

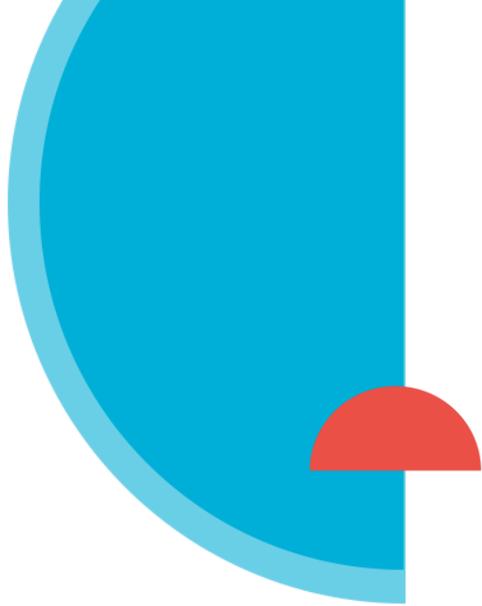


# HANDI-PACTE OCCITANIE

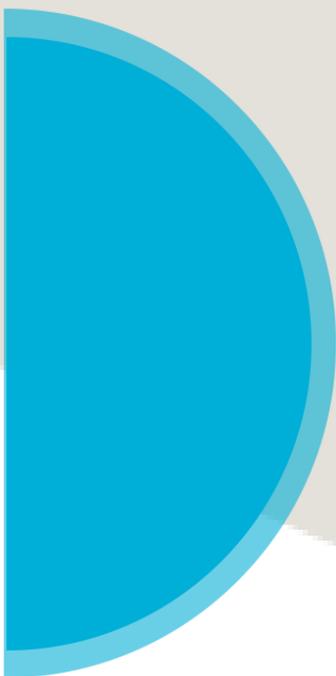
*CLUB DES MÉDECINS ET DES ÉQUIPES  
PLURIDISCIPLINAIRES*

*ACCOMPAGNER LE RETOUR À L'EMPLOI SUITE À UN  
CANCER, LE RÔLE DES ÉQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES*

*3 JUILLET 2025, 11H-12H30*



***Nous vous souhaitons la  
bienvenue à ce temps d'échange !***



# Objectifs de la rencontre & ordre du jour

# Objectifs :



Prendre en compte les **spécificités du cancer** dans le cadre du retour à l'emploi

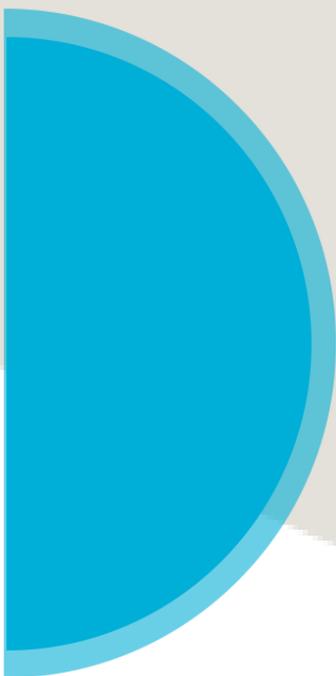


S'inspirer de **bonnes pratiques** mises en place par d'autres employeurs et **repérer l'écosystème mobilisable** par les employeurs publics pour accompagner leurs agents



Repérer le **rôle** et la **place** des équipes pluridisciplinaires dans le retour à l'emploi





# Contextualisation

# Le cancer en France : quelques données

---



- En 2023, on estime à **433 136 le nombre de nouveaux cas de cancers** (incidence) en France (soit presque 1 200 cas par jour).
- Les cancers représentent en France la **première cause de décès chez l'homme** et la **deuxième chez la femme**.
  - En 2021, on comptabilisait environ **162 400 décès** : 90 900 hommes et 71 500 femmes.
- En 2017, on estime que la **prévalence totale des cancers** est de l'ordre de **3,8 millions** en France métropolitaine.
  - La **prévalence totale des cancers** dénombre les personnes en vie ayant eu un diagnostic de cancer au cours de leur vie.
  - Un chiffre en hausse, lié à l'augmentation du nombre de nouveaux cas et à l'amélioration de la survie : un nombre de nouveaux cas de cancers qui a presque doublé pour les deux sexes entre 1990 et 2023

# Le cancer en France : quelques données



- Une exposition aux mêmes risques, mais les **cancers les plus fréquents diffèrent** en fonction du **genre** :
  - Pour les **hommes** : le **cancer de la prostate** est le plus fréquent (2018 : 59 800 nouveaux cas), suivi par le **cancer du poumon** et le **cancer colorectal** (respectivement 33 000 et 26 000 nouveaux cas en 2023)
  - Pour les **femmes** : le **cancer du sein** est le plus fréquent (61 000 nouveaux cas en 2023), suivi par les **cancers colorectal et du poumon** (respectivement 21 000 et 19 000).



Près de la **moitié des cancers pourraient être évités** grâce aux changements des comportements et des modes de vie (tabac, alcool, alimentation déséquilibrée, sédentarité, exposition aux rayons UV).



Soit **170 000 nouveaux cas** de cancer par an

# Cancer et travail



- Selon la **dernière enquête de surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (SUMER 2017)**, **10 %** de l'ensemble des salariés en France, soit plus de **1,8 million de personnes**, sont confrontés à au moins un agent cancérigène dans leur environnement professionnel.
- Néanmoins, une exposition qui n'est pas uniforme :
  - **96 %** des salariés atteints de cancers reconnus d'origine professionnelle sont des **hommes**
  - Et **80%** d'entre eux sont des ouvriers

Domaines professionnels exposant le plus leurs salariés à des agents cancérigènes :

Domaine professionnel	% de salariés exposés
Maintenance	43 %
BTP	32 %
Mécanique/travail des métaux	31 %
Matériaux souples, bois, industries graphiques	30 %
Artisanat	29 %

# Cancer et Fonction Publique

---



- Peu de données sont disponibles concernant spécifiquement le cancer dans la Fonction Publique. Néanmoins, on estime que parmi les **400 000 personnes** qui apprennent qu'elles sont touchées par le cancer chaque année, **160 000 sont en emploi.**
- Dès lors, si l'on considère qu'environ **un employé sur cinq** (21,2 %) travaille dans la fonction publique, cela signifie que près de **35 000 agents** relevant de la Fonction Publique sont concernés par le cancer chaque année.



