

CANCER DU SEIN : VOLET 2



Une production réalisée à l'occasion du mois de sensibilisation Octobre Rose dédié au cancer du sein dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'Agefiph.

Cancer du sein : volet 2

Nous tenons à remercier tout particulièrement Nathalie Vallet-Renart, co-fondatrice de Entreprise et Cancer pour sa précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

4

INTRODUCTION

8

3 TEMPS POUR PARLER:
DU CANCER EN ENTREPRISE

12

JE SUIS CONCERNÉ :
VERS QUI ME TOURNER ?

18

JE SUIS COLLÈGUE
D'UN PERSONNE CONCERNÉE :
COMMENT RÉAGIR, AGIR
ET ACCOMPAGNER ?

22

JE SUIS RÉFÉRENT HANDICAP :
QUEL EST MON RÔLE ?

28

CANCER ET HANDICAP :
PAS SI ÉLOIGNÉS ?

31

RESSOURCES
COMPLÉMENTAIRES

01

Introduction



DANS LE CADRE DU MOIS DE SENSIBILISATION OCTOBRE ROSE, PARLONS DU CANCER DU SEIN !

Cette Activ box est le volet 2 dédié à cette thématique et a pour objectif d'apporter des informations complémentaires au volet 1 sorti en octobre 2022.

Consultez le volet 1 ici >



Que vous soyez directement concerné ou non, cette Activ box pourra vous apporter les clés pour connaître davantage cette maladie, les conséquences sur la vie professionnelle ainsi que les moyens de l'accompagner en entreprise.

Quelques chiffres clés

3 millions

de personnes vivent avec ou après un cancer actuellement.

433 000

nouveaux cas de cancers ont été diagnostiqués en 2023.

61 000

nouveaux cas de cancer du sein en 2023.



Le cancer du sein est la première cause de décès par cancer chez les femmes.

Le taux de participation au dépistage du cancer du sein reste faible (46,5% sur la période 2022–2023), et en baisse par rapport à la période précédente (47,7% en 2021–2022).

Source : Santé Publique France.

02

3 temps pour parler du cancer en entreprise



Le cancer reste encore malheureusement un sujet tabou en entreprise. Pourtant, il est temps de libérer la parole autour de cette maladie. Le sujet peut être abordé lors de trois temps forts, le tout est de savoir comment le faire librement :

L'annonce

Que vous soyez directement concerné ou que vous appreniez la maladie d'un collègue, cette étape est primordiale et elle peut tous nous bouleverser.

- **Je suis directement concerné** : je ne suis pas obligé de le dire à mon employeur... Mais si je ne dis rien, comment pourrais-je être aidé ?
- **Sachez qu'au sein de votre entreprise, vous pouvez parler librement de votre maladie, sans pour autant donner de détails.** Informer ne veut pas dire tout dévoiler mais cela vous permettra d'être accompagné au mieux.
- **Votre manager, les Ressources Humaines, votre responsable mission handicap** sont des interlocuteurs privilégiés.

L'absence

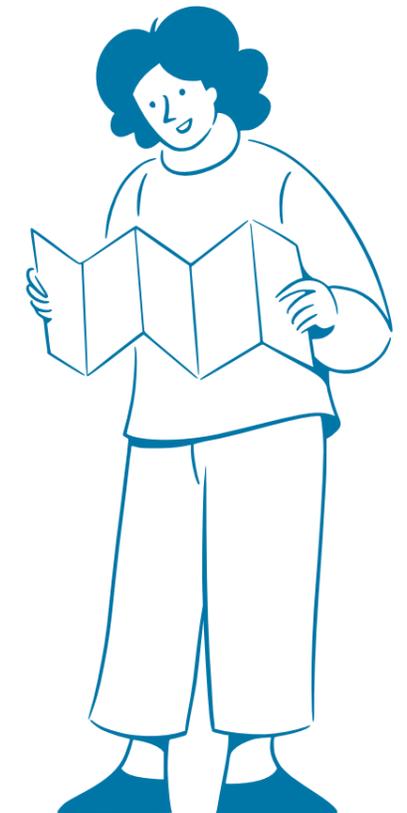
Absence ne veut pas dire exclusion.

