

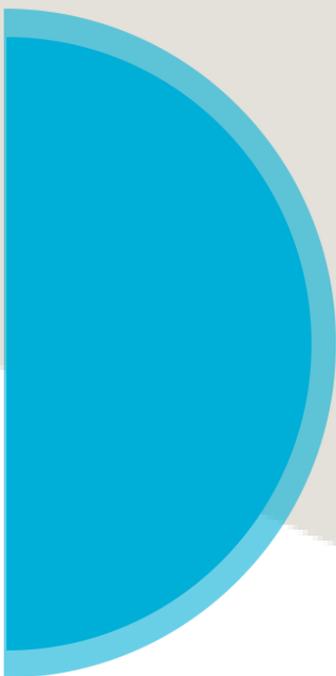


# HANDI-PACTE OCCITANIE

*COLLOQUE*

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

*10 DÉCEMBRE 2024*



# Ouverture du colloque

# Propos liminaires

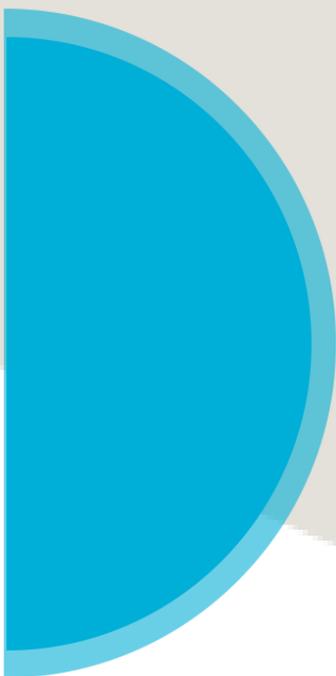
---



**Agnès Fichard Carroll**

Vice-Présidente chargée de la formation et  
de la vie universitaire

Université de Montpellier



# Propos introductifs

## Les actualités du FIPHFP

---



**Marc Guerrier de Dumast**  
Directeur Territorial Handicap

**Caroline Mauvignier**  
Chargée de mission pour la recherche et  
l'innovation

**FIPHFP**

# La feuille de route 2025 du Handi-Pacte

---



**Pierre Jolidon**

Animateur du Handi-Pacte Occitanie

**Amnyos**

# La feuille de route 2025 du Handi-Pacte



## Réunions des référents handicap



- Webinaire de présentation du guide reclassement des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique (ouvert au national)
- Le FALC
- Accompagner les troubles du spectre de l'autisme (appui CDG 34 et du réseau Autisme et Emploi en Milieu Ordinaire)
- Réunion conjointe avec l'ANFH
- Les nouvelles conventions FIPHFP et présentation du guide du Handi-Pacte "bâtir et mettre en œuvre une politique handicap"

## Club des médecins du travail et de prévention



- Accompagner le retour à l'emploi suite à un cancer, le rôle des équipes pluridisciplinaires.  
Le binôme médecin du travail / référent handicap au service de l'accompagnement des agents : modalités de coopération, organisation...
- 

## Club DRH



- La génération Z et le handicap : comment sourcer ces publics, activer les bons réseaux, ...

# La feuille de route 2025 du Handi-Pacte



## Réunions auprès de publics spécifiques



- Club des employeurs conventionnés
- Réunion d'information SPE
- Réunion d'information nouveaux référents handicap
- Action commune avec l'Agefiph
- Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France
- Réunions d'échange de pratiques dans la FPT, FPH et FPE
- Club des CDG

## Réunion des conseillers mobilité-carrière



- En lien avec la PFRH, réunion des conseillers carrière mobilité (CCH)
- Mise à disposition d'un kit à destination des CCM dédié au handicap au travail

## Travaux auprès des associations de cadres de la Fonction Publique



- Etude relative aux besoins des principales associations de cadres de la Fonction Publique Territoriale
- Organisation expérimentale de une rencontre des associations de cadres de la Fonction Publique Territoriale (AMF, AITF, SNDCGT, ATTF,...) et envisager son essaimage sur d'autres Fonctions Publiques dans les années futures

