



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CANCER ET EMPLOI

CARTOGRAPHIE INTERACTIVE DES ACTEURS, AIDES ET DISPOSITIFS

(Dernière mise à jour – Mai 2024)



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Cette étude a été réalisée en 2021 par Eurogroup pour le compte de l'Institut national du cancer. Cette synthèse a pour but de présenter les acteurs principaux du maintien en emploi. Pour des facilités de lectures et navigation, un effort de synthèse a été réalisé et certaines mentions pourraient manquer d'exhaustivité.

Nous vous invitons à vous rendre sur le site des acteurs partenaires cités dans ce document pour plus d'informations.

Le document est interactif via entre autres le bandeau affiché en haut de chaque page :



Organismes d'accompagnement

Dispositifs du maintien en emploi

Fiche descriptive par dispositif



Contexte et objectifs du document

Ce document constitue la cartographie des **aides et dispositifs du maintien en emploi** mobilisables par les **travailleurs atteints de cancer** réalisée par le cabinet Eurogroup Consulting à la demande de l'Institut national du cancer en septembre 2021.

Cet état des lieux s'inscrit dans le cadre de la **Stratégie décennale de lutte contre les cancers 2021 -2030**, et plus particulièrement son axe 2 « limiter les séquelles et améliorer la qualité de vie », qui vise notamment à améliorer le maintien ou le retour en emploi des personnes atteintes de cancer.

Ce document a pour objectifs de :

-  Présenter la **méthodologie** employée pour construire la cartographie (**critères** de la recherche, **périmètre**) ;
-  Proposer une **catégorisation** des dispositifs de maintien en emploi mobilisables par les travailleurs atteints de cancer ;
-  Décrire les acteurs et les dispositifs du maintien en emploi via des **fiches synthétiques**.



Cette cartographie recense l'ensemble des dispositifs portés par des **institutions et organismes d'Etat**. Quelques dispositifs portés par des **associations ou des tiers privés** apparaissent à titre d'exemple, néanmoins, ces dispositifs et acteurs locaux étant pléthoriques, il a été choisi de ne pas les recenser tous.

Définition des catégories de dispositifs recensés

Catégories des dispositifs recensés



Analyse de la situation



Aménagement du poste de travail



Aménagement du temps de travail



Compensation de la perte de revenus



Aides à la création d'entreprises



Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise



Formations



Dispositifs d'information



Dispositifs spécifiques aux employeurs



Finalités des dispositifs recensés dans chacune des catégories

Identifier les besoins des travailleurs afin de permettre un maintien ou un retour en emploi

Aménager le poste de travail afin que le travailleur exerce son activité professionnelle dans les meilleures conditions

Adapter le rythme de travail des travailleurs afin de permettre un maintien dans l'emploi durant la maladie ou d'assurer un retour progressif et adapté après la maladie

Aider financièrement les travailleurs en compensant la perte financière induite par la maladie

Conseiller et financer les travailleurs atteints de cancer engagés dans la création d'activité ou d'entreprise

Assurer l'accompagnement des travailleurs ne pouvant pas être maintenus à leur poste

Former les travailleurs afin de faciliter le maintien en emploi ou d'ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi

Informar sur les aides et dispositifs mobilisables par les différents acteurs du parcours de retour et maintien en emploi (employeur, travailleur et professionnels de santé)

Accompagner les employeurs afin de faciliter le maintien en emploi, l'embauche et l'accompagnement des travailleurs

Les 59 dispositifs recensés ont été regroupés en 9 catégories

- 7 catégories de dispositifs mobilisables par les travailleurs atteints de cancer en fonction de leur finalité
- 1 catégorie regroupant les dispositifs d'information sur le maintien en emploi, qu'ils soient à destination des travailleurs, des employeurs, des professionnels de santé, etc.
- 1 catégorie regroupant les dispositifs à destination des employeurs

CATÉGORIES ET NOMBRE DE DISPOSITIFS MOBILISABLES PAR LES TRAVAILLEURS ATTEINTS DE CANCER (41 dispositifs)



Analyse de la situation



Aménagement du poste de travail



Aménagement du temps de travail



Compensation de la perte de revenus



Aides à la création d'entreprises



Outils d'aide à l'évolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

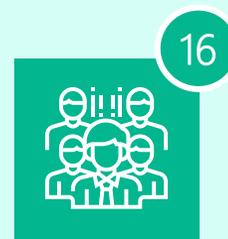


Formations

CATÉGORIE ET NOMBRE DE DISPOSITIFS D'INFORMATION À DESTINATION DES PATIENTS, DES EMPLOYEURS, DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ (2 dispositifs)



Dispositifs d'information



Dispositifs spécifiques aux employeurs

CATÉGORIE ET NOMBRE DE DISPOSITIFS À DESTINATION DES EMPLOYEURS (16 dispositifs)

NB : le nombre de fiches de la cartographie est inférieur au nombre total de dispositifs, certains d'entre eux ayant été regroupés sur une même fiche

Légende



Nombre de dispositifs recensés

Panorama des fiches sur les aides et dispositifs



Analyse de la situation

- #1 - Visites médicales
- #2 - Visites médicales de pré-reprise
- #3 - Etudes de postes et études ergonomiques
- #4 - Essai encadré
- #5 - EPAAST
- #6 - Prestations d'appuis spécifiques (PAS)
- #7 - Prestation d'Analyse de Capacités (PAC)
- #8 - Consultations médicales dans les CCPP



Aménagements du poste de travail

- #9 - Aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP
- #10 - Prestation compensation du handicap (PCH)



Aménagements du temps de travail

- #11 - Temps partiel thérapeutique (TPT)
- #12 - Horaires Individualisés



Compensation des pertes

- #13 - Pension d'invalidité
- #14 - Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)
- #15 - Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- #16 - Indemnité en capital forfaitaire / rente d'incapacité permanente
- #17 - Aides aux déplacements en compensation du handicap



Aide à la création d'entreprise

- #18 - Conseil et accompagnement à la création d'entreprise
- #19 - Aide à la création d'activité par des personnes handicapées



Evolution professionnelle

- #20 - Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)
 - #21 - Dispositif d'emploi accompagné
 - #22 - Aides à l'évolution professionnelle de l'AGEFIPH
 - #23 - Stage en Centre de pré-orientation (CPO)
 - #24 - Conseil en évolution professionnelle (CEP)
 - #25 - Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
 - #26 - Bilan de compétences
- Initiatives associatives pour le maintien et le retour en emploi



Formation

- #27 - Compte personnel de formation (CPF)
- #28 - Aides à la formation du FIPHFP
- #29 - Aides à la formation de l'AGEFIPH
- #30 - Formation en Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)



Dispositifs d'information

- #31 - Communication, information et sensibilisation des collaborateurs FP
 - #32 - Fiches d'information pour faciliter les démarches auprès des MDPH
- Dispositifs associatifs et privés d'information sur le cancer au travail



Dispositifs et aides pour les employeurs

- #33 - Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage/professionnalisation
 - #34 - Aides AGEFIPH pour l'insertion, le maintien ou l'évolution professionnelle
 - #35 - Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)
 - #36 - Aides financières à l'embauche du FIPHFP
 - #37 - Aides FIPHFP pour l'insertion, le maintien ou l'évolution professionnelle
- Initiatives associatives à destination des employeurs



Chacune des fiches est formalisée de façon identique, et permet de comprendre à qui s'adresse le dispositif, ce qu'il recouvre, dans quelle situation le mobiliser et quelles sont ses modalités de mise en œuvre

Nom du dispositif

Statut du travailleur selon les 4 régimes existants

Identification des conditions spécifiques pour bénéficier de l'aide ou du dispositif

Etat du cycle de l'emploi au cours de laquelle l'aide ou le dispositif est mobilisable.

Description détaillée des situations dans lesquelles l'aide ou le dispositif peut être mobilisé

#1 - VISITES MEDICALES

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ?

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre au médecin du travail de recueillir des informations sur la santé du travailleur et le lien entre sa santé et sa situation de travail. Si l'état de santé du travailleur le requiert, le médecin peut identifier et préconiser les mesures individuelles appropriées.

DESCRIPTION :

- Il s'agit d'une **visite médicale** avec le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interna en médecine du travail ou l'infirmier du service de santé au travail. Si le salarié est travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, le médecin du travail effectue une nouvelle visite.
- Lorsque la visite s'effectue avec un médecin du travail, ce dernier peut recommander des **aménagement et adaptations du poste de travail**, des préconisations de reclassement, des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur, ou sa réorientation professionnelle.

DANS QUELLE SITUATION ?

On distingue :

- La **visite initiale** de prévention et d'information, effectuée **dans les 3 mois** à compter de la prise de poste ;
- La **visite périodique**, qui est assurée par un professionnel de santé et a lieu au maximum **tous les 5 ans**. Si nécessaire, ce maximum peut être **ramené à 3 ans** ;
- La **visite occasionnelle**, **à la demande** du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Elle peut notamment être sollicitée lorsque l'agent **anticipe un risque d'invalidité**, dans une démarche de maintien dans l'emploi ;
- La **visite de pré-reprise** (cf. fiche #1) ;
- La **visite de reprise**, organisée dans un délai de **8 jours maximum après la reprise** en cas de maladie professionnelle, ou après une **absence d'au moins 30 jours** en cas de maladie non-professionnelle

DEMANDEUR

Demande émanant du salarié ou de l'employeur

FINANCEUR

Financement compris dans la cotisation de l'employeur au service de santé au travail

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- Visite périodique : si l'**état de santé**, les risques professionnels auxquels est confronté l'agent ou les conditions de travail le nécessitent, la périodicité est **fixée par le médecin** et n'excède pas 3 ans.
- Visite de reprise : dès que l'employeur a connaissance de la **date de fin de l'arrêt de travail**, il saisit le **service de santé au travail** qui organise la visite.

Rappel du type d'aide ou de dispositif

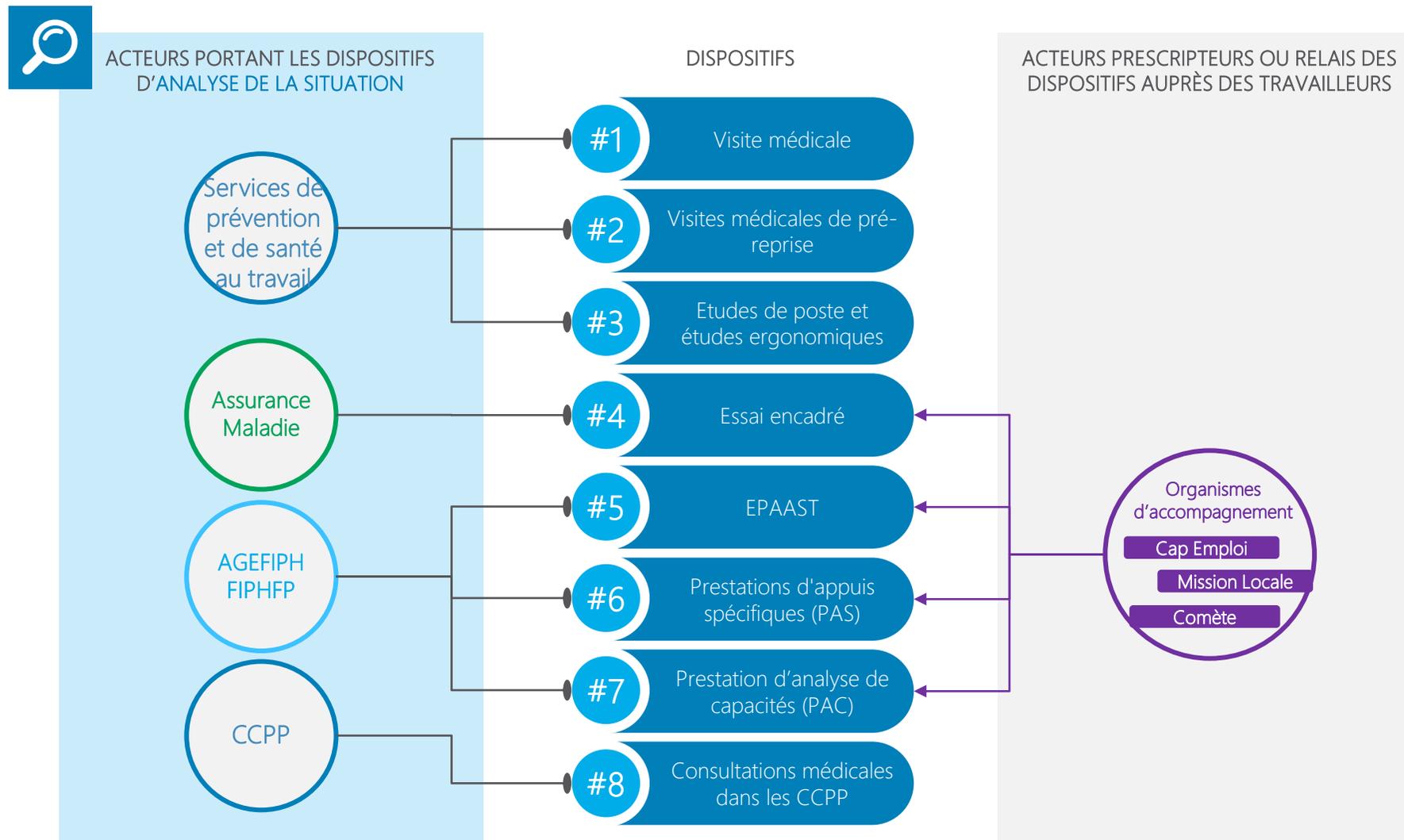
Description de la personne à l'origine de la demande

Description de l'organisme qui finance l'aide ou le dispositif

Description détaillée de la nature de l'aide ou du dispositif et de son objectif

Précision sur les conditions d'accès à l'aide ou au dispositif

Cartographie des dispositifs d'analyse de la situation et des acteurs qui en ont la charge



#1 – Visites médicales



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant du travailleur ou de l'employeur

FINANCEUR

Financement compris dans la cotisation de l'employeur au service de prévention et de santé au travail (SPST)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre au médecin du travail de **recueillir des informations sur la santé** du travailleur et faire le lien entre sa santé et sa situation de travail. Si l'état de santé du travailleur le requiert, le médecin peut identifier et **préconiser les mesures individuelles appropriées**.