- **Garder un lien avec votre entreprise** pendant l'absence est aussi un moyen de parler du cancer au travail et facilitera la reprise du poste.
- **Contactez votre responsable mission handicap** pour discuter de la pertinence et des modalités d'accès à une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pensez que celle-ci est souvent temporaire.
- **Renseignez-vous sur la visite de pré-reprise auprès du médecin du travail** : elle peut vous aider à savoir quand reprendre et dans quelles conditions.
- **Proposez un entretien de liaison à votre employeur**, cela vous permettra de parler des conditions de reprise de votre poste.

La reprise

Tout comme l'annonce, votre reprise de poste peut être un moyen de parler du cancer en entreprise.

- **Établissez avec votre manager vos modalités de retour** : souhaitez-vous en parler à vos collègues, souhaitez-vous organiser un moment convivial pour votre retour... ?
- **Continuez de prendre soin de vous !**
L'équilibre vie privée et vie professionnelle nécessite après un cancer de ne pas reprendre trop tôt et trop brusquement.

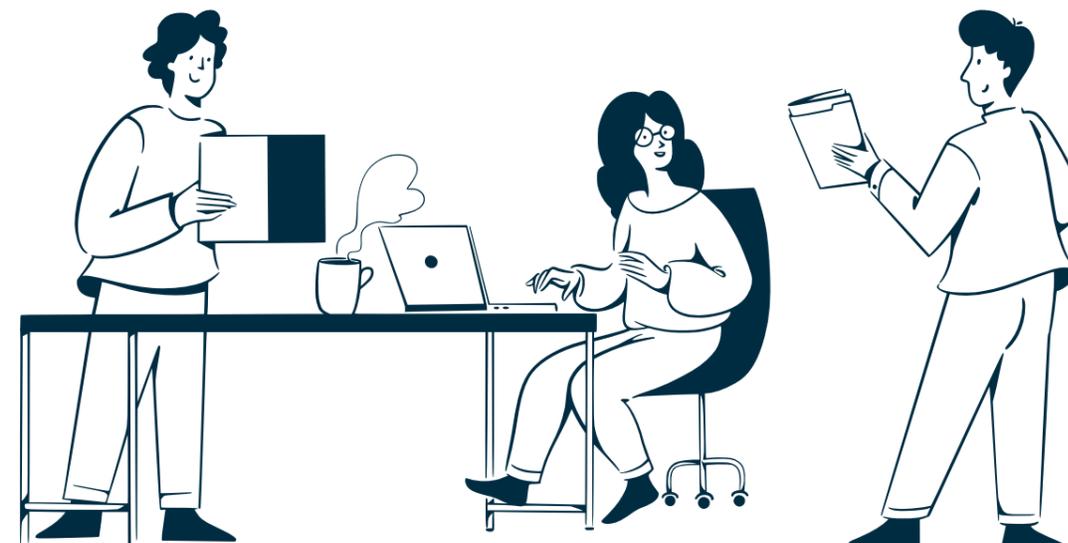


03

Je suis concerné : vers qui me tourner ?



Le diagnostic de cette maladie est souvent un choc et il n'est pas simple d'envisager la poursuite de son travail lorsque cette nouvelle arrive. Si vous êtes concerné.e par un cancer du sein, vous pouvez en parler librement avec certaines personnes présentes au sein de votre entreprise.



Parler librement de son cancer du sein au travail peut :

- **Faciliter** l'aménagement de votre emploi du temps pour vos traitements.
- **Permettre** à vos collègues de comprendre votre situation et vous soutenir.
- **Réduire** votre stress.
- **Sensibiliser** votre entourage professionnel à cette maladie.

À qui en parler ?

