

Présentation de la convention de gestion

06 05 2026



GRUPE MUTUALISTE EUROPEEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

Sommaire

01

Le panorama national

02

Le contrat groupe en quelques chiffres

03

La convention de gestion et les engagements

04

Les services associés inclus au contrat



01

Le panorama national



Qualité de vie au travail & santé des agents dans les collectivités territoriales

Un corpus unique de données en France

**Des tendances déclinées à partir d'un échantillon
représentatif structurellement stable
alimenté par 25 ans de données RELYENS**

**440 000 agents territoriaux affiliés à la CNRACL répartis
dans 15 500 collectivités territoriales de toute taille**

	+ 20% de la FPT
	+ du tiers des collectivités
	+ de 25 ans de données
75 %	de collectivités adhérentes à un CDG

4 types d'arrêt sont recensés

Les maladies ordinaires

sont liées à des affections courantes ou ponctuelles (grippe, lombalgie, troubles musculo-squelettiques, etc.), qui ne relèvent pas d'une affection de longue durée. La réglementation fixe leur durée maximale à un an pour un agent à temps plein : 3 mois à plein traitement, puis 9 mois à demi-traitement.

Les longues maladies et longues durées

sont liées à des pathologies graves ou chroniques (cancer, maladie cardiaque, dépression sévère...), nécessitant un suivi médical long. Le congé de longue maladie peut durer jusqu'à trois ans : un an est rémunéré à plein traitement, suivi de deux ans à demi-traitement. Le congé de longue durée, quant à lui, peut s'étendre sur cinq ans, dont deux ans à plein traitement et trois ans à demi-traitement.

Les accidents du travail

sont liés à un accident survenu dans le cadre du service, ou sur le trajet domicile-travail, ou à une maladie professionnelle reconnue. La durée de l'arrêt dépend de la gravité de l'accident ou de la pathologie et n'a pas de limite de durée.

Les congés maternité

sont liés à la grossesse et à l'accouchement, définis par la réglementation. Ils sont généralement de 16 à 26 semaines, selon la situation familiale.



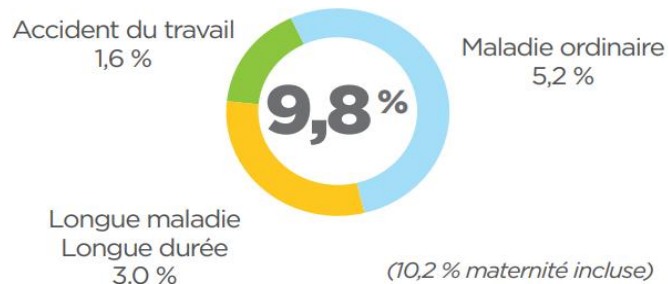
Les indicateurs clés

La maladie ordinaire reste la 1^{ère} cause d'absence et représente 53 % du taux d'absentéisme global

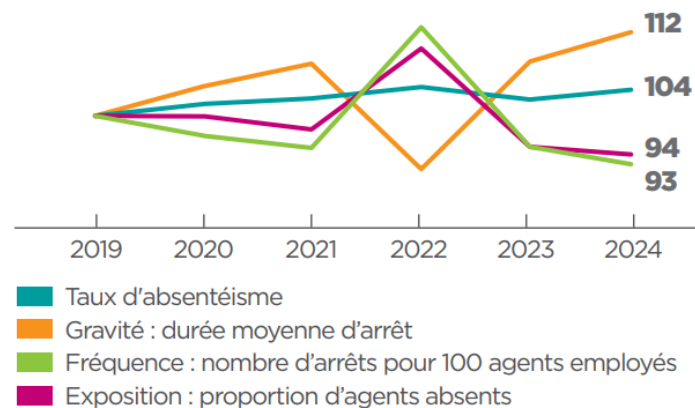
Une augmentation sensible de la gravité : moins d'agents absents, moins d'arrêts de travail mais qui durent plus longtemps

Sur 10 ans, un taux d'absence en hausse porté par des retours au travail plus difficiles liés au vieillissement et à la pénibilité d'un certain nombre de métiers

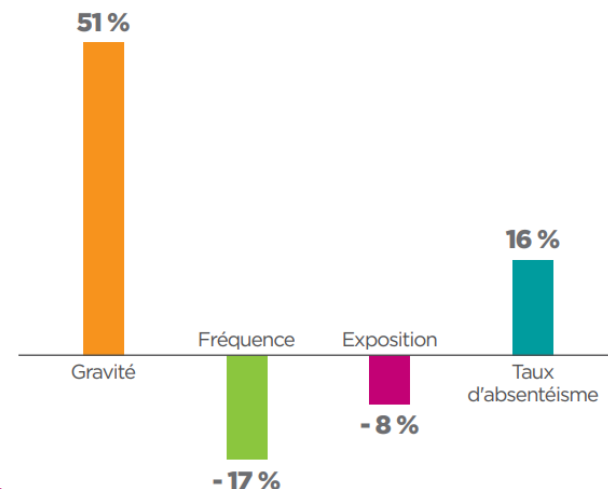
Taux d'absentéisme théorique 2024



Évolution des absences 2019 -> 2024
(base 100 en 2019)



Évolution des indicateurs d'absence au travail
2014 -> 2024



Pour une collectivité employant 100 agents en 2024 :

- 10 agents équivalent temps plein sont absents tout au long de l'année
- 54 arrêts sont recensés
- Chaque arrêt dure en moyenne 53 jours
- 38 agents sont absents au moins une fois



