

## Annexe 1 – Offre de service

### Table des matières

<b>1/ OFFRE DE SERVICES DISPOSITIFS PSYCHOSOCIAUX.....</b>	<b>7</b>
1.1 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COACHING.....	7
1.2 GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES OU GROUPES D'ÉCHANGES DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES - SUPERVISION.....	7
1.3 CO-DÉVELOPPEMENT .....	8
1.4 RÉGULATION – MÉDIATION.....	8
1.5 INTERVENTION SUITE ÉVÉNEMENT GRAVE (POST TRAUMATIQUE.....	9
1.6 INTERVENTION EN SITUATION DE TRAVAIL DEGRADÉE .....	9
<b>2/ OFFRE DE SERVICES CONSEIL INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....</b>	<b>10</b>
2.1 ACCOMPAGNEMENT À LA CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE HANDICAP .....	10
2.2 SENSIBILISATION HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	10
2.3 SENSIBILISATION DU RÉFÉRENT HANDICAP (INITIATION ET RECYCLAGE).....	11
2.4 ANIMATION D'ATELIERS LORS DE FORUM HANDICAP -MAINTIEN DANS L'EMPLOI - QVCT .....	11
<b>3/ OFFRE DE SERVICES INSPECTION, INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ERGONOMIE.....</b>	<b>12</b>
3.1 ACCOMPAGNEMENT MIXTE INSPECTION / CONSEIL EN SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL.....	12
3.2 ADHÉSION AU CERCLE DE LA PRÉVENTION ET AU CONSEIL À LA DEMANDE (sous réserve d'avoir un ACFI en interne) .....	13
3.3 ERGONOMIE / PROJETS DE CONCEPTION DES LOCAUX ET ESPACES DE TRAVAIL / RÉAMENAGEMENT RÉNOVATION .....	13
3.4 ERGONOMIE / AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉVALUATION CHARGE DE TRAVAIL / ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT .....	14
3.5 ERGONOMIE / ÉTUDES DE POSTES COMPLEXES (INDIVIDUEL).....	15
<b>4/ OFFRE DE SERVICES TRANSVERSE PRÉVENTION, SANTÉ, ACTION SOCIALE AU TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
4.1 ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS EN TRANSFORMATION – REGARD CROISÉ PSYCHOSOCIOLOGUE ET ERGONOME .....	15
4.2 ACCOMPAGNEMENT QVCT / PRÉVENTION DES RPS.....	16
4.3 SENSIBILISATION PRÉVENTION SANTÉ ET ACTION SOCIALE AU TRAVAIL.....	16
4.4 CYCLES COLLABORATIFS.....	16
4.5 INTERVENTION PONCTUELLE SANTÉ AU TRAVAIL .....	17
4.6 CONSULTATION À DISTANCE D'UN ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL.....	17

## OFFRE DE SERVICES

### 1/ OFFRE DE SERVICES DISPOSITIFS PSYCHOSOCIAUX

#### 1.1 ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET COACHING

**Descriptif** : Accompagnement psychosocial individuel visant à permettre à l'agent de trouver le positionnement le plus adapté à ses besoins et à ceux du service.

**Méthodes et durées d'intervention** : Les séances se déroulent en dehors du lieu habituel de travail et sur le temps de travail. En présentiel ou en visio.

- **Soutien individuel** : Permettre à un agent de repérer ses difficultés et l'aider à retrouver un équilibre au travail.
- **Coaching individuel** : Accompagner un agent à partir de ses besoins professionnels pour le développement de son potentiel et de ses savoir-faire.

Durée maximum d'une séance individuelle : 1 h 30.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychologue – psychosociologue – coach professionnel certifié.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

#### 1.2 GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES OU GROUPES D'ÉCHANGES DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES - SUPERVISION

**Descriptif** : Accompagner des collectifs de travail afin de les étayer via des échanges, sur le sens, les enjeux et/ou les résonances induites par l'activité dans une finalité d'amélioration de la qualité du service rendu.

- **Groupe d'analyse de pratiques professionnelles** : Développer les repères professionnels, co-construire le sens de la pratique pour perfectionner la posture et les techniques professionnelles, à partir d'échanges autour de situations vécues (Participants exerçant le même métier).
- **Groupe d'échanges de pratiques professionnelles** : Mieux comprendre ses enjeux, ainsi que ceux de ses collègues, à partir d'échanges autour de situations vécues, pour améliorer la coopération (Participants exerçant des métiers différents dans la même équipe).
- **Supervision** : S'adresse aux professionnels qui veulent s'interroger sur ce qui se joue dans la relation avec l'utilisateur pour envisager une bonne distance relationnelle (Participants exerçant le même métier).