# **1/ Comprendre le cancer et ses impacts**

# 1/ Comprendre le cancer et ses impacts

---



**Claire Désarnaud**  
Associée engagée

**WeCare@Work**

# Des conséquences invisibles et des impacts encore tabous



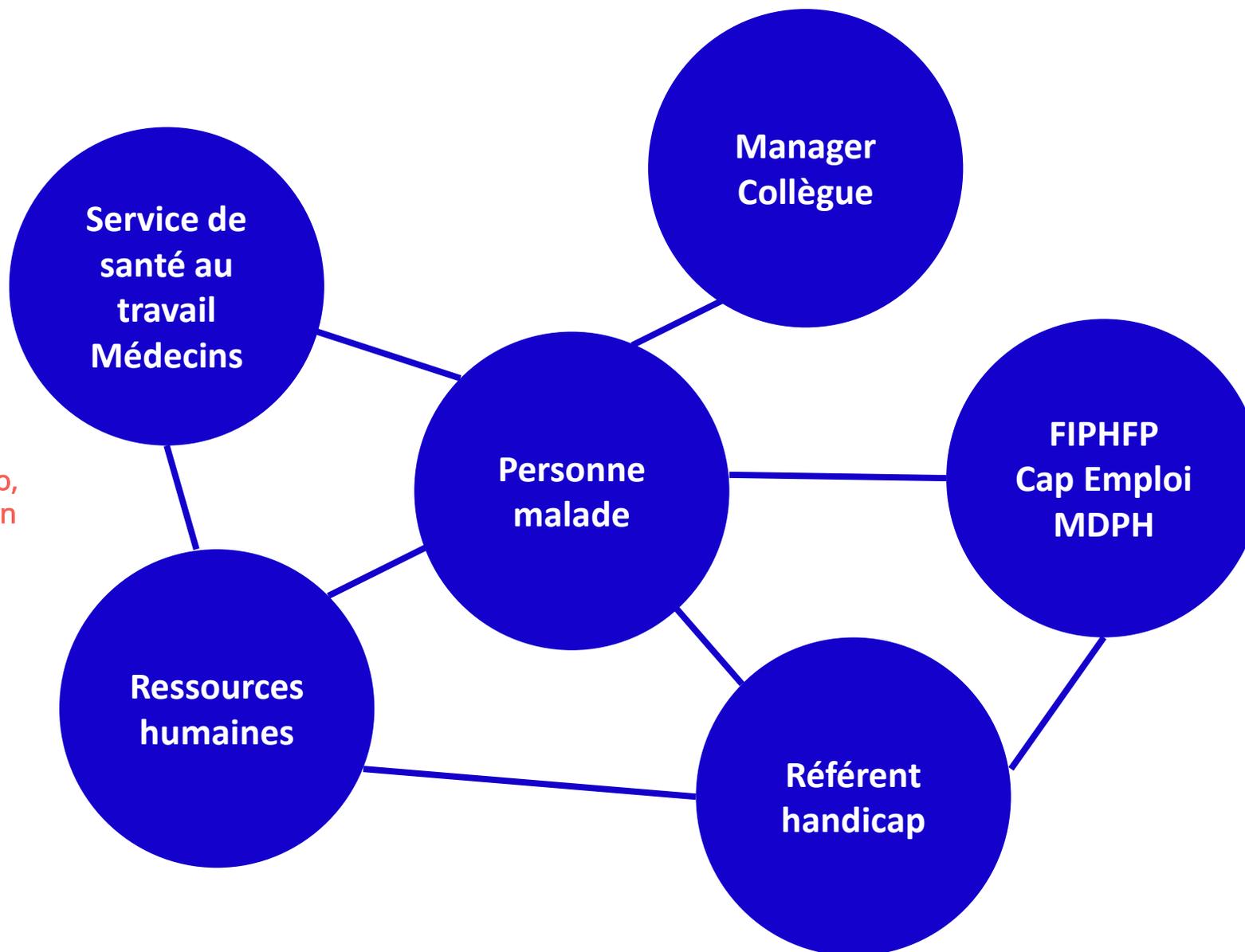
On ne revient pas au travail, comme avant !

- Vision de la vie différente
- Conséquences des traitements à gérer : fatigue, troubles cognitifs, douleurs... = handicap invisible
- Perte de confiance en soi
- Peur du regard des autres, d'être mis au placard, de ne plus évoluer...

Pourtant, on développe des compétences utiles au travail : la compétence Fighting Cancer sur LinkedIn.

# L'importance d'un accompagnement pluridisciplinaire

Ne pas travailler en silo,  
mais main dans la main



# Les bonnes pratiques pour accompagner



Nos 3 clés :

1/ Libérer la parole sur le sujet

2/ Monter en compétences

3/ Mettre en place des process d'accompagnements

# 1/ Libérer la parole

Communication  
interne (article,  
newsletter, mail,  
courrier...)

Action de  
sensibilisation  
(conférence,  
webinaire,  
campagne  
d'affichage...)

Pour tous les  
agents  
Pour les  
managers  
Pour les RH



RÉGION  
NORMANDIE

## Exemple de bonnes pratiques avec la Région Normandie

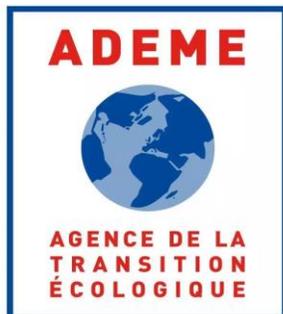
Organisation d'un cycle de webinaires pour parler cancer et travail tout au long de l'année, avec le partage d'infos clés sur l'intranet et dans la newsletter interne : mars bleu sur le cancer colorectal, avant l'été sur les cancers de la peau, octobre rose sur les cancers féminins, novembre sur les cancers masculins

## 2/ Monter en compétence

Journée, forum,  
lectures...

Guide pratique  
Handi'Pacte

Formations  
inter ou intra



Exemple de bonnes pratiques avec l'ADEME

Organisation formations intra auprès de managers volontaires pour savoir accompagner les situations de cancer et plus largement de maladies chroniques au travail

## 3/ Mettre en place des process d'accompagnement

Personne  
ou équipe dédiée  
Approche  
pluridisciplinaire

Co-construction  
de plan d'actions  
avec des agents  
concernés

Outils  
Services



### Exemple de bonnes pratiques avec la Sécurité sociale

Adoption de la plateforme Alex pour l'ensemble des salariés, pour accompagner le plus grand nombre via les espaces prévention, formation et accompagnement

# Accompagner les situations

Nos solutions une web app et des services associés



## CONSEIL

Construction de plan d'actions

Création de réseau de pairs-aidants internes

## SENSIBILISATION

Webinaire

Café rencontre

Conférence, table ronde

Exposition

Et aussi : podcast, web série, conférence théâtralisée...



## FORMATION

E-learning

Formation (présentiel, distanciel, blended)

Bilan de compétences adaptés (CPF)

Co-développement (présentiel, distanciel)

## ACCOMPAGNEMENT

ALLO Alex

Téléconsultation (coaching ou psychothérapie)

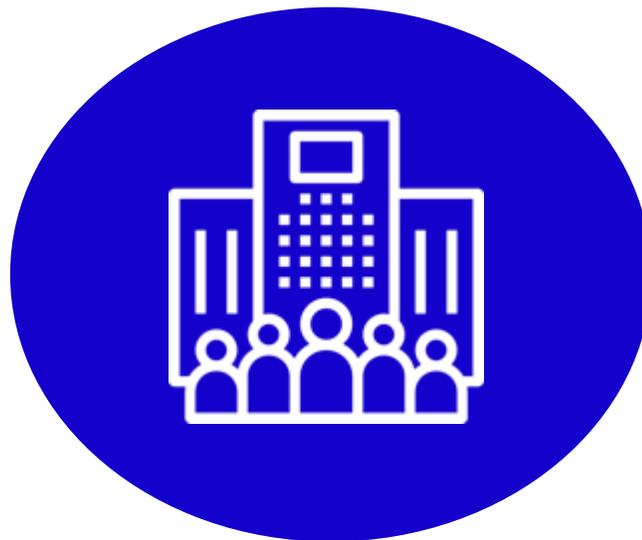
# Nous avons tous à y gagner !

