

# **PILIER : QVCT, Risques Pro et Réglementation (Page écrites)**

---

Modèle type de contenu de page + pages rédigées

- **PILIER : QVCT, Risques Professionnels & Réglementation**
- **SOUS-CATÉGORIE : Risques psychosociaux (RPS)**
- **PRODUIT : Mesure du bruit psychosocial® PRESTATION**
- **PRODUIT : Formation Acteurs Clés FORMATION**
- **Produit RPS : Accompagnement des situations sensibles PRESTATION**
- **SOUS-CATÉGORIE : Handicap, maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle**
- **Produit : Cellule de Prévention de la désinsertion professionnelle PRESTATION**
- **Produit : Accompagnement du retour au travail PRESTATION**
- **Produit : Appui dans la mise en place des aménagements de poste PRESTATION**
- **Produit : Appui aux démarches RQTH et handicap PRESTATION**
- **Produit : Accompagnement de l'inaptitude et de l'invalidité PRESTATION**

# PILIER : QVCT, Risques Professionnels & Réglementation

---

## PILIER : QVCT, Risques Professionnels & Réglementation

### Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et sécuriser les parcours professionnels

Ce pilier regroupe l'ensemble des actions dédiées à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), à la prévention des risques professionnels et au respect des obligations réglementaires liées au travail et aux parcours professionnels.

Il vise à garantir des environnements de travail plus sûrs, plus sains et mieux organisés, tout en accompagnant les transformations professionnelles des organisations et des individus.

### Enjeux du pilier

---

Les organisations font aujourd'hui face à des enjeux multiples :

- Prévenir les risques psychosociaux et organisationnels
- Réduire les accidents et améliorer la sécurité au travail
- Accompagner les situations de fragilité professionnelle
- Maintenir l'employabilité et sécuriser les parcours
- Respecter les obligations réglementaires et anticiper les risques juridiques
- Soutenir les transformations internes (organisation, métiers, compétences)

Ce pilier apporte des réponses concrètes et opérationnelles à ces enjeux.

### **SOUS-CATÉGORIE : Risques psychosociaux (RPS)**

Prévenir les situations de stress, de surcharge, de conflits ou de mal-être au travail dans une approche globale et systémique.

Les risques psychosociaux ne se limitent pas aux situations de crise : ils résultent souvent d'une combinaison de facteurs organisationnels, relationnels et individuels. Leur prévention permet d'agir en amont pour préserver la santé mentale et la performance durable.

### Enjeux

- Identifier les facteurs de stress et de surcharge
- Prévenir les situations de souffrance au travail
- Améliorer le climat social et la coopération
- Réduire l'absentéisme et le turnover
- Soutenir les managers dans les situations complexes

### Les contextes d'intervention

- Stress chronique ou ponctuel lié au travail
- Conflits interpersonnels ou tensions d'équipe

- Surcharge de travail ou objectifs difficiles à atteindre
- Sentiment de perte de sens ou de reconnaissance
- Difficultés relationnelles avec la hiérarchie

## **Nos accompagnements (nos produits)**

- Évaluation des risques psychosociaux : La Mesure du bruit psychosocial®  
? Analyse des situations de travail et identification des facteurs de risques
- Formation des acteurs clés  
? Accompagner vos collaborateurs stratégiques dans la maîtrise des évaluations RPS.
- Accompagnement des situations sensibles  
? Intervention ciblée en cas de situations dégradées

## **SOUS-CATÉGORIE : Handicap, maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle**

Accompagner les salariés dans les situations de fragilité professionnelle afin de sécuriser leur parcours et favoriser le maintien dans l'emploi.

Cette sous-catégorie vise à anticiper les ruptures de parcours liées à des problématiques de santé, d'inaptitude ou d'évolution professionnelle, en proposant des solutions adaptées et progressives.