# La feuille de route 2025 du Handi-Pacte

---

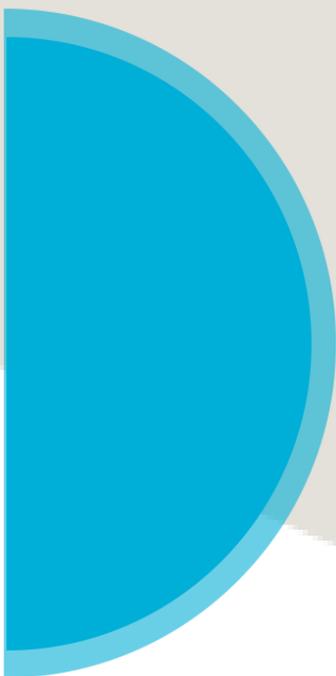


**Anniversaire – les 20 ans du  
FIPHFP**

**Guide pratique « Bâtir et  
mettre en œuvre une  
politique handicap dans la  
Fonction Publique, incluant  
le conventionnement  
FIPHFP »**

**Actions durant la SEEPH**

**Série de podcasts X6**



# Objectifs du colloque et contextualisation

# Ordre du jour :

---



## Matinée :

- Éléments de contextualisation
- 1/ Comprendre le cancer et ses impacts – [Alexandra Jover](#)
- 2/ Grand témoin : [Isabelle Arnaud-Roy](#)

## Après-midi :

- 3/ Les outils, acteurs et bonnes pratiques mobilisables par les employeurs – [Claire Désarnaud](#)
- 4/ Témoignage : [Céline Vidal](#), [Valérie Lauren](#)
- Conclusion et évaluation du colloque

# Objectifs du colloque :

---



- 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
- Repérer l'écosystème mobilisable par les employeurs publics pour accompagner leurs agents
- Comprendre et accompagner les craintes de l'agent pour construire un parcours de reprise adapté et durable
- Présenter le guide élaboré par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie / FIPHFP

# Le cancer : de quoi parle-t-on ?

---

Rendez-vous sur **my.beekast.com**

Et saisissez le code: **332240**



## Question 1 Beekast

Le mot cancer tire son origine du mot grec «karninos». Selon-vous que signifie ce dernier ?

- Maladie
- Crabe
- Pissenlit



## Question 1 Beekast



Le mot cancer tire son origine du mot grec «karninos». Selon-vous que signifie ce dernier ?

- Maladie
- **Crabe**
- Pissenlit

# Le cancer : de quoi parle-t-on ?

---



- Une maladie décrite depuis l'Antiquité, avec une comparaison faite par Hippocrate des tumeurs à un crabe, leur donnant le nom grec de « karkinos » et « karkinoma »
- Le cancer désigne un **ensemble de maladies caractérisées par une prolifération incontrôlée de cellules anormales dans le corps**. Ces cellules peuvent former des **tumeurs solides** ou envahir le **système sanguin et lymphatique**, compromettant ainsi le fonctionnement normal des organes et des tissus affectés.
- Selon l'INCa, le cancer résulte sur le plan biologique de la **survenue d'un dysfonctionnement au niveau de certaines cellules de l'organisme**. Sur le plan **médical**, le mot « cancer » désigne en fait un **groupe de maladies très différentes** les unes des autres.

*Source : Handi-Pacte Occitanie, Guide pratique : « Fonction publique : anticiper et accompagner le retour à l'emploi d'un agent pendant ou après un cancer », Novembre 2024*

## Question 2 Beekast



Selon vous, quel est l'ordre de grandeur correct concernant le nombre de nouveaux cas de cancer en France en 2023 ?

- 50 000
- 400 000
- 950 000

## Question 2 Beekast



Selon vous, quel est l'ordre de grandeur correct concernant le nombre de nouveaux cas de cancer en France en 2023 ?

- 50 000
- **400 000**
- 950 000

# 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

## Question 3 Beekast



Selon vous, quelle est la proportion de cancers qui pourraient être évités en changeant des comportements et des modes de vie ?