DESCRIPTION :

- Il s'agit d'une **visite médicale** avec le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier du SPST. Si le salarié est travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, ou si le professionnel de santé l'estime nécessaire, le médecin du travail effectue une nouvelle visite.
- Lorsque la visite s'effectue avec un médecin du travail, ce dernier peut recommander des **aménagement et adaptations du poste de travail**, des préconisations de **reclassement**, des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur, ou sa réorientation professionnelle.

DANS QUELLE SITUATION ?

On distingue :

- La **visite initiale** de prévention et d'information, effectuée **dans les 3 mois** à compter de la prise de poste ;
- La **visite périodique**, qui est assurée par un professionnel de santé et a lieu au maximum **tous les 5 ans**. Si nécessaire, ce maximum peut être **ramené à 3 ans** ;
- La **visite occasionnelle, à la demande** du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Elle peut notamment être sollicitée lorsque le travailleur **anticipe un risque d'inaptitude**, dans une démarche de maintien dans l'emploi ;
- La **visite de pré-reprise** (cf. fiche #2) ;
- La **visite de reprise**, organisée dans un délai de **8 jours maximum après la reprise**, en cas de maladie professionnelle, ou après une **absence de 60 jours** en cas de maladie non-professionnelle, ou encore lors d'une reprise avec aménagements (poste / horaires / temps partiel thérapeutique).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Visite périodique : si **l'état de santé**, les risques professionnels auxquels est confronté le travailleur ou les conditions de travail le nécessitent, la périodicité est **fixée par le médecin** et n'excède pas 3 ans.
- ✓ Visite de reprise : dès que l'employeur a connaissance de la **date de fin de l'arrêt de travail**, il saisit le **service de prévention et de santé au travail** qui organise la visite.

#2 – Visites médicales de pré-reprise



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant du travailleur, du médecin traitant ou du médecin-conseil

FINANCEUR

Financement compris dans la cotisation de l'employeur au service de prévention et de santé au travail (SPST)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Préparer le retour à l'emploi du travailleur suite à un arrêt de travail en identifiant le plus tôt possible les difficultés pour la reprise du travail et en recherchant une solution d'aménagement de poste, ou de reclassement professionnel en mobilisant si besoin un réseau spécialisé.

DESCRIPTION :

- Il s'agit d'une **visite médicale** avec le médecin du travail lors de laquelle ce dernier peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur, ou sa réorientation professionnelle.
- A l'issue de la visite et sauf si le travailleur s'y oppose, le **médecin du travail informe** l'employeur et le médecin-conseil de ses **préconisations** afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur et/ ou d'anticiper la recherche de reclassement du salarié.
- La visite de pré-reprise ne donne pas lieu à l'établissement d'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude**, et **ne dispense en aucun cas** de la **visite de reprise**.

DANS QUELLE SITUATION ?

- La visite de pré-reprise peut être obtenue **de droit** pour les **arrêts de travail de plus de 30 jours** et est **conseillée** pour **tous les travailleurs** en arrêt de travail, quand des **difficultés de reprise** sont prévisibles.
- La visite de pré-reprise peut être demandée pendant tout arrêt de travail, quelle qu'en soit **l'origine** (arrêt maladie, arrêt de travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle) et la **durée**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La visite de pré-reprise se déroule **à l'initiative** du **travailleur**, du **médecin traitant** ou du **médecin-conseil** de l'Assurance Maladie.
- ✓ C'est le **service de prévention et de santé au travail** qui **convoque** le travailleur (**indépendant** compris s'il est affilié à un service, sinon cellule PDP TI de la sécurité sociale).
- ✓ **Non opposable** aux fonctionnaires et aux agents contractuels de **droit public**.
- ✓ L'**employeur** et le **médecin du travail** ne peuvent **pas la demander**.

Pour en savoir plus : www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/visite-pre-reprise

#3 – Etudes de postes et études ergonomiques



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Demande émanant du médecin du travail

FINANCEURS

Service de prévention et de santé au travail (SPST).
Le FIPHP finance également des études de poste pour les agents de la fonction publique.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIFS : Décrire les tâches et contraintes liées au poste de travail puis faire des propositions d'adaptation des moyens utilisés, afin de rendre le poste de travail compatible avec l'état de santé du travailleur.

DESCRIPTION : Suivant les cas et l'avis émis par le médecin du travail, l'étude de poste est réalisée par le médecin lui-même, par un autre professionnel de santé, un technicien hygiène et sécurité, un ergonome ou tout autre membre de son équipe jugé compétent. Elle comporte plusieurs phases :

- La phase d'analyse du poste évalue les contraintes (posturales, manutentions manuelles, horaires, vibrations, etc.), l'environnement (facteurs d'ambiance sonore, thermique, lumineuse, situation du poste dans l'organisation du travail), l'autonomie ou la dépendance vis-à-vis d'un autre travailleur ou d'une équipe ;
- Ces éléments sont ensuite confrontés à l'état de santé du travailleur et donnent lieu à des propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste en agissant sur les moyens organisationnels, techniques ou humains mobilisés.

DANS QUELLE SITUATION ?

- Tout travailleur dont le médecin considère que la santé requiert une étude de poste et des aménagements peut en bénéficier, dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi.
- L'étude ergonomique peut être réalisée pour les salariés à risque de désinsertion professionnelle, avec ou sans Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ L'étude de poste et les études ergonomiques sont réalisées à la demande du médecin du travail, à la suite d'une visite et après avoir échangé avec le travailleur et son employeur.

#4 – Essai encadré



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Les prescripteurs sont Cap Emploi, Comète France ou le Service de Prévention et de Santé au Travail, avec l'accord ou sur la demande du salarié.

FINANCEUR

Assurance maladie (les indemnités journalières sont maintenues et l'employeur ne verse pas de rémunération).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Tester, avant la fin de l'arrêt de travail et sans perte des indemnités journalières, les capacités de travail du travailleur, que ce soit à son poste habituel, lors d'un aménagement de poste, sur un nouveau poste ou en préparation d'une reconversion professionnelle.

DESCRIPTION : Un tuteur effectue un suivi afin de confirmer l'adéquation des capacités physiques et cognitives du salarié au poste de travail. Les conclusions du suivi sont formalisées dans un bilan, qui préconise si besoin de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'autres dispositifs.

- La durée de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, renouvelable une fois et fractionnable.
- L'essai peut avoir lieu dans une entreprise autre que celle du salarié. Dans ce cas, le médecin du travail de l'entreprise d'accueil ou de l'entreprise d'origine effectue une visite d'aptitude à l'essai encadré. Un même assuré peut également faire plusieurs essais encadrés.

DANS QUELLE SITUATION ?

- L'essai encadré est accessible aux assurés du régime général au cours de leur arrêt de travail : salariés, apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle.
- Une extension est en cours d'étude pour les travailleurs indépendants.
- Les demandeurs d'emploi relèvent prioritairement de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ L'essai peut être prescrit par Cap Emploi, Comète France ou les cellules PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle), avec l'accord du salarié.
- ✓ Sa faisabilité est vérifiée avec les différents acteurs (employeur, SPST, médecin traitant, services de l'Assurance maladie), dont l'engagement est contractualisé via un formulaire à disposition dans les cellules locales PDP. La CPAM notifie la décision.
- ✓ Chaque essai doit enfin faire l'objet d'un bilan du tuteur et du salarié, communiqué aux parties prenantes.

Plus d'information : www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/essai-encadre

#5 – EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail)



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

L'EPAAST est prescrite par Cap Emploi ou la Délégation régionale de l'AGEFIPH.

FINANCEUR

L'EPAAST est financée par l'AGEFIPH pour les entreprises privées. Le FIPHP finance l'EPAAST, son équivalent pour les agents de la fonction publique.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Analyser la situation de travail et identifier des solutions en vue d'adapter le poste de travail au handicap du travailleur.

DESCRIPTION : A la différence des autres études de poste, l'Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail (EPAAST) est mobilisée pour les situations complexes auxquelles font face les travailleurs handicapés lorsque les compétences ne sont pas disponibles chez les prescripteurs ou au sein des services de prévention et de santé au travail (SPST).

➤ L'EPAAST fait appel à un expert pour réaliser une étude, en général de plusieurs jours (la durée variant selon la complexité de la situation), afin d'identifier les éléments contraignants ou inadaptés, prendre en compte les caractéristiques de l'employeur et les capacités de l'employé, ainsi que définir les modifications techniques ou humaines souhaitables ou possibles. Il établit le montant prévisionnel de la prise en charge.

DANS QUELLE SITUATION ?

- L'EPAAST est destinée à tout employeur en vue du recrutement ou du maintien dans l'emploi d'une personne bénéficiaire d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ou engagée dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- Tout travailleur indépendant, artisan, exploitant agricole ou chef d'entreprise non salarié (concerné par l'article L5212-13 du code du travail) peut également en bénéficier.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ L'avis préalable d'un médecin concernant les restrictions d'aptitude au poste est nécessaire. L'EPAAST est ensuite prescrite par Cap Emploi ou la Délégation régionale de l'AGEFIPH. Cette prescription est valide 6 mois.
- ✓ La mobilisation de l'EPAAST requiert l'accord de l'employeur, du travailleur et du médecin du travail.

Plus d'information : www.agefiph.fr/actualites-handicap/focus-sur-la-prestation-epaast

#6 – Prestations d'appuis spécifiques (PAS)



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Les PAS sont prescrites par Cap Emploi, Pole Emploi et les Missions Locales.

FINANCEUR

Les PAS sont financées par l'AGEFIPH pour le secteur privé ou le FIPHP pour les agents de la fonction publique.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Apporter l'appui d'un prestataire expert du handicap au conseiller référent de parcours, afin de comprendre les conséquences du handicap sur le projet professionnel du travailleur et d'identifier des moyens de compensation.

DESCRIPTION : Le prestataire expert du handicap peut être mobilisé auprès du référent pour participer à l'élaboration du projet professionnel du travailleur (maintien, insertion, formation) et suivre son parcours dans le cadre de son maintien dans l'emploi ou de difficultés ponctuelles.

Il apporte une expertise complémentaire au sujet des potentialités et du degré d'autonomie de la personne handicapée, ainsi que des modes et techniques de compensation à mettre en place.

L'expert peut aussi être mobilisé pour des actions de sensibilisation ou de conseil auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation.

DANS QUELLE SITUATION ?

➤ Peuvent bénéficier des PAS : les personnes handicapées (bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou engagées dans cette démarche, demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non-salariés, stagiaires de la formation professionnelle), les employeurs et les organismes de formation.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

✓ Les PAS sont prescrites par le conseiller Cap Emploi, Pole Emploi, les Missions locales ainsi que par les employeurs (ou les médecins du travail en Ile-de-France).

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques

#7 – Prestation d'Analyse de Capacités (PAC)



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Cap Emploi, Pole Emploi, Missions Locales, Délégation régionale de l'AGEFIPH, prestataires en création d'activité mandatés par l'AGEFIPH.

FINANCEUR

La PAC est financée par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Apporter, dans le cadre de la recherche d'emploi, un **éclairage médical** sur les **capacités**, les potentialités mobilisables par la personne, **au regard de tâches**, d'activités à réaliser ou envisagées.

DESCRIPTION : Il s'agit d'une **prestation courte** qui ne peut dépasser 4 heures (dont le temps de suivi administratif et de bilan). Elle comprend au moins :

- Un **regard médical**, permettant de remonter à l'analyse des « causes » et de mesurer la chaîne des conséquences d'un point de vue physiologique, au regard des tâches et activités à réaliser ;
- Une **traduction** de cette analyse **sous l'angle des capacités**, des possibles, à préciser le plus finement possible ;
- L'énoncé de **pistes** ou de conditions favorables à **l'amélioration** de ces capacités.

Le prestataire transmet ses conclusions à l'accompagnant au parcours. Dans la mesure du possible, un **temps d'échange** associant le prestataire, le bénéficiaire et l'accompagnant sera organisé pour partager les conclusions et les suites à donner.

DANS QUELLE SITUATION ?

- Toute **personne handicapée**, demandeuse d'emploi inscrite ou non à Pôle emploi et **accompagnée dans le cadre de son projet de retour à l'emploi**, peut bénéficier de la PAC. Cela comprend les bénéficiaires d'une obligation à l'emploi, ceux qui sont en voie de l'être et les personnes engagées dans une démarche en ce sens.
- Les **personnes en activité**, pouvant bénéficier de l'expertise de la médecine du travail, sont **exclues**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La PAC peut être mobilisée **à plusieurs reprises** pour une même personne si la nature des tâches ou activités à évaluer évolue.

Plus d'information : www.agefiph.fr/actualites-handicap/la-prestation-analyse-de-capacite-pac-au-service-des-accompagnants-lemploi

#8 – Consultations médicales dans des CCPP



Analyse de la situation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

L'initiative appartient au travailleur ou à l'employeur.

FINANCEURS

- Agence Nationale Sécurité Sanitaire Alimentaire Nationale (ANSES)
- Caisses régionales d'assurance maladie
- Employeurs et administrations (SPST)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIFS :

- Fournir un **appui spécialisé pour la recherche de causes professionnelles** ou environnementales à une pathologie constatée ;
- Aider le travailleur à **réaliser les démarches** en vue de la **reconnaissance de maladies professionnelles** ;
- Offrir un **avis sur l'aptitude médicale du travailleur**, complété si besoin d'une **aide à la réorientation professionnelle**.

DESCRIPTION : Les travailleurs peuvent faire appel aux **Centres de consultation de pathologies professionnelles (CCPP)**, également dénommés Centres de Ressources sur les Maladies Professionnelles (CRMP) ou Centres Régionaux de Pathologies Professionnelles et Environnementales (CRPPE), **structures expertes** des pathologies dont l'origine professionnelle est suspectée.

DANS QUELLE SITUATION ?

- Toute personne **désireuse d'un avis expert** sur une pathologie professionnelle suspectée ou avérée peut consulter un CCPP.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les travailleurs peuvent **prendre rendez-vous directement** ou être adressés par **leur médecin ou leur employeur**.
- ✓ Les **services de prévention et de santé au travail** peuvent **orienter** le travailleur vers l'interlocuteur pertinent s'il en a besoin.
- ✓ Les CCPP se trouvent dans des **Centres hospitaliers universitaires (CHU)**.