Humainement et économiquement



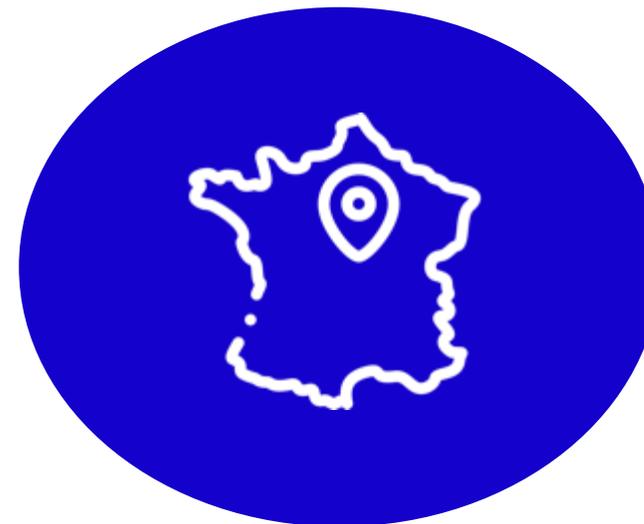
## Pour les personnes

- Utilité sociale
- Lien social
- Meilleur revenu
- Meilleure qualité de vie



## Pour les employeurs

- Meilleur climat social
- Fidélisation des talents
- Moins d'absentéisme
- Plus de performance



## Pour la société

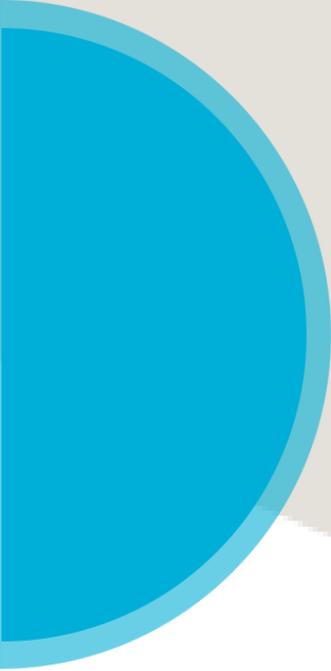
Maintien en emploi = maintien de notre système de Sécurité sociale

# Vos questions / réponses

---



*Vos questions*



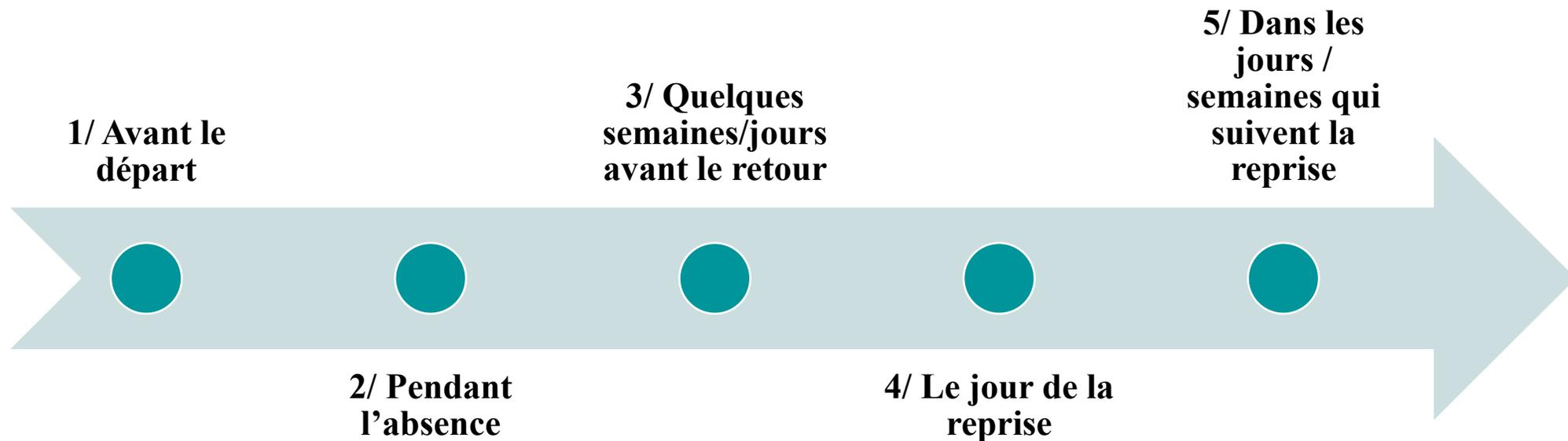
## **2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques**

## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---



*5 moments clés, à institutionnaliser, organiser, individualiser*



# 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



*Quelques bonnes pratiques susceptibles d'être essayées*

## 1/ Poser un cadre institutionnel

- Formaliser une procédure permettant de poser les principales étapes du retour
- Suivre les absences longues dans le SIRH
- Outiller la prise de contact avec le salarié / l'agent avec des courriers types à forte « humanité »

## 2/ Structurer la coordination inter-disciplinaire

- Organiser des instances d'échange pluridisciplinaires, notamment dédiées aux arrêts longs
- Proposer un temps de retour à l'emploi (RH / manager ?)

## 3/ Organiser la montée en compétences collective

- Former les acteurs RH
- Former les managers
- Outiller les managers

## 4/ Anticiper et aménager et le retour

- Organiser des visites de pré-reprise
- Identifier les éventuels besoins en formation (évolution technique, réformes réglementaires, public accueilli...)
- Informer l'équipe du retour et préparer le retour (faire comprendre à l'agent qu'il était attendu)
- Prévoir un entretien agent/manager en amont ou le jour de la reprise