- 1/10e du nombre total de cancers
- 1/3 du nombre total de cancers
- La moitié du nombre total de cancers

## Question 3 Beekast



Selon vous, quelle est la proportion de cancers qui pourraient être évités en changeant des comportements et des modes de vie ?

- 1/10e du nombre total de cancers
- 1/3 du nombre total de cancers
- **La moitié du nombre total de cancers**

# 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

## Question 4 Beekast



Selon vous, sur l'ensemble des salariés en France, combien sont confrontés à au moins un agent cancérigène ?

- 5%
- 10%
- 20%

## Question 4 Beekast



Selon vous, sur l'ensemble des salariés en France, combien sont confrontés à au moins un agent cancérigène ?

- 5%
- **10%**
- 20%

# 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 handicap et ses impacts

---



**Alexandra Jover**

Fondatrice de l'association SARA

# Cancer & travail

# Un enjeu important pour tous



De plus en plus d'actifs touchés par un cancer

80% reprennent une activité professionnelle

1 personne sur 3 quitte ou perd son emploi

20% des salariés déclarent avoir fait l'objet de mesures discriminatoires

## Un sujet tabou

**51 %**

**des actifs pensent encore qu'il est  
difficile de révéler son cancer**

**Peur de perdre son poste**

**Peur d'être catalogué·e comme  
uniquement malade**

**Manque d'information et dispositifs  
au sein des entreprises**

...