2. Cartographie des dispositifs d'aménagement du poste de travail et des acteurs qui en ont la charge



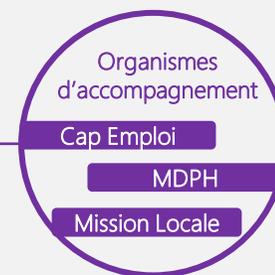
ACTEURS PORTANT LES DISPOSITIFS
D'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL



DISPOSITIFS



ACTEURS PRESCRIPTEURS OU RELAIS DES
DISPOSITIFS AUPRÈS DES TRAVAILLEURS



#9 – Aides de l'AGEFIPH et du FIPHFP



Aménagements du poste de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Selon les aides, la demande est faite par le salarié, l'employeur ou le travailleur indépendant.

FINANCEURS

- ✓ Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
- ✓ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Sécuriser les **parcours professionnels** des personnes handicapées et **compenser le handicap** dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi, grâce à des **aides financières** et un **accompagnement**, proposés aux travailleurs et aux employeurs.

DESCRIPTION : L'AGEFIPH et le FIPHFP interviennent en **complément des dispositions de droit commun** : sécurité sociale, mutuelle, prestation de complément du handicap (PCH), etc. Les aides financières sont versées systématiquement **à l'employeur**, sauf pour ce qui est des travailleurs indépendants. Parmi les aides, on peut mentionner :

- L'aide à **l'adaptation des situations de travail** des personnes handicapées, accordée par l'AGEFIPH pour la mise en œuvre de tous les moyens d'adaptation du poste de travail. Son équivalent pour les fonctionnaires est l'aide du FIPHFP à **l'aménagement de l'environnement de travail** ;
- L'**aide humaine en compensation du handicap**, pour financer **l'intervention d'un tiers** permettant de **réaliser un geste professionnel** à la place de la personne handicapée. Des dispositifs similaires sont proposés par le FIPHFP aux agents de la fonction publique : **auxiliaires** et **tutorat**.

DANS QUELLE SITUATION ?

- Les aides de l'AGEFIPH s'adressent aux personnes handicapées, **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ou engagées dans une démarche de **RQTH**, ainsi qu'aux travailleurs indépendants handicapés et aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé.
- Les **agents publics** bénéficiaires de l'obligation d'emploi et les **employeurs publics** relèvent en revanche du **FIPHFP**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les aides appelant une **expertise du besoin** ou nécessitant un **examen des possibilités ouvertes par le droit commun** sont obligatoirement **prescrites** par un conseiller de Pole Emploi, Cap Emploi, la Mission locale, l'AGEFIPH ou le FIPHFP.
- ✓ Plusieurs aides à **l'objet identique** ne **peuvent être cumulées**. Elles ne peuvent non plus être attribuées ou prendre effet **rétroactivement**.
- ✓ Les aides ne sont **pas accessibles de droit**. Leur délivrance dépend de critères ayant trait à l'éligibilité de la personne ou de l'entreprise, à la complémentarité avec le droit commun, aux règles d'attribution propres à chacune et aux ressources financières disponibles au plan national ou local.

Plus d'information : www.agefiph.fr et www.fiphfp.fr

#10 – Prestation de compensation du handicap (PCH)



Aménagements du poste de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de la personne handicapée.

FINANCEUR

Financement par le Conseil départemental.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Rembourser des frais en lien avec la **perte d'autonomie** grâce à une aide financière du Département.

DESCRIPTION : La PCH peut financer :

- L'intervention d'une **aide humaine** ou l'acquisition d'une **aide technique**. L'aide humaine de la PCH n'a pas vocation à compenser les besoins et frais liés aux aides directes pour les tâches du poste de travail ;
- Des **besoins d'aménagement** de logement, de déménagement ou d'aménagement de véhicule, un surcoût lié aux frais de transports ;
- Des **charges spécifiques et exceptionnelles**.

Pour chaque élément de la PCH, les droits et montants sont **fixés réglementairement**. La prestation ne couvre pas nécessairement la totalité des besoins identifiés lors de l'évaluation.

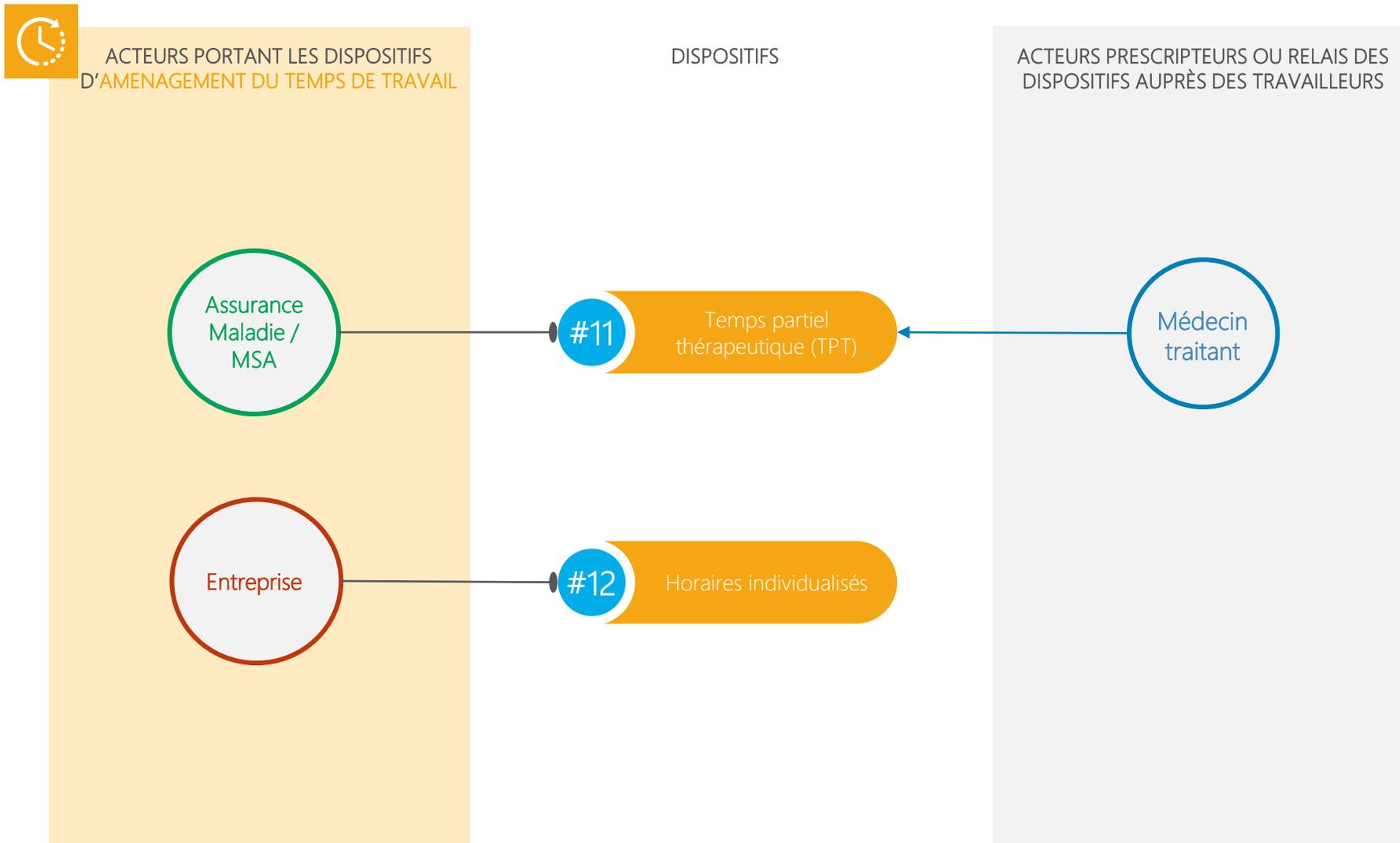
DANS QUELLE SITUATION ?

- La PCH peut être demandée par **toute personne en situation de handicap** dont les difficultés persistent **au moins pendant un an** sans perspective d'amélioration.
- Les trois **critères d'éligibilité** sont l'âge (**moins de 60 ans** lorsque la personne remplit les conditions nécessaires, sauf les travailleurs de plus de 60 ans), le **lieu de résidence** (France) et l'**autonomie** (**difficulté absolue** à effectuer une activité, ou **difficulté grave** à effectuer **deux** des activités suivantes : mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences générales, relations avec autrui).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La **personne handicapée fait une demande** de PCH auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**) de son lieu de résidence.
 - ✓ Une **évaluation des besoins** est réalisée par la MDPH, qui propose un **plan de compensation** en fonction des besoins et projets identifiés. Cette proposition est soumise pour décision à la Commission départementale des Droits et de l'autonomie pour les Personnes handicapées (**CDAPH**).
 - ✓ Le **Conseil départemental** procède au **contrôle** et au **versement** des sommes allouées.
- Plus d'information : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202

3. Cartographie des dispositifs d'aménagement du temps de travail et des acteurs qui en ont la charge



#11 – Temps partiel thérapeutique (TPT)



Aménagements du temps de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription du médecin traitant.

FINANCEUR

En complément de la rémunération versée par l'employeur, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) verse une indemnisation sous la forme d'indemnités journalières.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre au patient de reprendre son travail à charge réduite lorsque cela peut contribuer au **rétablissement** et faciliter la **réintégration** dans le poste de travail.

DESCRIPTION : La **reprise de travail à temps partiel à motif thérapeutique (TPT)** est proposée aux travailleurs en **arrêt de travail** ou **incapables de poursuivre à temps complet**, et permet un aménagement du temps de travail (en jours et en heures). Cette disposition facilite la **réintégration progressive** en emploi et contribue à prévenir les arrêts de travail chroniques et la désinsertion professionnelle.

- Le **pourcentage d'activité** est fixé par le médecin du travail et peut être progressif jusqu'à la reprise du temps complet.
- L'employeur verse le **salaire pour le temps travaillé** et l'Assurance maladie verse une **indemnisation** pour compenser la perte du gain, sous forme d'**indemnités journalières (IJ)**. Le montant des IJ est fixé par l'organisme de sécurité sociale et calculé au prorata des heures travaillées.
- Le TPT ne peut prolonger de **plus d'un an** le délai réglementaire de **3 ans maximum** pour **l'indemnisation d'un arrêt de travail**. Le passage en **invalidité** peut succéder au TPT si l'assuré ne peut reprendre son activité à temps complet.

DANS QUELLE SITUATION ?

Le TPT concerne :

- Les salariés et fonctionnaires **en arrêt de travail** pour lesquels la reprise du travail à temps complet n'est pas immédiatement envisageable ;
- Depuis 2020, les salariés **en activité** dès la survenance d'un problème de santé **empêchant la poursuite** d'un travail à **temps complet**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le TPT peut **être prescrit par le médecin traitant** et reste dépendant de **l'accord du médecin-conseil** de l'Assurance maladie.
- ✓ Le **médecin du travail**, lors d'une visite de pré-reprise, peut **proposer sa mise en œuvre** et statuer sur **l'aménagement d'horaires** de travail ou les **restrictions** qui accompagneront la reprise en TPT, à la suite d'une négociation avec l'employeur et le travailleur.

Plus d'information : www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/reprise-temps-partiel-therapeutique

#12 – Horaires individualisés



Aménagements du temps de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ?

DEMANDEUR

Demande émanant du travailleur.

FINANCEUR

Sans objet.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre au travailleur qui en bénéficie de **choisir ses horaires de travail**.

DESCRIPTION :

- Le travailleur peut prendre et quitter son poste de travail **à un autre horaire** que les autres salariés de l'entreprise. En cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés, une **plage fixe de travail** peut être prévue.
- Durant cette plage fixe, chaque travailleur doit être **présent** dans l'entreprise. Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque travailleur est effectué au moyen d'un système de pointage (manuel, automatique ou informatique).
- Le travailleur doit également **respecter** les dispositions prévues sur la **durée légale du travail** et aux temps de pause quotidiens et hebdomadaires.

DANS QUELLE SITUATION ?

