



Webinaire – Cancer et emploi

Jeudi 1^{er} octobre 2026 de 13h30 à 15h



Consignes du webinaire



Micro et caméra

Les micros et caméras des participants sont désactivés pendant le webinaire.



Vos questions

Posez vos questions à tout moment dans l'onglet **Q&R**.



Nos réponses

Les intervenants répondront à vos questions **au fil du webinaire**.



Programme du webinaire

Cancer & emploi dans la Fonction publique

Comprendre, accompagner et sécuriser le parcours professionnel

1. Cancer & emploi : les enjeux

Quelques chiffres clés et introduction

2. Accompagner les employeurs face au cancer

Présentation de **Lig'Entreprises** et des bonnes pratiques

3. Pendant l'arrêt et préparer la reprise

Le rôle du **médecin du travail** : maintien du lien, reprise et aménagement du poste

4. S'appuyer sur l'expérience et le collectif

Retour sur la **pair-aidance** et témoignage d'un retour en emploi après un cancer

5. Des ressources pour passer à l'action

Présentation de l'outil numérique « **Cancer & emploi** » et du **Guide pratique du FIPHFP**

6. Échanges avec les participants

Questions-réponses, synthèse et clôture



1. Cancer & emploi : les enjeux

Quelques chiffres clés et introduction

Isabelle CHAVOT

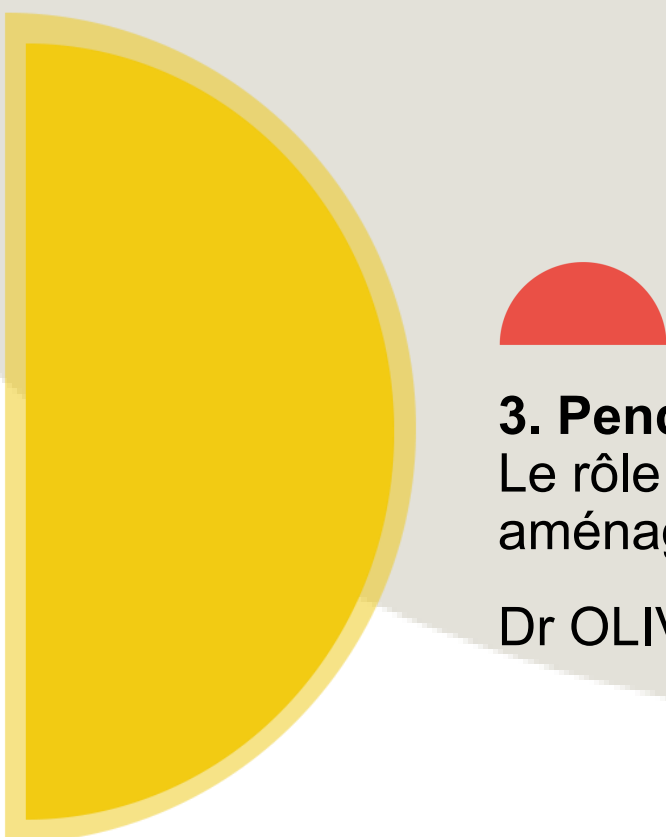
Directrice territoriale du FIPHFP en Hauts-de-France



2. Accompagner les employeurs face au cancer

Présentation de Lig'Entreprises et des bonnes pratiques

Camille COMBOURIEU
Responsable de projets Action sociale, Ligue contre le cancer



3. Pendant l'arrêt et préparer la reprise

Le rôle du médecin du travail : maintien du lien, reprise et aménagement du poste

Dr OLIVIER, médecin du travail, Métropole Européenne de Lille



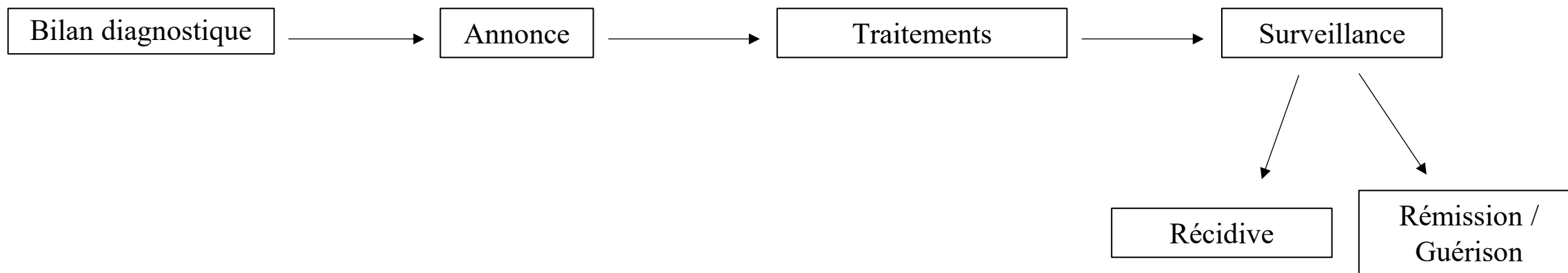
Généralités (1)