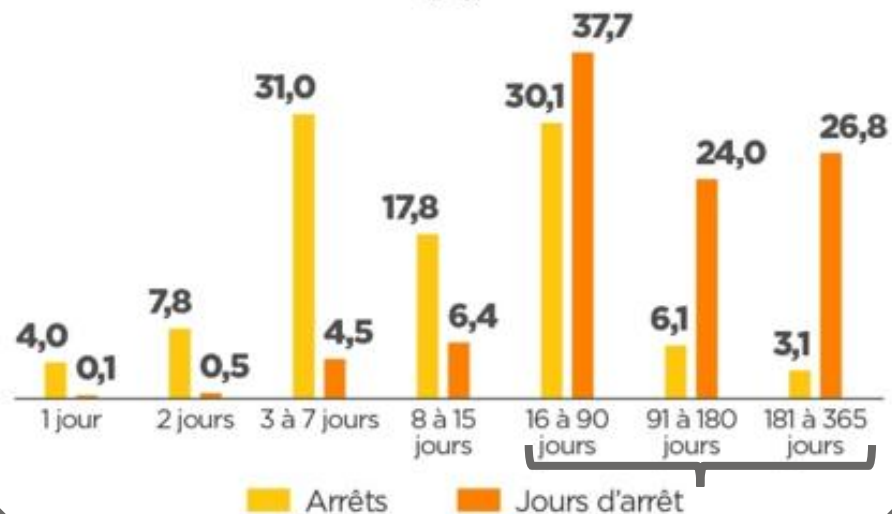
Focus sur les arrêts longs

Les faits marquants



Maladie ordinaire : **88 %** des jours d'absence concentrés dans les arrêts de plus de 15 jours, pourtant les moins nombreux

Part des arrêts et des jours d'arrêt selon leur durée en maladie ordinaire - 2024 (%)



Longue maladie/longue durée : **+ 9 %** d'arrêts de longue durée en 5 ans



Accident de service : **77 %** des jours d'absence liés aux arrêts de plus de 90 jours



Maladie professionnelle : **+ 17 %** de gravité depuis 2019

En 2024 : 9 maladies professionnelles sur 10 concernent les troubles musculosquelettiques

02

Le contrat groupe en quelques chiffres



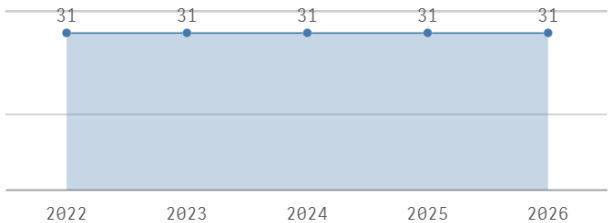
Bilan des adhésions au 23/04/2026

Collectivités supérieures au seuil

Nb collectivités adhérentes 2026



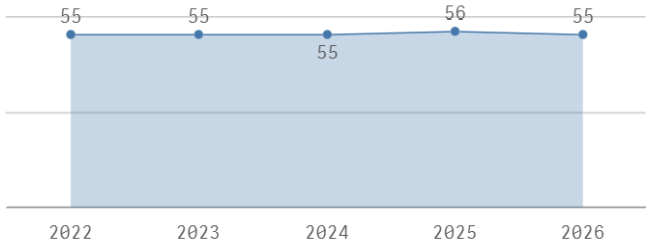
31 0,00%
Evol 2025



Nb contrats 2026



55 -1,79%
Evol 2025



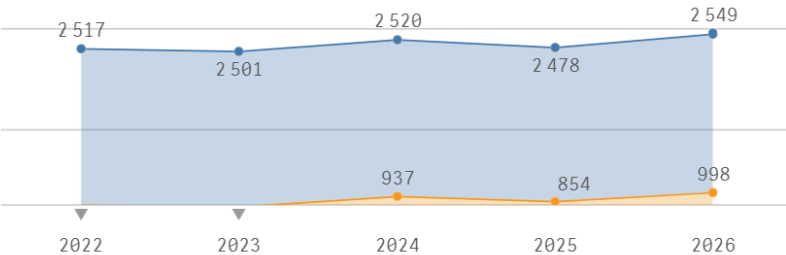
Nb agents CNR 2026



2 549 2,87%
Evol 2025

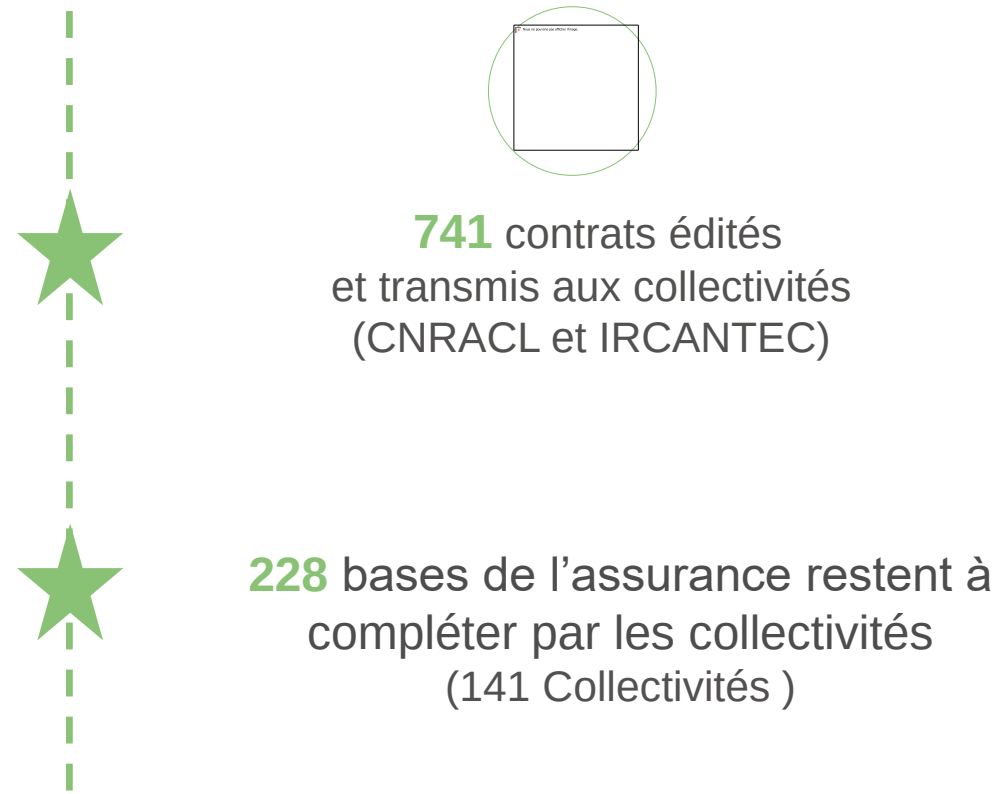
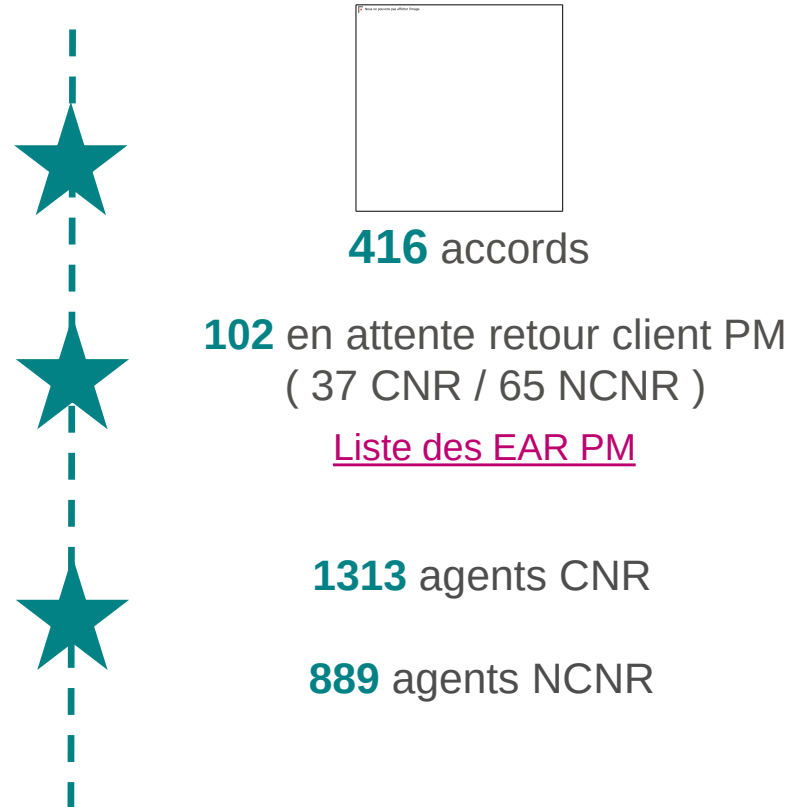
Nb agents NCNR 2026