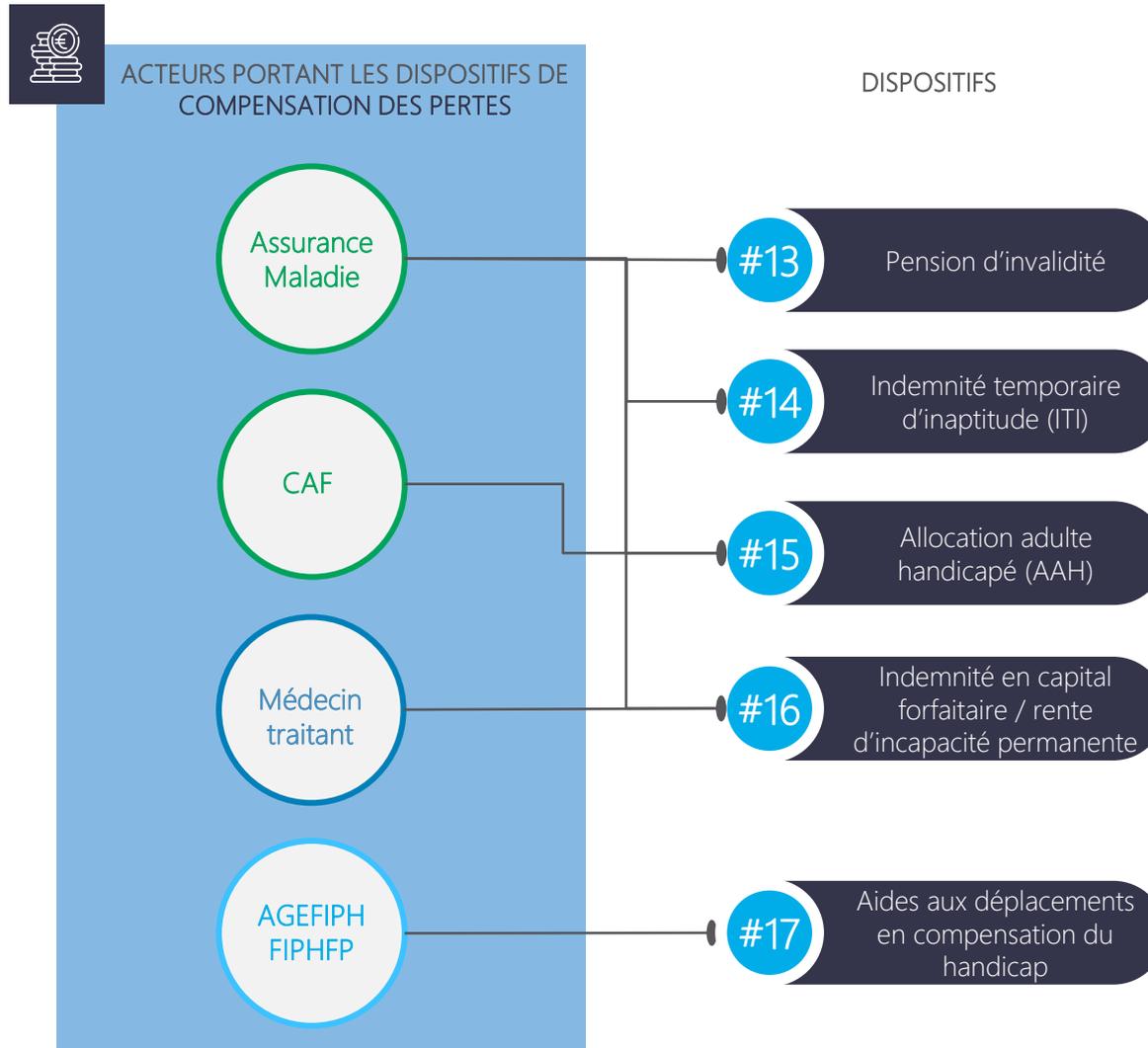
- Le travailleur handicapé a droit à la mise en place d'un aménagement d'horaires individualisés **s'il en fait la demande**. Les **aidants familiaux** et les **proches** d'une personne handicapée y ont également droit, pour faciliter l'accompagnement de cette personne.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ L'employeur **ne peut pas s'opposer** à la mise en place d'horaires individualisés.

Plus d'information : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F74

4. Cartographie des compensations pour la perte de revenus ou de capacité de travail et des acteurs qui en ont la charge



#13 – Pension d'invalidité



Compensation de la perte de revenus ou de capacité de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Salarié du régime général
- Salarié du régime agricole
- Agent de la fonction publique *(pour les fonctionnaires voir aussi AIT – allocation d'invalidité temporaire)*
- Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Pas de prérequis (tous publics)
- Être en arrêt de travail
- Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi
- Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de la personne concernée.

FINANCEUR

La pension est versée par la Caisse régionale d'assurance maladie.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Compenser la **perte de salaire** due à une altération de l'état de santé (capacité de travail ou de gain **réduite d'au moins 2/3**) par un revenu de remplacement.

DESCRIPTION :

- Sur la valeur du salaire moyen est appliqué un **taux** qui varie en fonction de la **catégorie d'invalidité** attribuée par le médecin conseil. La pension d'invalidité ne peut être inférieure à 3 527,63 € par an. Ce montant, destiné aux personnes qui ont très peu travaillé, peut être complété par **l'allocation supplémentaire d'invalidité**.
- La maladie conduisant à la demande d'invalidité ne **doit pas être d'origine professionnelle**.
- La pension d'invalidité est accordée **à titre temporaire**, et peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des motifs administratifs (revenus, reprise d'activité professionnelle complète) ou médicaux (amélioration ou aggravation de l'état de santé).
- Toute personne en invalidité **peut exercer une activité professionnelle** rémunérée. La reprise ou la recherche d'un emploi adapté s'effectue avec le SPST ou Cap Emploi.

DANS QUELLE SITUATION ?

La pension d'invalidité est accordée sous certaines conditions administratives :

- **Age** (ne pas avoir atteint l'âge de la retraite) ;
- Affiliation (avoir un numéro d'immatriculation à la **Sécurité sociale** depuis un an) ;
- Cotisation (justifier d'au moins **600 heures de travail salarié** au cours des 12 mois précédant l'étude des droits) ;
- **Régularité** du séjour en France (pour les étrangers hors Espace économique européen).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La personne concernée doit formuler une **demande** depuis son compte **Ameli**. La demande peut être adressée avec les pièces justificatives à la **caisse d'assurance maladie**.
- ✓ Peut être imposée par le médecin conseil de la sécurité sociale, après analyse de la situation.
- ✓ Sous réserve de remplir les conditions, la pension d'invalidité peut être **cumulable** avec une rente d'incapacité permanente, les revenus d'activité professionnelle, l'allocation-chômage, les revenus accordés par une prévoyance et certaines aides sociales (allocation adulte handicapé, allocation spéciale invalidité, etc.).

Plus d'information : www.ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite

#14 – Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI)



Compensation de la perte de revenus ou de capacité de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Le médecin du travail prescrit l'ITI.

FINANCEUR

Financement de la Sécurité sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre à l'assuré de bénéficier d'une **indemnité temporaire** s'il est déclaré **inapte à la suite d'une maladie professionnelle**.

DESCRIPTION :

- L'ITI est versée **pendant un mois maximum** à compter de la date de délivrance de l'**avis d'inaptitude**, sous réserve de remplir les conditions d'attribution et de ne percevoir **aucune rémunération** au cours de cette période.
- Le montant de l'ITI est **identique à celui de l'indemnité journalière** perçue pendant l'**arrêt de travail** précédant l'inaptitude.

DANS QUELLE SITUATION ?

Bénéficiaire de l'ITI requiert les conditions suivantes :

- Une **maladie** reconnue **d'origine professionnelle** ayant donné lieu à un **arrêt de travail** indemnisé ;
- Une **inaptitude** susceptible d'être **en lien avec la maladie** ;
- Une **absence de rémunération** liée à l'**activité salariale**.

Dans le cas d'un assuré ayant **plusieurs employeurs**, l'ITI peut être versée au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte, **tout en percevant une rémunération** pour ses autres activités salariées.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le **médecin du travail** informe le salarié de la possibilité de faire une demande d'ITI lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et en cas de lien avec l'activité professionnelle.
- ✓ Le salarié complète le formulaire concerné et l'adresse à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (**CPAM**) de rattachement.

Plus d'information : www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnitees-journalieres/maladie-professionnelle

#15 – Allocation adulte handicapé (AAH)



Compensation de la perte de revenus ou de capacité de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de la personne handicapée.

FINANCEUR

Financement de la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Garantir un **revenu minimum** aux personnes handicapées **ne pouvant exercer une activité professionnelle suffisante**.

DESCRIPTION :

- L'AAH est une allocation attribuée sous réserve de respecter des **critères** d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- L'allocation est attribuée pour une **durée dépendant du taux d'incapacité** : de 50 à 79%, l'AAH est accordée pour une **période de 1 à 2 ans**. Cette durée peut atteindre **5 ans** si le handicap et la restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi **ne peuvent pas évoluer favorablement** au cours de la période d'attribution. Pour un taux d'incapacité **supérieur ou égal à 80%**, l'AAH est accordée pour une période allant de **1 à 10 ans** en cas d'incapacité non permanente, ou **à vie** si l'incapacité est permanente.

DANS QUELLE SITUATION ?

L'AAH peut être attribuée si :

- Le **taux d'incapacité** est **supérieur ou égal à 80 %** ;
- Le **taux d'incapacité** est de **50 à 79%** et si une Restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap (RSDAE) est reconnue.

Elle est également **conditionnée** à l'**âge** (avoir plus de 20 ans, ou 16 ans si la personne n'est plus à charge), la **résidence** sur le territoire français (permanente et régulière) et aux **ressources** (plafond annuel de 12 fois la mensualité de l'AAH pour une personne seule, supérieur avec un conjoint ou des enfants à charge).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le **dossier de demande** doit être déposé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
- ✓ La demande peut également se faire **en ligne**.
- ✓ Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est **systématiquement engagée**.

Plus d'information : www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/solidarite-et-insertion/l-allocation-aux-adultes-handicapes-aa

#16 – Indemnité en capital forfaitaire / rente d'incapacité permanente



Compensation de la perte de revenus ou de capacité de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Médecin conseil de l'Assurance maladie.

FINANCEUR

Financement de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre à un assuré touché par un **accident du travail** ou une **maladie professionnelle** de bénéficier d'une **indemnité en capital** ou d'une **rente d'incapacité permanente**.

DESCRIPTION : À l'issue de la **période de soins**, le médecin traitant établit un certificat médical final de guérison, lorsqu'il y a disparition des lésions, ou un **certificat médical final de consolidation**, lorsque les lésions prennent un caractère **permanent ou définitif**. L'assuré conserve alors des séquelles entraînant une incapacité permanente qui est traduite en un « **taux d'incapacité permanente** » tenant compte de la nature de l'incapacité, de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales, des aptitudes et qualifications professionnelles de l'assuré.

- Si le taux d'incapacité permanente est **inférieur à 10 %**, une **indemnité en capital forfaitaire** est versée à l'assuré en **une seule fois** ;
- Si le taux d'incapacité permanente est **supérieur ou égal à 10 %**, une **rente d'incapacité permanente** est versée à l'assuré ;
- Si le taux d'incapacité permanente est égal à **au moins 80 %**, une **prestation pour recours à tierce personne** peut être allouée, sur demande de l'assuré ou du médecin conseil, lorsque l'intéressé se trouve dans **l'impossibilité d'effectuer seul un ou plusieurs actes ordinaires** de la vie.

DANS QUELLE SITUATION ?

L'assuré, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peut bénéficier d'une indemnité en capital ou d'une rente d'incapacité permanente **si son état de santé a été déclaré consolidé** par son médecin traitant (certificat médical final de consolidation) et que le médecin conseil a attribué un **taux d'incapacité permanente** selon les séquelles restantes.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le **médecin traitant** établit le certificat médical final de consolidation.
- ✓ Le **médecin-conseil** définit le taux d'incapacité.

Plus d'information : www.ameli.fr/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/incapacite-permanente-suite-accident-travail

#17 – Aides aux déplacements en compensation du handicap



Compensation de la perte de revenus ou de capacité de travail

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de la personne handicapée.

FINANCEUR

- ✓ Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
- ✓ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Favoriser, par une **aide financière**, l'accès, le maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante pour une personne handicapée ayant des **difficultés à se déplacer**.

DESCRIPTION : L'aide AGEFIPH est accordée pour prendre en charge les **surcoûts en lien avec le handicap pour les déplacements** : **équipements adaptés** à installer sur un véhicule individuel, **aménagement de véhicule** d'un tiers accompagnant, taxi, transport adapté. Le montant maximum de l'aide de l'AGEFIPH est de 11 400 euros.

- Pour les transports adaptés, les transports par taxis ou par VTC, le **renouvellement** de l'aide est apprécié **selon la situation** de la personne (la situation doit être considérée comme susceptible de compromettre son parcours vers l'emploi ou son maintien dans l'emploi). Pour les **équipements adaptés** à installer sur un véhicule individuel, l'aide est **renouvelable dans un délai de 5 ans** ou **en cas de changement** obligatoire de véhicule.

Le **Transport adapté dans le cadre des activités professionnelles** est destiné aux agents publics. Le **FIPHFP** prend en charge le coût du transport déduction faite des autres financements, dans la limite d'un **plafond de 100 € par jour** maximum par agent et 228 jours maximum par an. L'aide est **renouvelable chaque année**.

DANS QUELLE SITUATION ?

Toute **personne handicapée** engagée dans un **parcours professionnel** ou un parcours vers l'emploi dans le **secteur privé** peut bénéficier de l'aide AGEFIPH.

L'aide du FIPHFP s'adresse aux **agents de la fonction publique** qui **ne peuvent utiliser les moyens de transport mis à leur disposition** pour l'exercice de leur mission :

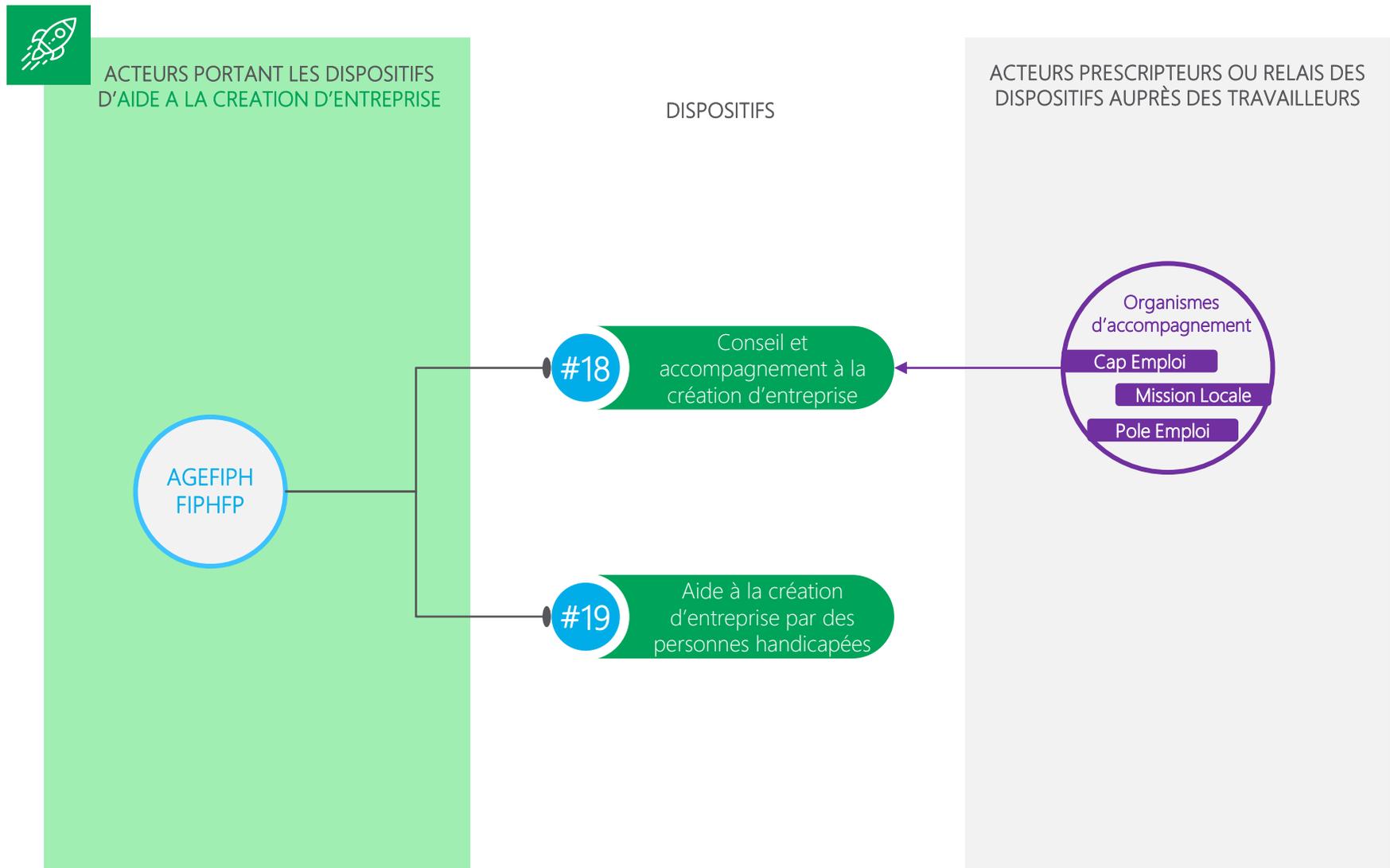
- Agents dans l'**incapacité** d'obtenir ou de conserver le **permis de conduire** en raison de leur handicap ;
- Situations **sans possibilité d'aménagement** de véhicule adapté.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le travailleur du secteur privé adresse un **formulaire de demande** d'intervention AGEFIPH à la **Délégation Régionale** dont il dépend.
- ✓ Un **dossier** est à compléter pour bénéficier de l'aide du **FIPHFP** (justificatif d'éligibilité de l'agent, statut de l'agent, préconisation médicale du médecin de travail, de prévention ou de médecine professionnelle, note argumentaire etc.). Dans le cadre de l'aménagement d'un véhicule personnel pour les trajets domicile-travail, la **carte grise** doit aussi être fournie.