- 3,8 millions de personnes vivent avec ou après un cancer en France.
Incidence : 40% des nouveaux cas sont en emploi soit environ 160 000 personnes(INCa)
Par extrapolation, cela concerne environ **35 000 agents dans la fonction publique**
- Le cancer et ses traitements peuvent entraîner des limitations fonctionnelles notables.
- Le travail, vecteur d'amélioration de la qualité de vie



Généralités (2)

Le cancer : une trajectoire, pas un événement ponctuel.





Maintenir le lien – Quelle communication ?

Question centrale de la communication / du lien pendant l'arrêt.

Le lien professionnel peut être protecteur... s'il est souhaité par l'agent.

L'absence de contact peut être vécue comme une rupture ; des contacts trop fréquents comme une pression à reprendre.

Respecter le volontariat, le rythme de l'agent et le respect de la vie privée.

L'agent se pose les mêmes questions.



Maintenir le lien – Rôle du médecin du travail

Une position d'interface

Cadre réglementaire particulier :

- Une activité médicale exercée en toute indépendance, dans l'intérêt exclusif de la santé des agents
- Le secret médical assure le respect de la vie privée et l'autonomie de l'agent
- MDT, le seul habilité à proposer des aménagements de poste ou des conditions de travail
- Possibilité d'ajuster le suivi individuel (CLM/CLD, visite à la demande)

Importance de la prévention des cancers



Préparer la reprise

Anticiper : la reprise se prépare avant le retour effectif

La visite de préreprise :

- Permet d'échanger sur les conditions d'une reprise et d'anticiper les aménagements.
- Du diagnostic aux conséquences fonctionnelles :
 - Quelles limitations ? Qu'est-ce que l'agent peut encore faire ?
 - Quelles exigences du poste ?
 - Quelles difficultés prévisibles ?
 - Quelles adaptations sont nécessaires ?
- Recueillir les souhaits de l'agent et, avec son accord, se coordonner avec les autres acteurs du MDE.



Aménager le poste

- Mettre en œuvre les préconisations et vérifier leur faisabilité avec l'agent et le manager :
- Droits communs / statutaires :
 - TPRT
 - CLM/CLD/CLMF
 - Aménagements de poste
 - Organisation
 - Horaires
 - Télétravail
- Mesures de compensation spécifiques
 - Études ergonomiques
 - Prestations spécialisées

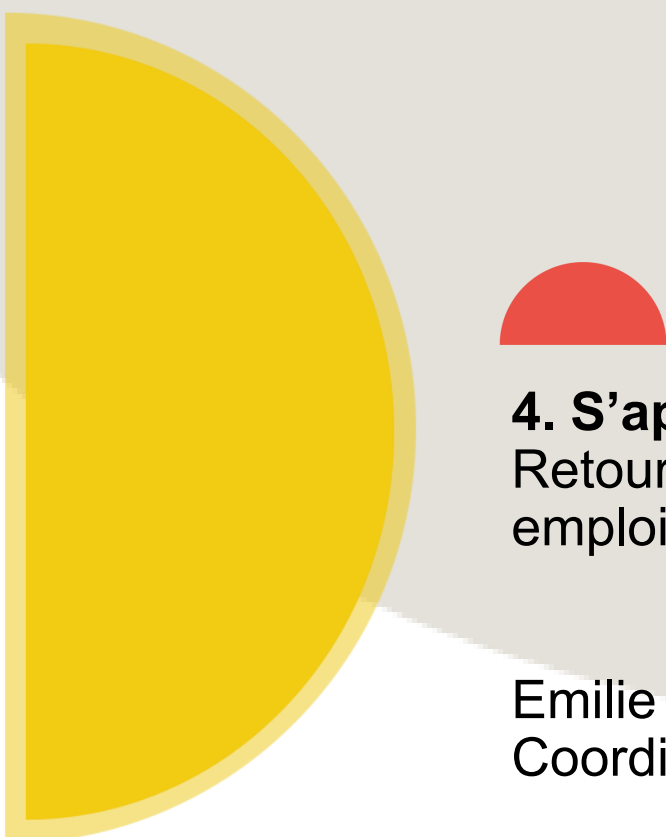


Maintenir durablement dans l'emploi

- Un aménagement n'est pas figé
- Suivi rapproché au début, puis espacé selon l'évolution.
- Réévaluer les aménagements