**Méthodes et durées d'intervention** : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

12 agents maximum par groupe. 10 séances de travail en groupe par an (environ 1 fois par mois) à renouveler à la demande de l'équipe et de la collectivité.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h

Ces dispositifs s'adressent principalement aux métiers où la dimension relationnelle avec l'utilisateur est centrale.

Ils peuvent se déployer pour un groupe de professionnels issus de plusieurs collectivités.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychologue – psychosociologue.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

### 1.3 CO-DÉVELOPPEMENT

**Descriptif** : Espace d'écoute et de ressource pour améliorer la pratique professionnelle où chaque participant est « client » et « consultant ».

Ce dispositif peut se déployer pour un groupe de professionnels exerçant la même fonction et issus de plusieurs collectivités.

**Méthodes et durées d'intervention** : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

Entre 6 et 8 agents par groupe. Séances espacées de 15 jours à 1 mois. Séance de présentation suivie de 6 à 8 séances de travail.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychologue – psychosociologue formé au co-développement.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

### 1.4 RÉGULATION – MÉDIATION

**Descriptif** : Accompagner des collectifs de travail à dépasser des situations dans lesquelles les professionnels se sentent dans l'impasse.

- **Régulation** : Restaurer en groupe une dynamique de travail, suite à des conflits repérés, des mésententes, des difficultés de coopération entre les professionnels.
- **Médiation** : Permettre la résolution de différends entre deux membres ou deux « clans » d'une même équipe avec le concours d'un intervenant en posture de médiateur.

**Méthodes et durées d'intervention** : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail. Ces dispositifs nécessitent l'implication de l'encadrement. De 4 à 6 séances. Séances espacées d'une semaine à 15 jours.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychologue – psychosociologue.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST - lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

## 1.5 INTERVENTION SUITE ÉVÉNEMENT GRAVE (POST TRAUMATIQUE)

**Descriptif** : Accompagner des collectifs de travail à dépasser des situations dans lesquelles les professionnels ont vécu un événement inattendu à potentiel traumatique.

**Méthodes et durées d'intervention** : Les séances se déroulent en dehors de lieu habituel de travail et sur le temps de travail.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychologue – psychosociologue.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

## 1.6 INTERVENTION EN SITUATION DE TRAVAIL DEGRADÉE

**Descriptif** : Accompagnement des équipes, des services et des organisations qui rencontrent des situations de travail dégradées en les aidant à comprendre les enjeux qui se nouent dans le collectif.

Il s'agit d'une démarche participative, qui permet l'élaboration collective des problématiques à l'œuvre et de repenser les articulations, la coopération et favorisant ainsi la qualité de vie au travail.

**Méthode et durée d'intervention** : Séance exploratoire obligatoire avec les agents et les encadrants afin de construire un programme d'interventions partagé. Démarche participative incluant des séances collectives, individuelles et plénières afin de permettre la co-construction de pistes d'actions.

Restitution au commanditaire et aux équipes.

Durée maximum d'une séance collective : 3 h.

Durée maximum d'une séance individuelle : 1 h.

**Expert du CIG mobilisé** : Psychosociologue.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + phase exploratoire + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG



## **2/ OFFRE DE SERVICES CONSEIL INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **2.1 ACCOMPAGNEMENT À LA CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE HANDICAP**

**Descriptif** : Audit de l'existant et conseil méthodologique et pour renforcer ou construire une politique structurée de maintien dans l'emploi et de handicap au sein de la collectivité.

**Méthode et durée d'intervention** : Cette démarche passe par une première phase comprenant :

- la réalisation d'un état des lieux et d'un diagnostic RH permettant de connaître le degré de maturité de la collectivité/établissement public ;
- la proposition d'un plan d'actions définissant les priorités en matière de reclassement professionnel, de handicap et de maintien dans l'emploi.

Le conseil méthodologique s'effectue dans le cadre de l'analyse de données à partir de questionnaires et de sources internes (entretiens, documents...) puis de réunions de travail avec la direction des ressources humaines (en moyenne 4 réunions).

À l'issue de la première phase, la collectivité peut solliciter un nouvel accompagnement du CIG Petite Couronne pour la réalisation de supports de sensibilisation adaptés, en matière de handicap et de maintien dans l'emploi.

**Expert(s) du CIG mobilisé(s)** : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

### **2.2 SENSIBILISATION HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

**Descriptif** : Sensibilisation de collectifs autour du handicap, du maintien dans l'emploi et du reclassement : transmission d'informations réglementaires et travail en ateliers pour changer les représentations, favoriser les échanges et faire évoluer les pratiques au sein de la collectivité / l'établissement public.

**Méthode et durée d'intervention** : En fonction du public visé (élus / managers / collectif de travail d'un agent en situation de handicap / ensemble des agents...), ces actions de sensibilisation peuvent s'effectuer sous différents formats (conférence, ateliers de mise en situation, groupes de travail...).

Selon le besoin, le CIG Petite Couronne pourra recourir à un ou des prestataire(s) extérieur(s) disposant de compétences particulières. Le choix du prestataire est effectué par le CIG Petite Couronne en accord avec la collectivité/l'établissement public.

Intervention d'1/2 journée au minimum. 40 participants maximum pour un format atelier.  
Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention. Questionnaire de satisfaction.

**Expert(s) du CIG mobilisé(s)** : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

## 2.3 SENSIBILISATION DU RÉFÉRENT HANDICAP (INITIATION ET RECYCLAGE)

**Descriptif** : Une journée pour aborder les fondamentaux autour du handicap au travail et du maintien dans l'emploi : transmission du socle de connaissances générales et nécessaires sur le statut de la personne en situation de handicap, le cadre réglementaire, les dispositifs statutaires du maintien dans l'emploi et plus largement le cadre d'intervention du référent handicap.

Cette journée permet également d'échanger sur les actions possibles à mener en qualité de référent handicap et d'aborder autour de quelques cas pratiques les aides possibles du FIPHFP.

*Pour rappel, la création d'un référent handicap dans toutes les administrations est rendue obligatoire par l'article L.131-9 du code général de la fonction publique.*

**Méthode et durée d'intervention** : La sensibilisation du référent handicap se déroule sur une journée au CIG Petite Couronne selon un planning fixé annuellement, sous forme d'atelier participatif en petit groupe (entre 8 participants minimum et 15 participants maximum) afin de faciliter les échanges.

Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention.

**Expert(s) CIG mobilisé(s)** : Équipe du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

**Conditions de réalisations** : Convention DPSAST + lettre de demande + inscription en fonction des places disponibles.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

## 2.4 ANIMATION D'ATELIERS LORS DE FORUM HANDICAP -MAINTIEN DANS L'EMPLOI - QVCT

**Descriptif** : Animation d'ateliers de sensibilisation ludopédagogiques lors de forums / événements, afin de favoriser une meilleure compréhension du handicap en milieu professionnel. Grâce à une approche interactive et engageante, cette intervention permet aux agents d'expérimenter, d'échanger et de déconstruire les idées reçues.

**Méthode et durée d'intervention** : Lors d'une journée d'intervention, plusieurs formats d'animations sont disponibles, à adapter selon le nombre prévu de participants :

- **Quiz interactif** : Un jeu de questions-réponses pour tester et enrichir les connaissances sur le handicap (cadre légal, stéréotypes, fondamentaux autour du handicap...) ;
- **Ateliers autonomes "Les Handispensables"** : Expérimentations et mise en situation pour mieux comprendre les défis rencontrés par les personnes en situation de handicap à travers une fiche action (mise en situation), une fiche question (réflexion) et une fiche aide/compensation (compréhension - soutien à la personne en situation de handicap) ;
- **Jeu de plateau collaboratif** : Une activité engageante qui favorise la réflexion collective sur les situations de handicap ;
- **Mise à disposition de documentation** : Plaquettes informatives et ressources pratiques pour prolonger la sensibilisation au-delà du forum. Etc.

**Expert(s) CIG mobilisé(s)** : A minima 2 agents du service conseil insertion et maintien dans l'emploi.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG Commune.

### **3/ OFFRE DE SERVICES INSPECTION, INGÉNIERIE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ERGONOMIE**

#### **3.1 ACCOMPAGNEMENT MIXTE INSPECTION / CONSEIL EN SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL**

**Descriptif** : Mener un accompagnement annuel en santé sécurité au travail reposant sur :

- Une intervention socle d'inspection en santé sécurité au travail réalisée par un chargé d'inspection (ACFI) dont la désignation est obligatoire pour toutes les collectivités et tous les établissements publics quels que soient leurs effectifs ;
- Une prestation de conseil en ingénierie de prévention des risques professionnels et/ou en ergonomie afin d'accompagner la collectivité dans la construction et la mise en œuvre d'une politique de prévention structurée ou de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) ;
- Un accès au cercle de la prévention (cf. point 3.2 de l'annexe 1) comprenant, notamment des événements (Matinée de la prévention, Rencontre de la prévention), accès au *Fil de la prévention* (publication d'actualité et de veille réglementaire) et les prestations associées.

**Méthode et durée d'intervention** : La répartition inspection/conseil en ingénierie des risques professionnels et/ou ergonomie est fixée par lettre de cadrage du CIG Petite Couronne en fonction des besoins et de la strate de la collectivité.

La prestation est annuelle et reconduite dans les mêmes termes que la convention cadre prévention, santé, action sociale au travail.

##### **Inspection :**

Le chargé d'inspection intervient par lettre de mission signée du Président du CIG Petite Couronne. Les interventions en inspection consistent notamment à :

- Réaliser des visites d'inspection ;
- Participer aux séances des instances paritaires ;
- Mener des interventions exceptionnelles (en cas d'accident grave, danger grave et imminent).

##### **Conseil :**

Les interventions en conseil en santé et sécurité au travail peuvent prendre la forme d'un accompagnement bilatéral et/ ou un accompagnement collectif.

Le détail des différentes formes de conseil est le suivant :

- Un accompagnement bilatéral :
  - Accompagnement thématique sur un des champs de la santé, sécurité et conditions de travail en lien avec la politique de prévention de la collectivité ;
  - Accompagnement des assistants de prévention/ conseiller de prévention dans la conduite des missions au quotidien ;
  - Réalisation d'une intervention en ergonomie ;
  - Sensibilisation des encadrants et/ ou agents sur un sujet de prévention des risques professionnels.
- Un accompagnement collectif :
  - Participation aux cycles collaboratifs proposés par le CIG ;
  - Démarche collective de prévention.

##### **Ergonomie :**

L'intervention en ergonomie est déterminée par les besoins de la collectivité après analyse de la demande.

Le service propose un accompagnement complémentaire en conseil en ingénierie de la prévention aux collectivités pour répondre aux demandes en santé et sécurité au travail en tenant compte des ressources disponibles. Les modalités d'accès seront définies dans une lettre de cadrage propre à cette demande.

**Experts du CIG mobilisés** : Agent chargé de la fonction d'inspection - consultant en santé sécurité au travail - ergonome.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

### **3.2 ADHÉSION AU CERCLE DE LA PRÉVENTION ET AU CONSEIL À LA DEMANDE (sous réserve d'avoir un ACFI en interne)**

**Descriptif** : Adhésion au cercle de la prévention permettant la participation aux journées thématiques comprenant des événements (Matinée de la prévention, Rencontre de la prévention) et échanger avec un réseau de préventeurs, accès au *Fil de la prévention* (publication d'actualité et de veille réglementaire) et les prestations associées.

**Méthode et durée d'intervention** : Accès sur inscription aux événements annuels telles que Matinées de la prévention et Rencontre de la prévention pour prendre de la hauteur sur une thématique transversale et échanger avec des professionnels.

Accès au *Fil de la prévention*, publication d'actualité et de veille en matière de réglementaire dans la fonction publique territoriale et enjeux liés à la santé et sécurité au travail.

Le service propose un accompagnement en conseil aux collectivités disposant d'un chargé en inspection interne pour répondre aux demandes en santé et sécurité au travail en tenant compte des ressources disponibles. Les modalités d'accès seront définies dans une lettre de cadrage.

**Expert du CIG mobilisé** : Agent chargé de la fonction d'inspection - consultants en santé sécurité au travail – ergonome.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande lettre + de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

### **3.3 ERGONOMIE / PROJETS DE CONCEPTION DES LOCAUX ET ESPACES DE TRAVAIL / RÉAMÉNAGEMENT RÉNOVATION**

**Descriptif** : L'aménagement des espaces affecte directement l'organisation et les conditions de travail des services qui les occupent. L'objectif est d'éclairer les porteurs de projet, grâce à une analyse de l'activité existante et une projection de l'activité future, sur les choix de conception et d'aménagement des locaux de travail. L'intervention en ergonomie de conception permet d'intégrer les dimensions organisationnelles, de performance du service public tout en garantissant la santé et la sécurité au travail.

**Méthode et durée d'intervention** :

**Type de projet concerné** : Conception d'un nouveau bâtiment ou d'espaces de travail, rénovation, restructuration ou déménagement d'un service, conception ou choix de mobiliers ...

**Temporalité d'intervention** : L'ergonome intervient en amont et tout au long du projet de conception pour s'assurer que l'espace de travail est conçu en adéquation avec les besoins des utilisateurs, depuis la phase de faisabilité, en programmation, l'élaboration des différents plans des locaux jusqu'à la livraison.

- **Phase d'analyse du projet** : Identifier les enjeux et objectifs pour et comprendre les premières orientations.
- **Phase d'observation du travail réel** : Analyser comment est organisé le travail dans les locaux actuels, le matériel utilisé, les procédures mises en place, les postures utilisées, les flux, l'accessibilité, les communications entre les agents et le public, etc...
- **Mise en place de structure de participation** : Réfléchir à l'organisation future de travail à travers l'identification des besoins pour le bâtiment à concevoir ou à réhabiliter (identification des espaces, leurs liens, leurs proximités et la définition du mobilier).
- **Mise en place de structure de communication/ décision.**

La durée de l'intervention est variable selon la nature du projet.

**Expert du CIG mobilisé** : Ergonome.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

### 3.4 ERGONOMIE / AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL - ÉVALUATION CHARGE DE TRAVAIL / ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

**Descriptif** : Cet accompagnement en ergonomie repose sur une démarche spécifique d'intervention visant à concilier performance et qualité du service public avec le bien-être physique et mental des agents. Cette approche garantit un environnement de travail durable et se décline selon les axes suivants :

- **Améliorer les situations et les conditions de travail existantes** à la suite de l'identification de problématiques ou de dysfonctionnements (par exemple : charge de travail excessive, taux d'absentéisme important, nombre d'accident en hausse, survenue de troubles musculosquelettiques, plaintes d'utilisateurs...). L'objectif est d'analyser l'activité pour proposer des ajustements favorisant un cadre de travail optimal.
- **Accompagner le changement pour transformer les situations de travail et les usages** tout en prenant en compte les exigences liées aux différentes dimensions du travail (organisation, outils, conditions de travail, communication ...). Cette démarche soutient des services lors de changement d'ordre organisationnel (restructuration, réorganisation), ou de l'introduction de nouvelles technologies (dématérialisation, évolution des processus, nouvel équipement ...). L'intervention vise à anticiper et prévenir d'éventuels risques ou dysfonctionnements éventuels.

#### **Méthode et durée d'intervention :**

- **Cibler** : Analyser la demande et proposer une intervention sur-mesure.
- **Impliquer** : Création d'un comité de pilotage et information des agents sur le lancement de la démarche.
- **Analyser** : Recueil des données, élaboration des premières hypothèses, analyse de l'activité par observation et entretien avec les agents, réalisation d'un diagnostic et définition des priorités.
- **Co-construire** : Co-construction de solutions en groupe de travail : proposition de scénarii, élaboration de cahiers des charges, recherche de solutions techniques.
- **Évaluer** : Suivi de la continuité du projet et évaluation des actions mises en œuvre.

La durée de l'intervention est variable selon la nature de la problématique.

**Expert du CIG mobilisé** : Ergonome.



**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

### 3.5 ERGONOMIE / ÉTUDES DE POSTES COMPLEXES (INDIVIDUEL)

**Descriptif** : Réaliser une étude de poste à destination des agents en situation de handicap ou en restrictions d'aptitude, afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle. L'objectif est de mettre en évidence ce qui est contraignant pour réaliser l'activité professionnelle et identifier des solutions d'aménagement et d'adaptation.

**Méthode et durée d'intervention** :

- **Éclairer** sur la nature exacte des difficultés et de définir les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne concernée et son environnement de travail.
- **Identifier** ce qui relève de la stricte compensation du handicap.
- **Établir des solutions concrètes**, réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail.

**Expert du CIG mobilisé** : Ergonome – infirmière de santé au travail.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande avec préconisation du médecin du travail + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG

## **4/ OFFRE DE SERVICES TRANSVERSE PREVENTION, SANTE, ACTION SOCIALE AU TRAVAIL**

### **4.1 ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS EN TRANSFORMATION – REGARD CROISÉ PSYCHOSOCIOLOGUE ET ERGONOME**

**Descriptif** : Démarche participative d'intervention qui permet de poser une vision critique sur les enjeux de l'activité afin de définir des pistes d'améliorations élaborées avec l'équipe. Cela facilite la construction d'une culture partagée, la coopération et favorise la qualité de vie au travail.

**Méthode et durée d'intervention** : Séance exploratoire puis 3 à 4 demi-journées d'immersion et d'analyse d'activité par un ergonome, rédaction d'une synthèse de l'analyse d'activité et d'hypothèses (documents pour le travail collectif), animation de 4 séances de travail : une première séance dédiée à un retour sur l'analyse d'activité, une seconde séance sur des hypothèses de travail, suivies de deux séances regroupant cadres et agents pour la co-élaboration de pistes d'actions et un bilan participatif.

Les séances se déroulent en dehors du lieu habituel de travail et sur le temps de travail. L'observation se déroule sur les lieux de travail.

Livrables programmés : synthèse produite à partir des documents de travail et de la co-élaboration.

**Expert du CIG mobilisé** : Ergonome – psychosociologue – conseiller en RH.



**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + phase exploratoire + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

## 4.2 ACCOMPAGNEMENT QVCT / PREVENTION DES RPS

**Descriptif** : Accompagner les collectivités dans leur démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

**Méthode et durée d'intervention** : Une intervention qui se décline en 3 étapes, méthodologie et outils adaptée au contexte et au périmètre de la demande :

- État des lieux sous forme de questionnaire ;
- Entretiens qualitatifs ;
- Élaboration des pistes de travail.

**Expert du CIG mobilisé** : Consultants RH – ergonomes – psychosociologue - etc.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

## 4.3 SENSIBILISATION PRÉVENTION SANTÉ ET ACTION SOCIALE AU TRAVAIL

**Descriptif** : Programme d'actions de sensibilisation des collectifs sur des thématiques spécifiques : cancer au travail, maladies chroniques évolutives au travail, retour à l'emploi après un long arrêt pour raison de santé, prévention et accompagnement autour des situations d'addiction au travail, préserver sa santé mentale au travail...

**Méthode et durée d'intervention** : Sur une demi-journée ou 1 journée. Format de transmission d'information et d'ateliers de groupe. Groupe de 30 personnes maximum. Support de sensibilisation transmis en fin d'intervention.

**Expert du CIG mobilisé** : Assistant social du travail, infirmier de santé au travail, référent maintien dans l'emploi, ergonomes, consultant en santé sécurité au travail.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

## 4.4 CYCLES COLLABORATIFS

**Descriptif** : Parcours de formation et d'échange de pratiques sur une thématique liée à la prévention des risques professionnels.

**Méthode et durée d'intervention** : Séances collectives au CIG.

**Expert du CIG mobilisé** : Consultant en santé sécurité au travail, médecin du travail, infirmiers de santé au travail, expert RH...

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

#### **4.5 INTERVENTION PONCTUELLE SANTÉ AU TRAVAIL**

**Descriptif** : Actions de prévention et de santé publique telles que le bilan de vaccinations professionnelles, les dépistages, le conseil sur le suivi des expositions aux risques professionnels de collectifs de travail ciblés, l'élaboration de fiches de risques professionnels ou l'aide à l'analyse des populations à surveillance médicale particulière.

**Méthode et durée d'intervention** : Intervention médicale ponctuelle en collectivité variable selon l'action de santé engagée.

**Expert du CIG mobilisé** : Médecin du travail, infirmier de santé au travail, assistant de santé au travail.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.

#### **4.6 CONSULTATION À DISTANCE D'UN ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL**

**Descriptif** : L'intervention à la demande permet une écoute, une évaluation sociale et une orientation spécialisée des agents publics par un professionnel de l'accompagnement social.

Il s'agit d'un premier niveau d'accompagnement pour aider l'agent dans la compréhension des droits et dispositifs accessibles face à des difficultés personnelles, familiales ou professionnelles et une orientation vers les partenaires ad hoc.

**Méthode et durée d'intervention** : Rendez-vous assurés en visio ou par téléphone. Déplacement possible selon analyse et évaluation de l'AST. Les rendez-vous sont pris auprès du secrétariat du service social du travail du CIG Petite Couronne.

**Expert du CIG mobilisé** : Service social du travail - assistant social du travail.

**Conditions de réalisation** : Convention DPSAST + lettre de demande + lettre de cadrage signée des deux parties.

**Modalités financières** : Voir délibération du Conseil d'administration du CIG.