### **Enjeux**

- Prévenir les ruptures de parcours professionnels
- Favoriser le retour et le maintien en emploi
- Adapter les postes et les conditions de travail
- Sécuriser les transitions professionnelles
- Accompagner les situations de handicap ou de fragilité

### **Les contextes d'intervention**

- Retour après un arrêt maladie longue durée
- Difficultés à reprendre le poste initial
- Besoin d'aménagement de poste
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle

### **Nos accompagnements (nos produits)**

- Retour après arrêt maladie  
? Préparation progressive et sécurisation de la reprise
- Aménagement de poste  
? Adaptation des conditions de travail aux capacités du salarié
- Reconnaissance RQTH  
? Accompagnement dans les démarches administratives et médicales
- Accompagnement de l'inaptitude et de l'invalidité  
? Orientation et construction de solutions de reclassement

## **SOUS-CATÉGORIE : Santé et sécurité au travail**

Garantir un environnement de travail sécurisé, conforme et maîtrisé afin de protéger l'intégrité physique et mentale des collaborateurs.

La prévention des risques professionnels repose sur une organisation structurée, des formations adaptées et une culture partagée de la sécurité.

## Enjeux

- Prévenir les accidents du travail et incidents
- Développer une culture sécurité dans les organisations
- Assurer la conformité réglementaire
- Réagir efficacement en situation d'urgence
- Protéger les collaborateurs dans tous les environnements de travail

## Les contextes d'intervention

- Accidents ou quasi-accidents sur le lieu de travail
- Manque de formation aux gestes de secours
- Situations d'urgence ou d'évacuation mal maîtrisées
- Exposition à des risques physiques ou organisationnels
- Besoin de mise en conformité réglementaire

## Nos accompagnements (nos produits)

- Organisation des procédures de secours et d'évacuation  
Mise en place de dispositifs adaptés à l'organisation
- Formations SST et PSC1  
Acquisition des gestes de premiers secours
- Sensibilisation de la prévention à la gestion de crise  
Accompagnement en cas d'incidents graves ou événements sensibles

## SOUS-CATÉGORIE : Addictions en milieu professionnel

Prévenir et accompagner les situations liées aux conduites addictives dans une approche non stigmatisante et orientée vers les solutions.

Les addictions peuvent avoir des impacts importants sur la santé, la sécurité et le fonctionnement de l'organisation. L'objectif est d'agir tôt, sans jugement, pour favoriser l'accès aux soins et à l'accompagnement.

## Enjeux

- Prévenir les comportements à risque
- Repérer les situations de fragilité
- Orienter vers les dispositifs adaptés
- Préserver la sécurité individuelle et collective
- Accompagner sans stigmatisation

## Les contextes d'intervention

- Questionnement sur la consommation en milieu de travail
- Difficulté à réduire ou arrêter un comportement
- Impact sur le travail ou la vie quotidienne
- Inquiétude d'un manager ou d'un collègue
- Besoin d'orientation vers un professionnel de santé

## Nos accompagnements (nos produits)

- Management des addictions : sensibiliser et outiller vos encadrants.  
? Accompagner les managers dans la gestion des comportements liés aux addictions.
- Accompagnement des situations à risque  
? Cellule d'accompagnement et soutien dans les situations sensibles

## SOUS-CATÉGORIE : Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Accompagner les transformations organisationnelles et leurs impacts humains dans des contextes de restructuration ou de réorganisation.

Les PSE nécessitent un accompagnement à la fois collectif et individuel pour limiter les impacts humains et sécuriser les parcours professionnels.

## **Enjeux**

- Accompagner les salariés dans les changements organisationnels
- Limiter les impacts humains des restructurations
- Sécuriser les transitions professionnelles
- Maintenir un climat social apaisé
- Respecter le cadre réglementaire des PSE

## **Les contextes d'intervention**

- Annonce de restructuration ou fermeture de site
- Incertitude sur l'avenir professionnel
- Difficultés émotionnelles liées au changement
- Besoin d'orientation professionnelle

## **Nos accompagnements (nos produits)**

- Information et accompagnement des salariés  
Explication des dispositifs et des droits
- Soutien individuel et collectif  
Accompagnement psychologique et social
- Orientation professionnelle  
Construction de nouveaux projets professionnels

## **SOUS-CATÉGORIE : Parcours professionnels**

Sécuriser et accompagner les trajectoires professionnelles tout au long de la vie au travail.

Cette sous-catégorie vise à soutenir les transitions professionnelles, de l'entrée dans l'entreprise jusqu'à la fin de carrière.