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-aux-deplacements-en-compensation-du-handicap

5. Cartographie des aides à la création d'entreprise et des acteurs qui en ont la charge



#18 – Conseil et accompagnement à la création d'entreprise



Aide à la création d'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription par Pole Emploi, Cap Emploi ou la Mission locale.

FINANCEUR

Financement de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Accompagner et faciliter la création d'entreprise par une personne handicapée.

DESCRIPTION :

- La prestation de **Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée** propose l'accompagnement d'un **professionnel spécialisé dans la création d'entreprise**, sélectionné par l'AGEFIPH, **avant** et **pendant le projet** de création ou de reprise d'une entreprise.
- Outre l'accompagnement, le dispositif prévoit une trousse **micro-assurance** comprenant quatre garanties : **multirisque professionnelle**, **responsabilité civile professionnelle**, **prévoyance** (accident, maladie) et **santé** (soins médicaux, dentaires et hospitalisation).

DANS QUELLE SITUATION ?

Toute **personne handicapée** peut bénéficier du dispositif.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La prestation est mobilisée exclusivement sur **prescription** du conseiller à l'emploi **Cap emploi, Pôle emploi** ou **Mission Locale**.

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/conseil-et-accompagnement-la-creation-ou-la-reprise-dentreprise

#19 – Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées



Aide à la création d'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant du bénéficiaire.

FINANCEUR

Financement de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre à une personne handicapée de **créer son emploi principal** et pérenne en **participant au financement** du **démarrage de l'activité**.

DESCRIPTION : L'aide est accordée par l'AGEFIPH afin de participer au financement du démarrage de l'activité d'entreprises qui réunissent les conditions suivantes :

- La personne handicapée a le **statut de dirigeant de la société**. Les projets de création d'activité saisonnière, d'associations, de Sociétés Civiles Immobilières, d'Entreprises d'Insertion par l'Activité Économique et de Sociétés de Fait sont exclus du bénéfice de l'aide ;
- Le **montant** du projet est au moins équivalent à **7 500 €**, comprenant un apport personnel en **fonds propres** d'un **minimum de 1 500 €**, l'aide forfaitaire de l'AGEFIPH de 5 000 € et les autres financements (droit commun, etc.).

L'aide n'est **pas renouvelable**.

DANS QUELLE SITUATION ?

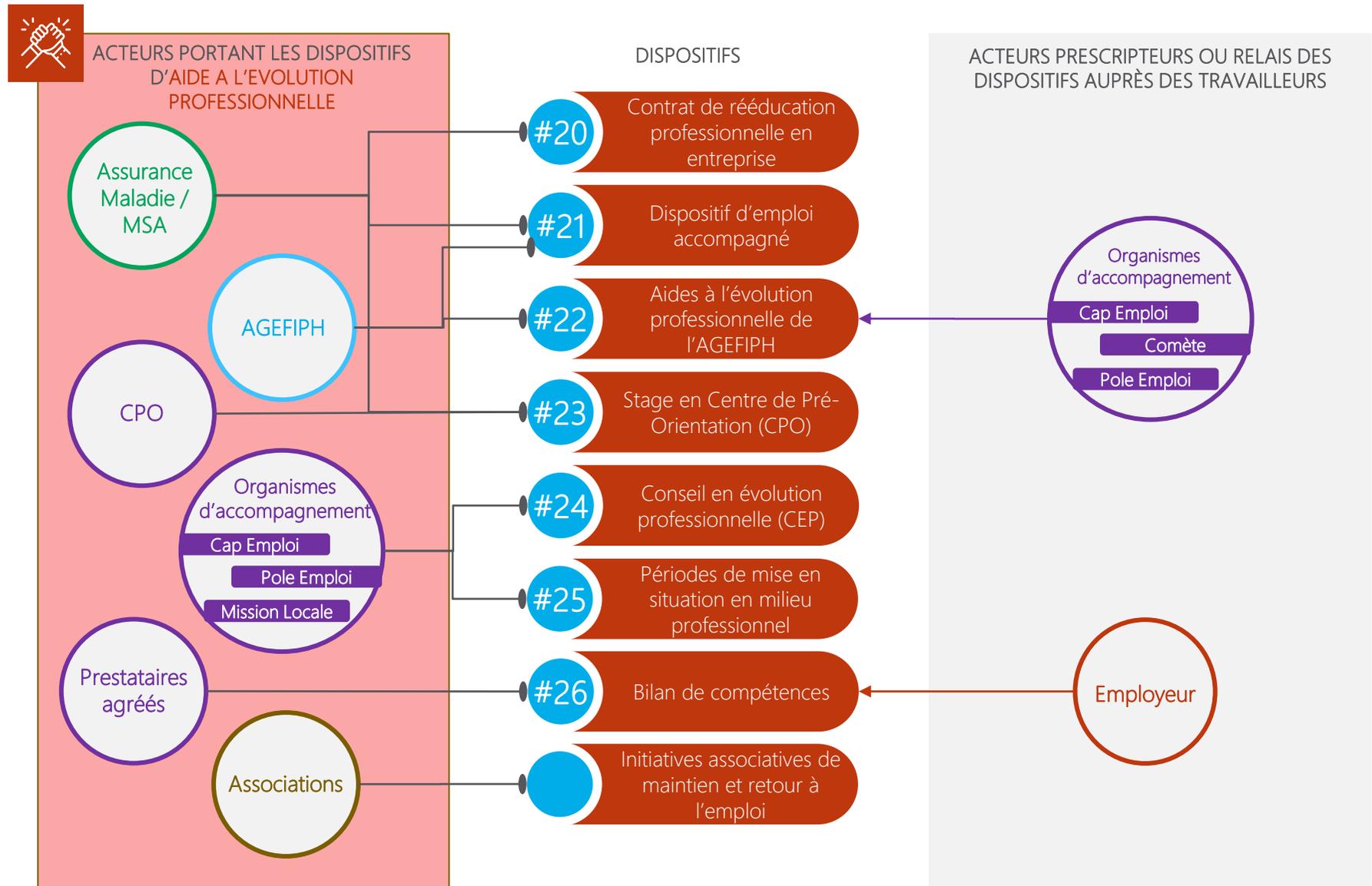
Toute **personne handicapée** peut bénéficier du dispositif.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La demande d'aide est faite par la personne handicapée. Un formulaire de demande d'intervention est adressé à la **Délégation régionale de l'AGEFIPH** dont dépend la personne. Il est notamment accompagné d'un **exposé** détaillé du projet, d'un **plan de financement**, d'un projet de **statuts** et de l'**avis de l'expert** qui a aidé au montage du projet sur l'opportunité d'un financement de l'AGEFIPH.
- ✓ Le bénéficiaire s'engage à **rembourser** l'aide en cas de **cession**, **cessation** ou **revente** de l'entreprise dans les **12 mois** qui suivent la date de création.

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-creation-dentreprise

6. Cartographie des aides à l'évolution professionnelle et des acteurs qui en ont la charge



#20 – Contrat de rééducation professionnelle en entreprise



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

CRPE signé par l'organisme d'assurance sociale, l'employeur et le salarié.

FINANCEUR

Co-financement par l'employeur et la CPAM ou la Mutualité sociale agricole (MSA) suivant une répartition fixée par le contrat. Le répartition préconisée est de 50/50 mais elle peut varier selon les caisses et les CRPE.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre au salarié handicapé de se **réaccoutumer à l'exercice de son ancien métier** ou de se **former à un nouveau métier**.

DESCRIPTION : Le **Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)** est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui prévoit des formations adaptées à chaque situation, soit :

- Des **formations tutorées** : au sein de l'entreprise, un tuteur guide le salarié tout au long du contrat ;
- Des **formations dispensées par des organismes extérieurs**. Ces formations visent à réadapter le travailleur à son ancien métier ou à le former à une nouvelle profession.

Pendant la durée du CRPE, le salarié perçoit son **salaire brut précédent** s'il s'agit d'une réadaptation à son ancien métier; ou le **salaire brut de sa future profession** dans le cas d'une reconversion. En cas d'arrêt de travail, le CRPE est suspendu sans modification de sa durée.

DANS QUELLE SITUATION ?

Le CRPE s'adresse à un salarié qui réunit les 4 conditions suivantes :

- Être en **arrêt de travail** ;
- Être **reconnu travailleur handicapé** ;
- Être indemnisé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) pour une **maladie ou un accident du travail** ;
- L'état de santé du salarié laisse présager des **difficultés à la reprise** à son poste de travail.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le contrat est conclu entre le **salarié**, l'**employeur** et la **CPAM** ou la **MSA**, dans l'entreprise d'origine (avec suspension du contrat de travail initial et maintien des droits) ou dans une autre entreprise (après rupture du contrat initial).
- ✓ Il est conclu pour une durée de **3 mois renouvelable** sans excéder 18 mois.
- ✓ Avant la reprise, le salarié passe une **visite d'aptitude** au poste pressenti avec le médecin du travail.

Plus d'information : www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/retour-emploi/contrat-reeducation-professionnelle

#21 – Dispositif d'emploi accompagné



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Le dispositif est décidé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au sein de la MDPH.

FINANCEUR

Financement par l'Etat, les Agences Régionales de Santé, l'AGEFIPH ou le FIPHFP.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre aux personnes handicapées **d'obtenir et garder un emploi rémunéré** sur le marché du travail, par un **accompagnement** du travailleur et de l'employeur.

DESCRIPTION : Le **dispositif d'emploi accompagné** peut être sollicité **tout au long du parcours professionnel**. Il comporte au minimum :

- L'**évaluation de la situation** de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins ;
- La **détermination du projet professionnel** et l'**aide à son montage**, ainsi que l'**assistance** au bénéficiaire dans sa **recherche d'emploi**, en lien étroit avec les entreprises ;
- L'**accompagnement dans l'emploi**, pour sécuriser le parcours professionnel du travailleur, en facilitant notamment son accès à la **formation** et aux **bilans de compétence**, en assurant si nécessaire une **intermédiation** avec l'employeur et en proposant des modalités d'adaptation ou d'**aménagement de l'environnement de travail**.

L'**employeur** peut faire appel au « référent emploi accompagné » du travailleur pour **prévenir ou remédier aux difficultés** rencontrées dans l'exercice des missions ou pour évaluer et **adapter** le poste et l'environnement de travail.

DANS QUELLE SITUATION ?

Peuvent bénéficier du dispositif les personnes handicapées de plus de 16 ans :

- A la **recherche d'un emploi** en milieu ordinaire ;
- Déjà **en emploi**, mais rencontrant des **difficultés** pour **conserver leur poste** ;
- Issues d'établissements et services d'aide par le travail (**ESAT**).

Les **employeurs** des personnes précitées sont également concernés.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Une **évaluation préliminaire** de l'adéquation du dispositif à la situation peut avoir lieu à la demande du travailleur ou de la MDPH.
- ✓ Le dispositif est mis en œuvre sur **décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** avec l'accord de l'intéressé.
- ✓ Une **convention individuelle** précisant les **modalités** de l'accompagnement est ensuite conclue entre la personne morale gestionnaire du dispositif, le travailleur et son employeur.

Plus d'information : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34063

#22 – Aides AGEFIPH à l'évolution professionnelle pour les travailleurs

Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Cap Emploi, Comète France, Pole Emploi, Mission Locale.

FINANCEUR

Financement de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Soutenir les personnes handicapées aux **différentes étapes de leur parcours professionnel** grâce à des **aides financières adaptées**.

DESCRIPTION : Les aides proposées par l'AGEFIPH et s'adressant directement aux personnes handicapées comptent :

- L'**Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées**, destinée à couvrir les frais engagés en ce sens : déplacements, hébergement, matériel de formation, etc.
- La **Prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP)**, accompagnement en vue d'un reclassement, destiné aux personnes qui ne peuvent se maintenir à leur poste et comprenant des phases d'analyse de la situation, de formulation de nouveaux choix professionnels, d'étude de leur faisabilité et d'élaboration d'un plan vers l'emploi.

DANS QUELLE SITUATION ?