## 5/ Suivre le retour à l'emploi

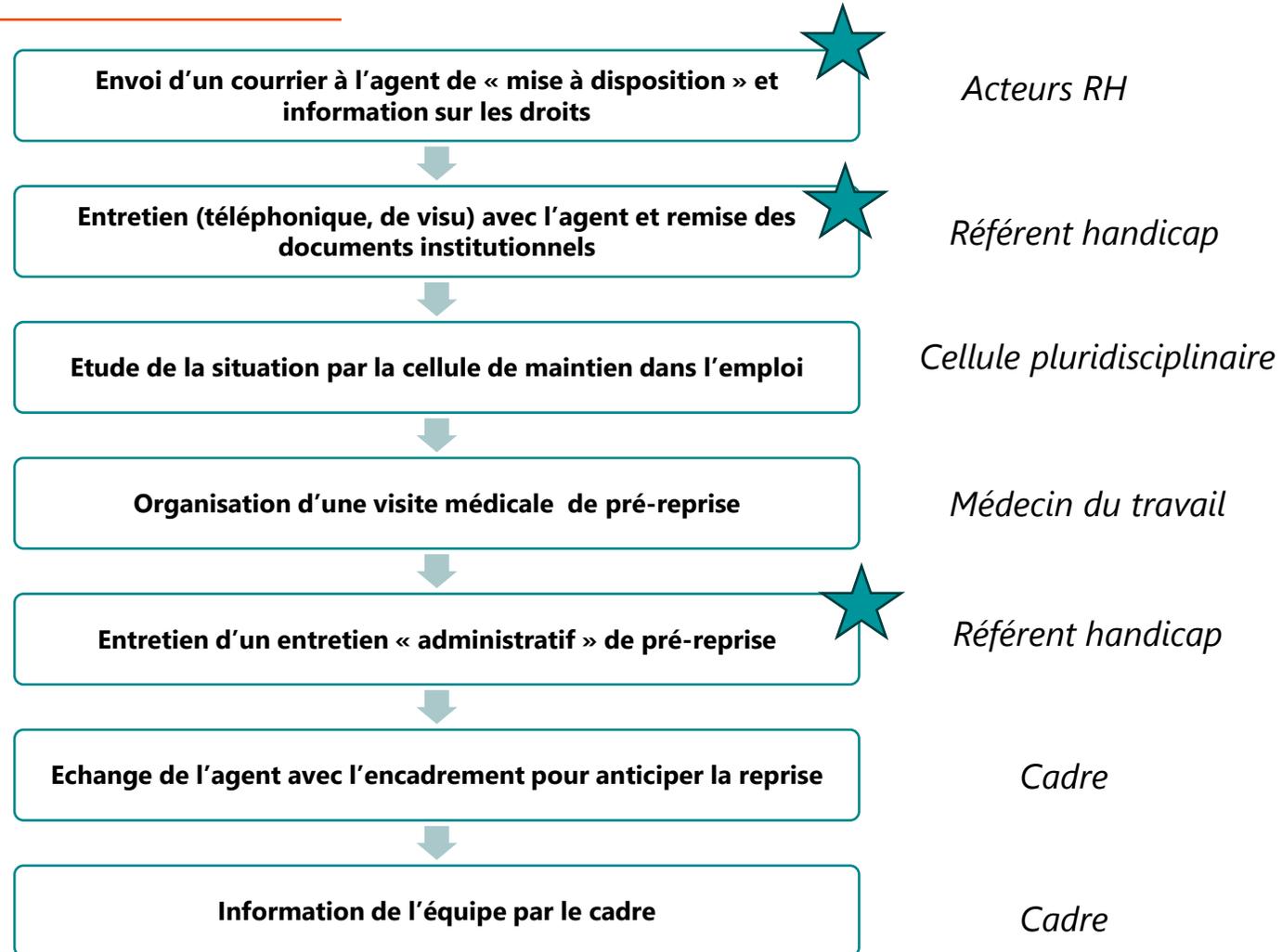
- Installer une progressivité dans le retour (des tâches, du temps de travail...)
- Réaliser des bilans réguliers pour évaluer le suivi

## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



*Un exemple de procédure*

### 1 En amont de la reprise :



## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



### Les outils mobilisables

#### Fiche outil n°1 : modèle n°1 de courrier à destination des agents<sup>7</sup>

Madame, Monsieur,

Je souhaite vous rappeler le souci permanent de notre établissement de veiller et de participer au bien-être de ses agents.

C'est pourquoi je tiens à vous transmettre ce courrier pour vous rappeler que des professionnels sont à votre disposition afin de préparer au mieux votre réintégration au sein de votre service et de vous soutenir dans vos démarches, notamment administratives.

Prêts à vous orienter, vous conseiller, vous informer et à répondre à vos questions, toute notre équipe est à votre disposition. Vous pouvez nous contacter directement ainsi que le service de santé au travail afin de bénéficier d'un accompagnement et d'un soutien adéquats :

Nom du référent handicap, et assistant social : **00 00 00 00 00**

Nom de l'acteur RH, responsable des ressources humaines : **00 00 00 00 00**

Vous trouverez par ailleurs dans ce courrier une information synthétique sur vos droits (à joindre). Bien sûr, nous nous tenons à votre entière disposition pour en échanger plus largement.

Je vous souhaite un prompt rétablissement et espère vous revoir au plus tôt parmi nous.

Signature

## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



### Les outils mobilisables

Fiche outil n°5 : modèle de courrier – visite de pré-reprise trame d'entretien, le retour à l'emploi<sup>12</sup>

Madame, Monsieur,

Vous êtes en arrêt de travail depuis le xx/xx/xxxx. Si vous pensez que la reprise est possible prochainement et que vous souhaitez préparer votre retour, nous vous informons que vous avez la possibilité :

- De solliciter une visite de pré-reprise auprès du service de santé au travail, afin de déterminer avec le médecin les conditions de reprise de votre poste de travail. Vous pouvez le contacter au \*\* \* \* \* \* \*.

A noter : la visite de pré-reprise n'est pas la visite de reprise, elle ne donnera pas lieu à l'émission d'un avis aptitude. L'objectif est plutôt de préparer, dès que possible, les éventuels aménagements de poste qu'il faudrait mettre en place en vue de votre retour. La visite de pré-reprise constitue un droit de l'agent, mais en aucun cas un devoir : l'opportunité de la solliciter est laissée entièrement à votre libre appréciation.

- De rencontrer le service des ressources humaines pour de plus amples explications et pour anticiper votre reprise le cas échéant.

Nous restons à votre disposition pour convenir d'un rendez-vous au moment qui vous conviendra. N'hésitez pas à solliciter les représentants du personnel qui peuvent également vous accompagner.

Vous souhaitant un bon rétablissement,

Responsable RH

# 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



## Les outils mobilisables

Fiche outil n°4 : trame d'entretien, le retour à l'emploi"

### L'organisation de l'entretien :

- Privilégier les entretiens informels, afin d'éviter de créer un climat de suspicion chez l'agent ;
- Envisager pour l'agent la possibilité d'être accompagné par la personne de son choix, notamment les organisations syndicales ou l'assistant(e) social(e) du personnel ;
- Définir les conditions de confidentialité de l'entretien au début de celui-ci ;
- En amont de l'entretien, il est possible de prendre contact avec l'agent pour :
  - Le rassurer sur le contenu de l'entretien ;
  - Préparer les éléments clés qui seront abordés ;
  - Apporter les documents qu'il souhaite ;
  - Etc.

.../...

### Trame d'entretien :

Recueil du ressenti de l'agent :

- Quelles sont vos attentes vis-à-vis de l'entretien ?
- Comment vous sentez-vous par rapport à la reprise du travail ?
- Y a-t-il un point particulier qui vous inquiète par rapport à votre reprise du travail ?
- Avez-vous envie de reprendre ? / Vous sentez-vous prêt(e) à reprendre ?
- Sur quel temps de travail aimeriez-vous reprendre ?
- Avez-vous réfléchi à votre reprise ?