## **Enjeux**

- Sécuriser les parcours professionnels à chaque étape
- Favoriser l'intégration et la montée en compétences
- Accompagner les transitions et évolutions de carrière
- Anticiper les fins de carrière
- Développer l'employabilité

## **Les contextes d'intervention**

- Intégration difficile dans un nouveau poste
- Besoin d'accompagnement en alternance ou apprentissage
- Questionnement sur l'évolution professionnelle
- Préparation à la retraite
- Besoin de construction de projet professionnel

## **Nos accompagnements (nos produits)**

- Intégration des nouveaux arrivants  
Accompagnement à la prise de poste
- Accompagnement des alternants et contrats professionnels  
Suivi et sécurisation des parcours en formation
- Préparation à la retraite  
Anticipation et accompagnement de la transition
- Construction de projets professionnels  
Appui à l'évolution et à la reconversion

# SOUS-CATÉGORIE : Risques psychosociaux (RPS)

---

Les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des situations de travail susceptibles d'altérer la santé mentale, physique ou sociale des collaborateurs.

Ils résultent de facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles, aux modes de management ou aux exigences du poste.

Cette démarche vise à identifier, prévenir et traiter les situations de tension au travail afin de limiter les impacts sur les individus et les collectifs de travail, et de renforcer durablement la qualité de vie au travail. Elle s'inscrit dans une logique de prévention globale, en agissant à la fois sur les facteurs organisationnels et sur les dynamiques relationnelles au sein des équipes.

## Les enjeux

- Prévenir les situations de stress et de surcharge au travail
- Identifier les facteurs organisationnels et relationnels de risques
- Réduire les situations de mal-être et de tensions internes
- Améliorer le fonctionnement des équipes et du management
- Développer une culture de prévention partagée dans l'organisation
- Situations concernées

## Les contextes d'intervention

- Surcharge de travail ou pression organisationnelle importante
- Stress chronique ou situations de tension récurrentes
- Conflits interpersonnels ou dégradation du climat social
- Sentiment de perte de sens ou de reconnaissance
- Signaux faibles de mal-être ou de fatigue professionnelle
- Difficultés liées aux changements organisationnels ou restructurations
- Situations d'isolement ou de désengagement au travail

## Nos accompagnements (nos produits)

### Évaluation des risques psychosociaux

L'évaluation des risques psychosociaux permet d'analyser les situations de travail afin d'identifier les facteurs de risques et de mieux comprendre les dynamiques organisationnelles et relationnelles à l'origine des tensions.

### Sensibilisation et formation des acteurs clés

La sensibilisation et la formation des acteurs clés visent à développer une culture commune de prévention au sein de l'organisation et à renforcer la capacité des équipes à repérer et comprendre les situations à risque.

### Accompagnement des situations sensibles

L'accompagnement des situations sensibles consiste à intervenir de manière ciblée lorsque des situations dégradées sont identifiées, afin de stabiliser les équipes, apaiser les tensions et restaurer des conditions de travail soutenables.



# PRODUIT : Mesure du bruit psychosocial®

## PRESTATION

---

### Mesure du bruit psychosocial® : diagnostic et prévention des RPS

#### Description de la prestation

La **Mesure du bruit psychosocial®** est une approche structurée et opérationnelle d'évaluation des risques psychosociaux (RPS), enrichie par une lecture innovante des facteurs de risques en "patterns" : des schémas organisationnels ou relationnels qui potentialisent les risques.

Inspirée des référentiels de l'INRS et animée par des préventeurs de la santé, cette démarche va au-delà d'un simple diagnostic réglementaire. Elle permet de capter, qualifier et analyser le "bruit psychosocial" au sein de vos équipes, c'est-à-dire l'ensemble des signaux faibles et les facteurs protecteurs liés aux conditions de travail.

Grâce à une grille d'analyse articulée autour des 7 grandes familles de RPS, nous identifions des schémas récurrents (patterns) révélateurs de dysfonctionnements organisationnels, relationnels ou managériaux. Cette lecture objectivée permet de prioriser les actions à fort impact.

Notre accompagnement couvre l'ensemble du dispositif :

- cadrage et stratégie de communication interne
- Évaluation réglementaire & reconnue - Conforme à ISO 45001
- animation des entretiens, exploration par les expositions de votre organisation, et non par les manifestations
- analyse collective des données collectées en entretien (données objectives)
- identification des patterns de risques psychosociaux
- formalisation d'un diagnostic partagé
- co-construction du plan d'actions
- définition des indicateurs de pilotage et de suivi

La **Mesure du bruit psychosocial®** transforme ainsi une obligation réglementaire en un outil de pilotage stratégique de la qualité de vie au travail et de la performance collective.

