

Fiche 24 : La fibromyalgie

Présentation

Définition

La fibromyalgie est un syndrome correspondant à un ensemble de symptômes :

- une douleur chronique et diffuse (sensation d'avoir « mal partout »)
Cette douleur s'élève à des degrés divers selon les fibromyalgiques. Dans des cas extrêmes, un simple effleurement de la peau peut créer des douleurs dans tout le corps. Elle fluctue également au niveau de sa localisation, sans raison apparente.
- une fatigabilité à l'effort
- des troubles associés (raideur, troubles du sommeil, problèmes cognitifs et de mémoire, syndrome du côlon irritable, anxiété, ...)

Ce syndrome atteint majoritairement des femmes. Toutes les tranches d'âge sont touchées avec une prédominance du diagnostic entre 40 et 60 ans. Celui-ci est complexe à poser, il peut parfois prendre jusqu'à 10 ans. Certains critères doivent être étudiés. Il faut notamment que la douleur soit persistante, et localisée à différents endroits. Un diagnostic différentiel est également réalisé par le médecin afin d'exclure d'autres pathologies.

Les mécanismes des douleurs chroniques sont actuellement mieux identifiés. Un dysfonctionnement du système nerveux central explique la présence des différents symptômes. De nombreux facteurs interviennent dans la persistance du syndrome.

Les recherches ont démontré que des déclencheurs favorisent l'apparition du syndrome :

- un traumatisme physique,
- un accident,
- une maladie grave,
- une infection,
- des facteurs génétiques,
- un traumatisme psychique,
- un état dépressif anxieux.

Traitement

Ce syndrome est actuellement incurable. Il n'existe pas de traitement de la maladie. Néanmoins, une médication est parfois prescrite afin de diminuer la douleur ou d'améliorer le sommeil.

Le traitement sera réadaptatif et visera l'amélioration de la qualité de vie. Des séances de kinésithérapie peuvent également être utilisées afin d'amener la personne à faire de l'exercice physique. Celui-ci permettra de maintenir une bonne condition physique, de réduire la consommation de médicaments et de mieux gérer les crises douloureuses.

Une des conséquences possibles de la fibromyalgie correspond à un état dépressif, qui doit aussi être pris en compte dans une médication éventuelle. Comme évoqué plus haut, la dépression peut parfois être à la source du développement du syndrome. Dans les 2 cas, un suivi psychologique est indiqué.

Fibromyalgie et emploi

Sur le lieu de travail, les travailleurs fibromyalgiques, de manière générale, peuvent éprouver une série de difficultés lors de :

- tâches manuelles
- position assise ou debout prolongée,
- période d'anxiété (stress,...),
- travail dans un environnement humide ou froid,
- position statique prolongée.

La survenue de crises douloureuses n'est pas prévisible. Plus la personne connaît les facteurs facilitant la survenue de la douleur, plus elle pourra veiller à organiser son temps et son travail afin d'éviter au maximum cette survenue.

Recommandations

La première démarche à faire est d'encourager le travailleur à identifier les déclencheurs des crises de douleur. Ceux-ci peuvent correspondre à des tâches précises mais aussi à des périodes de travail plus fatigantes.

De façon générale, certaines tâches (tâches physiques lourdes, port de charges, travail physique répétitif, maniement d'objets de haut en bas) ou positions risquent de poser des difficultés.

Si ces tâches ne peuvent pas être évitées, il est conseillé au travailleur :

- d'alterner les positions,
- de doser les efforts et de respecter ses limites.

L'employeur a tout intérêt à entamer une réflexion sur des ajustements de la situation de travail afin d'éviter des périodes d'absence du travailleur. Un questionnaire doit porter sur une adaptation du rythme de travail :

- rythme plus lent
- alternance de périodes de travail et de repos
- flexibilité horaire (plages variables en début et fin de journée permettant par exemple d'arriver entre 7h et 10h et de quitter entre 16h et 19h).
- modification horaire (horaire décalé fixe)
- répartition du travail différente (en équipe ou changement dans le planning des tâches du travailleur).

Lorsque tout va bien, le travailleur pourrait avoir envie d'accélérer la cadence mais le risque est alors qu'il dépasse ses limites et qu'il ne puisse plus travailler ensuite pendant plusieurs jours.