**36 %**

**des entreprises pensent  
ne pas être au courant de tous les cas  
de cancer dans l'entreprise**

# **Cancer & travail : la situation**

# **Cancer : Faire face à la maladie**



# Le parcours patient

## L'annonce

### Choc émotionnel

Peurs

Questionnements



## Les traitements

### Parcours fastidieux

Traitements nombreux

Traitements lourds

Effets secondaires



## L'après

### Redescente difficile

Effets secondaires

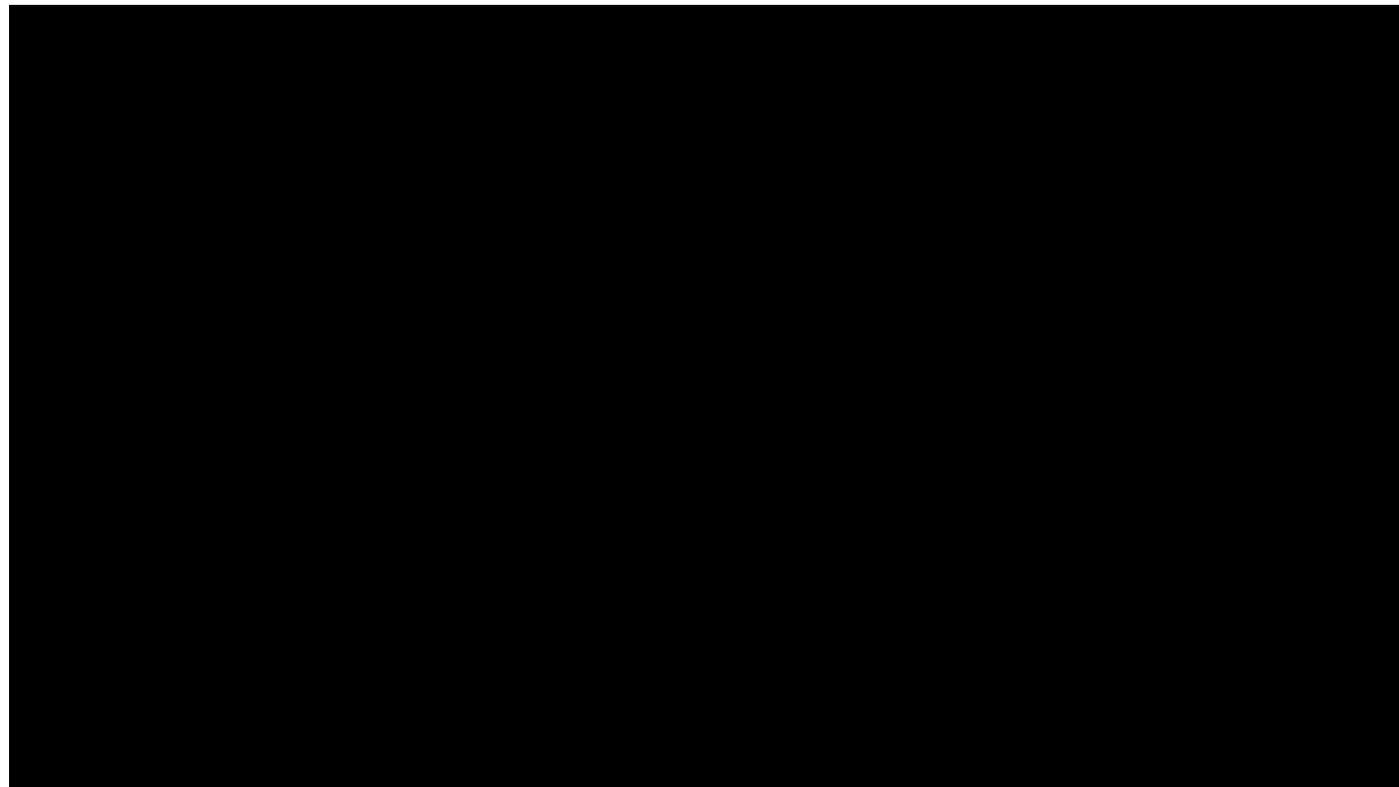
Perte de confiance

Difficultés financières



# Témoignages

L'annonce



## Les traitements

LE PROTOCOLE DE TRAITEMENT

# Témoignages

L'après

« Malgré un chef d'entreprise très compréhensif, empathique et qui m'a permis de reprendre à mon rythme, la reprise s'est avérée plus difficile que prévue.

La prise de conscience chez mes collègues de l'impact réel de cette épreuve, des traitements subis notamment la chimiothérapie et des traitements en cours a été inégale.

J'ai ainsi pris conscience de ce qu'est le handicap invisible. »



# Et après ?

*L'après maladie : une redescente presque aussi difficile que faire face aux traitements*



Sentiment  
d'abandon

Perte de  
repères

Perte de confiance

Gestion des effets  
secondaires

## Question 5 Beekast



Selon vous, combien de temps les effets secondaires des traitements peuvent persister ?

- 2 ans
- 3 ans
- 4 ans
- 5 ans

## Question 5 Beekast



Selon vous, combien de temps les effets secondaires des traitements peuvent persister ?

- 2 ans
- 3 ans
- 4 ans
- **5 ans**

# Des effets secondaires qui persistent

**63,5 %**

des personnes souffrent de séquelles  
dues au cancer ou aux traitements 5  
ans après le diagnostic