#### Enjeux

- Objectiver le "bruit psychosocial" en identifiant les signaux et patterns de risques au sein de l'organisation
- Produire un diagnostic partagé, fiable et exploitable pour orienter les décisions
- Prioriser des actions de prévention ciblées et adaptées aux réalités du terrain
- Formaliser un livrable synthétique intégrable au DUERP
- Renforcer le dialogue social et l'engagement des équipes autour des enjeux de santé mentale
- Améliorer durablement les conditions de travail, la performance et la cohésion interne

# PRODUIT : Formation Acteurs Clés

## FORMATION

---

### Formation Acteurs Clés : animation et évaluation des RPS-DU

#### Description de la formation

La formation **Acteurs Clés** permet aux parties prenantes de la prévention des RPS, de maîtriser une méthode structurée, collective et opérationnelle d'évaluation des risques psychosociaux (RPS). La démarche s'appuie sur les recommandations de l'INRS et elle est intégrable au DUERP.

Animée par un préventeur de la santé au travail, cette formation apporte les repères réglementaires, méthodologiques et pratiques nécessaires pour conduire une démarche d'évaluation des RPS fondée sur l'analyse du travail réel et des situations d'exposition.

Les participants apprennent à identifier les facteurs de risques psychosociaux, à objectiver les situations de travail grâce à des entretiens collectifs, et à analyser les interactions entre facteurs afin de repérer les "patterns" susceptibles de majorer les risques pour la santé.

La formation alterne apports théoriques, mises en situation et outils opérationnels pour permettre aux participants d'adopter une posture d'animation adaptée et de conduire efficacement les différentes étapes de la démarche RPS-DU.

Notre accompagnement pédagogique couvre l'ensemble du dispositif :

- compréhension des fondements réglementaires et scientifiques des RPS
- maîtrise de la méthode RPS-DU et des 26 facteurs de risques
- apprentissage de la cotation et de l'analyse des expositions
- animation des entretiens collectifs et posture d'écoute active
- identification des patterns de risques psychosociaux
- analyse des situations de travail et priorisation des actions
- construction d'un plan d'actions de prévention
- intégration des résultats dans le DUERP
- préparation et restitution d'un diagnostic clair et partagé

La formation **Acteurs Clés – Animation RPS DU** permet ainsi de professionnaliser les acteurs internes de la prévention et de déployer une démarche durable d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux.

#### Enjeux

- Comprendre les obligations réglementaires liées à l'évaluation des risques psychosociaux
- Identifier les facteurs de RPS, les signaux d'alerte et leurs effets sur la santé
- Objectiver les situations de travail à partir d'une démarche collective et structurée
- Savoir animer des entretiens collectifs centrés sur le travail réel
- Détecter les patterns organisationnels et relationnels pouvant amplifier les risques
- Construire des plans d'actions de prévention adaptés aux réalités du terrain
- Renforcer les compétences internes en matière de prévention des RPS
- Favoriser le dialogue social, l'écoute et la qualité de vie au travail
- Intégrer efficacement les résultats dans le DUERP et les démarches de prévention existantes



# Produit RPS : Accompagnement des situations sensibles PRESTATION

---

## Accompagnement des situations sensibles liées aux risques psychosociaux (RPS)

### Description du dispositif

Certaines situations individuelles ou collectives peuvent générer une souffrance au travail, fragiliser les collaborateurs et avoir des répercussions sur le fonctionnement des équipes et de l'organisation.

L'accompagnement des situations sensibles permet d'intervenir rapidement lorsqu'une situation présente des facteurs de risques psychosociaux (RPS), afin d'évaluer les difficultés rencontrées, soutenir les personnes concernées et identifier les actions adaptées.

Animé par des professionnels de la prévention des risques psychosociaux, des psychologues du travail et des intervenants spécialisés, ce dispositif apporte un cadre d'écoute, d'analyse et d'accompagnement dans le respect de la confidentialité et des responsabilités de chacun.

L'intervention peut être mobilisée dans de nombreuses situations : tensions relationnelles, conflits, situations de mal-être, signalements, surcharge de travail, difficultés managériales, épuisement professionnel, événements à fort impact émotionnel ou situations complexes nécessitant une analyse approfondie.