Messages à retenir

- Ne pas attendre la reprise : le maintien dans l'emploi se prépare tôt.
- Partir des conséquences fonctionnelles et des exigences du poste, pas du seul diagnostic
- Travailler en pluridisciplinarité
- Un aménagement efficace est co-construit, évolutif et réévalué dans le temps.



4. S'appuyer sur l'expérience et le collectif

Retour sur la pair-aidance et témoignage d'un retour en emploi après un cancer

Emilie NOIRET

Coordinatrice du réseau Pair-Aidance au CDG 59

Sandrine MARZIN

Cheffe de projet maintien dans l'emploi et handicap à la Ville et à la Communauté urbaine de Dunkerque

Le dispositif de Pair-Aidance



L'équipe Mission d'Accessibilité et de Maintien à l'Emploi
au service des agents en arrêt et de leurs collectivités

Origines du projet

2020



Deux recherches-actions croisées dans l'objectif de :

- Proposer des solutions aux agents en arrêt de longue durée
- Accompagner le maintien à l'emploi des agents traversant un cancer

2022



De nouvelles actions mises en œuvre :

- Création des groupes de soutien mettant en évidence l'intérêt du collectif
- Sensibilisation au maintien à l'emploi comme facteur de santé
- Projection sur la notion de paire-aidance et d'accompagnant ex-pair

2024



Soutien de la CNRACL pour développer un nouveau dispositif

2025

Lancement des groupes de soutien et du réseau

La Pair-Aidance au CDG 59

Un accompagnement du
CDG 59 pour les agents
en arrêt, afin de favoriser
le maintien dans l'emploi
et rompre avec les
situations d'isolement !



www.cdg59.fr

C'est une méthode de soutien entre PAIRS
qui permet de :

- S'accorder un espace pour s'exprimer **librement** et **sans jugement** sur sa situation,
- S'assurer d'être **compris** en **partageant son vécu** avec des personnes qui traversent des expériences similaires,
- Profiter des échanges pour faire émerger des **solutions**,
- Reprendre **confiance en soi** et développer son **pourvoir d'agir**.

Au CDG 59, ce dispositif se traduit par deux axes :

- ✓ L'accompagnement des agents en arrêt
- ✓ Le réseau de pairs-aidants

Ce dispositif est soutenu par la CNRACL.

1) Les groupes d'accompagnement

PRINCIPES

- Un binôme d'animation sur chaque territoire
- Des groupes de 8 agents en arrêt longue durée
- Une rencontre par mois pendant 1 an
- Un programme évolutif pour préparer la reprise d'activité



ACTION

2025: 3 groupes constitués
22 personnes accompagnées

2026 : 2 groupes en cours



2) Le réseau de pairs-aidants

PRINCIPES

Mettre en relation un ancien agent en arrêt avec un agent actuellement en arrêt pour mettre à profit la **ressource expérientielle**.

Un réseau de 4 paires-aidantes disponibles sur tout le Département pour :

- Des rencontres individuelles en fonction de la problématique
- Des mises en relation avec des interlocuteurs appropriés à la situation
- Une intervision réalisée en réunion mensuelle animée par la coordinatrice du CDG 59



