



Mon collègue a un cancer. Comment réagir ?

Un collègue de travail atteint d'un cancer devient involontairement un défi quotidien pour son équipe. Souvent, les collègues ne savent pas comment réagir au diagnostic, les mots manquent. Le malaise et le désarroi émotionnel entourant les relations avec les collègues sont régulièrement mentionnés. Y a-t-il des conseils à suivre ?



CHARLOTTE PULL

Psychologue et
psychothérapeute

Nous passons une grande partie de nos journées au travail. Nous sommes liés à nos collègues par des tâches, des activités, des objectifs ou des projets communs. Dans les bureaux à espace ouvert, les salles de conférence, à la machine à café ou à la cantine, nous apprenons à connaître nos collègues non plus seulement d'un point de vue professionnel mais aussi personnel. La relation est ainsi toute particulière : elle est professionnelle, et plus ou moins privée également.

On sait très bien que le diagnostic de cancer ne concerne pas seulement la personne malade mais l'ensemble de son entourage social. Les effets se ressentent jusqu'au niveau professionnel. Lorsqu'un collègue apprend qu'il souffre d'un cancer, cela peut provoquer choc et stupéfaction pour toute son équipe et générer de l'insécurité dans la relation des uns avec les autres.

« J'ai été complètement dépassé par la situation. J'avais vraiment peur de ne pas trouver les mots justes et j'ai tout simplement fini par éviter la collègue malade. Je le regrette aujourd'hui encore. »
(Marco, 44 ans, travaille dans la branche immobilier d'une banque. Collègue atteinte d'un cancer du sein).

Pourquoi se sent-on si mal à l'aise lorsqu'un collègue souffre de cancer ?

Le malaise réciproque qui suit l'annonce d'un diagnostic peut avoir plusieurs explications : une peur des sentiments et des réactions de la personne concernée s'installe parmi les collègues, le cancer est un sujet qui laisse sans voix. Une histoire personnelle dans leur propre famille peut éventuellement aussi accentuer le trouble des collègues. Enfin, le surcroît de travail dû aux absences du collègue pèse également.

Sentiments et réactions de la personne malade

Lorsque le diagnostic de cancer tombe, les concernés sont bien souvent sous le choc, ils ne saisissent pas ce qui se passe. Durant cette période, il n'est pas rare que leurs pensées soient ailleurs qu'au travail, qu'ils soient plus irritables qu'à l'accoutumée ou même qu'ils fondent en larmes inopinément. Ces réactions déclenchent un malaise important chez les collègues, notamment lorsqu'ils ne sont pas particulièrement proches du collègue en question et qu'ils ont donc du mal à évaluer la situation :

« D'abord il m'incendie à cause d'un email puis le voilà qui pleure devant son ordinateur. Je n'avais jamais observé de tels changements d'humeur chez ce collègue d'ordinaire si déterminé. C'était vraiment difficile, pas seulement pour lui mais pour tout le monde au bureau. » Hélène, 35 ans, employée dans les assurances. Collègue atteint d'un cancer de l'intestin)

Propre perplexité

Comment s'adresser à quelqu'un ayant un cancer ? La personne recherche-t-elle les contacts ou souhaite-t-elle être seule ? Veut-elle de l'aide ou préfère-t-elle se débrouiller seule ? Faut-il parler de la maladie ou au contraire éviter le sujet ? Souvent, les collègues de travail se retrouvent démunis, ils aimeraient exprimer leur compassion mais ils ont peur de dire quelque chose de travers ou de mettre les pieds dans le plat. Résultat : silence et évitement sont souvent de mise. C'est ainsi que le collègue malade peut être amené à se sentir ignoré ou invisible.

« J'ai senti les regards, la pitié, mais personne ne m'a demandé comment j'allais. Je sais aujourd'hui que mes collègues n'arrivaient pas à gérer la situation. Il n'empêche que, quand j'ai repris le travail, je me suis du coup senti très seul. » (Gerry, 55 ans, employé de banque, cancer de la prostate)

Propres émotions

Le propre vécu des collègues peut accroître leur charge émotionnelle. Le diagnostic peut rouvrir de vieilles cicatrices chez un collègue qui repense à sa propre expérience avec le cancer ou à un membre de la famille ayant souffert de la maladie. La situation peut rappeler un stress passé ou renforcer des peurs actuelles, comme celle d'une récurrence par exemple. Une personne très anxieuse en matière de maladies peut par identification voir ses peurs se renforcer si le collègue malade a le même âge et un mode de vie similaire au sien.