998 16,86%
Evol 2025



Bilan des adhésions au 23/04/2026

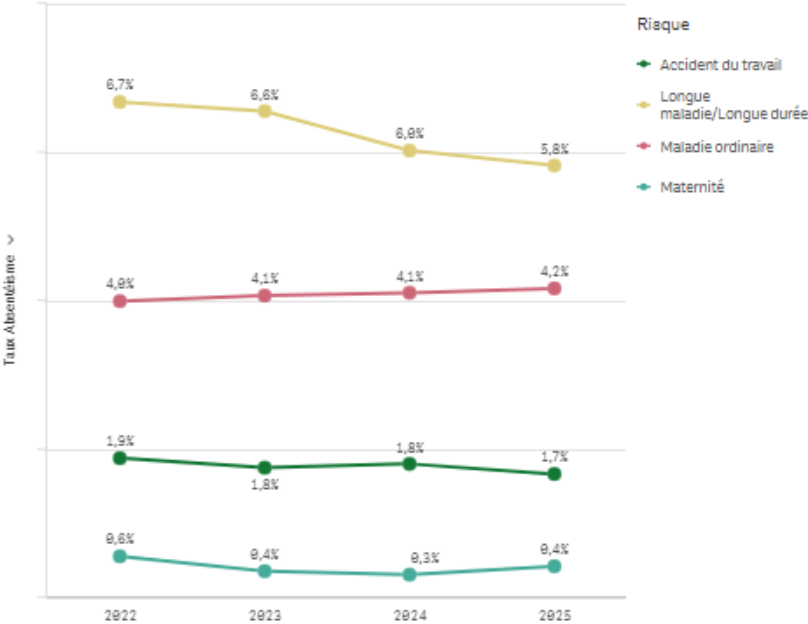
Collectivités petit marché



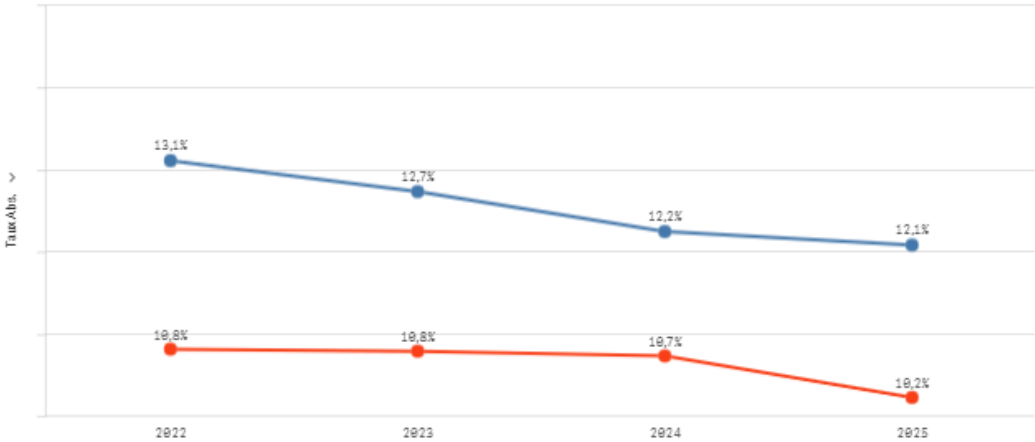
L'absentéisme global en 2025



Taux d'absentéisme par nature d'arrêt



Comparaison de l'absentéisme du CDG (bleu) par rapport à la moyenne nationale



03

La convention de gestion et les engagements



Présentation de la convention de gestion



Il s'agit d'une convention relative à l'assurance groupe des risques statutaires et à la maîtrise des absences pour raison de santé conclue entre le centre de gestion et la collectivité.