- Les **bénéficiaires** peuvent mobiliser les différentes aides **selon leur situation** (demandeur d'emploi, travailleur indépendant, employeur d'un salarié handicapé en situation d'évolution professionnelle, etc.).

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les aides sont prescrites par le conseiller Cap emploi, Pole Emploi, la Mission locale ou l'équipe Comète. Un formulaire de demande d'intervention AGEFIPH est adressé à la Délégation régionale AGEFIPH dont dépend l'employeur.

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-au-parcours-vers-lemploi-des-personnes-handicapees et www.agefiph.fr/aides-handicap/prestation-specifique-dorientation-professionnelle

#23 – Stages en Centre de Pré-Orientation (CPO)



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

FINANCEUR

Les frais de séjour en CPO sont pris en charge par l'organisme de Sécurité sociale dont relève le bénéficiaire. Le stage est rémunéré par la Région. Le CPO est financé par l'Agence Régionale de Santé.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Accompagner pendant plusieurs semaines une **personne handicapée** dans l'élaboration **d'un projet professionnel**, lorsque celui-ci présente des **difficultés particulières**.

DESCRIPTION : Le dispositif de pré-orientation consiste en un **stage de 8 à 12 semaines** dans un **Centre de pré-orientation (CPO)** où une **équipe pluridisciplinaire** propose un accompagnement au bénéficiaire.

- Un **projet individuel** est élaboré et sa **faisabilité** est vérifiée.
- Un **bilan** validé par la MDPH conclut le stage en formulant une **proposition d'orientation**.
- Le projet peut déboucher sur une **formation professionnelle** ou une **recherche directe d'emploi**.

DANS QUELLE SITUATION ?

Toute personne ayant la **RQTH** et engagée dans un **parcours d'insertion** et de **reconversion** professionnelle peut être dirigée vers une pré-orientation en cas de **difficultés particulières**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La **demande** de bilan de pré-orientation est adressée auprès de la **MDPH**.
- ✓ La **CDAPH** valide la demande si les difficultés rencontrées dans l'orientation nécessitent l'accompagnement par le CPO.
- ✓ La CDAPH préconise la **durée** du stage.
- ✓ La décision est valable pour une période de **1 à 5 ans** et ne s'impose pas à la personne.

Plus d'information : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F211

#24 – Conseil en évolution professionnelle (CEP)



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Initiative émanant de la personne active, qui fait sa demande auprès d'un opérateur agréé (Cap Emploi, etc.).

FINANCEUR

Financement de France compétences.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels des actifs en analysant leur situation et en engageant si besoin une démarche d'évolution.

DESCRIPTION : Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est une offre de service en information, conseil et accompagnement de projets professionnels. Le CEP peut être mobilisé dans des circonstances différentes : en anticipation d'une mobilité professionnelle, en période de transition professionnelle ou dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise. Un conseiller référent apporte un appui à chaque personne, consistant en :

- Un accueil individualisé pour permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite de ses démarches et d'identifier des acteurs susceptibles de l'y aider. Des informations sur les métiers et emplois sur le territoire peuvent compléter cet accueil ;
- Un conseil personnalisé pour construire un projet professionnel ;
- Une aide à la formalisation et la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, y compris son parcours de formation et le montage financier associé.

DANS QUELLE SITUATION ?

.Le CEP s'adresse à tous les actifs.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Selon sa situation, le travailleur s'adresse à un des nombreux organismes CEP habilités : Cap Emploi (pour les personnes reconnues travailleur handicapé et en cours de reconnaissance), Pole Emploi (pour les demandeurs d'emploi), Missions locales pour les jeunes ; etc. Une liste des agences peut être trouvée en ligne (www.infocep.fr).

Plus d'information : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457

#25 – Périodes de mise en situation en milieu professionnel



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Pole Emploi, Cap Emploi, Mission Locale.

FINANCEUR

Sans objet.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre aux personnes **engagées dans un projet d'insertion** sociale ou professionnelle de **consolider leur projet professionnel en entreprise**, en découvrant un métier ou secteur d'activité, en confirmant un projet professionnel ou en débutant une démarche de recrutement.

DESCRIPTION : Les **Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** consistent en **l'accueil du bénéficiaire par une entreprise**, pour une durée maximale de **1 mois**, de façon continue ou discontinue.

Elles peuvent être **renouvelées une fois** si les objectifs n'ont pas été atteints. Elles ne sont assimilables ni à des périodes de travail ni à des périodes de formation.

Le bénéficiaire n'est **pas employé de la structure d'accueil** et n'est pas rémunérée par elle, il conserve son poste à l'issue de la PMSMP. Il **conserve le statut**, le régime d'indemnisation ou la rémunération **dont il bénéficiait** antérieurement (indemnités chômage, RSA, etc.). Les salariés peuvent conserver ou suspendre leur contrat de travail pendant leur PMSMP.

Un **bilan de fin** de PMSMP est établi par le prescripteur ou la structure d'accompagnement si elle est différente.

DANS QUELLE SITUATION ?

Les PMSMP sont ouvertes à toutes les personnes accompagnées dans un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle, **quel que soit leur statut**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le bénéficiaire fait une **demande** auprès de **l'organisme chargé de l'accompagner** dans son parcours d'insertion, après avoir identifié la structure d'accueil.
- ✓ Le **prescripteur** étudie **l'accord** entre les **besoins** et **capacités** du **bénéficiaire** et ceux de la **structure d'accueil**, ainsi que l'adéquation avec la **santé** du travailleur.
- ✓ Une **convention** est conclue entre le bénéficiaire, son employeur s'il en a un, la structure d'accueil, le prescripteur et la structure d'accompagnement s'il y a lieu. Un **tuteur** dans la structure d'accueil et un **conseiller référent** sont désignés.

Plus d'information : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

#26 – Bilans de compétences



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

La demande émane du travailleur.

FINANCEUR

Compte Personnel de Formation du salarié ou plan de développement des compétences de l'employeur. Le FIPFHP est également financeur pour la fonction publique.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Identifier les acquis du travailleur et l'aider à élaborer son projet professionnel.

DESCRIPTION : Le bilan de compétences se déroule en trois phases :

- Une **phase préliminaire** : le salarié est informé quant aux **conditions de déroulement** du bilan ; le **format le plus adapté** à sa demande et ses besoins est déterminé ;
- Une **phase d'investigation** : le salarié **construit son projet professionnel** et en vérifie la pertinence, ou élabore une ou des **alternatives** ;
- Une **phase de conclusions** : les résultats sont présentés et une **synthèse** est remise au salarié, listant les conditions, modalités et moyens de réalisation de son projet.

Le bilan de compétences est réalisé par des **prestataires agréés**, extérieurs à l'entreprise, et dure au maximum **24h réparties sur plusieurs semaines**. Un délai de 5 ans est requis entre deux bilans.

DANS QUELLE SITUATION ?

Tout salarié du secteur privé, demandeur d'emploi ou personne en évolution professionnelle peut réaliser un bilan de compétences.

Le bilan peut s'effectuer :

- A la **demande de l'employeur** dans le cadre du **plan de développement des compétences** de l'entreprise (il ne peut toutefois être imposé) ;
- A la **demande du salarié** dans le cadre de son **compte personnel de formation** ou du plan de développement des compétences de l'entreprise.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Le travailleur **choisit le prestataire** de son bilan de compétences.
- ✓ Si le bilan est réalisé à la demande de l'employeur, et en cas d'accord, une **convention** est signée.
- ✓ Le temps du bilan est considéré comme un **temps de travail**. Il peut également être réalisé pendant l'arrêt de travail.

Plus d'information : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-compétences>

Initiatives associatives pour le maintien et le retour en emploi



Evolution professionnelle dans ou hors de l'entreprise

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ?

DEMANDEUR

Démarche émanant du travailleur.

FINANCEUR

Dons, mécénat et aide publique.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Aider les patients atteints de cancer dans leur vie professionnelle et accélérer le retour à l'emploi des anciens malades en leur permettant de mieux appréhender les conséquences professionnelles du cancer.

DESCRIPTION : Plusieurs initiatives associatives existent en ce sens, parmi lesquelles il est possible de citer les suivantes :

- La **Ligue contre le cancer** propose des dispositifs visant spécifiquement à soutenir les patients atteints de cancer dans leurs démarches. Ceux-ci peuvent prendre la forme d'**ateliers collectifs d'accompagnement au retour à l'emploi** pour appuyer l'élaboration du projet de retour au travail, de la **plateforme d'information Cancer et emploi** ou encore d'un **coaching individuel** pour faciliter le **retour au travail** après un cancer et le **maintien en emploi**. A noter que la Ligue ayant une organisation par département, toutes les Ligues départementales ne réalisent pas d'actions pour l'emploi.
- L'initiative Job Dating du club d'entreprises **Cancer@Work** aide d'**anciens malades** en **recherche d'emploi** ou en réflexion sur leur projet professionnel, mais également les **entreprises**, à mieux appréhender la maladie et ses conséquences, via notamment des **rencontres avec des professionnels RH** des entreprises membres.
- L'association **Entreprise et Cancer** réunit des professionnels d'horizons variés pour aider les salariés et les entreprises face à la maladie, notamment grâce à des actions de **sensibilisation**, des **colloques** et des **études**.
- D'**autres initiatives** associatives non mentionnées ici proposent également du **coaching** pour les travailleurs.

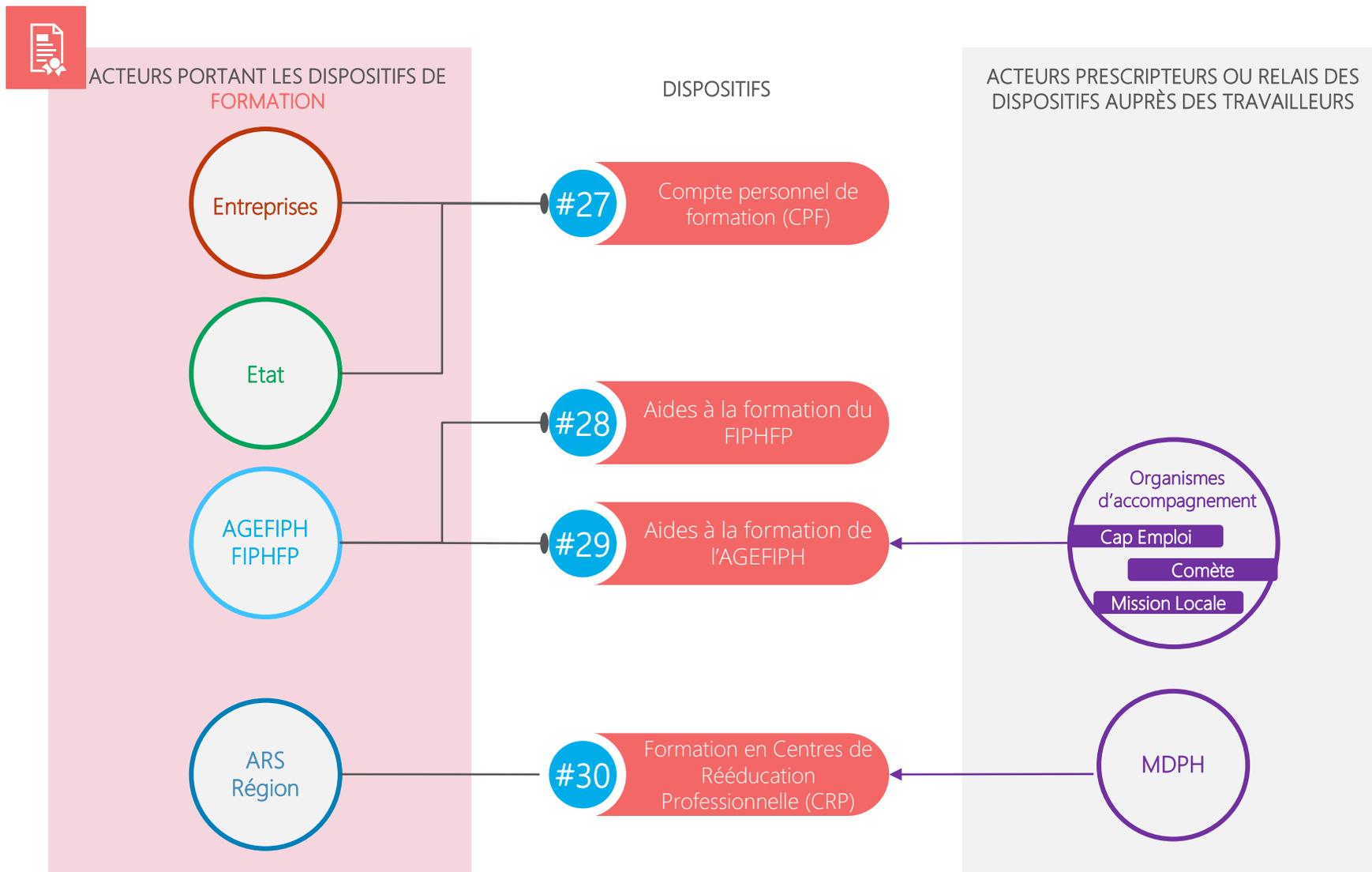
DANS QUELLE SITUATION ?

Les offres associatives s'adressent à tous les **malades** et **anciens malades** du cancer, demandeurs d'emploi ou actifs.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Contact et inscription auprès des associations.

7. Cartographie des aides à la formation et des acteurs qui en ont la charge



#27 – Compte personnel de formation (CPF)



Formations

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

- Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant du bénéficiaire ou de son représentant légal.

FINANCEUR

Le CPF des salariés est financé par les entreprises, celui des fonctionnaires par l'Etat.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de la vie professionnelle.

DESCRIPTION : Le **Compte personnel de formation (CPF)** permet à toute personne de **suivre une action de formation** à son initiative. Il est crédité de **500 euros par an** jusqu'à un maximum de 5 000 euros. L'aide est accordée pour le **financement du coût pédagogique** des actions de formation centrées prioritairement en amont de la qualification, notamment celles participant à **l'acquisition de prérequis** et sur la **compensation du handicap**.