« Elle n'a qu'un an de plus que moi et a deux enfants, elle aussi. Quand j'ai su pour son cancer du sein, j'ai pensé que ça aurait aussi bien pu être moi. Je sais bien que le cancer n'est pas contagieux, mais soudain, je n'ai plus réussi à me retrouver dans la même pièce qu'elle, comme si cela pouvait déteindre sur moi. Aujourd'hui, elle va de nouveau bien mais j'ai toujours honte de mon comportement passé. » (Marie, 43 ans, employée dans les ressources humaines. Collègue avec cancer du sein)

Pour peu qu'un lien amical s'ajoute à la relation professionnelle, les collègues sont alors aussi affectés que de bons amis.

Malaise dû à la surcharge de travail

Une personne frappée par le cancer est souvent absente un certain temps. Cela entraîne nécessairement un surcroît de travail pour les collègues qui doivent compenser son absence. Selon la répartition des tâches jusqu'alors, si une certaine pression régnait déjà et si la charge de chacun était déjà élevée, l'équipe restante va plus ou moins bien réussir à surmonter la situation. La compassion, la compréhension et la serviabilité semblent s'opposer de façon inconciliable au propre stress lié à la surcharge de travail. Les sentiments ambivalents qui naissent alors peuvent dérouter, les collaborateurs se sentent tiraillés.

Et des situations épineuses peuvent apparaître même lorsque le malade reprend son poste à l'issue de son traitement. Les personnes atteintes d'un cancer ne parlent pas seulement de grande fatigue, d'épuisement lié au cancer, avant et pendant les traitements

mais aussi après ces derniers. S'ajoutent à cela des problèmes de concentration et de mémoire qui compliquent leur retour au travail. Il n'est pas rare que, pendant un certain temps en tout cas, l'activité ne puisse être reprise que partiellement voire qu'elle doive être interrompue. Le malaise de toute l'équipe peut ainsi perdurer longtemps.

Comment se comporter face à un collègue malade ?

Chacun réagit à sa façon devant un diagnostic de cancer et les attentes vis-à-vis des collègues sont variables. Certains considèrent le lieu de travail comme une « zone sans cancer » et souhaitent en parler le moins possible, se plongeant dans le travail. D'autres au contraire espèrent le soutien de leurs collègues, ils sont heureux qu'on s'inquiète pour eux et qu'on ait de petites attentions à leur égard. Il n'existe donc pas de réponse simple aux questions « La personne recherche-t-elle des contacts ou souhaite-t-elle rester seule ? » ou « La personne veut-elle de l'aide ou préfère-t-elle se débrouiller seule ? ». Et pour ne rien simplifier, les attentes du collègue malade peuvent aussi évoluer au fil du temps.

Vous trouverez ci-après quelques exemples de ce qu'il faut ou ne faut pas faire de façon générale face à un collègue malade du cancer. Il ne s'agit évidemment pas de préceptes mais plutôt de points de repère. Le fond et la forme des conversations au travail dépendent naturellement beaucoup du degré d'intimité des individus concernés.

« Non, ce n'est pas l'intention qui compte ! »

À ne pas faire

Non, ce n'est pas l'intention qui compte. Voici quelques paroles qui, partant d'une bonne intention, provoquent souvent l'effet inverse.

« Je sais ce que tu ressens, ou ma tante/mon voisin/une personne que je connais a eu la même chose. »

On aimerait montrer à la personne atteinte de cancer qu'on peut comprendre comment elle va, que ce soit parce qu'on a soi-même déjà eu un cancer ou parce qu'on a accompagné un malade par le passé. Cependant, chaque cancer est unique, et chacun le vit à sa façon, à ses propres réactions. Tout le monde ne dispose pas du même soutien, ne reçoit pas les mêmes traitements et ne ressent pas les mêmes effets secondaires. Les inquiétudes varient d'un individu à l'autre. On ne « sait » donc jamais vraiment comment se sent la personne concernée. Mieux vaut dire : *« La situation n'est certainement pas facile pour toi. Est-ce que tu aimerais m'en parler? », « Est-ce que je peux te demander comment tu vis les choses? »*