Rôles et obligations du CDG et de la collectivité :

- ✓ Promouvoir une politique RH de lutte contre les absences pour raison de santé
- ✓ Encourager le suivi régulier des indicateurs relatifs aux absences pour raison de santé
- ✓ Promouvoir les actions de prévention de court et long terme
- ✓ Créer les conditions de reprise durable des agents
- ✓ Faciliter les collaborations entre le CDG80 et les collectivités

Les engagements du centre de gestion



Pendant toute la durée du marché, le CDG 80 s'engage à :

- **analyser** semestriellement les statistiques d'absentéisme des collectivités et à **alerter** toute collectivité atypique
- **préconiser** la mise en œuvre d'actions relevant de ses missions ou des services apportés par l'attributaire. Un suivi de la collectivité sera réalisé dans la durée
- **promouvoir** les actions relevant de la lutte contre l'absentéisme : animation de réseaux, colloques santé au travail...
- **présenter** chaque année aux élus du CDG un bilan des indicateurs d'absentéisme et le **partager** avec les collectivités adhérentes
- **garantir** la confidentialité des échanges avec les collectivités

Les engagements de la collectivité



La collectivité s'engage dans un contrat départemental mutualisé, qui lui offre une protection vis-à-vis des absences pour raison de santé et de sa continuité de service public.

En contrepartie, l'engagement de la collectivité dans le contrat groupe induit des responsabilités vis-à-vis des autres collectivités, afin de maintenir l'équilibre financier et les cotisations.

En matière de gestion, la collectivité s'engage à :

- déclarer annuellement ses bases de l'assurance
- s'acquitter de sa cotisation
- suivre les règles de gestion décrites au sein de son contrat, en fournissant notamment à l'attributaire les pièces nécessaires à l'instruction de ses dossiers d'arrêt de travail.
- utiliser les moyens digitaux mis à sa disposition, de son adhésion à la déclaration des arrêts de travail et à la transmission des pièces.

Les engagements de la collectivité

1- Prérequis

La maîtrise des absences pour raison de santé passe par la mise en œuvre des pratiques RH légales :

- ✓ Document unique d'évaluation des risques professionnels,
- ✓ Diagnostic absentéisme,
- ✓ Transmettre les données nécessaires à l'établissement du Rapport Social Unique...

Les engagements de la collectivité

2- Amélioration des pratiques RH

En début de contrat, la collectivité accepte de dresser un état des lieux de ses pratiques RH concourant à la maîtrise des absences pour raison de santé.

Au plus tard 1 an après la prise d'effet du contrat, elle s'engage à mettre en place les actions suivantes :

- ✓ Participer au moins à une formation/sensibilisation proposée chaque année par le CDG 80,
- ✓ Se former à la rédaction des enquêtes administratives : les enjeux en termes d'imputabilité, l'importance de la visite du site de survenance de l'accident, du recueil des témoignages, de l'implication des acteurs de la prévention,
- ✓ Définir, communiquer et appliquer une politique de contrôle médical sur les arrêts maladie,
- ✓ Encadrer les conditions d'échange avec l'agent en arrêt de travail,
- ✓ Réaliser un entretien de reprise dès 2 semaines d'arrêt,
- ✓ Mettre à jour annuellement le document unique et le PAPRIPACT



Les engagements de la collectivité

3- Pilotage des risques

La collectivité s'engage à :

Analyser annuellement le dossier statistique remis par l'attributaire pour alimenter ses plans d'actions RH

Analyser trimestriellement la liste des agents en arrêt de travail pour identifier les actions favorisant la reprise :



- analyser les arrêts de plus de 30 jours sur une année glissante
- analyser des arrêts de plus de 30 jours continus
- analyser les agents ayant 3 arrêts et plus sur une année glissante

Indiquer au CDG un référent en matière d'absences pour raison de santé

Accueillir les recommandations en les étudiant. En cas de refus de mise en œuvre de sa part, une réponse argumentée devra être fournie au CDG,

Faire connaître au CDG toute défaillance de l'attributaire dans l'exécution du contrat

Les engagements de la collectivité

Le nombre d'actions à mettre en place est adapté à la taille de la collectivité :



- **5** engagements pour les collectivités employant plus de 50 agents,
- **3** engagements pour les collectivités employant entre 30 et 50 agents,
- **2** engagements pour les collectivités employant moins de 30 agents.



Lors de l'analyse du tableau de suivi de la convention de gestion, la collectivité l'ayant mise en place pourra potentiellement bénéficier d'une négociation favorable avec l'assureur, en cas d'éventuelle revalorisation tarifaire, suite à des résultats déficitaires.

04

Les services associés inclus au contrat



Notre offre pour les collectivités adhérentes

DÉPLOIEMENT DE VOTRE CONTRAT

- Présentation des résultats appels d'offres : rendez-vous, réunions d'informations (présentiel et / ou digital au choix du CDG)
- Adhésion en ligne pour toutes les collectivités

ANALYSER LES ABSENCES

- My Data Management collectivités pour les grands comptes
- Liste des arrêts lourds
- Dossier statistiques, études à la demande

GARANTIR LA QUALITÉ DE GESTION

- **Mise en route de la gestion :**
 - Programme de webinaires gestion organisé par nos soins avant la prise d'effet
 - Création des dossiers agents en masse
- **Déclaration des bases de l'assurance & arrêts par internet :**
 - Indicateurs de pilotage permettant d'identifier les actions prioritaires
 - Déclaration simplifiée (ex : pré-saisie des enquêtes administratives)
 - Simulateur de calcul de droits
 - Système d'alerte concernant les pièces manquantes
 - Déclenchement des services en ligne (ex : contrôles médicaux et recours)
- **Interfaces :**
 - AGIRHE
 - PRORISQ (complétude 100 %, confère le certificat de la Caisse des Dépôts)
 - Rapport Social Unique
- **Programme GERE :**
 - Identifier et accompagner les collectivités en difficultés de gestion

ANTICIPER ET PREVENIR LES ARRÊTS

- Application document unique dédiée aux métiers de la FPT
- Programme Usure Professionnelle : Diagnostic ergonomique
- Programme de formations : certification Qualiopi
 - Plus de 50 thématiques adressées (ex : entretien de ré-accueil, addictions, QVCT...)
 - Parcours par thématique (ex : maintien dans l'emploi) ou fonction (ex : manager)
- Outils pédagogiques (ex : vidéos, affiches, livrets...)