3) Le soutien aux collectivités

➤ Événements de sensibilisation

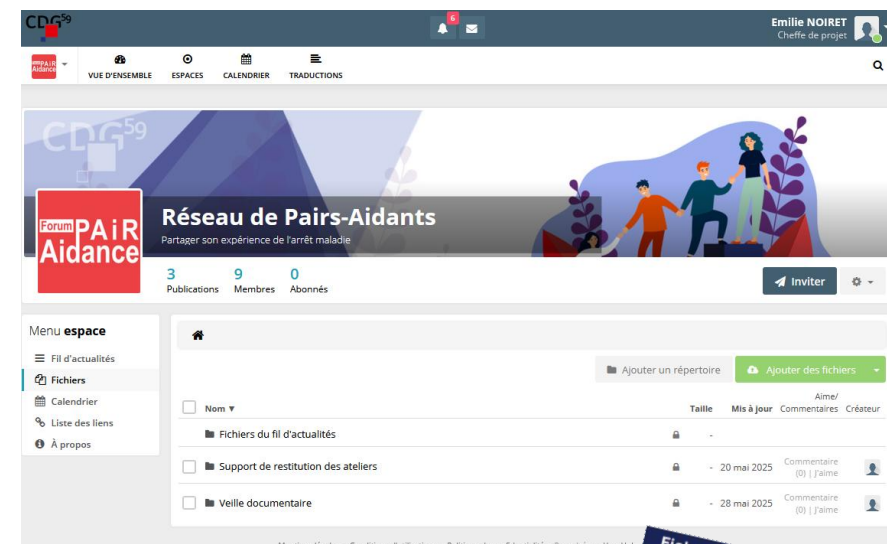
Pour donner de la visibilité aux actions en faveur du maintien à l'emploi pendant un cancer

➤ Développement d'outils

Comme par exemple le guide [AGENT EN ARRET : Que faire ?] pour maintenir le contact avec l'agent en arrêt

➤ Projet de plateforme collaborative

Un espace numérique qui centralise les informations et met en lien les interlocuteurs



1 CONTEXTE

Quelques données de l'Observatoire Régional de l'Emploi

En 2023, l'absentéisme dans la Fonction Publique Territoriale atteignait **9,6%** (52% étaient des CHD).

Et la moyenne des arrêts (tous statuts confondus) représentait **51 jours d'absence par an.**



Retrouvez le bilan RSU complet sur <https://www.cdg59.fr/ressources/observatoire-regionale-emploi>

Le maintien du lien : un équilibre gagnant/gagnant

Un accompagnement de l'agent, pas à pas, pendant et après son arrêt, permet de contourner ses inquiétudes et de lui assurer un équilibre entre un temps de récupération nécessaire et une reprise sereine pour tous.

Garder le lien, pendant l'arrêt, invite l'agent à être transparent sur ses besoins et facilite la communication des informations nécessaires à la préparation de son retour en activité.



- ✓ INFORMATIONS
- ✓ COMMUNICATION
- ✓ COLLABORATION
- ✓ ANTICIPATION
- ✓ RESPECT DE ET DEVOIRS DE CHACUN



Informations et Contact

- Vous êtes une collectivité ou une association

- Diffuser le mail d'information aux **agents de la FPT** en arrêt
- Communiquer le flyer et transmettre la fiche contact
- Ou orienter vers la page du CDG 59 <https://www.cdg59.fr/cdg-59/prevention-sante/action-du-pole/pair-aidance-1>



- Vous êtes un agent

- Contacter le **03 59 56 88 75** ou pair-aidance@cdg59.fr
- Compléter et transmettre la fiche contact
- Rencontrer une personne de l'équipe avant intégration dans un groupe

Pair-aidance

Émilie NOIRET



03 59 56 88 75



noiret.e@cdg59.fr

CONTACTS



Sandrine MARZIN

Cheffe de projet maintien dans l'emploi et handicap à la Ville et à la Communauté urbaine de Dunkerque

Témoignage:

*Etre entouré d'amour,
Mais se sentir profondément seul*

*Avoir envie d'avancer
Mais être cloué par la fatigue*

*Vouloir être seul,
Mais aussi entouré*

*Se sentir fort,
Mais fragile à la fois*

*Etre épuisé,
mais incapable de dormir*

*Avoir besoin d'aide,
Mais sans oser demander*

*Avoir envie d'en parler,
Mais peur d'ennuyer*

*Vouloir qu'on nous comprenne,
Mais sans avoir à expliquer*

*Espérer,
Mais redouter en même temps*

*Etre reconnaissant envers la médecine,
Mais en colère contre les effets secondaires*

*Etre rassuré par les examens médicaux,
Mais les redouter comme la peste*

*Avoir l'impression de renaître,
Mais de vieillir prématurément en même temps*

Pendant et/ou après la maladie,
une vie qui se tisse de
contradictions intérieures*...

Les fatigues qu'on ne voit pas...

La maladie fatigue bien au-delà du visible. Derrière les sourires, il y a souvent des fatigues silencieuses...