« Quand j'ai raconté à ma collègue qu'on m'avait récemment diagnostiqué un cancer du sein, elle s'est mise à me raconter l'histoire atroce de sa jeune voisine dont le cancer s'était propagé malgré les traitements et qui était décédée en un rien de temps. C'est quand j'ai fondu en larmes qu'elle a commencé à comprendre que c'était déplacé. Elle s'est ensuite excusée » (Chloé, 48 ans)

« Il faut (toujours) rester positif! »

Cette formule veut apporter un soutien, donner de la force à la personne concernée et pourtant, elle peut mettre davantage de pression sur ses épaules. Il est impossible de rester positif à chaque étape de la maladie. Les sentiments tels que la tristesse et la colère sont dans cette situation tout à fait normaux et justifiés. Par conséquent, si on dit à une personne qu'elle doit garder des pensées positives, elle croit alors qu'elle n'a plus le droit d'exprimer ses sentiments.

« Je ne peux vraiment plus entendre parler de « pensée positive » ! J'ai parfois peur pour mon avenir, j'ai parfois mal, c'est comme ça ! Parfois, tout va mal, point final. Faut-il donc que je mette un masque de bonne humeur quand j'ai plutôt envie de pleurer? » (Paul, 49 ans, cancer du poumon)

Aucune étude scientifique n'a du reste prouvé que la pensée positive était le seul facteur améliorant les chances de guérison.

« Courage, ça va aller! » ou « On ne dirait pas du tout que tu as le cancer! »

Les phrases de bonne intention qui se veulent positives sont nombreuses. L'effet peut pourtant être inverse : la personne concernée se sent poussée à ne pas se livrer, à ne pas parler de sa maladie et de son expérience, et sent sa souffrance banalisée. Et ce n'est pas parce qu'une personne n'a pas l'air malade et qu'elle peut de nouveau aller au travail (selon le principe *« qui peut travailler n'est pas malade »*) qu'elle ne se sent pas physiquement mal et n'a pas de gros soucis.

« J'ai entendu parler d'un nouveau traitement... »

Oui, oui, le collègue malade sûrement aussi. Beaucoup de patients font des recherches poussées sur des traitements possibles voire en discutent avec leur médecin traitant. Chaque jour, de nouvelles « thérapies » douteuses surgissent sur Internet ou dans les publicités, jouant sur les peurs des personnes malades pour profiter d'elles. Il est vrai que cela peut mener à beaucoup d'incertitude et de confusion.

À faire

« Je suis désolé de ce qui t'arrive. »

Il s'agit là d'une simple phrase qui vient droit du cœur. Si toutefois elle n'est pas sincère et qu'il ne s'agit que d'une formule toute faite, mieux vaut s'abstenir de la prononcer.

« Je ne sais ni ce que je dois dire ni comment je dois le dire, mais je suis là pour toi. »

Cela montre à la personne qu'on se sent mal à l'aise mais qu'on peut s'adresser à nous au besoin. L'offre ne doit toutefois être faite que si on peut et veut s'y tenir. Si tel est le cas, plutôt que de proposer à la personne malade de se manifester quand elle en a besoin (celle-ci ne sachant bien souvent pas ce qu'elle peut ou doit demander), mieux vaut offrir une aide concrète (par exemple : « je peux me charger de ce dossier », « je te ferai un résumé de la réunion »). Il faut cependant toujours préalablement demander l'accord de la personne concernée avant de l'aider.

« Comment vas-tu aujourd'hui ? »

La personne malade peut décider elle-même de répondre à la question par un simple « bien », ce qui clôt le sujet, ou de répondre plus longuement et ainsi amorcer une conversation. On peut aborder la personne avec beaucoup de précautions en disant « Puis-je te demander comment tu vas aujourd'hui ? »

« Est-ce que je peux chercher à savoir comment tu vas lorsque tu n'es pas là ? »

Cela montre qu'on s'intéresse à la personne, qu'on pense à elle, même lorsqu'elle n'est pas au bureau. Il faut cependant définir la façon dont on peut prendre de ses nouvelles, par exemple plutôt par sms ou par email. Il faut en outre indiquer qu'on accepte qu'elle ne

souhaite aucun contact avec son équipe lors de ses arrêts de travail.