RÉAGIR ET ACCOMPAGNER LES AGENTS

- Campagnes et rendez-vous dans les collectivités / programme coaching
- Formations déployées dans votre département (présentiel, e-learning, mixte) :
 - Plus de 50 thématiques (ex : entretien de ré-accueil, addictions, management, prévention du harcèlement...)
 - Pédagogie : coanimation possible avec vos experts
 - Extranet pour accéder aux documents administratifs (ex : questionnaires de satisfaction)
- Outils pédagogiques construits avec le CDG (affiches, livrets métiers...)



Le management des risques : comprendre l'absentéisme

Vous pouvez éditer à tout moment **la liste des arrêts de vos collectivités** ou de votre Centre de gestion.

Définition des paramètres de la liste d'agents

Risques actuellement assurés (pour info) : Aucun risque assuré

Catégorie d'agent : Agents CNRACL

Type de liste : LISTE DES ARRETS ET/OU ACCIDENTS SUR LA PERIODE

Budget de cotisation : Tous les budgets

[Continuer](#)

Via
l'espace
client

Définition des paramètres de la liste d'agents

Risques actuellement assurés (pour info) : CNR : AT - MAL - MAT - LM - LD - DC - PAT /

Catégorie d'agent : Agents CNRACL

Type de liste : LISTE DES ARRETS ET/OU ACCIDENTS

Période d'étude : Mois dernier

Budget de cotisation : Tous les budgets

Risques étudiés : ☐ Maladie ordinaire
☐ Maternité / Paternité
☐ Longue maladie
☐ Longue durée
☐ Accident du travail

Modes d'édition et mails destinataires

Vous pouvez saisir plusieurs adresses email en séparant ces dernières par des point-virgules.
L'édition au format Excel comportera des données complémentaires concernant l'agent(sexe, classe d'âge, service...)

☒ Edition PDF - **Mails destinataires**

☐ Edition Excel - **Mails destinataires**

Recevoir automatiquement et périodiquement cette liste d'agents selon les paramètres d'envoi définis

Fréquence d'envoi : Mensuelle

Date de début (date du premier envoi) : 10/08/2015

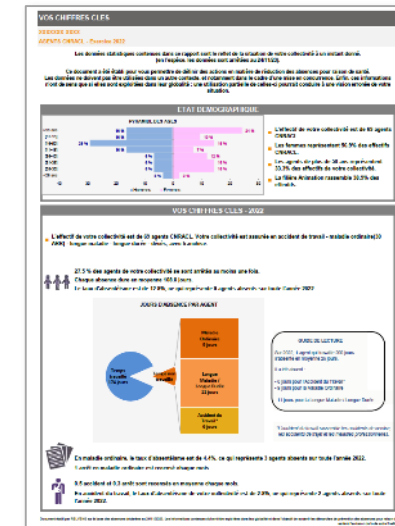
Date de fin (maximum une année glissante) : 09/08/2016

[Ecran précédent](#) [Editer](#)

Via
l'espace
client

VOTRE TABLEAU DE BORD SUR MESURE

- **des présentations récurrentes de statistiques** en lien avec l'absentéisme et la gestion du contrat.
- **une synthèse** pour une lecture rapide de vos indicateurs, à adresser à vos élus si vous le souhaitez



Les contre-visites et les expertises médicales

Les contre-visites médicales

La contre visite peut être déclenchée à **tout moment** à partir de l'Espace client.

Les demandes de contre-visites médicales sont **prises en charge** immédiatement, dans le respect des textes en vigueur relatifs à la santé, à la déontologie, au secret médical.

Un avis téléphonique est donné à la collectivité dans les 48 heures et est suivi des conclusions écrites, en toute confidentialité et dans le respect des règles du secret médical. Nous prenons en charge les éventuels frais de déplacement de l'agent.

Pour aider les collectivités, nous mettons à leur disposition des lettres types personnalisables disponibles sous votre Espace client.

Nous formons la collectivité à **la définition d'une politique de contrôle médical**



Les expertises médicales

Les expertises médicales permettent d'**aider la collectivité à prendre une décision sur l'imputabilité d'un événement**, ou d'une rechute et à **se positionner sur une reconnaissance de maladie professionnelle**. Elles sont également déclenchées (via l'Espace client), par la collectivité ou peuvent être proposées par nos gestionnaires conseil.

Nous avons mis en place une **bulle de confidentialité**, avec des locaux et des services sécurisés, et placée sous la responsabilité d'un **médecin conseil salarié**. Les documents adressés par la collectivité sont conservés selon leurs caractéristiques dans ces locaux adaptés et sécurisés. Seuls les salariés habilités peuvent les consulter et les traiter.

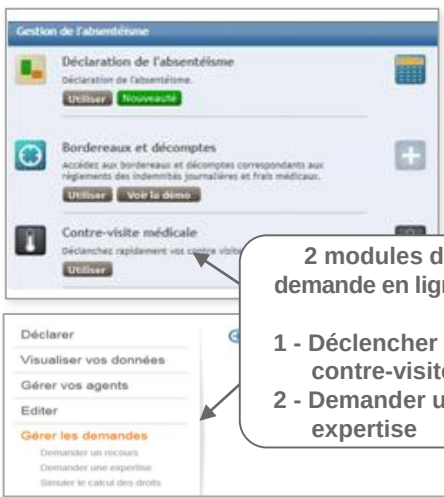
Nous prenons en charge les éventuels frais de déplacement de l'agent.