La fatigue du corps

La fatigue des traitements et des effets secondaires

La fatigue du cerveau

La fatigue émotionnelle

La fatigue des rendez-vous médicaux

La fatigue d'expliquer, encore et encore

La fatigue administrative

La fatigue sociale

La fatigue mentale de l'incertitude

La fatigue de devoir toujours être « fort »

La fatigue du quotidien

La fatigue de longue durée



5. Des ressources pour passer à l'action

Présentation de l'outil numérique « Cancer & emploi » et du Guide pratique du FIPHFP

Fleur SANNIER, Handi-pacte Hauts-de-France
Alexia BOURIT, Handi-pacte Occitanie



Fleur SANNIER

Handi-pacte Hauts-de-France

Cancer & Emploi : un outil pour s'informer et s'orienter

Un point d'entrée unique pour accompagner les situations de cancer dans la vie professionnelle

Un objectif

Faciliter l'accès à une information claire, fiable et actualisée sur le cancer et l'emploi.

Pour qui ?

Agents concerné • Employeurs • Collectif de travail • Managers

Pour quoi faire ?

Identifier les démarches, les interlocuteurs, les dispositifs et les ressources adaptés à chaque situation.

Une navigation simple et intuitive

Des parcours organisés selon les besoins de chacun, de l'annonce de la maladie au maintien ou retour en emploi.

→ Découvrons maintenant l'outil « Cancer & Emploi »



Alexia BOURIT

Handi-pacte Occitanie

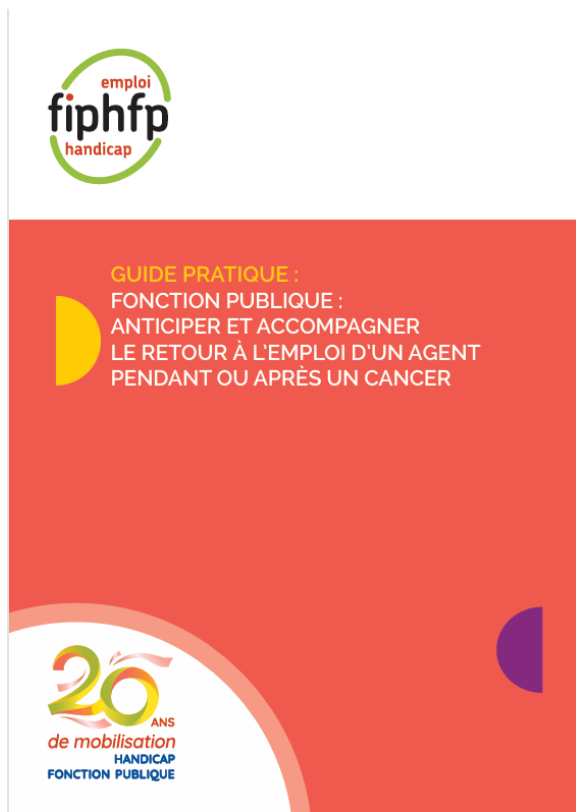


GUIDE PRATIQUE :

Fonction publique: anticiper et accompagner le retour à l'emploi d'un agent pendant ou après un cancer

*Un retour réussi ne se prépare pas le jour de la reprise.
Il s'anticipe pendant l'arrêt, se construit avec l'agent et
s'ajuste dans la durée*

Maintenir le lien, préparer la reprise, adapter le travail, suivre dans la durée



[Télécharger le guide](#)

Cancer et emploi : un enjeu humain, professionnel et collectif



- **3,8 millions** de personnes vivent avec ou après un cancer
- Environ **35 000 agents publics** seraient concernés chaque année
- Cinq ans après le diagnostic, le taux d'emploi passe de **87,3 % à 75,9 %**

Guérir ne signifie pas toujours retrouver immédiatement ses capacités, son rythme ou sa place dans le collectif.