### Retour sur le diagnostic :

- Point sur les démarches en cours / à faire
  - Rappel du cadre administratif
  - Rappel sur le traitement administratif de la situation médicale
- Envisagez-vous de reprendre sur votre métier, ou dans un autre métier (en fonction de l'avis du conseil médical, et/ou de l'avis du médecin du travail) → Idée de tester le deuil du métier
- Avez-vous des contraintes personnelles du fait de vos problématiques de santé (soins, rééducation, suivi médical...) ?
- Pensez-vous avoir besoin d'une mise à jour de vos connaissances dans votre métier ?
- Quelles formations aimeriez-vous suivre pour faciliter votre reprise ?
- Avez-vous besoin d'être en binôme lors de votre reprise ? → Fonction des possibilités d'accompagnement proposées au sein du service ou de l'identification d'un poste en cas de reconversion professionnelle.

### Projection vers la reprise :

- Définition des prochaines échéances avec l'agent :
  - Entretien avec le référent handicap / le DRH / le cadre ;
  - Visite médicale (pré-reprise, reprise...);
  - Bilan de compétence ;
  - Mobilisation d'un partenaire ;
  - Etc.
- Identification des besoins en matière d'aménagement de poste en lien avec les partenaires internes (ergonome, médecin du travail, cadre, référent handicap...) et externes (prestation études ergonomiques, cabinet d'ergonome...) via une étude de poste ;
- Identification des besoins en matière d'accès à la formation :
  - Formation technique en vue d'une remise à niveau ;
  - Formation en vue d'une reconversion professionnelle selon les conclusions du conseil médical ;

.../...

### Orientation vers les acteurs internes (en fonction des situations) :

- Si vous le souhaitez, vous avez la possibilité de rencontrer :
  - Le médecin du travail ;
  - Le psychologue du travail ;
  - L'assistant(e) social(e) du personnel ;
  - Les OS ;
  - Le personnel administratif ;
  - ...

### Prochain entretien :

- Définition de la date et du lieu ;
- Objectifs du prochain entretien.

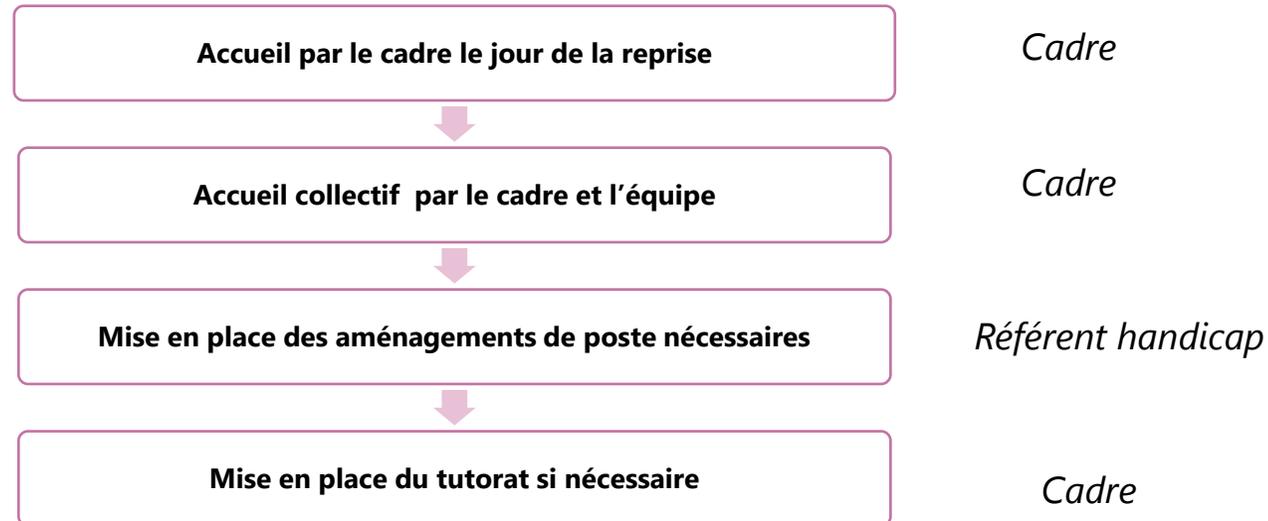
## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---



*Un exemple de procédure*

**2** Lors de la reprise :



# 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



*Fiche outil n°6 : Fiche pratique à destination des managers : « comment accompagner un arrêt long et la reprise du travail »<sup>13</sup>*

## Les outils mobilisables

### 1. Accompagner un arrêt long ainsi que la reprise du travail est primordiale

Est considéré comme arrêt long, un arrêt de travail de plus de 3 mois pour des maladies qui présentent un caractère invalidant, de gravité confirmée et nécessitant des soins prolongés.

### 2. Pourquoi en tant que manager ou manageuse, je dois accompagner les arrêts longs et la reprise ?

Aux défis rencontrés dans le cadre du travail peuvent s'ajouter les difficultés imposées par la maladie et les traitements L'accompagnement de votre collaborateur, collaboratrice pendant son arrêt est crucial pour plusieurs raisons tant sur le plan humain que professionnel. En voici les principales :

- Maintenir le lien avec sa collectivité, et le sentiment d'appartenance à l'organisation ;
- Prévenir les risques psycho sociaux par votre soutien et en aidant à envisager le retour sereinement ;
- Faciliter le retour au travail : l'accompagnement permet d'anticiper et de préparer le retour. en restant en contact vous aurez la possibilité d'anticiper les besoins et éventuels aménagements ;
- Renforcer la confiance et la relation : l'agent, l'agente se sent soutenu, compris et valorisé ;
- Tenir l'agent ou l'agente informé des évolutions et changements ;
- Meilleure connaissance de la situation et l'anticipation de l'organisation du travail.

L'accompagnement du retour au travail par le manager permet de sécuriser le processus de réintégration de l'agent et de l'agente, d'assurer un retour progressif et adapté, de prévenir les risques de rechute et d'améliorer la performance globale en veillant à ce que l'agent ou l'agente se sente soutenu et intégré. Cela est bénéfique à la fois pour l'agent, l'équipe et la collectivité, favorisant une reprise durable et réussie

.../...