Il est également primordial de veiller à la mise en place d'un environnement positif par la sensibilisation du reste du personnel. D'autant plus que cette maladie est parfois perçue négativement notamment parce qu'elle est peu connue, invisible, fluctuante.

Deux travailleurs porteurs de ce syndrome auront des besoins différents. Il est impossible de déterminer de façon univoque les adaptations à mettre en place. Afin de soutenir la discussion

autour des aménagements nécessaires, voici quelques recommandations à discuter en fonction des difficultés :

Problèmes de concentration:

- Fournir des instructions écrites, auxquelles le travailleur pourra se référer,
- Fournir des aide-mémoire, des planificateurs,
- Répartir les tâches sur la journée en fonction des périodes de meilleure concentration,
- Clarifier les objectifs et fixer des échéanciers clairs,
- Autoriser les heures de travail flexibles,
- Minimiser les distractions (bruit, interruption dans les tâches, ...),
- Réduire les facteurs de stress au travail.

Anxiété :

Outre ce qui a été proposé pour pallier les problèmes de concentration,

- Mettre en place des formations de gestion du stress,
- Prévoir des feedback régulier sur le travail effectué.

Fatigabilité:

- Réduire l'effort physique et le stress au travail,
- Permettre un horaire de travail flexible et la possibilité de prendre congé tardivement,
- Autoriser le travail à domicile,
- Mettre en place un local de repos.

Difficultés motrices :

- Fournir un casque téléphonique,
- Fournir un tourneur de page et un support de documents,
- Fournir un preneur de notes (ou dictée vocale),
- Fournir une place de stationnement à proximité de l'entrée,
- Veiller à disposer d'une entrée accessible,
- Rapprocher le poste de travail des salles de repos, des toilettes, de l'ascenseur,
- Permettre des lieux ou périodes pendant lesquels le travailleur peut étirer ses muscles.

Maux de tête :

- Privilégier un apport de lumière naturelle,
- Éliminer l'éclairage fluorescent,
- Veiller à une bonne position face à l'ordinateur et à éviter les reflets,
- Éliminer les contrastes trop importants dans l'environnement de travail,

- Réduire le bruit par des cloisons, des protections auditives,
- Fournir un poste de travail isolé,
- Mettre en œuvre une politique "sans parfum",
- Prévoir des dispositifs de purification de l'air.

Sensibilité de la peau:

- Éviter les agents infectieux et les produits chimiques,
- Fournir des vêtements de protection.

Sensibilité à la chaleur ou au froid :

- Modifier la température du local de travail,
- disposer d'un système de ventilation,
- Utiliser un ventilateur, un air conditionné,
- Fournir des vêtements de travail plus chaud ou plus léger,
- Autoriser les horaires flexibles et le travail à domicile lors des périodes de canicule ou de grands froids,
- Fournir un local avec contrôle de la température séparé.

Aides et ressources

Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le

tuteur, un collègue, une personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

LES MEDECINS CONSEILS (REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL)

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

LES ASSOCIATIONS SPECIALISEES

Fibro'Aide Asbl

Rue de la Victoire, 40

4350 Remicourt

fibroaide@gmail.com

<http://www.lafibromyalgie.be/>

FOCUS Fibromyalgie Belgique – asbl

Rue Frérot 30 – 7020 Mons

Tel 060 37 88 58

GSM 0474 821 104

focusfibromyalgie@gmail.com

<http://www.focusfibromyalgie.be/>

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AVIQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire, faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,
- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...)

- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

Si possible en concertation, les services de l'AVIQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.

- Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- Formation

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AVIQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AVIQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

Bibliographie

Site internet :

<http://askjan.org> : site généraliste américain

www.lafibromyalgie.be: Fibro'Aide asbl (association belge)

www.focusfibromyalgie.be : Focus Fibromyalgie Belgique asbl

Documents :

« La fibromyalgie, un guide pour tous. » Ligue Belge Francophone des Patients Fibromyalgiques asbl, possibilité de la commander.

« Analyse : la fibromyalgie : mythe ou réalité ? », ASPH, septembre 2006