Un guide conçu comme une boîte à outils

Pour les RH, référents handicap, managers, services de santé au travail et agents



1. Comprendre

Les effets du cancer et des traitements sur la vie professionnelle

2. Agir

Une démarche en quatre étapes, de l'arrêt au suivi durable

3. Outiller

Des courriers, trames d'entretien, fiches managers et repères statutaires

4. Mobiliser

Les bons acteurs, dispositifs et financements

Quatre étapes pour sécuriser le retour



1. Maintenir le lien

Avec l'accord de l'agent

Sans intrusion ni pression

En laissant l'agent choisir le rythme et le canal

2. Préparer le retour

Évaluer les besoins et les capacités fonctionnelles

Organiser une visite de préreprise

Construire un plan de retour partagé

3. Accompagner la reprise

Prévoir une reprise progressive

Adapter les horaires, les tâches ou l'environnement

Préparer le manager et, avec l'accord de l'agent, le collectif

4. Suivre et ajuster

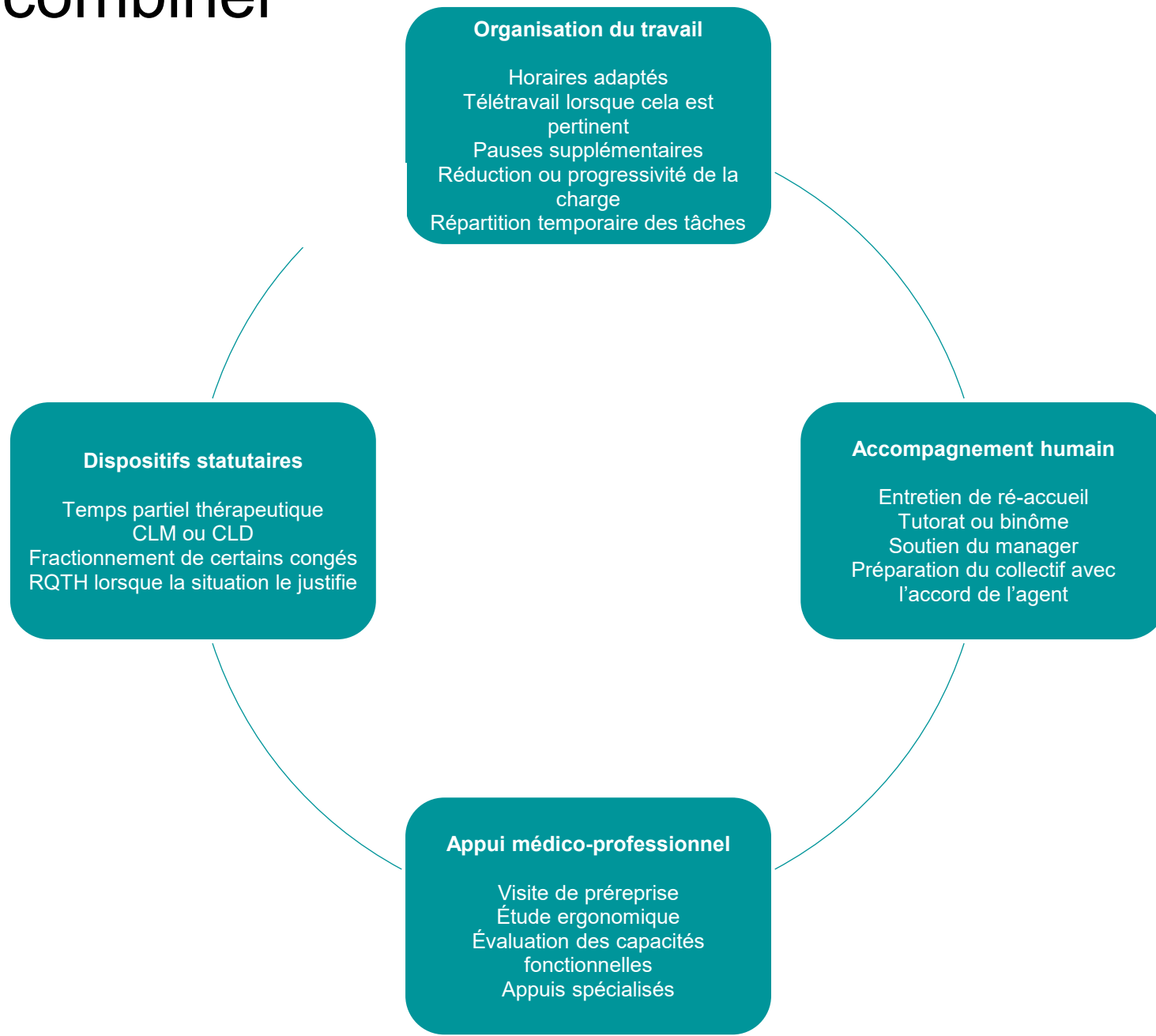
Programmer des points réguliers

Évaluer les aménagements

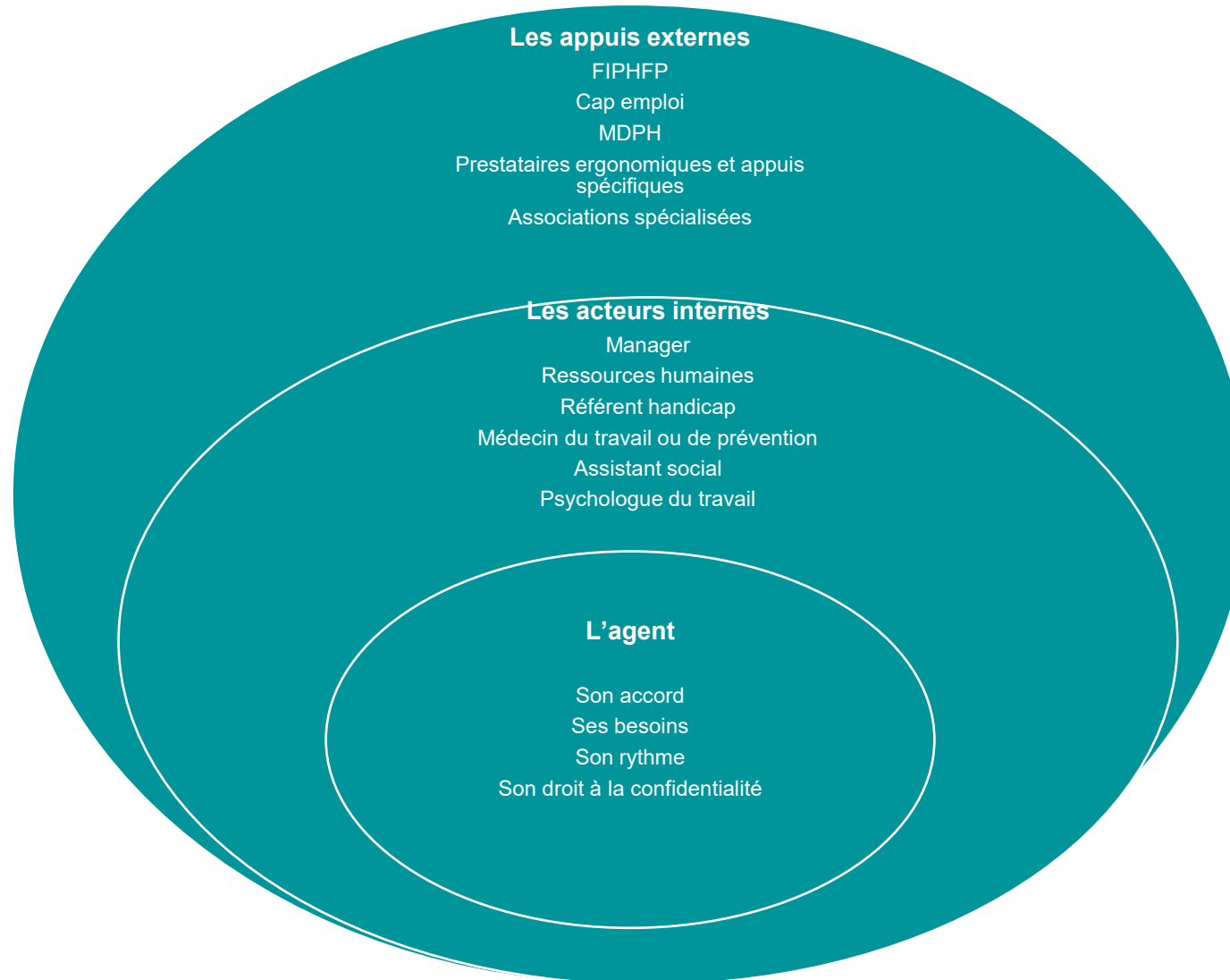
Ajuster la charge, le rythme et les objectifs

Les leviers à combiner

Il n'existe pas un dispositif unique, mais un bouquet de solutions



Une responsabilité partagée, avec l'agent au centre



3 idées à retenir



1. Ne pas attendre le jour de la reprise pour agir.
2. Construire le retour avec l'agent, et non pour l'agent.
3. Considérer le retour comme un processus progressif, collectif et révisable.



Isabelle CHAVOT

Directrice territoriale du FIPHFP en Hauts-de-France



**MERCI POUR VOTRE
ATTENTION**