Le dispositif vise à objectiver les situations, prévenir leur aggravation et contribuer à la recherche de solutions adaptées aux enjeux humains et organisationnels.

Notre accompagnement couvre notamment :

- aide à la compréhension des facteurs de risques psychosociaux présents
- appui aux managers confrontés à une situation sensible
- accompagnement des équipes RH dans l'analyse et le suivi des situations
- identification des leviers d'action et des mesures de prévention adaptées
- analyse et qualification de la situation signalée
- entretiens individuels de soutien et d'évaluation
- accompagnement des collaborateurs en situation de fragilité
- suivi de la situation et sécurisation des actions mises en œuvre

L'accompagnement des situations sensibles permet ainsi de disposer d'un dispositif réactif et structuré pour gérer les situations à risque, soutenir les collaborateurs concernés et renforcer la prévention des risques psychosociaux au sein de l'organisation.

### Enjeux

- Prévenir l'aggravation des situations de souffrance au travail
- Apporter une réponse rapide aux situations sensibles ou signalées
- Soutenir les collaborateurs confrontés à des difficultés professionnelles ayant un impact sur le travail
- Accompagner les managers et les équipes RH dans la gestion des situations complexes
- Réduire les risques d'épuisement professionnel et d'absentéisme
- Sécuriser le traitement des signalements et des alertes
- Favoriser le dialogue et la recherche de solutions adaptées
- Renforcer la politique de prévention des risques psychosociaux de l'organisation

- Contribuer à la préservation de la santé mentale et de la qualité de vie au travail des collaborateurs

# **SOUS-CATÉGORIE : Handicap, maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle**

---

Nous accompagnons les organisations sur l'ensemble des dispositifs permettant de sécuriser les parcours professionnels des collaborateurs en situation de handicap ou confrontés à une fragilité de santé, et de prévenir les situations de désinsertion professionnelle.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de continuité d'activité et de gestion des parcours professionnels, en lien avec les enjeux de santé, d'organisation du travail et de prévention des ruptures d'emploi.

Notre objectif est de permettre l'anticipation des situations sensibles, d'adapter les conditions de travail et de maintenir durablement les collaborateurs en emploi.

## **Les enjeux**

- Sécuriser les retours après arrêt et les transitions professionnelles
- Réduire les risques de désinsertion et d'inaptitude
- Adapter les conditions de travail aux situations de santé
- Renforcer la gestion préventive des parcours professionnels
- Soutenir les politiques QVCT et de maintien dans l'emploi

## **Situations concernées**

Nous pouvons être mobilisés dans les cas suivants :

- Retour après un arrêt maladie de courte ou longue durée
- Difficulté de reprise dans les conditions initiales du poste
- Fragilisation liée à l'état de santé physique ou psychologique
- Nécessité d'adaptation du poste ou de l'organisation du travail
- Situation de handicap ou reconnaissance RQTH
- Risque d'inaptitude ou de rupture du parcours professionnel
- Mise en place d'une reprise progressive ou aménagée
- Questionnements des équipes RH ou managériales sur la reprise

## **Nos accompagnements**

### **Accompagnement du retour au travail**

Accompagnement structuré des situations de reprise afin de sécuriser le retour en emploi et limiter les risques de rupture.

Il permet d'anticiper les conditions de reprise et de faciliter la coordination entre les différents acteurs.

### **Appui dans la mise en place des aménagements de poste**

Cette intervention permet d'accompagner et de concrétiser les préconisations médicales tout en sécurisant le retour ou le maintien au poste de travail dans des conditions optimales.

### **Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle**

Dispositif d'accompagnement global des situations à risque de sortie durable de l'emploi.  
Il permet d'identifier les leviers de maintien, d'adaptation ou de repositionnement professionnel.

### **Appui aux démarches RQTH et handicap**

Accompagnement des organisations et des collaborateurs dans les démarches liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'accès aux dispositifs associés.

### **Accompagnement de l'inaptitude et de l'invalidité**

Accompagnement médico-social des situations d'inaptitude et d'invalidité afin de sécuriser les parcours professionnels, soutenir les collaborateurs dans leurs démarches et favoriser les solutions de maintien ou d'adaptation à l'emploi.