2 400

médecins
généralistes et
spécialistes
agréés ARS

13 212

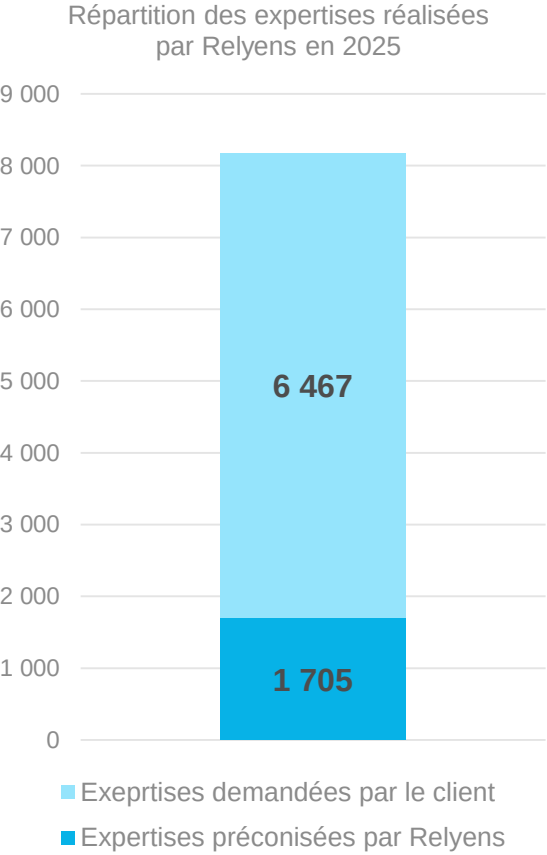
contrôles
médicaux
en 2023



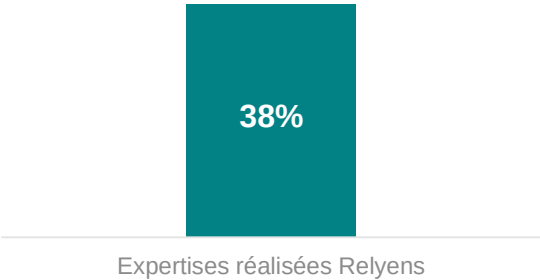
Efficacité des expertises



Expertises 2025



Modifications de prise en charge suite à expertise

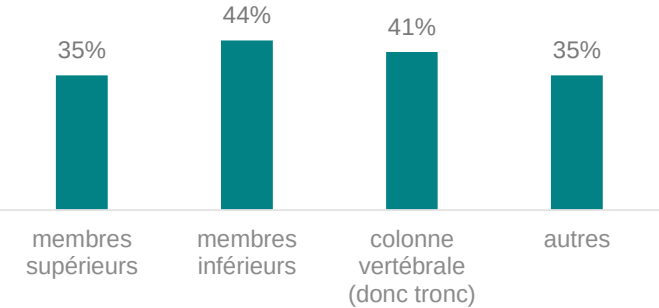


9% des expertises concluent une **non-imputabilité**

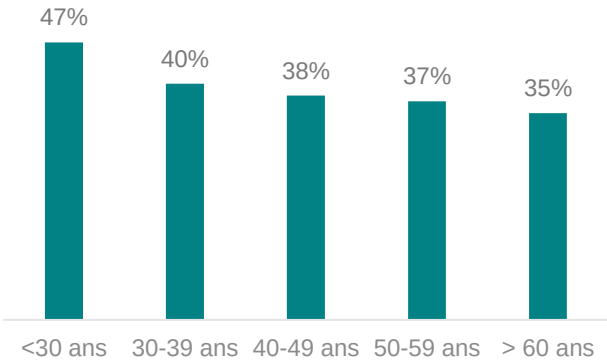
29 % des expertises concluent une imputabilité avec **reprise**

Efficacité

Efficacité selon le siège



Efficacité selon l'âge



Le recours contre tiers

Le management des risques : accompagner les agents

Le recours contre tiers est une procédure qui permet de récupérer auprès d'une compagnie assurant un tiers identifié et responsable d'un sinistre causé à un agent, **les sommes restées à la charge de la collectivité** et celles de la compagnie partenaire si la collectivité a une couverture statutaire. Cette procédure est déployée dans le but de neutraliser les prestations sociales suite à un accident corporel causé par un tiers.

Notre équipe est composée de juristes chargés de :

- Défendre les intérêts de la collectivité et de la compagnie auprès des tiers responsables d'accidents de service et d'accidents de vie privée,
- gérer la totalité du dossier, du diagnostic de faisabilité, en passant par la négociation, jusqu'au recouvrement des fonds et ce qu'elle que soit la durée reprise.

Nous mettons à votre disposition des **supports pour vous aider à détecter les dossiers** pouvant faire l'objet d'une procédure de recours, formalisée par un mandat. Le recours peut s'exercer sur tous les types d'accidents, qu'ils soient de vie privée (lors d'un week-end, des congés, en dehors du temps de travail), de service ou de trajet... dès lors qu'un tiers responsable est identifié.

Relyens vous accompagne dans la gestion de ces procédures et vous propose un **reporting Centre de gestion régulier** (dont la fréquence est à définir ensemble), vous permettant de suivre l'**avancement des procédures engagées** pour le compte de vos collectivités, ainsi que les résultats des recours obtenus.

Implication d'un tiers : Vous avez la possibilité de signaler l'implication d'un tiers sur internet et de compléter le **formulaire en ligne**.



Que le
risque soit
assuré ou
non

8,6
millions d'euros*
reversés au titre
du recours contre
tiers responsable

UNE EQUIPE DE 8 EXPERTS DÉDIÉS

- **Accompagnement** à la détection des recours
- **Gestion administrative et juridique** jusqu'au recouvrement des fonds
- Mise à disposition de **reportings pour le Centre de gestion**

*Chiffres au 31/12/2023

Accompagnement des maladies chroniques : Mapatho plus

NOUVEAU

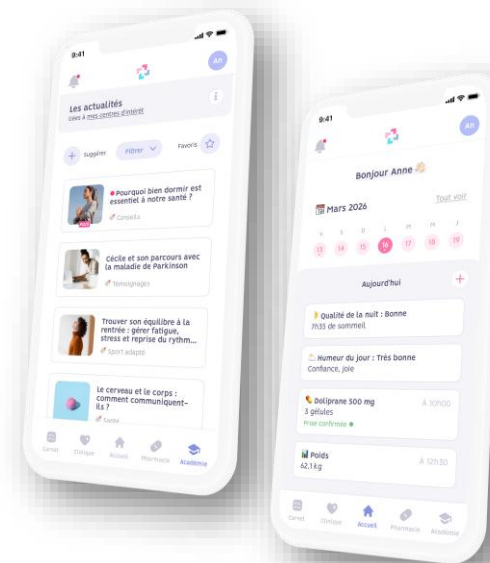
Le management des risques : accompagner les agents

Avec **24 millions de malades chroniques** et **15 millions d'aidants en France**, les agents des collectivités adhérentes sont **tous concernés par les pathologies chroniques**. Ces maladies peuvent générer des arrêts fréquents et des arrêts longs chez les agents.