- Pour les travailleurs peu ou pas qualifiés (BEP, CAP) et les **personnes handicapées**, le montant annuel du CPF est **majoré à 800 euros** et plafonné à 8 000 euros.
- L'employeur, Pole Emploi, la Région et l'opérateur de compétence (OPCO) peuvent aussi abonder le CPF.
- Le **CPF de transition professionnelle** permet de financer des projets de reconversion professionnelle. Tous les salariés peuvent prétendre au CPF-Transition professionnelle s'ils justifient d'une **ancienneté minimale**, justification dont sont **exemptés** les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi**.

DANS QUELLE SITUATION ?

Les **conditions d'accès** au CPF sont les suivantes :

- Être une personne de plus de 16 ans, active, demandeuse d'emploi ou admise en ESAT (par dérogation, avoir 15 ans et être en apprentissage) ;
- Ne pas avoir fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Chacun peut activer son CPF depuis son espace personnel sur le **site officiel** www.moncompteactivite.gouv.fr. Le site permet d'accéder aux informations personnelles, de s'informer sur les formations et leur financement, et d'avoir accès à des services numériques sur l'orientation.
- ✓ Le salarié doit demander **l'accord** de son employeur si sa formation a lieu pendant son **temps de travail**.

#28 – Aides à la formation du FIPHFP



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur public.

FINANCEUR

Financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Contribuer à la formation des personnes handicapées au sein de la fonction publique afin de les faire accéder à l'emploi ou de les y maintenir.

DESCRIPTION : Le FIPHFP finance plusieurs dispositifs de formation destinés aux **agents de la fonction publique** :

- La **Formation destinée à compenser le handicap**, finançant la formation à l'utilisation de matériels ou techniques de compensation (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle, etc.) ;
- La **Formation dans le cadre de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)**, qui finance, à titre expérimental, le coût de la formation d'un agent bénéficiant de PPR ;
- La **Formation dans le cadre d'un reclassement**, finançant la formation d'un agent reconnu inapte afin de lui permettre le reclassement ou le changement d'affectation ;
- La **Formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle pour raison de santé**, lorsqu'un agent est atteint d'une pathologie évolutive conduisant à une inaptitude ;
- La **Formation dans le cadre de l'apprentissage**, qui finance le reste à charge de la formation des apprentis en situation de handicap ;
- Les **Frais et surcoûts liés aux actions de formation** peuvent également être pris en charge (transport spécifique, adaptation des supports ou de la durée de stage, etc.).

DANS QUELLE SITUATION ?

Les aides sont destinées aux **employeurs publics** d'agents bénéficiaires de l'**obligation d'emploi**, selon leur situation.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les **employeurs publics** sollicitent les aides du FIPHFP sur la **plateforme en ligne** dédiée ou via la **contractualisation** de projets pluriannuels.
- ✓ Les **agents** reconnus travailleurs handicapés peuvent également saisir le fonds d'une demande de financement en produisant les pièces justificatives demandées.

Plus d'information : www.fiphfp.fr

#29 – Aides à la formation de l'AGEFIPH



Formations

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription émanant de Cap Emploi, Comète, Pole Emploi ou la Mission locale.

FINANCEUR

Financement de l'AGEFIPH, parfois co-financement avec d'autres organismes : Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation (FONGECIF), etc.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Contribuer à la formation des personnes handicapées afin de leur faire accéder à l'emploi ou de les y maintenir.

DESCRIPTION : L'AGEFIPH finance plusieurs dispositifs de formation destinés aux travailleurs du secteur privé :

- L'Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, qui finance des formations (réalisées en interne ou par un organisme extérieur) ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.
- L'Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre d'un parcours vers l'emploi, permettant d'acquérir des compétences pour un accès durable à l'emploi ;
- Les parcours Inclu'Pro Formation, itinéraires personnalisés d'acquisition de compétences, de capacités ou de connaissances, organisés en modules adaptés au public ;
- Le projet THalent Digital, parcours de formation aux métiers du numérique s'adressant aux demandeurs d'emploi handicapés

DANS QUELLE SITUATION ?

Les aides sont destinées, selon leur situation, aux demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, salariés et employeurs de salariés **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ou **engagés dans une démarche RQTH**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les aides sont **prescrites** par le conseiller **Cap emploi, Pole Emploi, la Mission locale** ou l'équipe **Comète**. Un formulaire de demande d'intervention AGEFIPH est adressé à la Délégation régionale AGEFIPH dont dépend l'employeur.

Plus d'information : www.agefiph.fr

#30 – Formation en Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)



QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), sur préconisation de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

FINANCEUR

Frais de fonctionnement des CRP financés par l'Agence Régionale de Santé (ARS).
Stages en CRP rémunérés et financés par la Région.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Former dans des **centres spécialisés** les travailleurs handicapés qui **ne peuvent suivre de formation** de droit commun **en raison de leur handicap**.

DESCRIPTION :

- Les **Centres de Rééducation Professionnelle (CRP)** proposent des **formations diplômantes, qualifiantes, certifiantes**, comprenant généralement des **périodes en entreprise**. Une équipe de soutien pluridisciplinaire est mobilisée pour un **suivi** médical, psychologique et social, ainsi que pour **l'accompagnement** vers l'emploi.
- Les actions de qualification sont orientées sur un **métier compatible** avec la situation de handicap de la personne concernée. Elles permettent de se former à un **nouveau métier** pour accéder à l'emploi.
- Les formations sont **rémunérées**. Cette rémunération, financée par la Région, est imposable.

DANS QUELLE SITUATION ?

Le droit à une reconversion professionnelle ou à une éducation professionnelle financée par la sécurité sociale est ouvert à toute personne **reconnue travailleur handicapé** qui :

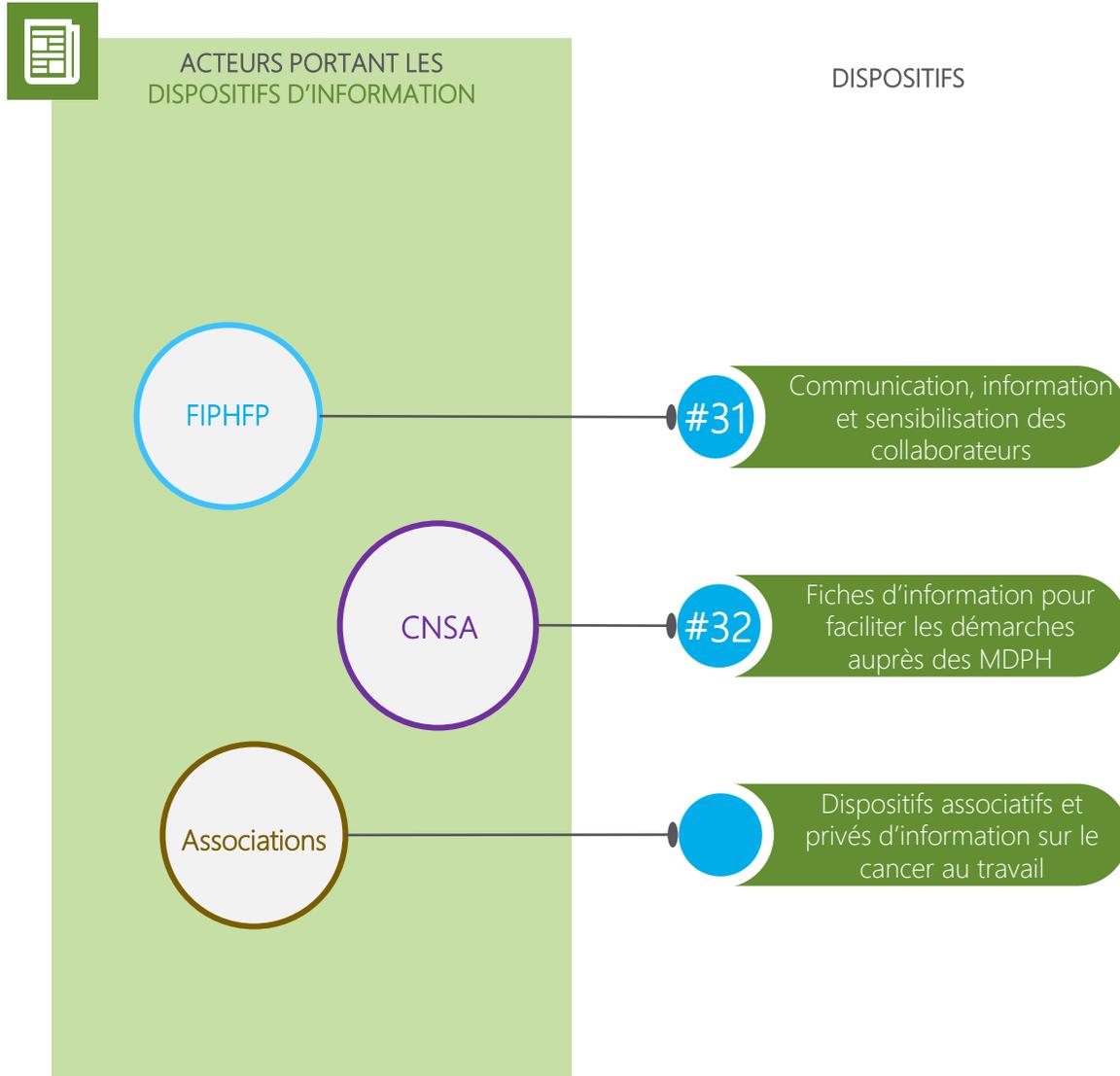
- Ne **peut plus** exercer son métier ou **n'a pas eu accès** à une formation professionnelle après un accident ou une maladie ;
- Souhaite être orientée vers un stage de **rééducation professionnelle** ;
- Nécessite un **accompagnement** médico-social.

Les **jeunes** n'ayant jamais travaillé peuvent y accéder si leur situation le justifie.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La demande doit être déposée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (**MDPH**) du lieu de résidence de la personne concernée et la formation est préconisée sur décision de la **CDAPH**.
 - ✓ Le dossier nécessaire comporte notamment un certificat médical spécifique.
- Plus d'information : www.fagerh.fr

8. Cartographie des dispositifs d'information et des acteurs qui en ont la charge



#31 – Communication, information et sensibilisation des collaborateurs



Dispositifs d'information

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur public.

FINANCEUR

Financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF :

- Accompagner les employeurs publics dans la **mise en œuvre d'un plan de communication** destiné à **sensibiliser** les agents à la thématique du handicap au travail ;
- Accroître le **niveau de connaissance de l'environnement de travail** sur la thématique du handicap, afin de **favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi** des personnes en situation de handicap.

DESCRIPTION : Le FIPHFP **finance** les dépenses de **communication, d'information** et de **sensibilisation collectives** des collaborateurs dans le cadre des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le plafond de la prise en charge **diffère** selon la **taille** de l'employeur public.

DANS QUELLE SITUATION ?

L'aide est destinée aux **employeurs publics** d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les **employeurs publics** sollicitent les aides du FIPHFP sur la **plateforme en ligne** dédiée ou via la **contractualisation** de projets pluriannuels.

Plus d'information : www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP

#32 – Fiches d'information pour faciliter les démarches auprès des MDPH



Dispositifs d'information

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Sans objet.

FINANCEUR

CNSA, INCa.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Faciliter et harmoniser la mise en place des liens entre les services d'oncologie pédiatrique/adolescents et jeunes adultes et les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

DESCRIPTION : La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et l'INCa, avec l'appui des représentants des services d'oncologie pédiatrique/adolescents et jeunes adultes (médecins et travailleurs sociaux), du Réseau d'Ile-de-France d'Hématologie-Oncologie Pédiatrique, des associations de parents, de la Direction générale de la cohésion sociale et de l'Association des directeurs de Maisons départementales des personnes handicapées, ont conçu une série de **24 fiches**.

Pensées comme des outils d'aide à la pratique pour expliquer les procédures et les conditions d'accès aux droits, ces fiches présentent les MDPH aux professionnels médicaux et sociaux, leur fonctionnement, les thèmes et les prestations qui leur sont propres.

DANS QUELLE SITUATION ?

Les fiches sont destinées aux professionnels médicaux et sociaux.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

✓ Les fiches sont accessibles en ligne.

Plus d'information : www.cnsa.fr/documentation-et-donnees/publications-de-la-cnsa/fiches-dinformation-inca-cnsa-sur-les-demarches-aupres-des-mdph

Dispositifs associatifs et privés d'information sur le cancer au travail



Dispositifs d'information

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ?

DEMANDEUR

La démarche émane du patient.

FINANCEUR

Dons, mécénat, fonds privés.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Informer et orienter les malades de cancer sur la conduite de leur **vie professionnelle avec la maladie**, les **dispositifs d'aide** existants et les **démarches** à effectuer.

DESCRIPTION : Parmi les initiatives associatives ou privées proposant d'informer les travailleurs atteints de cancer, on peut citer les suivantes :

- La **Ligue contre le cancer** propose plusieurs dispositifs visant à informer et orienter les patients atteints de cancer dans leurs démarches, à l'instar de la **plateforme Cancer et Emploi** et du jeu « **Cancer et emploi : et si on en parlait ?** » ;
- La startup **WeCare@Work** a également développé plusieurs outils visant à informer et accompagner les patients atteints de cancers et maladies chroniques au travail (blog et **ligne téléphonique ALLO Alex**, ainsi qu'une **application de coaching virtuel**, offrant de nombreuses **informations utiles**).
- Etc.