# Produit : Cellule de Prévention de la désinsertion professionnelle PRESTATION

---

## Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle

### Description du dispositif

La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) a pour objectif d'accompagner les collaborateurs confrontés à des problématiques de santé susceptibles d'impacter durablement leur maintien en emploi.

Elle permet d'anticiper les situations de fragilité, de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser des reprises d'activité adaptées aux capacités de la personne et aux réalités de l'organisation.

Animée par des professionnels de l'accompagnement et de la prévention, la cellule intervient de manière coordonnée afin d'évaluer les besoins, identifier les freins au maintien en emploi et construire des solutions individualisées en lien avec les acteurs concernés.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de prévention précoce, afin d'éviter l'aggravation des situations et de limiter les risques de rupture professionnelle liés à la santé.

La cellule peut être mobilisée dans différentes situations : arrêt maladie prolongé, risque d'inaptitude, difficultés de reprise, restrictions médicales, fragilité psychologique ou problématiques sociales impactant l'activité professionnelle.

L'accompagnement repose sur une approche globale prenant en compte la situation de santé, l'environnement professionnel et les capacités de reprise ou d'adaptation du poste.

Notre accompagnement couvre notamment :

- analyse de la situation individuelle et des risques de désinsertion professionnelle
- évaluation des besoins d'accompagnement pendant l'arrêt ou la reprise
- coordination avec les acteurs internes et externes du parcours
- accompagnement social et administratif du collaborateur
- soutien à la préparation de la reprise d'activité
- identification des besoins d'aménagement ou d'adaptation du poste
- orientation vers les dispositifs de compensation ou de maintien en emploi
- accompagnement des situations de fragilité psychologique ou sociale
- appui aux managers et aux équipes RH dans le suivi des situations sensibles
- sécurisation des parcours professionnels et prévention des ruptures

La Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle permet ainsi de structurer une démarche de maintien en emploi, d'accompagner les collaborateurs dans les périodes de fragilité et de soutenir les organisations dans la gestion des situations complexes liées à la santé.

### Enjeux

- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle liés à la santé
- Maintenir le lien avec les collaborateurs pendant les périodes d'arrêt

- Anticiper les situations de reprise complexe ou de restriction d'aptitude
- Réduire les risques d'inaptitude et de rupture de parcours
- Sécuriser les reprises d'activité et les transitions professionnelles
- Favoriser le maintien en emploi dans des conditions adaptées
- Soutenir les collaborateurs confrontés à des problématiques de santé durables
- Coordonner les acteurs impliqués dans le parcours de maintien en emploi
- Accompagner les managers et les RH face aux situations sensibles
- Renforcer la politique de prévention et de santé globale de l'organisation

# Produit : Accompagnement du retour au travail PRESTATION

---

## Accompagnement du retour au travail

### Description du dispositif

Le retour au travail après un arrêt de longue durée, une maladie, un accident ou une évolution de l'état de santé constitue une étape déterminante pour le collaborateur comme pour l'organisation.

L'accompagnement du retour au travail vise à préparer, sécuriser et faciliter cette transition afin de favoriser une reprise durable de l'activité professionnelle dans des conditions adaptées aux capacités de la personne.

Animé par des assistants de service social du travail et des professionnels de l'accompagnement, ce dispositif permet d'anticiper les difficultés potentielles, d'identifier les besoins spécifiques du collaborateur et de coordonner les actions nécessaires à une reprise réussie.

L'intervention peut être mobilisée à la suite d'un arrêt maladie, d'une situation de handicap, d'une invalidité, d'une restriction médicale, d'un accident ou de toute situation susceptible d'impacter les conditions de reprise.

Le dispositif s'inscrit dans une démarche de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle, en favorisant le dialogue entre les différents acteurs concernés et en accompagnant la mise en œuvre des solutions adaptées.

Notre accompagnement couvre notamment :

- préparation du retour au travail avec le collaborateur
- évaluation des besoins et des éventuelles difficultés de reprise
- accompagnement dans les démarches administratives liées à la reprise
- coordination avec les acteurs du maintien en emploi
- accompagnement des situations de handicap ou de limitation de santé
- appui aux managers et aux équipes RH dans l'organisation de la reprise
- suivi de l'intégration et de l'adaptation au poste après le retour

L'accompagnement du retour au travail permet ainsi de sécuriser les parcours professionnels, de favoriser une reprise progressive et adaptée, et de contribuer au maintien durable des collaborateurs dans l'emploi.