Autres suggestions pour les rapports avec les collègues de travail malades

Continuer comme auparavant à parler des activités du week-end, des problèmes scolaires des enfants ou des prochaines vacances, donc tous les sujets du quotidien, doit rester toujours possible. Le cancer ne doit pas être le seul sujet de conversation. Parler du travail permet à la personne concernée de continuer à se sentir membre de l'équipe et à vivre des moments durant lesquels elle n'a pas à penser à la maladie.

D'une façon générale, les collègues de travail ne doivent pas se mettre trop de pression pour incarner à tout moment les parfaits collègues. Il peut toujours y avoir des situations où l'on se tait, et c'est normal. Le poids que peut représenter un cancer chez un collaborateur est souvent sous-estimé. Sur le lieu de travail, il faut dans un premier temps reconnaître que « oui, quelque chose a changé », et, dans un deuxième temps, se poser la question : « Comment va-t-on faire ? ».

Voici le conseil des spécialistes : les collègues de travail d'un patient doivent toujours respecter leurs propres limites et se manifester lorsqu'ils se sentent dépassés. Si le désarroi ou le malaise est trop important, ils peuvent solliciter une aide professionnelle et contacter par exemple le service psycho-oncologique de la Fondation Cancer.

« Comment vas-tu aujourd'hui ? »



Le point de vue d'un collègue de travail touché de près

Jeune femme, l'épouse de Iain Christophers a développé un sarcome alors que le couple avait trois enfants en bas âge. Dans l'entretien ci-après, Iain Christopher, cadre au sein de *Schroder Investment Management*, montre combien le cancer de sa conjointe n'a pas simplement pesé sur son travail mais aussi sur celui de toute son équipe. Il raconte comment son employeur et ses collègues ont réagi face à ce défi..



IAIN
CHRISTOPHER

Comment en êtes-vous venu à vous adresser à la Fondation Cancer ?

Diverses personnes me l'ont proposé : des amis, des connaissances et le service des ressources humaines de l'entreprise. Mes enfants bénéficiaient déjà d'un soutien spécifique depuis le début de la maladie de ma femme et on me disait que je pourrais tout autant en avoir besoin. Trouver une psychologue anglophone n'était cependant pas évident. En fin de compte, je me suis tourné vers la Fondation Cancer car les psychologues disposent d'une formation additionnelle en psycho-oncologie (et acceptent les clients anglophones).

Plus tard, vos collègues ont eux aussi fait appel à la Fondation Cancer ? Comment est-ce arrivé ?

J'allais depuis un certain temps déjà à des rendez-vous à la Fondation Cancer et la maladie de mon épouse s'est propagée. Je crois que mes collègues ne savaient plus trop comment se comporter. Ils étaient prêts à me soutenir mais ne savaient pas comment s'y prendre concrètement. Ils ont décidé de solliciter de l'aide à cet égard mais m'ont d'abord demandé s'ils pouvaient se tourner vers la Fondation Cancer. Je leur ai répondu que cela ne me posait évidemment aucun problème.

Vous parliez donc très ouvertement de votre situation ?

Oui, mon problème était connu sur mon lieu de travail. Je suis dans l'entreprise depuis plus de 16 ans et je connais certains collègues depuis le début. Ils sont un peu plus que des collègues. Je suis très heureux de pouvoir dire qu'ils me soutiennent depuis des années, quasiment depuis que ma conjointe est tombée malade. Mon employeur a quant à lui été très généreux, je pouvais me libérer facilement, on me disait de faire ce que j'avais à faire. « Si tu es au bureau, tu es là, mais si tu dois faire quelque chose d'important pour ta famille, reste chez toi. ». Parfois j'arrivais à régler les choses par téléphone, cela suffisait à mes collègues. Je pouvais ainsi réagir avec flexibilité lorsque c'était vraiment important.

La situation a ensuite empiré et mon épouse a été de plus en plus limitée. La charge émotionnelle s'est également accentuée pour mes collègues. Certes, ils me soutenaient volontiers, mais ils étaient aussi très affectés vu qu'ils avaient de leur côté aussi une famille et des enfants de l'âge des miens. Ils se sont alors mis à chercher de l'aide pour eux-mêmes.