**Fatigue**

**Anxiété, dépression**

**Difficultés de concentration et de mémoire**

# Vulnérabilité & performance

# 「*Oui j'ai un cancer*」

**Je suis**

Un être humain avec des émotions

Une personne qui a eu des difficultés et qui les a surmontées

**Je ne suis pas forcément,**

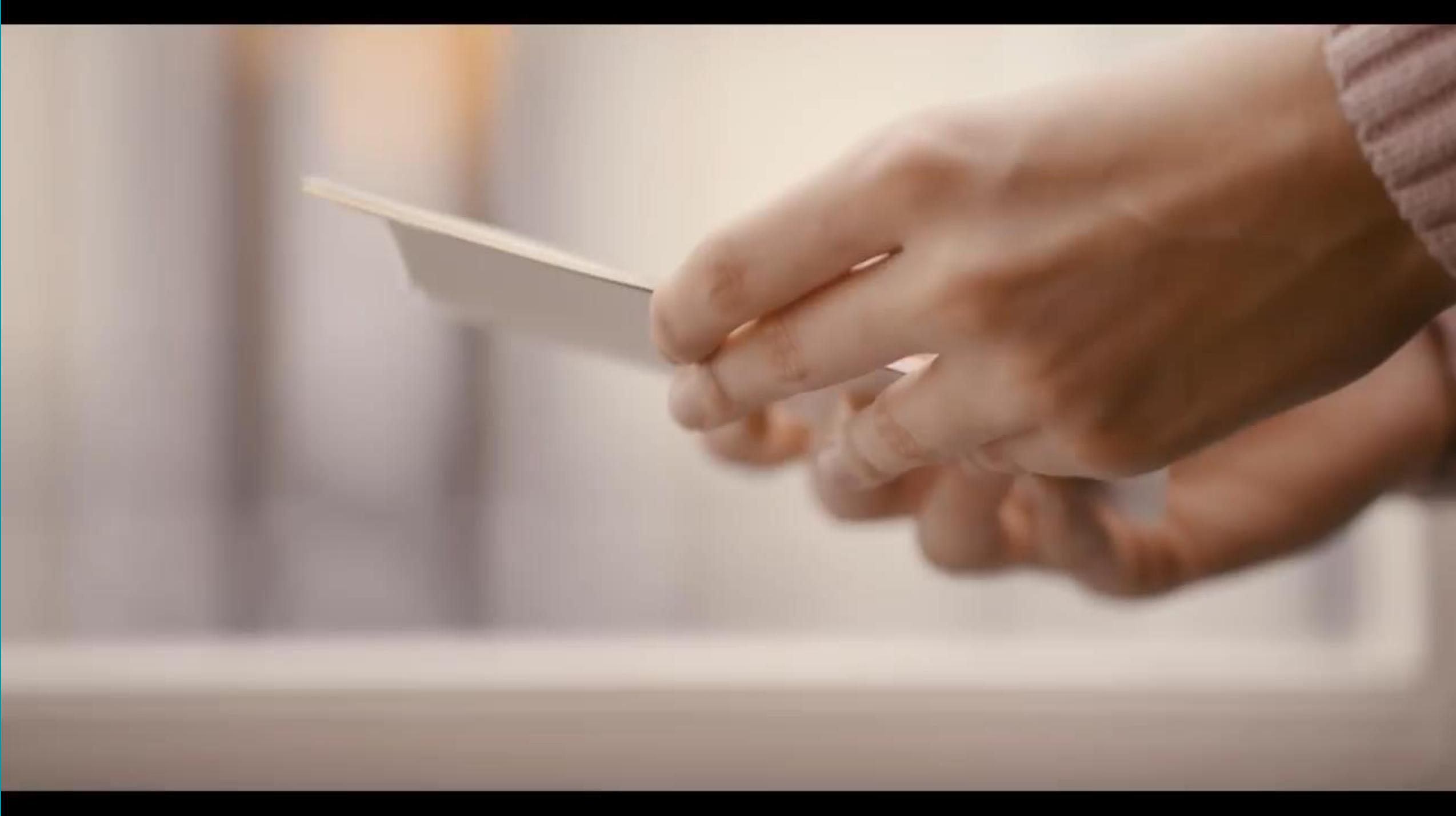
Une personne amaigrie

Une personne qui n'a plus de cheveux

Une personne qui a des cernes



# Compétence Fighting Cancer



# L'entreprise face au cancer

# Le temps de l'entreprise

## L'annonce

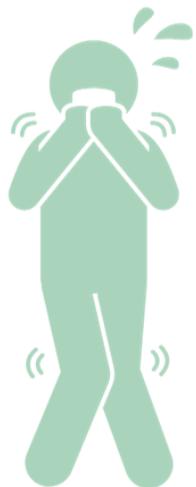
### Choc émotionnel

Impuissance

Peurs

Maladresse

Stress



## L'absence

### Réorganisation interne

Remplacement ?

Partage des tâches ?

Concertation avec l'équipe



## Le retour

### Questionnements

Ce qu'on dit ?

Ce qu'on ne dit pas ?