### Enjeux

Anticiper les difficultés liées à la reprise d'activité

- Sécuriser les reprises après un arrêt de travail ou une période d'absence prolongée
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- Accompagner les situations de handicap, d'invalidité ou de restriction médicale
- Soutenir les collaborateurs dans une phase de transition souvent sensible
- Faciliter la coordination entre les différents acteurs du parcours
- Réduire les risques de rechute, de nouvel arrêt ou d'échec de reprise
- Renforcer la politique de maintien en emploi et d'inclusion de l'organisation

# Produit : Appui dans la mise en place des aménagements de poste PRESTATION

---

## Appui dans la mise en place des aménagements de poste

### Description du dispositif

L'évolution de l'état de santé, une situation de handicap, une restriction médicale ou des difficultés fonctionnelles peuvent nécessiter une adaptation des conditions de travail afin de permettre au collaborateur de poursuivre son activité dans les meilleures conditions.

L'appui à la mise en place des aménagements de poste vise à accompagner les collaborateurs, les managers et les équipes RH dans la coordination et le déploiement des solutions adaptées aux besoins de la personne et aux contraintes de l'organisation.

Animé par des assistants de service social du travail, ce dispositif permet de faciliter la mise en œuvre des mesures favorisant l'autonomie, la sécurité et le maintien durable dans l'emploi.

L'intervention peut être mobilisée dans le cadre d'un retour au travail, d'une situation de handicap, d'une reconnaissance RQTH, d'une invalidité, de restrictions médicales ou de toute situation nécessitant une adaptation des modalités de travail.

Le dispositif s'inscrit dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et d'inclusion, en favorisant la recherche de solutions concrètes et adaptées à chaque situation.

Notre accompagnement couvre notamment :

- analyse de la situation et des besoins du collaborateur
- coordination avec les différents acteurs du maintien en emploi
- accompagnement dans la mise en œuvre des préconisations médicales
- information sur les dispositifs d'aide et de compensation mobilisables
- soutien du collaborateur dans les démarches liées à son parcours
- appui aux managers et aux équipes RH dans le déploiement des solutions retenues
- suivi de l'efficacité des aménagements mis en place
- ajustement des mesures en fonction de l'évolution de la situation

L'appui à la mise en place des aménagements de poste permet ainsi de favoriser le maintien dans l'emploi, de sécuriser les parcours professionnels et de contribuer à une démarche durable d'inclusion et d'adaptation des conditions de travail.

---

## Enjeux

- Favoriser le maintien durable des collaborateurs dans l'emploi
- Répondre aux besoins liés à une situation de handicap ou à un problème de santé
- Mettre en œuvre des solutions adaptées aux capacités de travail de la personne
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- Faciliter les retours au travail après un arrêt ou une évolution de l'état de santé
- Accompagner la mise en application des préconisations médicales
- Sécuriser les parcours professionnels et les transitions
- Soutenir les managers et les équipes RH dans la gestion des situations individuelles

- Contribuer à une politique inclusive et responsable
- Favoriser l'autonomie, le bien-être et l'engagement des collaborateurs
- Renforcer la démarche de maintien en emploi de l'organisation

# Produit : Appui aux démarches RQTH et handicap PRESTATION

---

## Appui aux démarches RQTH et handicap

### Description du dispositif

Les situations de handicap ou de limitation durable de santé peuvent avoir des impacts importants sur le parcours professionnel, le maintien en emploi et les conditions de travail des collaborateurs.

L'accompagnement aux démarches RQTH et handicap permet de soutenir les collaborateurs dans la compréhension de leurs droits, l'accès aux dispositifs existants et la mise en place de solutions adaptées à leur situation.

Animé par des assistants de service social du travail et des professionnels de l'accompagnement, ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels, favoriser l'inclusion et prévenir les risques de désinsertion liés à l'état de santé ou au handicap.

L'intervention peut être mobilisée à différentes étapes : questionnement autour du handicap, constitution d'un dossier RQTH, difficultés de maintien au poste, besoin d'aménagement, évolution de l'état de santé ou accompagnement dans les démarches administratives.