- **Vous pouvez commencer par en informer votre référent handicap.** Obligatoire dans toutes les entreprises de 250 salariés et plus, il assure le suivi de la politique handicap de l'entreprise, et accompagne chaque collaborateur en situation de handicap.
- **Votre responsable hiérarchique direct** pour l'informer de la situation et comment elle peut impacter vos missions et votre temps de travail.
- **Le service des ressources humaines** pour échanger notamment sur votre arrêt maladie.
- **Vous pouvez également choisir d'en parler à vos collègues proches** si vous vous sentez à l'aise. Cela permettra d'éviter tout quiproquo sur votre situation et/ou vos absences.
- **Enfin, le médecin du travail** pourra vous accompagner afin de reprendre au mieux vos missions après votre arrêt de travail.

Garder un contact pendant l'arrêt de travail, c'est possible !

En parlant ouvertement de votre cancer du sein au travail, vous vous offrez la possibilité de connaître vos droits sur la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), les congés maladie et le mi-temps thérapeutique, mais vous contribuez également à briser les tabous et à créer un environnement professionnel plus compréhensif et solidaire.

N'oubliez pas que vous n'êtes pas seul.e dans cette épreuve et que de nombreuses ressources et professionnels existent pour vous accompagner.

Source : Étude "Les leviers et les freins au retour au travail des femmes après un cancer du sein dans les entreprises de moins de 250 salariés", 2021.

Si vous souhaitez maintenir un contact avec votre entreprise pendant votre arrêt de travail, vous pourrez décider des modalités de contact (fréquence, par quel support de communication...) ainsi que de la personne avec qui vous souhaitez garder ce lien. Dans 90% des cas, les personnes en arrêt de travail gardent contact avec leur manager de proximité ou leurs collègues proches.

Le saviez-vous ?

Un arrêt maladie suspend le contrat de travail. C'est le salarié qui décide du lien qu'il veut garder ou non avec l'entreprise.

Source : Livret "Mots et attitudes face à la maladie", Institut National du Cancer, 2020.

Retour au travail : comment s'y prendre ?

Un seul mot d'ordre : prenez votre temps ! Chaque situation est unique et vous seul.e pouvez savoir lorsque le moment est venu de reprendre le chemin du travail ainsi que des modalités de reprise. En fonction des traitements et des effets indésirables la reprise peut être plus ou moins difficile mais des solutions sont possibles.

Avec le référent handicap de l'entreprise et le médecin du travail, vous pouvez solliciter l'Agefiph et le Cap Emploi dans votre région pour identifier et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront de compenser votre handicap et vous garantir une reprise de poste la plus confortable possible.

Il est important de penser à sa reprise de travail assez rapidement et ce, même pendant les soins. Il vous est alors possible de demander des visites de pré-reprise à votre médecin du travail. Cette visite médicale peut être organisée dans le but de vous accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant votre arrêt, votre retour au travail dans les meilleures conditions.

Au cours de cette visite, le médecin du travail vous examine et échange avec vous. Il peut ensuite recommander :

- **des aménagements** et adaptations du poste de travail,
- **des préconisations** de reclassement,
- **des formations** professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle.

Cette visite de pré-reprise est très importante, bien qu'elle ne soit pas obligatoire, car elle permet d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions. Nous vous encourageons vivement à la demander.

Le saviez-vous ?

Le temps partiel thérapeutique est l'aménagement le plus répandu (+65%).

Source : Étude "Les leviers et les freins au retour au travail des femmes après un cancer du sein dans les entreprises de moins de 250 salariés", 2021.



04

**Je suis collègue
d'une personne
concernée :
comment
réagir, agir et
accompagner ?**



Vous venez d'apprendre que l'un.e de vos collègues avait un cancer du sein. Vous êtes à la fois attristé et perdu avec cette nouvelle et vous ne savez peut-être pas comment réagir au mieux. Voici quelques conseils :

Écouter et être présent

Accordez une attention totale à votre collègue, sans interruption. Laissez votre collègue exprimer librement ses sentiments et surtout veillez à conserver une écoute attentive et bienveillante.

Exprimer son soutien

Utilisez des phrases réconfortantes comme "Je suis là pour toi". Abstenez-vous de donner des conseils médicaux non sollicités ou d'atténuer certains symptômes qu'il pourrait évoquer avec vous.