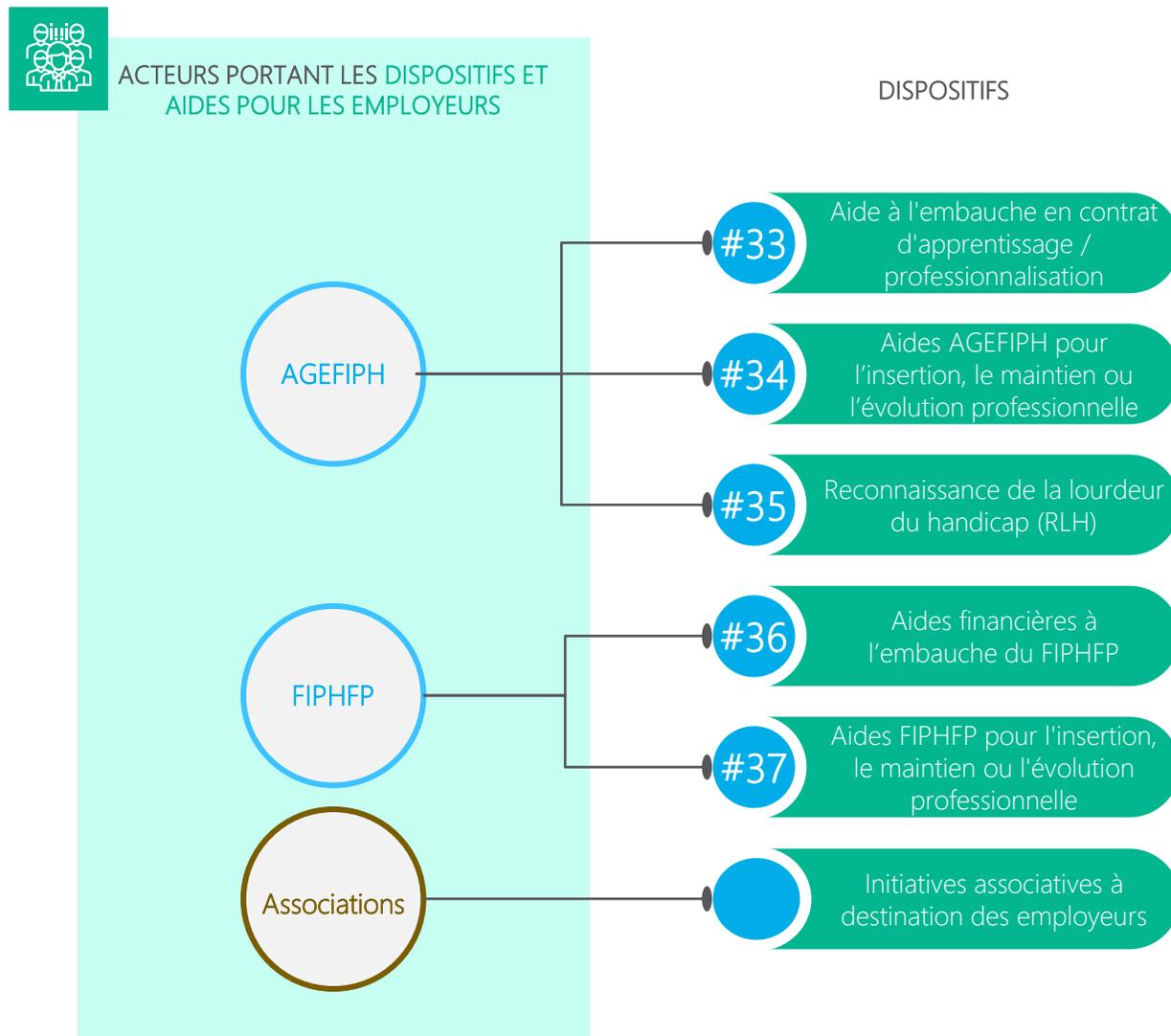
DANS QUELLE SITUATION ?

Ces dispositifs s'adressent aux malades ou anciens malades touchés par le cancer ou d'autres maladies chroniques, qu'ils soient actifs ou demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux employeurs.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les plateformes sont accessibles en ligne.
- ✓ Le travailleur se rapproche de l'association concernée.

9. Cartographie des dispositifs et aides pour les employeurs et des acteurs qui en ont la charge



#33 – Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage/professionnalisation

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général
 Salarié du régime agricole
 Agent de la fonction publique
 Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics)
 Être en arrêt de travail
 Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi
 Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur.

FINANCEUR

Financement de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

DESCRIPTION : L'**aide à l'embauche en contrat d'apprentissage** et l'**aide à l'embauche en contrat de professionnalisation** sont accordées pour la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation afin de **soutenir l'effort de l'employeur** recrutant une personne handicapée en alternance.

L'aide peut être **prolongée** en cas de redoublement ou mention complémentaire. Elle est **renouvelable** en cas de préparation à une qualification de niveau supérieur.

L'aide est **cumulable** avec les autres aides AGEFIPH ou de droit commun.

DANS QUELLE SITUATION ?

Tout **employeur** d'une personne handicapée peut bénéficier de l'aide dès lors que le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation signé est d'une **durée minimum** de **6 mois** et que la **durée hebdomadaire** de travail est au moins égale à **24 heures**. Si la durée est inférieure à 24 heures, en raison d'une **dérogation légale** ou **conventionnelle**, la durée plancher est fixée à **16 heures** minimales hebdomadaires.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ La demande d'aide est faite par **l'entreprise**. Un formulaire de demande d'intervention est adressé à la **Délégation régionale de l'AGEFIPH** dont dépend l'employeur.

Plus d'informations : www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage et www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-de-professionnalisation

#34 – Aides AGEFIPH pour l’insertion, le maintien ou l’évolution professionnelle

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général
 Salarié du régime agricole
 Agent de la fonction publique
 Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics)
 Être en arrêt de travail
 Être bénéficiaire de l’obligation d’emploi
 Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L’EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

PRESCRIPTEUR

Prescription de Cap Emploi.

FINANCEUR

Financement de l’Association de gestion du fonds pour l’insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

DE QUOI S’AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre l’insertion, le **maintien en emploi** ou l’évolution professionnelle d’une personne handicapée **menacée** par l’inadéquation entre son état de santé et sa situation de travail.

DESCRIPTION :

- L’**Aide à la recherche de solution pour le maintien dans l’emploi des salariés handicapés** finance les frais occasionnés par l’étude de solutions pour maintenir l’emploi : réunion, temps de concertation, etc. Elle est prescrite par le conseiller Cap Emploi. Le montant de cette aide est de 2 000 euros.
- L’**Aide au maintien dans l’emploi des salariés handicapés** consiste en une aide financière de 5 000 euros, destinée à l’employeur, qui doit lui permettre de prendre le temps d’identifier les solutions pour préserver l’emploi de son salarié ;
- L’**Aide à l’accueil, à l’intégration et à l’évolution professionnelle**, accordée sur la base d’un plan d’action précisant les mesures que l’employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l’évolution professionnelle du salarié (programme de formation au handicap, accompagnement du manager, tutorat auprès de l’employé, etc.) ;
- L’**Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d’un maintien de l’employabilité**, finançant le coût pédagogique des actions de formation centrées prioritairement en amont de la qualification, notamment celles participant à l’acquisition de prérequis et pour la compensation du handicap.

DANS QUELLE SITUATION ?

Ces aides s’adressent aux travailleurs indépendants ou employeurs de salariés disposant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou souhaitant en faire la demande, lorsque leur état de santé **s’aggrave** et menace leur **capacité de se maintenir en emploi**.

QUELLES MODALITÉS D’ACCÈS ?

- ✓ L’Aide à la recherche de solution est prescrite par un conseiller **Cap Emploi**.
- ✓ Aide au maintien : un dossier doit être établi auprès de l’**AGEFIPH**. Il est conseillé de demander l’assistance de l’**AGEFIPH** ou de **Cap Emploi**.

Plus d’information : www.agefiph.fr

#35 – Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)



Aides spécifiques aux employeurs

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

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

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur ou du travailleur indépendant concerné.

FINANCEUR

Financement de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Compenser financièrement les **charges importantes** supportées par une **entreprise** ou un **travailleur indépendant** du fait des **conséquences du handicap** d'un travailleur sur la tenue de son poste après aménagement optimal de la situation de travail.

DESCRIPTION : La **Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)** est une **décision administrative** reconnaissant **l'effort réalisé par l'employeur** au regard de l'incidence du handicap du travailleur sur sa capacité de travail à un poste précis.

Elle **ouvre droit** à l'aide liée à la RLH (anciennement **AETH**), aide forfaitaire à **taux normal ou majoré** en fonction des droits accordés. Les droits sont ouverts à compter de la date de réception du dossier de demande pour une durée de 3 ans sauf cas particuliers (durée du CDD, fin de l'activité professionnelle d'une personne de plus de 50 ans, etc.).

Son **montant annuel** correspond à 550 fois le smic horaire pour une décision à taux normal ou 1095 fois le smic horaire pour une décision à taux majoré.

DANS QUELLE SITUATION ?

La RLH et l'aide liée sont mobilisables :

- Par les **employeurs du secteur privé** employant des salariés lourdement handicapés ;
- Par les **travailleurs non-salariés** pour eux-mêmes.

Le travailleur handicapé doit être titulaire d'un **justificatif de BOE** d'une durée de validité d'au moins 6 mois à compter du jour du dépôt de la demande.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ L'employeur ou le travailleur non salarié doit constituer **auprès de l'AGEFIPH** une demande de RLH au moyen d'un **formulaire spécifique**, présentant les **difficultés rencontrées** et **l'aménagement optimal mis en place**, et objectivant le **montant des charges** supportées par l'entreprise.
- ✓ Si le montant des charges retenues par l'AGEFIPH atteint **20 % d'un SMIC annuel**, une décision administrative de RLH peut être accordée.
- ✓ La RLH est attribuée systématiquement pour les **sortants d'ESAT**.

Plus d'information : www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh

#36 – Aides financières à l'embauche du FIPHFP



Aides spécifiques aux employeurs

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur public.

FINANCEUR

Financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Inciter les employeurs à **embaucher** des personnes handicapées en **contrat d'apprentissage**, en **contrats aidés** et en **stages** grâce à des **indemnités et primes de recrutement**.

DESCRIPTION : Les primes et indemnités du FIPHFP incitant les employeurs publics à recruter des personnes en situation de handicap sont les suivantes :

- L'**indemnité d'apprentissage** ;
- L'**aide financière pour l'apprenti** ;
- La **prime d'insertion pour l'apprentissage** ;
- La **prime d'insertion pour les contrats aidés** (CUI-CAE-PEC, Emploi d'avenir) ;
 - *Attention: les emplois d'avenir sont supprimés au 1^{er} janvier 2018 (contrats en cours continuent selon certaines conditions).*
- L'**indemnité de stage**.

DANS QUELLE SITUATION ?

Les aides sont perçues par les **employeurs publics** d'agents bénéficiaires de **l'obligation d'emploi**, en **apprentissage**, en **contrats aidés** et en **stages**.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les **employeurs publics** sollicitent les aides du FIPHFP sur la **plateforme en ligne** dédiée ou via la **contractualisation** de projets pluriannuels.
- ✓ Les **agents** reconnus travailleurs handicapés peuvent également saisir le fonds d'une demande de financement en produisant les pièces justificatives demandées.

Plus d'information : www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP

#37 – Aides FIPHFP pour l'insertion, le maintien ou l'évolution professionnelle



Aides spécifiques aux employeurs

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Demande émanant de l'employeur public.

FINANCEUR

Financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre l'insertion, le maintien en emploi et l'accompagnement d'une personne handicapée dans la fonction publique.

DESCRIPTION : Le FIPHFP prend en charge, pour les employeurs de la fonction publique et sous certains plafonds :

- Un accompagnement socio-pédagogique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (emplois d'avenir, CAE-CUI-PEC) ;
- La formation des collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap (ergonome, référent handicap, etc.) et le renforcement de la connaissance des acteurs sur la thématique du handicap ;
- La formation à la fonction de tuteur pour l'accueil de stagiaires, d'apprentis, de personnes en situation de handicap recrutées ou dans un parcours de reclassement ;
- L'abonnement plateforme milieu protégé, permettant le recours aux services d'organismes favorisant la mise à disposition de prestations de services ou d'achats réalisés auprès du milieu protégé, soit les structures accueillant les personnes handicapées qui ne peuvent pas travailler en milieu ordinaire (ESAT, EA).

DANS QUELLE SITUATION ?

L'aide est destinée aux employeurs publics d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les employeurs publics sollicitent les aides du FIPHFP sur la plateforme en ligne dédiée ou via la contractualisation de projets pluriannuels.

Plus d'information : www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP

Initiatives associatives à destination des employeurs



Aides spécifiques aux employeurs

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

STATUT DES TRAVAILLEURS POUVANT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Salarié du régime général Salarié du régime agricole Agent de la fonction publique Indépendant

PRÉREQUIS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF

Pas de prérequis (tous publics) Être en arrêt de travail Être bénéficiaire de l'obligation d'emploi Être engagé dans une démarche RQTH

ETAPE DU CYCLE DE L'EMPLOI CONCERNÉE

Insertion professionnelle

Maintien dans l'emploi

Retour à l'emploi

Création d'entreprise

Ce dispositif est-il spécifique aux patients atteints de cancer ? **X**

DEMANDEUR

Démarche émanant de l'employeur.

FINANCEUR

INCa, dons, etc.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

OBJECTIF : Permettre l'information des employeurs sur les problématiques du cancer au travail et encourager leur adoption de mesures d'accompagnement.

DESCRIPTION : Plusieurs dispositifs non-institutionnels ciblent les employeurs, parmi lesquels on mentionnera les suivants :

- Initiative de l'Institut national du cancer, coanimée avec l'Association nationale des DRH (ANDRH) et le réseau ANACT-ARACT (Agence pour l'amélioration des conditions de travail), la charte « cancer et emploi » propose 11 engagements aux entreprises signataires pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés par le cancer et promouvoir la santé, accompagnés de principes et actions en ce sens. Le Club des entreprises conseille par ailleurs les signataires dans la démarche de maintien et de retour à l'emploi des collaborateurs atteints de cancer. L'Institut offre également la possibilité pour les signataires de participer à des ateliers de travail et à une journée de sensibilisation sur le cancer et ses répercussions en entreprise. Enfin, une boîte à outils est à leur disposition pour permettre des actions de pédagogie, de prévention, de dépistage et d'accompagnement des personnes fragilisées par la maladie.
- Le club Cancer@Work organise chaque année des ateliers et colloques de partage de pratiques entre employeurs.
- L'association Entreprise et Cancer réunit des professionnels d'horizons variés pour aider les entreprises à mieux accompagner leurs salariés touchés par la maladie, notamment grâce à des actions de sensibilisation, des colloques et des études.

DANS QUELLE SITUATION ?

Les employeurs publics et privés de travailleurs atteints de cancer sont invités à participer à ces initiatives.

QUELLES MODALITÉS D'ACCÈS ?

- ✓ Les employeurs sollicitent les associations concernées.