Gestion de l'après



# **Cancer & travail :** **Comment agir ?**

# Favoriser le retour & maintien : une nécessité

## Performance sociale & économique de l'entreprise

Préserver les liens sociaux

Diminuer les coûts liés à l'absentéisme\*

Renforce l'engagement et l'implication des collaborateurs

Favoriser la confiance des collaborateurs (exemplarité)

Stimuler la motivation

\*Source : baromètre cancer@work

# Maintenir le lien, comment ?

Une décision partagée : Discuter en amont de comment et qui garde contact

Tenir informer des changements dans l'entreprise

Créer des occasions de se voir de façon formelle et informelle



**L'accord du salarié concerné est indispensable**

# Instaurer de la confiance et de la communication



*Être présent  
Sans jugement*

**Faire preuve  
d'écoute active**



*Regarder les signes  
Rester ouvert*

**Être attentif à  
l'autre**



*Être dans la compréhension  
Et non dans la projection*

**Être dans  
l'empathie**

# Limiter les ruptures, pourquoi ?

## Favoriser le retour du salarié

Conforter le sentiment  
d'appartenance

Diminuer l'appréhension ou  
le stress du retour

Instaurer la confiance et  
l'échange

Permettre un retour  
durable

\*Source : baromètre cancer@work

# Anticiper la reprise



**Informer, accompagner** sur leurs questionnements / problématiques pour **anticiper la reprise**



**Faciliter** l'accès à des aménagements et droits



**Travailler en amont** sur la reprise du poste de travail

L'accord du salarié concerné est indispensable

# Et puis...

## Sensibiliser



*Oser parler de la  
maladie en  
entreprise  
Lever les tabous*

## Soutenir



*Ecoute le·a salarié·e  
et le·a soutenir dans  
ses démarches et  
dans son retour au  
travail*

## Accompagner



*Accompagner le·a  
salarié·e, le collectif,  
collègue  
(organisation,  
émotion)*



## Pour conclure

*L'inclusion des personnes malades c'est avoir l'audace de continuer à capitaliser sur un collaborateur qui choisit la vie !*

*Avoir la chance de continuer à travailler, à s'engager dans des projets collectifs au sein de l'entreprise c'est continuer à exister !*

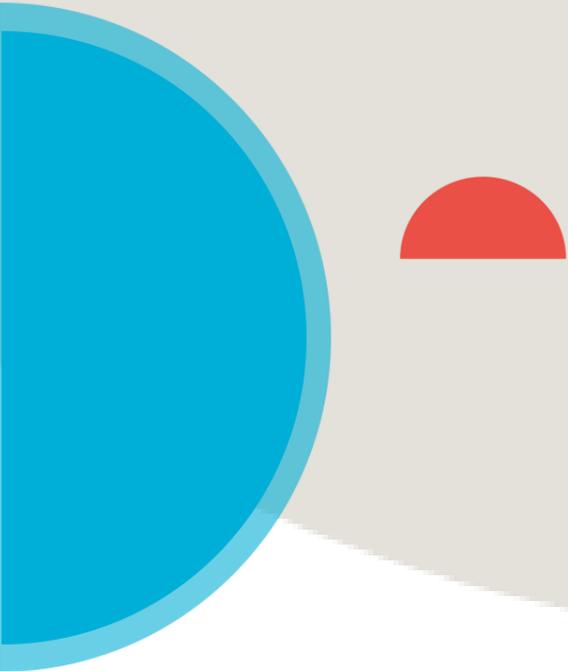
*Adopter la bienveillance et la tolérance au moment où le collaborateur en a le plus besoin, c'est la promesse d'un engagement encore plus fort à l'avenir.*

**Des questions ?**





**Merci!**



## 2/ Notre grand témoin

## 2/ Notre grand témoin

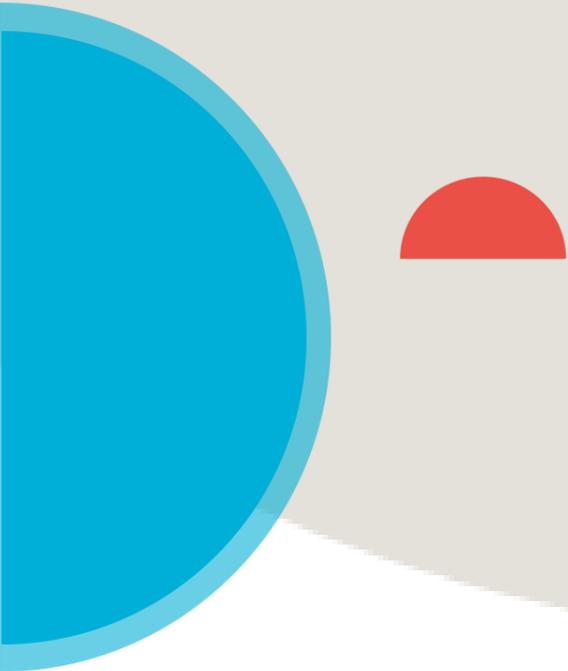
---



**Isabelle Arnaud-Roy**

Directrice générale adjointe en charge des  
Ressources

**Etablissement Public du Capitole**



**Pause déjeuner**

# PAUSE DEJEUNER





### **3/ Les outils, acteurs et bonnes pratiques mobilisables par les employeurs**

### 3/ Les outils, acteurs et bonnes pratiques mobilisables par les employeurs

---



**Claire Désarnaud**  
Associée engagée

**WeCare@Work**

# Accompagner les situations

Concrètement, comment faire ?

---

# Accompagner les situations

Concrètement, comment faire ?



Nos 3 clés :

1/ Libérer la parole

2/ Monter en compétence

3/ Mettre en place des process d'accompagnements

Vous n'êtes pas seul, de nombreux acteurs peuvent être mobilisés !

# 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

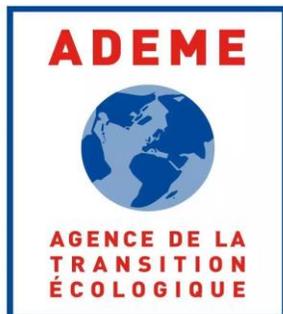
Organisation d'un cycle de webinaires pour parler cancer et travail tout au long de l'année, avec le partage d'infos clés sur l'intranet et dans la newsletter interne : mars bleu sur le cancer colorectal, avant l'été sur les cancers de la peau, octobre rose sur les cancers féminins, novembre sur les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



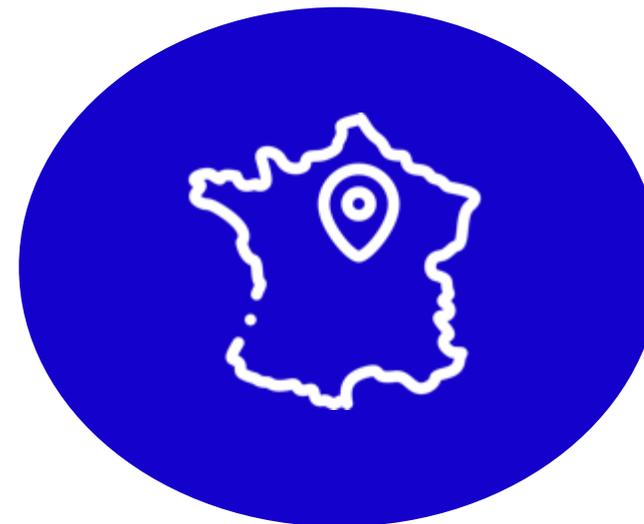
## Pour les personnes

- 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

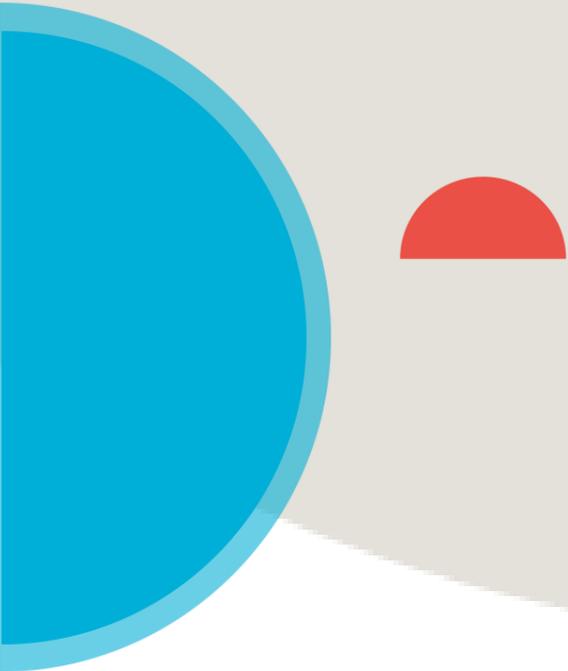


## Pour la société

Maintien en emploi = maintien de notre système de Sécurité sociale

La parole est à vous

**Des questions ?**



## 4/ Témoignage

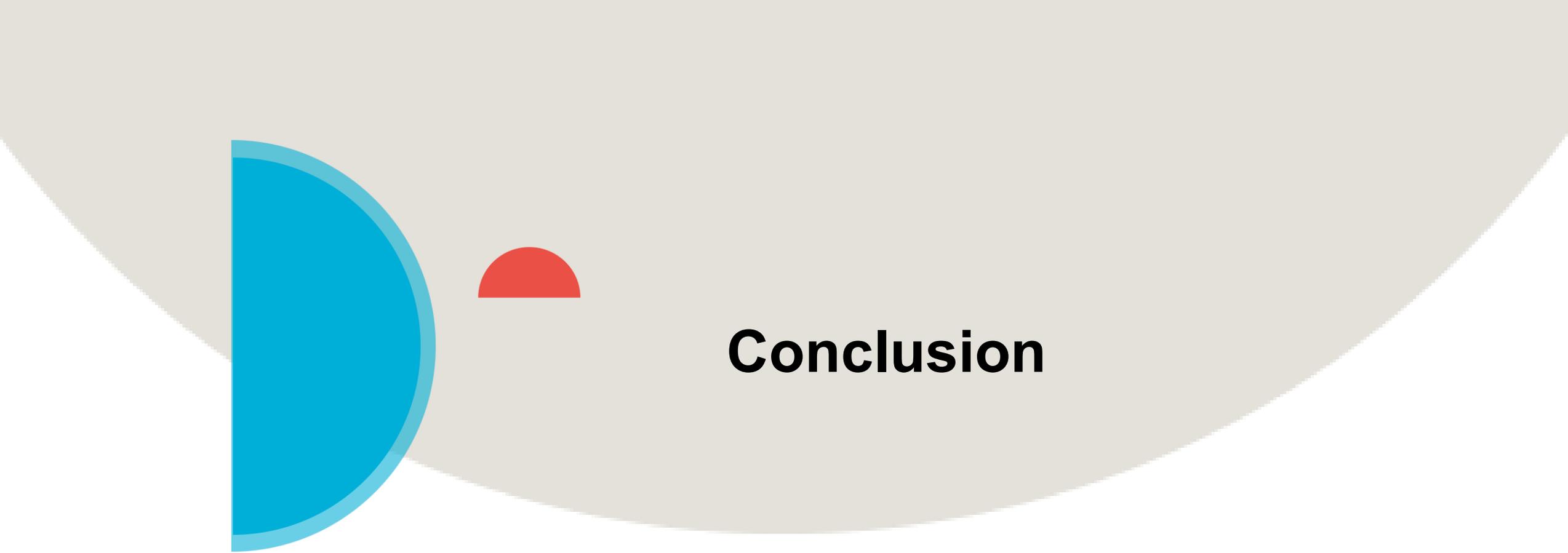
## 4/ Témoignage

---



Céline **VIDAL** & Valérie **LAURENT**

**Commune de Laudun-l'Ardoise**



**Conclusion**



# Evaluation

---



forms.gle/**k1YkrdQ6eBi1WGrh8**

# Conclusion

---



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