Offrir de l'aide pratique

Offrez de l'aide pour des tâches spécifiques, comme prendre en charge certaines responsabilités professionnelles. Si vous êtes proches, vous pouvez aussi proposer de l'aide en dehors du cadre professionnel.

S'auto-sensibiliser

Votre collègue a réussi à en parler sur son lieu de travail et c'est une bonne chose. Ne serait-ce pas l'occasion pour vous de vous sensibiliser sur le cancer du sein ?

Pour accompagner au mieux, n'hésitez pas à vous renseigner sur cette maladie et ses impacts sur la vie professionnelle. Cela vous aidera à mieux comprendre certaines situations mais aussi de vous protéger de cette maladie en réalisant les parcours de dépistage que peut-être vous ne connaissez pas.

Bien entendu, toutes les informations médicales que votre collègue vous partage doivent rester confidentielles.



05

Je suis référent handicap : quel est mon rôle ?



Le cancer du sein est une préoccupation majeure de santé publique, touchant de nombreuses personnes chaque année. En entreprise, il est alors essentiel de savoir accompagner les personnes concernées, de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et de promouvoir des actions pour la prévention et le dépistage.

En tant que référent handicap votre rôle est multiple : sensibiliser, connaître le sujet, accompagner, aider à la reprise du poste et veiller au bon maintien dans l'emploi. Voici quelques conseils pour accompagner au mieux un.e salarié.e atteint.e d'un cancer du sein :

- **Écouter et soutenir** : Offrez une écoute bienveillante et un soutien émotionnel. Assurez-vous que le salarié se sente en confiance pour discuter de sa situation et assurez-lui une écoute confidentielle.
- **Informez sur les droits** : Renseignez le salarié sur ses droits, notamment en matière d'aménagement du temps de travail, de congés maladie et de dispositifs de maintien dans l'emploi.
- **Proposer des aménagements de poste** : En collaboration avec le médecin du travail, vous pourrez envisager des aménagements de poste si nécessaire pour faciliter la continuité des missions de la personne concernée. Cela peut inclure des horaires flexibles, du télétravail ou un temps partiel thérapeutique.

- **Informez sur les dispositifs** : Renseignez le salarié sur les aides financières ou psychologiques disponibles, tant au sein de l'entreprise qu'auprès d'associations spécialisées.
- **Allier vos compétences** : En tant que référent vous êtes en quelque sorte le médiateur indispensable au salarié en situation de handicap. Vous pouvez alors faciliter la communication entre le salarié et le service RH pour gérer les aspects administratifs et organisationnels.
- **Sensibiliser l'équipe** : Avec l'accord du salarié, sensibiliser l'équipe à la situation pour favoriser un environnement de travail compréhensif et soutenant. Si la personne ne souhaite pas informer ses collègues de la maladie, respectez ce choix.
- **Garder le contact** : Pendant l'arrêt de travail, il est recommandé de garder contact avec le salarié. Maintenir ce lien lui permettra de renforcer son lien d'appartenance à l'entreprise et s'assurer de tout mettre en œuvre pour une reprise dans les meilleures conditions possibles. Dans ce cas, c'est au salarié de décider s'il souhaite ce contact et si oui à quelle fréquence et sous quel mode de communication.

- **Préparer le retour au travail** : En étroite collaboration avec le médecin du travail et le service des ressources humaines, n'hésitez pas à anticiper le retour au travail du salarié. Proposez-lui de réaliser une visite de pré-reprise avec le médecin du travail afin d'évoquer ses besoins en termes d'aménagements de poste. Si le salarié n'est pas en mesure de reprendre ses missions ou ne le souhaite pas, vous pouvez également l'accompagner dans le cadre d'une reconversion professionnelle. Des bilans de compétences peuvent aussi être réalisés. Éligible au compte personnel de formation (CPF), ce bilan permet de faire le point sur ses aptitudes professionnelles mais aussi personnelles, et ses motivations en vue d'évoluer professionnellement, de se former ou de se reconvertir.