L'accompagnement s'inscrit dans une approche globale prenant en compte les dimensions professionnelles, administratives, sociales et humaines de chaque situation.

Notre accompagnement couvre notamment :

- information sur la RQTH et les dispositifs liés au handicap
- accompagnement dans les démarches administratives auprès des organismes compétents
- aide à la constitution et au suivi des dossiers
- évaluation des besoins liés au maintien en emploi
- identification des solutions d'aménagement ou de compensation
- accompagnement des situations de fragilité ou d'évolution de l'état de santé
- orientation vers les acteurs et dispositifs spécialisés
- soutien du collaborateur dans son parcours professionnel
- appui aux managers et aux équipes RH dans les situations liées au handicap
- prévention des risques de désinsertion professionnelle

L'appui aux démarches RQTH et handicap permet ainsi de faciliter l'accès aux droits, de sécuriser les parcours professionnels et de soutenir une démarche inclusive au sein des organisations.

### Les enjeux :

- Favoriser le maintien en emploi des collaborateurs en situation de handicap
- Faciliter l'accès aux droits et aux dispositifs de compensation
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle liés à l'état de santé
- Accompagner les démarches administratives souvent complexes
- Identifier des solutions adaptées aux besoins du collaborateur
- Soutenir les situations d'évolution ou de fragilité de santé
- Encourager une démarche d'inclusion et d'égalité d'accès au travail
- Sécuriser les parcours professionnels et les transitions

- Appuyer les managers et les RH dans l'accompagnement des situations individuelles
- Renforcer la politique handicap et prévention de l'organisation

# Produit : Accompagnement de l'inaptitude et de l'invalidité PRESTATION

---

## Accompagnement des situations d'invalidité et d'inaptitude

### Description du dispositif

Les situations d'invalidité ou d'inaptitude représentent des étapes sensibles dans le parcours professionnel des collaborateurs. Elles nécessitent un accompagnement humain, coordonné et individualisé afin de sécuriser les démarches, prévenir les ruptures de parcours et favoriser les solutions adaptées de maintien ou d'évolution professionnelle.

Animé par des assistants de service social du travail et des professionnels de santé, l'accompagnement vise à évaluer les besoins de la personne, faciliter la compréhension des dispositifs existants et coordonner les actions nécessaires avec les différents acteurs concernés.

L'intervention peut être mobilisée dans différentes situations : reconnaissance d'invalidité, procédure d'inaptitude, restrictions médicales, impossibilité de reprise au poste initial, difficultés administratives ou fragilité sociale liée à l'état de santé.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de prévention de la désinsertion professionnelle et de sécurisation des transitions professionnelles, en prenant en compte les dimensions médicales, sociales, administratives et professionnelles de chaque situation.

Notre accompagnement couvre notamment :

- information et accompagnement sur les démarches liées à l'invalidité ou à l'inaptitude
- soutien administratif et social du collaborateur
- coordination avec les acteurs du maintien en emploi et du parcours de santé
- évaluation des besoins d'adaptation ou d'aménagement
- accompagnement des situations de fragilité sociale ou psychologique
- aide à la compréhension des droits et dispositifs mobilisables
- soutien dans les périodes de transition ou d'incertitude professionnelle
- accompagnement à la reprise, au reclassement ou à l'évolution du parcours professionnel
- appui aux équipes RH et managers dans la gestion des situations sensibles
- prévention des ruptures de parcours et de l'isolement

Cet accompagnement permet ainsi de soutenir les collaborateurs dans des situations complexes liées à la santé, tout en aidant les organisations à structurer une démarche humaine et sécurisée de maintien en emploi et d'accompagnement des parcours.

### Les enjeux :

- Prévenir les risques de rupture professionnelle liés à l'état de santé
- Sécuriser les parcours des collaborateurs confrontés à une invalidité ou une inaptitude
- Maintenir le lien pendant les périodes de fragilité ou d'incertitude
- Faciliter l'accès aux droits et aux dispositifs existants
- Accompagner les démarches administratives et sociales complexes
- Favoriser les solutions de maintien, d'adaptation ou de reclassement
- Soutenir les collaborateurs dans les transitions professionnelles sensibles
- Réduire les situations d'isolement et de désengagement
- Appuyer les managers et les RH dans la gestion des situations individuelles
- Renforcer la politique de prévention et d'accompagnement social de l'organisation