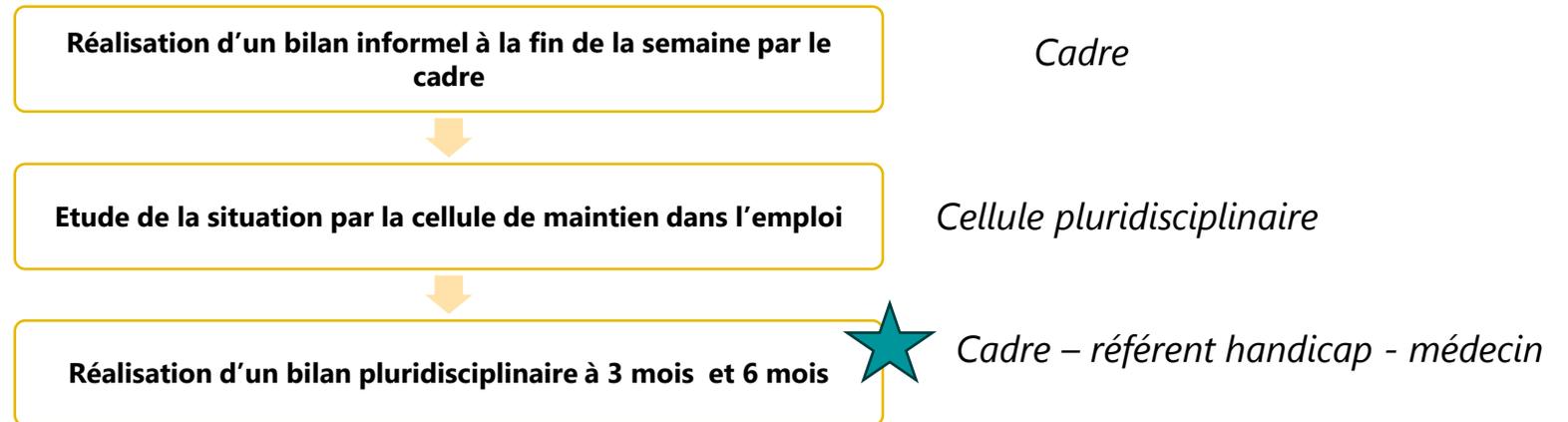
## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---



*Un exemple de procédure*

**3** Suite à la reprise :



# 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



Fiche outil n°7 : modèle de trame – entretien de bilan

## 1. Introduction

- Accueil et mise en contexte
  - Accueillir l'agent de manière chaleureuse ;
  - Rappeler l'objectif de l'entretien : faire le point sur son retour au travail, identifier ses besoins actuels, et ajuster le soutien si nécessaire ;
  - Assurer l'agent de la confidentialité de l'entretien et de l'engagement de l'encadrement à le soutenir.

## 2. Bilan de la période écoulée

- État général
  - Demander à l'agent comment il se sent physiquement et émotionnellement depuis son retour ;
  - Évaluer son niveau d'énergie et son confort dans l'exercice de ses fonctions.
- Adaptation au travail
  - Discuter de la manière dont il perçoit son retour au travail jusqu'à présent ;
  - Identifier ce qui se passe bien et ce qui pourrait poser problème (charges de travail, rythme, interactions avec l'équipe) ;
  - Demander des exemples concrets de moments où il s'est senti bien ou, au contraire, en difficulté.

## 3. Évaluation des aménagements et du soutien

- Aménagements du poste
  - Vérifier si les aménagements mis en place (horaires, tâches, ergonomie) sont adaptés ou s'ils nécessitent des ajustements ;
  - Explorer si l'agent a rencontré des difficultés particulières en lien avec ces aménagements.
- Soutien et ressources
  - Évaluer l'efficacité du soutien reçu (de l'équipe, des RH, des services médicaux) ;
  - Proposer des ressources supplémentaires si nécessaire (soutien psychologique, formations) ;
  - Vérifier si l'agent se sent à l'aise de demander de l'aide ou des ajustements en cas de besoin.

.../...

## 4. Objectifs et perspectives

- Revue des objectifs
  - Discuter des objectifs actuels de l'agent et de leur pertinence par rapport à son état de santé et à son adaptation ;
  - Ajuster les objectifs si nécessaire pour aligner les attentes sur les capacités de l'agent.
- Planification à court et long terme
  - Établir ou réviser un plan pour les semaines ou mois à venir, en prenant en compte les évolutions possibles de la santé de l'agent ;
  - Discuter des possibilités de formation ou d'accompagnement pour renforcer les compétences ou favoriser une meilleure intégration.

## 5. Feedback et conclusion

- Retour d'expérience
  - Inviter l'agent à donner son feedback sur l'entretien et sur le soutien qu'il a reçu depuis son retour ;
  - Encourager l'agent à exprimer tout autre besoin ou inquiétude non abordé pendant l'entretien.
- Résumé et suivi
  - Résumer les points clés de l'entretien et les actions à entreprendre ;
  - Fixer une prochaine date de suivi ou préciser les modalités de contact pour les semaines à venir ;
  - Réitérer le soutien de l'encadrement et de l'équipe, et remercier l'agent pour sa participation à l'entretien.

Les outils mobilisables

## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

**Le guide « Anticiper et accompagner les agents en situation de handicap pendant ou après un cancer »**

Le Handi-Pacte Occitanie a élaboré un **guide pratique** sur ce sujet.

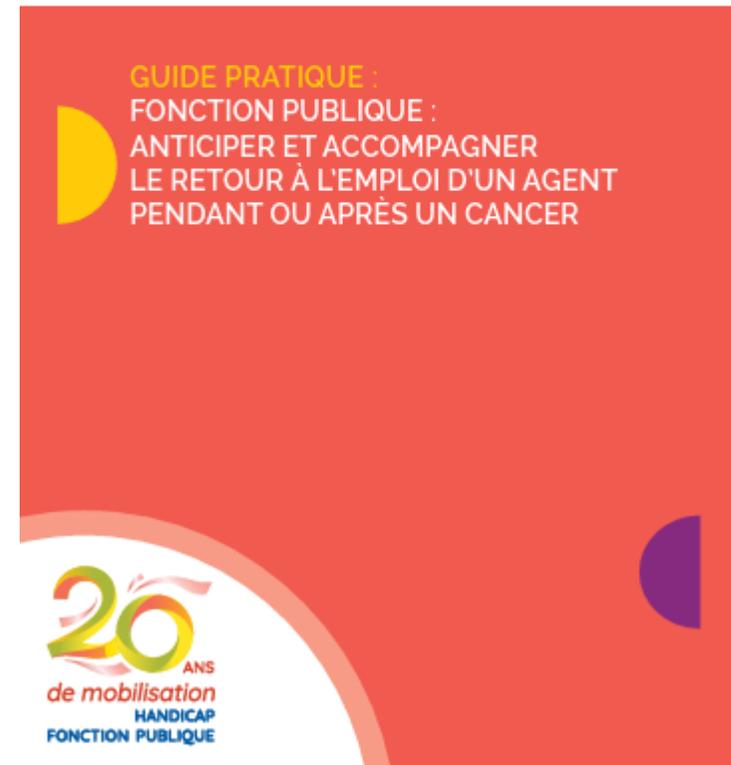
Ce guide, fruit d'une collaboration avec des employeurs et des professionnels engagés, met en lumière des **bonnes pratiques, outils, expérimentations** tout en présentant la **réglementation en vigueur**.

Il incarne la volonté de faire **rimer cancer et travail**, de transformer une épreuve individuelle en une dynamique collective de soutien.

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites/occitanie-retour-a-l-emploi-apres-un-cancer-un-guide-et-un-replay-en-ligne>



FONDS POUR L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---

**Balayons-le ensemble !**

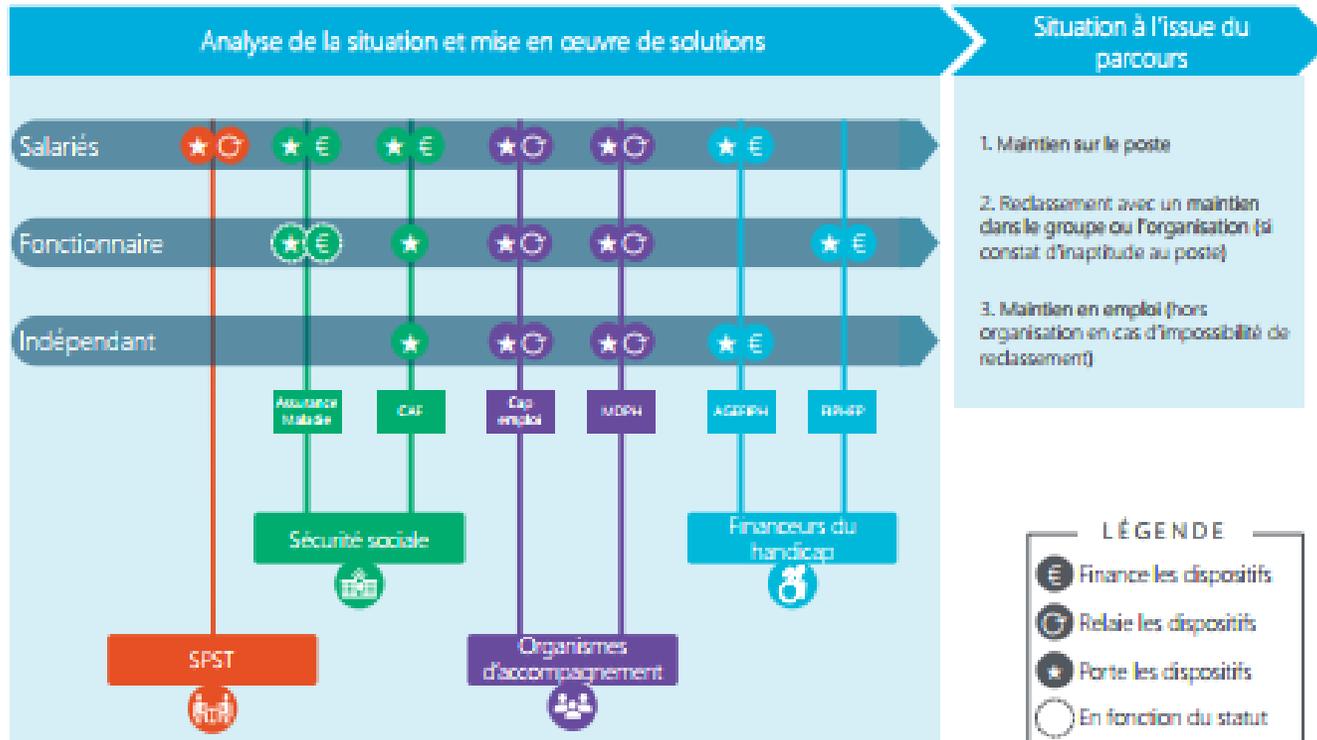


FONDS POUR L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**GUIDE PRATIQUE :**  
FONCTION PUBLIQUE :  
ANTICIPER ET ACCOMPAGNER  
LE RETOUR À L'EMPLOI D'UN AGENT  
PENDANT OU APRÈS UN CANCER



# 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques



**Cap Emploi**

**DE QUOI S'AGIT-IL ?**

**PRÉSENTATION :** Financé par l'AGEFPH, le FIPHFP et Pôle Emploi, Cap Emploi contribue à maintenir dans son emploi ou dans l'entreprise un travailleur confronté à une inadaptation entre son état de santé et son poste de travail, en collaboration avec les autres partenaires du maintien.

**MISSIONS :** Cap Emploi est un réseau national de 98 organismes départementaux spécialisés dans l'accompagnement vers et dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap et les établissements, privés comme publics, confrontés à une situation ou un risque d'inaptitude d'un de leurs salariés ou agents.

Le médecin du travail est associé par Cap Emploi à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi.

Il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'une RQTH ou de bénéficier de l'obligation d'emploi pour solliciter Cap Emploi.

Depuis septembre 2022, le rapprochement entre Cap Emploi et France Travail (Pôle Emploi) a mené à une proposition de service intégré, traduit entre autre par un lieu unique d'accompagnement (LUA), proposé dans toutes les agences France Travail en présence des conseillers Cap Emploi.

**QUELLE OFFRE DE SERVICE ?**

**ÉTAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE**

Maintien professionnel | Maintien dans l'emploi | Retour à l'emploi | Création d'entreprise

Les Cap Emploi appuient et conseillent les personnes en situation de handicap et leurs employeurs en fonction des besoins rencontrés :

- Ils offrent information et conseil sur le cadre juridique et la démarche de maintien dans l'emploi ;
- Ils recherchent des solutions d'aménagement organisationnel, techniques ou humains, ou de reclassement professionnel ;
- Ils prescrivent des aides ou prestations spécifiques de l'AGEFPH ou du FIPHFP, adaptées à la situation et au type de handicap ainsi que des aides de droit commun ;
- Ils accompagnent la mise en œuvre de solutions préconisées ;
- Ils effectuent un suivi après le maintien en emploi.

**QUI EST CONCERNÉ ?**

Tous les salariés et agents d'employeurs publics ainsi que les travailleurs indépendants peuvent faire appel à Cap Emploi s'ils sont :

- Déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude à leur poste
- En arrêt de travail nécessitant une reprise de travail ad
- En situation de handicap aggravé du fait d'un professionnel ;
- Indépendants handicapés ou requérant de ne pas pour activité professionnelle, après la survenue d'un handicap

**MODALITÉS DE CONTACT**

Cap Emploi peut être sollicité directement lorsque des difficultés apparaissent :

- ✓ Par le médecin du travail, en lien avec le médecin traitant ;
- ✓ Par le patient, en lien avec le médecin traitant ;

**FIPHFP**

**DE QUOI S'AGIT-IL ?**

**PRÉSENTATION :** Le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées, dans la Fonction Publique (FIPHFP) a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en conservant leur handicap.

**MISSIONS :** Les aides du FIPHFP visent à :

- Favoriser l'accès à l'emploi, par l'amélioration des conditions de vie, de travail et de transport des personnes handicapées ;
- Faciliter l'embauche et le maintien dans l'emploi, par des aides au recrutement, à l'accompagnement et à l'aménagement du poste d'agents handicapés ;
- Présenter les compétences liées au handicap, par la formation des agents concernés et des acteurs de sensibilisation et d'information des collaborateurs.

**QUELLE OFFRE DE SERVICE ?**

**ÉTAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE**

Insertion professionnelle | Maintien dans l'emploi | Retour à l'emploi | Création d'entreprise

Le FIPHFP peut financer au cas par cas des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation.

Contrairement à l'AGEFPH, le FIPHFP intervient en complément des dispositifs de droit commun. Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles de droit mais soumises à des conditions d'éligibilité.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

**QUI EST CONCERNÉ ?**

Les agents de la fonction publique éligibles aux interventions du FIPHFP doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OIE) ou déclarés inaptes.

Les employeurs publics susceptibles de bénéficier des aides sont l'État, les établissements publics de l'État autres qu'industriels et commerciaux, les juridictions administratives et financières, les autorités administratives indépendantes, les autorités publiques indépendantes, les groupements d'intérêt public, ainsi que les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

**MODALITÉS DE CONTACT**

- ✓ Les demandes d'aides sont réalisées par les employeurs publics via une plateforme en ligne ou la contractualisation d'un projet plurimodal entre l'employeur et le FIPHFP.
- ✓ Les agents reconnus travailleurs handicapés peuvent saisir le FIPHFP d'une demande de financement pour les études et aménagements de poste, la rémunération d'accompagnement, la formation et l'insertion. Il est toutefois préférable d'informer l'employeur de sa demande au préalable.

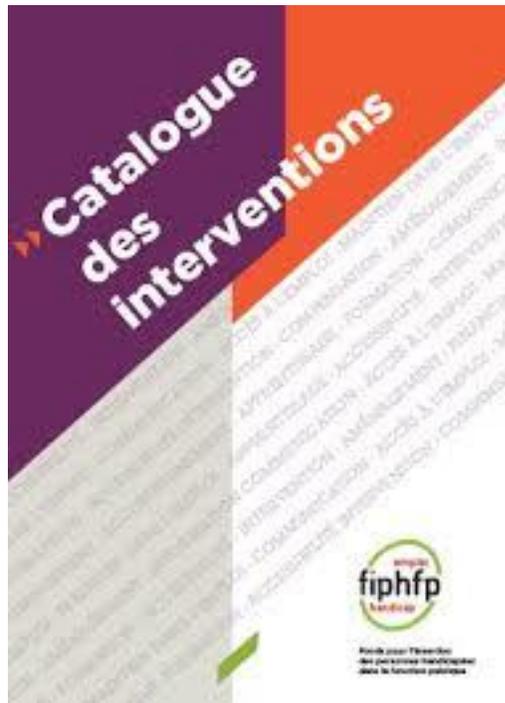
(pour en savoir plus) : <http://www.fiphfp.fr>

## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---



### Les aides du FIPHFP et les aides intermédiées

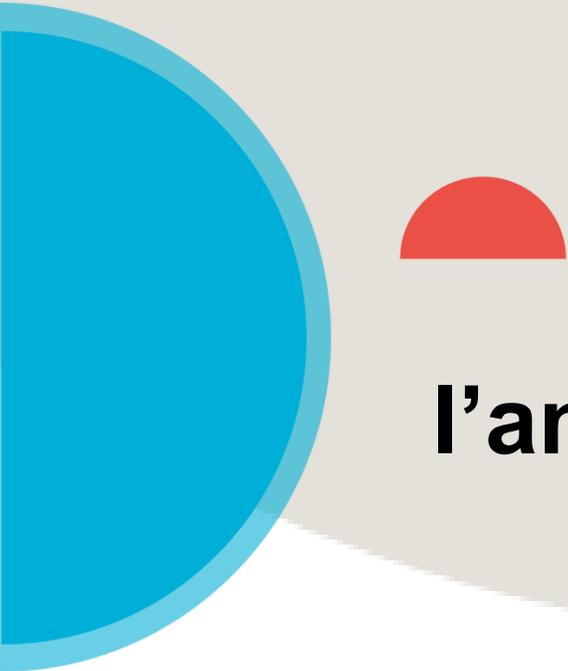


## 2/ Cartographie des acteurs, outils et bonnes pratiques

---



***Vos questions***



### **3/ Le rôle des SPST dans l'anticipation et l'accompagnement au retour à l'emploi**

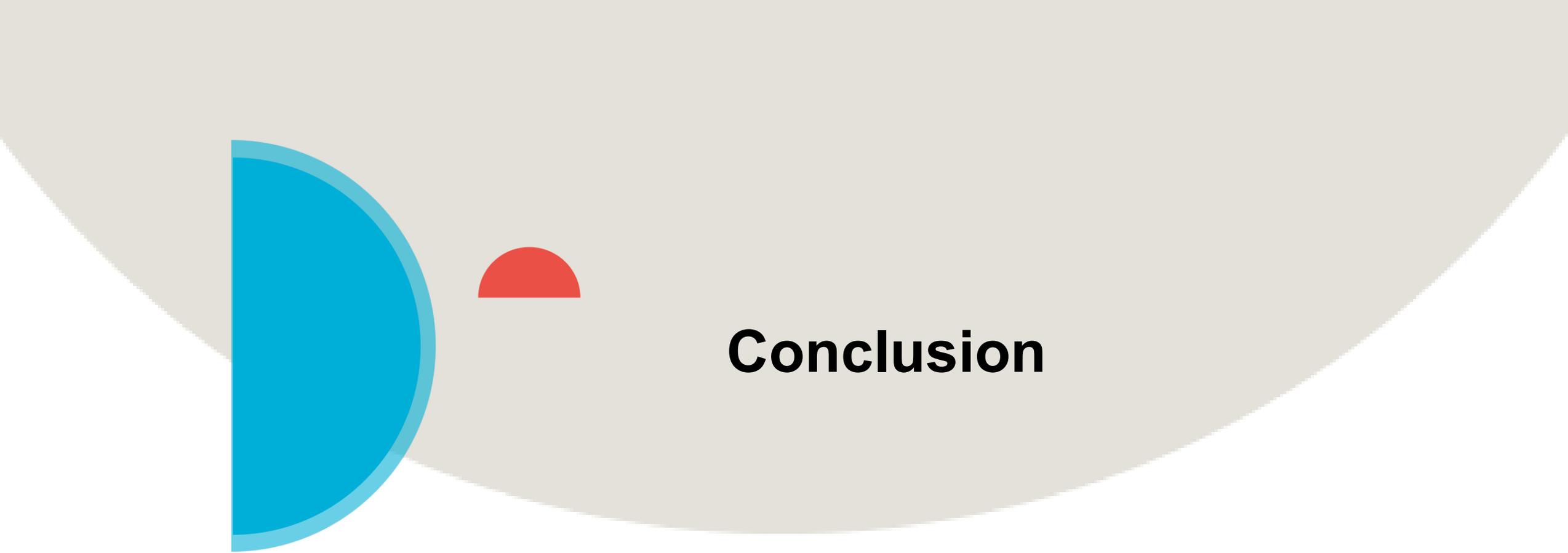
### 3/ Le rôle des SPST dans l'anticipation et l'accompagnement au retour à l'emploi

---



Des **témoignages** à partager ?

Vos **bonnes pratiques** ?



**Conclusion**

# Vos questions / réponses

---

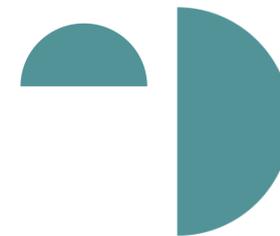


***Vos questions***



# Evaluation

---



<https://forms.gle/fdot77pwy3LKyC5NA>

## Conclusion

---



**Merci pour votre **attention** !**