En adoptant une approche empathique et proactive, vous pouvez jouer un rôle crucial dans le soutien du salarié tout au long de son parcours, de l'annonce de la maladie jusqu'à son retour au travail. Respecter la confidentialité est également essentiel : aucune information partagée par le salarié ne doivent être divulguées sans son accord auprès du reste de l'équipe.



Comment préparer au mieux le retour en entreprise ?

Pour garantir un retour en entreprise le plus adapté, rien de tel que d'anticiper !

Comme vous l'avez lu dans cette box, vous pouvez garder le contact avec le salarié pendant son arrêt et cela vous permettra notamment de préparer au mieux son retour au travail. Anticiper ce retour vous permettra de :

- **Proposer** des aménagements adaptés (horaires flexibles, télétravail, temps partiel pour faciliter les traitements et le repos),
- **Garantir** le maintien dans l'emploi,
- **Former** les managers à l'accompagnement des salarié.es atteints de cancer.

La moitié des femmes touchées par un cancer du sein estiment que leur maladie n'a pas eu un impact défavorable sur leur carrière.

Référent handicap, vous n'êtes pas seuls...

Pour vous accompagner au mieux dans vos missions, vous pouvez vous entourer d'acteurs clés internes ou externes :

- **Agefiph** : aide les entreprises dans toutes leurs démarches en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Dans chaque région, l'Agefiph anime le réseau des référents handicap (RRH) et conseille au quotidien les référents handicap des entreprises ou des organismes de formation et des CFA.
- **Associations** : collaborer avec des associations spécialisées comme Entreprise et cancer ou Cancer@Work pour améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes touchées.
- **Cap emploi** : cet organisme accompagne et aide à maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap et leurs employeurs.
- **Professionnels de santé** : ergonome, psychologue, médecins... Ils peuvent accompagner, sensibiliser et intervenir en cas de besoin en entreprise.



06

Cancer et handicap : pas si éloignés ?



Il est parfois difficile de faire le lien entre cancer, maladie et handicap. Pourtant ils sont intimement liés.

Le cancer du sein peut avoir de lourdes conséquences sur le quotidien des personnes concernées :

- Troubles de la mémoire,
- Difficultés de concentration,
- Fatigue chronique,
- Douleurs physiques,
- Baisse de moral, remise en question...

Tous ces symptômes peuvent persister, même après la rémission. C'est alors que le lien est fait entre maladie et situation de handicap. Des dispositifs existent pour vivre au mieux ces difficultés sur le lieu de travail.

Les personnes concernées par un cancer du sein peuvent faire une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de leur département d'habitation.

La RQTH peut être attribuée pour une durée de un à dix ans, ou à vie pour des situations de handicap irréversible. Malheureusement, beaucoup de personnes atteintes de cancer ne souhaitent pas faire cette demande par peur de "la double peine". Pourtant, « La RQTH n'est pas un tatouage indélébile visible par tous. C'est plutôt un dispositif qu'il utilise à sa convenance », selon Emmanuelle Monteil, assistante de service social à l'Assurance Maladie.

Le salarié peut en faire la demande et lui seul sera informé de la décision apportée à son dossier. Il pourra ou non en informer son employeur.

Vous souhaitez faire une demande de RQTH ?

Retrouvez toutes les informations sur la RQTH et les étapes de la démarche dans le document "RQTH pas à pas" disponible dans cette Activ' box !

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

Entreprise et cancer :
www.entreprise-cancer.fr

Fondation ARC - Livret "le retour au travail" :
www.fondation-arc.org/sites/default/files/2023-05/Livret_retourautravail_SI.pdf

INCa - Livret "Les mots et les attitudes justes face à la maladie" :
www.e-cancer.fr/content/download/288786/4109965/file/Livret_mots_et_attitudes_mel_20200417.pdf

Le chemin d'Émilie (Youtube) :
www.youtube.com/watch?v=8S0c4ERvYCA&list=PL5--wFvMoD4nIwFPzFi5j3bH20eVF1dZ&index=3



activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP

Retrouvez plus d'informations sur le site

www.agefiph.fr

Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr