

1

2

3

4

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire



**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

1

2

3

4

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire



**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Mon salarié est  
en arrêt longue  
durée :

**1**  
QUELLES SONT  
LES  
DÉMARCHES  
POUR  
ANTICIPER SON  
RETOUR ?

Je garde un  
lien régulier  
avec le salarié  
pour  
maintenir le  
contact, sans  
parler travail.

Je contacte la  
médecine du  
travail pour  
envisager une  
visite de  
pré-reprise.

Je prépare le  
retour en  
identifiant les  
éventuels  
besoins  
d'aménagement  
de poste.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je mobilise Cap  
emploi pour  
identifier si un  
accompagnement  
est possible.

Je contacte  
mon OPCO  
pour évaluer les  
solutions  
possibles en  
termes de  
développement  
des  
compétences

J'informe les  
collègues du  
retour pour  
faciliter la  
réintégration.

J'attends la  
visite de reprise  
sans avoir pris  
d'informations  
en amont.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je décide seul  
du  
reclassement  
ou de la reprise  
sans avis  
médical.**

**Je considère  
que le salarié  
devra  
reprendre à son  
poste sans  
adaptation.**

**Je transmets des  
informations sur  
l'état de santé  
du salarié à des  
personnes non  
concernées.**

**Je ne planifie  
aucune  
rencontre  
interne avant le  
retour.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je suppose que  
la situation se  
résoudra d'elle-  
même au  
moment du  
retour.**

The logo for PRITH Centre-Val de Loire is centered within a white rounded rectangle. The word "PRITH" is written in a bold, blue, sans-serif font, with a small orange dot above the letter 'I'. Below "PRITH", the text "Centre-Val de Loire" is written in a smaller, blue, sans-serif font.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié se plaint régulièrement de douleurs au dos liées à son poste.

**QUELLES  
ACTIONS  
METTRE EN  
PLACE ?**

Je prends le temps d'échanger avec le salarié pour comprendre les difficultés rencontrées.

Je contacte la médecine du travail pour une évaluation ergonomique du poste.

Je sollicite un appui technique (ergonome, Cap emploi, service de santé au travail).

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

J'adapte temporairement le poste ou les tâches, le temps de trouver une solution durable.

Je mets à jour le document unique si un risque est identifié.

J'attends que la situation s'aggrave avant d'agir.

Je considère que le salarié exagère et je n'agis pas.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je change le  
salarié de  
poste sans  
évaluer les  
contraintes ni  
prévenir la  
médecine du  
travail.

Je conseille au  
salarié de  
“faire avec”.

Je demande à  
un collègue de  
compenser  
sans vérifier  
les impacts.

Je n'informe  
pas les RH ou  
la direction.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié exprime son inquiétude de ne plus tenir son poste (pénibilité, âge, santé, etc.).

**QUELLES  
ACTIONS METTRE  
EN PLACE ?**

Je prends le temps d'écouter le salarié et de reconnaître ses difficultés sans jugement.

Je propose un échange avec la médecine du travail.

Je mobilise les acteurs ressources (Cap emploi, OPCO, CEP, ATPRO, France Travail, etc.).

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

J'analyse les conditions de travail pour réduire la pénibilité.

Je veille à maintenir le lien et l'intégration du salarié.

Je minimise ses propos en disant que "tout le monde vieillit".

Je considère que ce n'est pas à moi de gérer ce sujet.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je lui suggère  
de partir à la  
retraite sans  
évaluer  
d'autres  
possibilités.

Je l'incite à  
continuer à  
son poste sans  
tenir compte  
de ses alertes.

Je ne préviens  
pas la  
médecine du  
travail ou les  
RH.

Je diffuse ses  
inquiétudes  
auprès de ses  
collègues.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié revient après un accident du travail et semble avoir des difficultés à reprendre son activité.

**QUELLES  
ACTIONS METTRE  
EN PLACE ?**

Je fais un point avec le salarié pour comprendre ses difficultés.

Je contacte la médecine du travail pour réévaluer l'aptitude.

J'informe les RH et la direction pour assurer un suivi cohérent.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

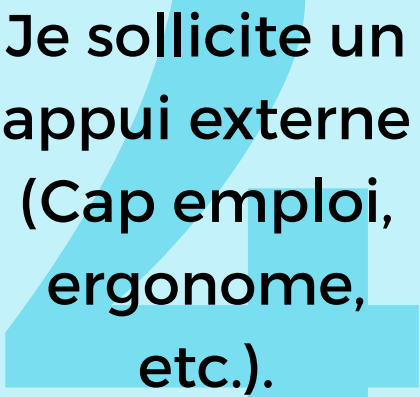
**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire


**PRITH**  
Centre-Val de Loire



**Je reste  
attentif à la  
charge de  
travail et à  
l'intégration.**



**Je sollicite un  
appui externe  
(Cap emploi,  
ergonome,  
etc.).**



**Je contacte  
mon OPCO  
pour identifier  
si un dispositif  
d'appui RH  
pourrait être  
mis en place.**



**J'évite  
d'aborder le  
sujet.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

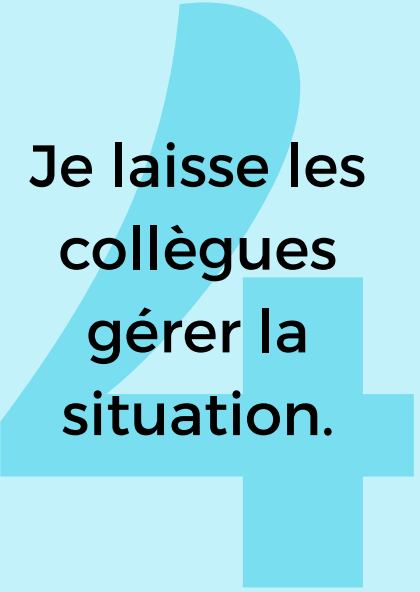
**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire


**PRITH**  
Centre-Val de Loire



Je modifie ses  
tâches sans  
avis médical.



Je laisse les  
collègues  
gérer la  
situation.



Je ne prévois  
aucun suivi  
post-reprise.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Mon salarié m'annonce qu'il est atteint d'un cancer et doit débiter un traitement. Après entretien avec la médecine du travail, un maintien en emploi est envisagé, mais un besoin en formation est identifié.

**QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?**

Je prends le temps d'échanger avec le salarié dans le respect de la confidentialité.

Je reste en lien avec la médecine du travail pour suivre les préconisations.

Je mobilise les dispositifs de formation (OPCO, Transitions Pro, Cap emploi).

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je veille à  
maintenir le  
lien avec le  
salarié pendant  
son absence.**

**Je sensibilise  
l'équipe pour  
éviter toute  
stigmatisation.**

**Je diffuse des  
informations  
personnelles  
sur l'état de  
santé pour  
aider les  
collègues du  
salarié à savoir  
comment agir.**

**Je décide seul  
du maintien  
ou non sans  
concertation.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je reporte le  
projet de  
formation.**

**Je lui propose  
de mettre fin à  
son contrat.**

**Je ne donne  
aucune suite aux  
recommandations  
médicales.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié présente des signes de mal-être (fatigue, isolement, irritabilité).

QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

Je prends le temps d'échanger avec le salarié dans un cadre bienveillant.

J'alerte les RH ou le référent QVCT.

Je propose une rencontre avec la médecine du travail.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je reste vigilant  
au climat de  
l'équipe.

Je mobilise si  
besoin des  
acteurs  
externes  
(psychologue  
du travail,  
service de  
prévention,  
associations...).

J'ignore les  
signaux  
d'alerte.

Je diffuse ses  
difficultés à  
l'équipe.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je lui demande  
de “prendre sur  
lui”.

Je décide un  
changement  
de poste sans  
analyse.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié est déclaré  
inapte par la médecine  
du travail.

**QUELLES ACTIONS  
METTRE EN PLACE ?**

**Je prends  
connaissance  
de l'avis  
d'inaptitude.**

**Je recherche  
des solutions  
de  
reclassement  
adaptées.**

**Je documente  
les démarches  
entreprises.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je procède à la rupture du contrat si aucun reclassement n'est possible.

Je reste à l'écoute du salarié et explique les étapes du processus "administratif / juridique" à l'interne.

Je propose une orientation au salarié vers des acteurs ressources : CEP, OPCO, ATPRO, Cap emploi, etc

Je ne cherche pas de solution de reclassement.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je propose un  
poste sans  
vérifier les  
contraintes.**

**Je laisse la  
situation en  
attente.**

**Je mets fin au  
contrat sans  
procédure  
écrite.**

**Je n'informe  
pas le salarié  
sur les acteurs  
ou dispositifs  
mobilisables.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Un salarié souhaite un temps partiel thérapeutique après un arrêt. Malgré le temps partiel, le maintien n'est plus possible.

**QUE FAIRE ?**

**Je contacte la médecine du travail pour valider les modalités.**

**J'organise un échange avec le salarié pour adapter les missions.**

**Je mobilise les acteurs ressources (Cap emploi, OPCO, CEP, ATPRO, France Travail...).**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je documente  
les démarches  
de  
reclassement si  
besoin.**

**Je veille à  
sécuriser la  
procédure en  
respectant les  
obligations  
légales.**

**Je refuse le  
temps partiel  
sans avis  
médical.**

**J'impose un  
rythme  
identique à  
celui d'avant  
l'arrêt.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je mets fin au  
contrat sans  
recherche de  
solution.**

**Je ne tiens pas  
compte des  
préconisations  
médicales.**

**Je laisse la  
situation se  
dégrader.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Un salarié se retrouve  
en situation de  
handicap.**

**QUELLES ACTIONS  
METTRE EN PLACE ?**

**J'échange avec  
le salarié pour  
comprendre  
ses besoins.**

**Je contacte la  
médecine du  
travail pour  
évaluer les  
capacités.**

**Je mobilise  
Cap emploi, ou  
l'Agefiph pour  
adapter le  
poste ou  
trouver un  
autre poste  
dans  
l'entreprise.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je contacte  
l'OPCO pour  
accompagner  
les besoins en  
formation  
identifiés.

J'associe les RH  
et les  
représentants  
du personnel si  
nécessaire.

Je veille à un  
climat inclusif  
et bienveillant.

Je considère  
que le salarié  
ne pourra plus  
tenir son poste.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**J'ignore la situation.**

**Je diffuse des informations médicales à l'équipe pour les aider à identifier comment compenser le handicap.**

**Je refuse tout aménagement.**

**Je ne contacte aucun acteur externe.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire



**Je propose une  
rupture sans  
explorer le  
maintien.**



Un salarié se trouve en situation d'inaptitude, sa RQTH est en cours.

**QUELLES ACTIONS  
METTRE EN PLACE ?**

Je prends connaissance de l'avis d'inaptitude.

Je me rapproche du salarié pour échanger.

Je contacte Cap emploi pour étudier les solutions.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je vérifie les possibilités d'aménagement ou de reclassement.

Je m'assure du suivi de la demande RQTH et de l'information du salarié.

Je considère que l'inaptitude entraîne automatiquement un licenciement.

Je laisse le salarié gérer seul ses démarches.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**Je refuse  
d'étudier les  
aménagement  
avant l'obtention  
de la RQTH.**

**Je prends des  
décisions sans  
consulter la  
médecine du  
travail.**

**Je ne mobilise  
aucun acteur  
externe.**

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je souhaite  
recruter une  
personne en  
situation de  
handicap.

**QUELLES  
ACTIONS METTRE  
EN PLACE ?**

Je définis  
clairement les  
compétences  
attendues.

Je contacte  
mon OPCO  
pour travailler  
mes process  
RH.

Je contacte  
Cap emploi,  
France Travail  
ou APEC pour  
identifier des  
candidats.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je m'assure  
que l'offre est  
accessible et  
non  
discriminante.

Je prépare  
l'intégration et  
les  
aménagements  
si besoin.

Je travaille  
mon process  
interne  
RH&handicap  
et sensibilise  
l'équipe pour  
une intégration  
réussie avec  
l'appui de  
l'Agefiph.

Je pense  
qu'embaucher  
une personne  
handicapée est  
trop  
compliqué.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

Je ne mentionne pas la possibilité d'aménagement.

Je recrute sans me renseigner sur les aides existantes.

J'écarte une candidature en raison du handicap.

Je considère que la personne devra s'adapter seule.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**1 1**  
Je n'informe pas  
l'équipe avant  
son arrivée.

**1 1**  
Je suppose  
qu'aucun  
aménagement  
n'est nécessaire.

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire

**PRITH**  
Centre-Val de Loire