourd'hui, il existe des types de cancer, par exemple le cancer du sein, qui affectent une fraction importante de la population au cœur de la vie active, et je pense que nous devons y accorder de plus en plus d'attention.* »

La mise en place d'un cadre législatif est difficile. Cependant, des initiatives peuvent être mises en place, notamment au niveau des entreprises, pour favoriser une meilleure réinsertion professionnelle. Pour ce faire, la culture d'entreprise et la communication revêtent un caractère essentiel.

Instaurer un climat d'ouverture et de confiance

Parler du cancer est difficile pour le patient qui se sent vulnérable, et parfois même coupable.

« *En tant qu'employeur, le fait de prendre l'initiative de prendre contact va dépendre de la relation et des limites imposées par la réaction du travailleur concerné. Ce que l'on voudrait initier, c'est l'inverse : c'est d'apporter la possibilité de dire : n'hésite jamais à reprendre contact, c'est 'ok' d'en parler.* », explique Pierre

Leman, Country Head HR, Novartis Belgique & Luxembourg. Dans ce but, Novartis a décidé, en concertation avec ses partenaires sociaux

(CPPT, Comité pour la Prévention et Protection au Travail), de développer le concept très positif d'Ability Coach, une personne formée spécifiquement au sein de l'entreprise qui sera en charge de faciliter le dialogue ainsi que de coordonner les actions de prévention et les préparations de reprise du travail après une absence de longue durée.

Quand on parle de réintégration, les parties concernées ne se limitent pas à l'employeur et à l'employé. Ce dernier réintègre une équipe qui a également besoin d'être aidée et guidée. Après un cancer, l'employé peut ne plus être capable d'assumer son travail comme il le faisait avant sa maladie ; or, d'une manière générale, tout un chacun est mal informé des conséquences de la maladie, ce qui peut induire une incompréhension par rapport aux mesures prises pour faciliter la réinsertion professionnelle du travailleur concerné et conduire à des conflits.

D'autres acteurs ont un rôle à jouer. Le médecin du travail ne doit pas limiter son intervention à une évaluation de l'aptitude du patient à reprendre son travail, il a également la possibilité d'examiner le poste et l'environnement de travail, et de suggérer un aménagement éventuel. L'implication des syndicats peut faciliter le processus de réinsertion et optimiser l'implémentation d'outils et de procédures au sein de l'entreprise. Enfin, le renforcement des associations de patients permettrait d'augmenter la prise de conscience de la problématique.

Flexibilité et créativité

De nombreux patients veulent reprendre le travail mais peuvent être confrontés à des risques de récurrences ce qui implique de la part de l'employeur une grande flexibilité et de la créativité.

Cependant, dans certaines professions, et tenant compte du type de cancer, les patients ne savent pas bénéficier de cette flexibilité car la maladie même ne leur permet plus d'exercer leur profession, et une réorientation professionnelle s'impose. *« Je pense que la fraction de patients qui se retrouvent dans cette situation ne doit pas être sous-estimée, et ce n'est pas seulement pour les jeunes, mais aussi pour les personnes âgées de 40 à 50 ans. Je pense que le VDAB (agence de médiation professionnelle) est également partisan pour déterminer des trajets de retour au travail avec de nouveaux emplois adaptés à la situation actuelle des patients. »*, souligne le Professeur Marc Peeters.

Vers un nouveau modèle d'univers professionnel

Le contexte va évoluer au cours des prochaines années. L'espérance de vie a augmenté et les employés travailleront plus longtemps. De ce fait, les employeurs seront confrontés à un nombre croissant d'employés souffrant de maladies chroniques, telles que le cancer. D'un autre côté, avec la révolution des moyens de communication, il y aura de moins en moins de scission entre la vie professionnelle et la vie privée. Ces changements devraient favoriser la communication et faire tomber des barrières. On devrait également s'intéresser aux employés qui s'absentent pour aider un proche malade. Aujourd'hui, il s'agit d'une dimension dont on ne parle jamais. Pourtant, ces employés sont soumis à une forte charge émotionnelle et souvent à l'incompréhension des autres.

« A partir du moment où on remet l'humain au centre, cela va avoir un impact positif pour tous. », conclut Magali Mertens de Wilmars, Secrétaire Générale de l'association Travail et Cancer.

Sensibiliser, informer, collaborer, humanité sont les ingrédients d'une culture d'entreprise ouverte qui veut favoriser la réintégration professionnelle des patients après une longue absence dans le cadre du cancer.

À propos de Novartis

Novartis propose des solutions de santé innovantes adaptées aux besoins changeants des patients et des sociétés. Basé à Bâle, en Suisse, Novartis offre un portefeuille diversifié qui satisfait ces exigences le mieux possible : médicaments innovants, produits pharmaceutiques génériques et biosimilaires économiques et soins ophtalmologiques. Novartis bénéficie d'une position de leader mondial dans ces domaines. En 2017, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires net d'USD 49,1 milliards, alors que la recherche et le développement se sont montés à environ USD 9,0 milliards. Les sociétés du Groupe Novartis emploient quelque 122.000 collaborateurs équivalents temps plein et les produits de Novartis sont vendus dans plus de 155 pays à travers le monde.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site <https://www.novartis.com/>.

Novartis est présente sur Twitter. Enregistrez-vous et suivez @Novartis via <https://twitter.com/novartis>

Pour du contenu multimédia sur Novartis, surfez sur <https://www.novartis.com/news/media-library>

À propos d'HR Square

L'offre multimedia HR Square représente la référence en matière d'information objective sur les relations de travail et la gestion des ressources humaines. HR Square existe depuis 2003 en néerlandais. Avec sa version française autonome, disponible depuis octobre 2014, HR Square se positionne comme le réseau des responsables des ressources humaines en Belgique, en leur offrant une couverture nationale de l'actualité RH et un riche programme de séminaires et conférences. Le réseau compte actuellement plus de 1.100 membres en Flandres et en région bruxelloise. www.hrsquare.be

À propos de Travail et Cancer asbl

L'association Travail et Cancer a vu le jour en 2017. Elle a pour but de sensibiliser, former et accompagner les personnes dans le cadre du retour au travail après un cancer en travaillant de concert avec l'employeur, un acteur clé de la réussite de cette réinsertion. L'association croit dans la capacité de chacun à rebondir après une difficulté si l'on bénéficie du soutien nécessaire, et dans la nécessité de remettre de l'humain dans le monde du travail, une équation sans perdant. www.travailetcancer.org

1. La table ronde organisée par Novartis, en collaboration avec HR Square et l'asbl Travail et Cancer a réuni le 20 avril 2018 des représentants de l'UZ Antwerpen, Sciensano, Claeys & Engels, Attentia, la Fondation Mimi Ullens, FormaForm et Actiris.

Contacts presse

Pour plus d'informations, veuillez prendre contact avec:

Gina Volkaert
Porte-parole Novartis BeLux
E: gina.volkaert@novartis.com
M: 0476 88 67 24

Source URL: <https://www.novartis.com/be-fr/news/media-releases/reinsertion-professionnelle-apres-un-cancer-besoin-dun-nouvel-encadrement-professionnel-et-reglementaire-afin-de-briser-les-tabous>

List of links present in page

1. <https://www.novartis.com/be-fr/news/media-releases/reinsertion-professionnelle-apres-un-cancer-besoin-dun-nouvel-encadrement-professionnel-et-reglementaire-afin-de-briser-les-tabous>
2. <https://www.novartis.com/>
3. <http://twitter.com/novartis>
4. <http://www.novartis.com/news/media-library>
5. <https://www.hrsquare.be/>
6. <https://workandcancer.org/>
7. <mailto:gina.volkaert@novartis.com>