Comment la Fondation Cancer est-elle intervenue sur votre lieu de travail ?

Une psychologue de la Fondation Cancer a proposé un rendez-vous sur place. Elle a convié à la séance mon équipe directe, mon supérieur et d'autres collègues avec lesquels j'étais ami. On m'a laissé le choix de venir y assister ou non. J'y ai réfléchi un moment et ai décidé de ne pas y aller. Cela aurait été de trop pour moi. Tous ont alors eu la possibilité de poser ouvertement leurs questions telles que : « *Que doit-on lui dire ?* », « *Que doit-on éviter de lui dire ?* », « *Comment devons-nous tout simplement nous comporter ?* », également « *Est-ce que je peux lui dire des choses*

très personnelles même si cela m'est difficile?». Certains pouvaient concevoir en partie ma situation car ils avaient déjà perdu leurs parents. Personne n'avait toutefois encore perdu de conjoint(e). Ils ont également fait des jeux de rôles avec divers scénarios dans lesquels ils pouvaient voir l'effet produit et évaluer comment je prendrais telles ou telles paroles. Une collègue a pris des notes et m'a donné un résumé à l'issue de la séance.

Un courrier électronique avec une liste des choses à faire ou à ne pas faire a également circulé au sein de mon équipe et même de toute l'entreprise, une sorte de manuel dans le cas où une autre personne vivrait une situation similaire à la mienne. Beaucoup de collègues ont alors dit qu'ils ne pouvaient imaginer combien cela devait être difficile d'être le conjoint d'une personne malade et d'assumer toutes les tâches supplémentaires que cela impliquait. Ils étaient vraiment contents d'avoir appris quelque chose et moins mal à l'aise à mon égard.

De nombreux collègues m'ont proposé leur aide et ont vraiment fait l'effort de me soulager sur certains points. Une collègue a pris congé pour traduire le testament et la procuration de l'anglais vers l'allemand. D'autres ont entendu que ma paroisse avait mis en place pour moi un « système de repas à tour de rôle » (chacun leur tour, les volontaires m'ont préparé les repas, de sorte que je n'avais rien à faire) et ont tout simplement participé. Ce fut une aide très concrète.

Que conseillerez-vous aux personnes qui se trouvent dans une situation similaire à la vôtre ?

Eh bien, je conseillerais de parler ouvertement de la situation. Quand les autres ne savent pas ce qui se passe, ils ne peuvent pas se montrer d'un grand secours. Il était pour moi très important que mes collègues comprennent que je ne pouvais toujours être totalement présent, même quand j'étais assis à mon

bureau. Il fallait qu'ils comprennent que ça n'était pas faute de motivation. Les choses étaient parfois très difficiles à la maison. J'avais une attitude positive vis-à-vis de mon travail, mais il m'arrivait d'avoir du mal à me concentrer. Lorsque les collègues ne savent rien des problèmes personnels, ils soupçonnent rapidement un manque d'implication. « *Ce collègue ne s'intéresse pas à son travail, il n'est pas impliqué!* » Pourtant, il fait peut-être de son mieux mais n'arrive pas à accomplir du bon travail car il a besoin de forces ailleurs.

En tant que responsable d'équipe, je recommanderais aux entreprises de considérer ces interventions ou formations que la Fondation Cancer propose depuis peu. Tout responsable se retrouve un jour ou l'autre confronté à la maladie d'un collaborateur ou au cancer dans la famille de ce collaborateur. Mieux vaut en quelque sorte informer à titre préventif que chercher de l'aide après une situation de crise.

NOU-
VEAU



La Fondation Cancer à vos côtés

Le service psycho-social de la Fondation Cancer propose des conférences gratuites aux entreprises et à leurs collaborateurs sur le thème « *Mon collègue de travail a le cancer* ». Il peut s'agir d'une conférence d'ordre général ou d'une intervention répondant à des situations internes spécifiques (et ce, dans les langues usuelles ainsi qu'en anglais). Ces conférences peuvent être données dans l'entreprise ou dans les locaux de la Fondation Cancer.

Les entreprises, banques et organisations intéressées peuvent s'adresser à la Fondation Cancer au numéro suivant 45 30 331 ou par courrier électronique à fondation@cancer.lu ●