Pour les accompagner face à la 3^{ème} cause d'arrêts de travail, Relyens vous propose le service  **MAPATHO PLUS**

Trouver des informations vulgarisées et de qualité sur sa maladie est un véritable parcours du combattant.

Le service Mapatho Plus met à la disposition des agents une plateforme spécialisée dans le **partage de ressources**, de **recommandations** et de **prévention** pour les maladies chroniques.



Des fonctionnalités et des services adaptés

Des contenus personnalisés pour rester informé

Des informations vulgarisées et qualifiées selon les pathologies (actualités, livres, webinaires, témoignages patients et aidants ...)

Des annuaires de soignants par pathologie, recommandés par d'autres patients

En quelques clics, accès à des professionnels de santé ou centres spécialisés dans la prise en charge des maladies chroniques

Une fonctionnalité « parcours de santé »

Le suivi des patients pendant leurs déplacements, déménagements et vacances. Une équipe de professionnels de santé prend en charge les pathologies partout en France

Un outil de préparation à la consultation

Rien de mieux qu'être bien préparé avant ses consultations. Cette fonctionnalité permet de préparer sa consultation, afin de faciliter les échanges lors de ses rendez-vous médicaux

Maintien thérapeutique

Un outil pour ajouter les traitements et les habitudes de prises ainsi que le suivi de stock pour ne plus oublier de prendre ces médicaments. Ajouter des rappels pour recevoir une notification pour être plus observant.

Un forum et un chat

Un espace d'échanges ouvert à tous les utilisateurs

Suivi de symptômes et constantes

Calendrier pour suivre des symptômes et des constantes et noter l'évolution pour mieux identifier les tendances et déclencheurs.



Chaque agent concerné peut ainsi créer et personnaliser son espace sécurisé puis accéder à de **nombreuses fonctionnalités** permettant de **mieux gérer au quotidien** des pathologies chroniques



L'accompagnement psychologique

Le management des risques : accompagner les agents

Le programme d'accompagnement psychologique individuel : REPERE

Conçu pour aider vos agents à retrouver un équilibre, et ainsi **prévenir les arrêts répétés ou longs**, quelle que soit la cause des difficultés rencontrées (privées ou professionnelles).

Ce programme de 20 séances en présentiel permet de favoriser le retour au travail des agents absents et le maintien dans l'emploi des agents présents.

Le programme d'accompagnement psychologique et social : RESSOURCES

A pour objectif de soutenir les agents avec des séances de soutien psychologique et d'accompagnement social pour ceux qui **rencontrent des difficultés sociales, familiales, financières, etc.**

Mis en œuvre sur orientation et proposition du psychologue, il est assuré, par des **assistants sociaux et conseillers en économie sociale et familiale** pour aider, par téléphone, à l'organisation familiale, la gestion d'un budget, la conduite de démarches administratives (surendettement, logement ...).

Le programme se compose de 15 séances au cabinet d'un psychologue et 6 mois d'accompagnement social.

Le programme d'accompagnement psychologique réactif : REACTION

Est un programme court permettant **d'intervenir rapidement** auprès d'un **agent victime d'agression verbale ou physique** sur leur lieu de travail. Cet accompagnement psychologique se déroule sous forme de 3 à 5 séances de debriefing individuel. RÉACTION aide les agents à surmonter le traumatisme lié à une agression et prévient les arrêts de longue durée.



Nous mesurons les impacts des actions menées en termes de réduction de la durée des arrêts

10 983
séances
en face à
face

81 %
de retour à
l'emploi à l'issue
du programme
REPERE

Réseau
national de
1 671
psychologues
cliniciens

Chiffres au 31/12/2022

« Je tiens à saluer notre collaboration. Le programme REPERE est un réel levier organisationnel et humain permettant une prise en charge systémique et favorisant le maintien dans l'emploi des agents en difficulté. »

Témoignage d'un Directeur de CDG



L'accompagnement psychologique

Le management des risques : accompagner les agents

Un accompagnement des décideurs – DGS et DGA : ATLAS

ATLAS est un programme conçu pour les dirigeants soumis à un rythme de travail soutenu, à la gestion quotidienne d'urgences, aux situations de crise et à des relations interpersonnelles conflictuelles.

Nous mettons en place un espace d'expression avec un professionnel qualifié, dont les objectifs sont multiples : évacuer les tensions, mettre en place une gestion optimale du stress mais aussi détecter et prévenir d'éventuelles répercussions psychopathologiques plus graves.

En fonction de l'évaluation faite lors du premier entretien, les séances de soutien psychologique peuvent être complétées par des séances de coaching.

Un accompagnement collectif : LE GROUPE DE PAROLE

Créé pour **accompagner un groupe d'agents suite à un événement traumatique**. Les agents de votre collectivité peuvent être confrontés à des situations traumatisantes, dans le cadre de leur activité (accident grave, agression, suicide, deuil...) : une intervention collective de type débriefing avec tout le personnel concerné directement ou indirectement par cet événement peut alors être mise en place.

Le groupe de parole repose sur un principe simple : créer un espace d'expression verbale où chacun pourra exprimer son ressenti et la manière dont il a vécu l'événement traumatique, pour pouvoir le surmonter plus facilement.

LES BÉNÉFICES DU GROUPE DE PAROLE ?

Pour les agents :

- l'opportunité de surmonter rapidement le choc, grâce à l'expression des souffrances vécues,
- une aide au maintien dans l'emploi,
- une garantie de confidentialité.

Pour l'employeur :

- un accompagnement rapide suite à un choc traumatique,
- la mise à disposition d'un réseau national de psychologues clinicien(ne)s compétent(e)s et garants du code de Déontologie des psychologues,
- l'organisation et le suivi entièrement pris en charge dans le cadre du contrat d'assurance du personnel.



**Ophélie
MATHIEU**

Directrice services
contrôle médical,
soutien psychologique,
maintien dans l'emploi,
et recours contre tiers

« Forte de mon expérience au sein de Relyens, je souhaite vous accompagner dans la maîtrise de l'absentéisme pour raison de santé des collectivités adhérentes et les guider vers une mise en œuvre performante et adaptée de nos services. »



L'accompagnement psychologique

Le management des risques : accompagner les agents

NOUVEAU

Accompagner l'épuisement professionnel des agents : HOLICARE

L'offre de Relyens s'enrichit d'une **nouvelle offre en santé mentale au travail** pour agir sur l'épuisement professionnel.

En partenariat avec Holicare, entreprise de l'économie sociale et solidaire (ESS), nous vous proposons un dispositif innovant pour **prendre en charge vos agents en situation de burn out sévère**. Il vient compléter l'offre en soutien psychologique déjà disponible pour vos personnels en situation d'arrêts longs et fréquents et répondant aux mêmes critères que le programme REPERE.

Proposition d'intégration dans un parcours de soin piloté par une Infirmière coordinatrice sous la responsabilité du Directeur médical d'Holicare sur une durée de 9 mois :

- Coordinateur santé (19 séances)
- Psychologue (13 séances)
- Activité physique adaptée (14 séances)
- Diététicien (4 séances)
- Assistante sociale (3 séances)
- Psychocorporel (9 séances)

Agents détectés en risque de burn out sévère

Contenus de prévention sur les thématiques suivantes :

- Stress
- Épuisement
- Anxiété
- Dépression

Outils d'évaluations de l'impact de leurs modes de vie sur la santé sur les thématiques suivantes :

- Sommeil
- Alimentation
- Sédentarité
- Tabac / alcool / anxiolytiques...

Accès à une plateforme de ressource

7 minutes pour évaluer et détecter les agents sollicitant un soutien psychologique



59 jours

d'arrêt de travail pour les profils en burn out avec Holicare contre 1 an en moyenne constaté

87 %

des collaborateurs ayant été en arrêt de travail pendant leur parcours de soins ont repris leur activité avant la fin de l'accompagnement

89 %

ne présentent plus de symptôme anxio-dépressif après la prise en charge, les écartant ainsi du risque de souffrance et d'arrêt de travail

TOUS VOS AGENTS PEUVENT ETRE ACCOMPAGNES

- Les agents qui ne rentrent pas dans ces dispositifs sont **orientés vers les programmes de soutien psychologiques** (REPERE, RESSOURCES, ATLAS) selon les critères contractuels
- Tous les agents bénéficient de l'**accès à la plateforme de ressources**



Efficacité Holicare – soutien psy individuel

DU POINT DE VUE DES ABSENCES

Etude sur 107 personnes détectées en épuisement professionnel entre le 10/04/2024 et 30/09/2025

	A bénéficié d'Holicare	A bénéficié d'un soutien psychologique	A refusé tout accompagnement
% d'agents en activité à 6 mois	72%	62%	46%
Agent en activité au moment de la demande	94%	85%	50%
Agent en arrêt au moment de la demande	46%	48%	44%

- La prise en charge de l'épuisement professionnel via **Holicare est efficace**.
- La prise en charge de l'épuisement professionnel par du **soutien psy** classique est **plus efficace que de ne rien faire**.
- **50 % des agents** en activité au moment de la demande et qui refusent tout accompagnement **vont générer un arrêt** contre **seulement 6 % de ceux qui acceptent** l'accompagnement d'Holicare

DU POINT DE VUE MEDICAL

85 %

des patients accompagnés par Holicare ne présentent plus de symptôme anxio-dépressif

98 %

des patients poursuivent leurs parcours jusqu'à leur terme

CE QU'EN DISENT LES BENEFICIAIRES

Ce programme a été une réelle chance pour moi, de pouvoir prendre conscience de mes propres limites et m'a enfin appris à les respecter et à les faire respecter. Ce programme était ma dernière alternative avant de tomber dans un cycle d'arrêt maladie long. J'ai pu continuer de travailler tout en construisant une nouvelle version de moi-même.

Du soutien dans une épreuve difficile où on ne sait pas par quel bout prendre les choses. Un retour à l'activité physique, un bilan sur ma vie personnelle et professionnelle, apprendre à mieux gérer l'anxiété et comprendre ce qu'il m'arrivait.

Ce programme m'a permis de sortir de l'épreuve du burn out



Le maintien dans l'emploi

Le management des risques : accompagnement des agents

Les programmes de maintien dans l'emploi : CHANCE

CHANCE se fonde sur la **complémentarité et le partenariat des acteurs** : la collectivité, l'agent, le médecin de la médecine préventive, le responsable du personnel, le responsable de l'agent et l'assistant de prévention de la collectivité.

Son objectif est le **retour à l'emploi de l'agent**, ayant des restrictions d'aptitude, dans des conditions lui permettant d'assurer ses fonctions de manière optimale et préservant son bien-être physique et moral.

Un **groupe de travail pluridisciplinaire** assure un soutien organisé pour l'agent selon un plan détaillé d'actions engagées dans une démarche systémique, pouvant être complétées par des séances de soutien psychologique.

La réussite de la démarche se traduit par :

- Un aménagement de son poste de travail avec l'intervention physique d'un ergonome,
- Un changement de poste par l'accompagnement d'un(e) Consultant(e) RH ou d'un(e) psychologue du travail,
- La constitution d'un dossier de mise en retraite pour invalidité (Compte rendu fourni par le consultant relatant les pistes métiers étudiées et les raisons de l'incompatibilité poste / agent),
- Un retour au poste d'origine dans une minorité de cas.



Nous mesurons les impacts des actions menées



*Chiffre du 31/12/2023



Le maintien dans l'emploi NOUVEAU

Le management des risques : accompagnement des agents

L'accompagnement digitalisé à distance vers un nouveau projet professionnel : TREMPLIN

La nécessité de définir un **nouveau projet professionnel** concerne de plus en plus d'agents. Le vieillissement de la population, l'usure professionnelle et les nombreux changements organisationnels de ces dernières années au sein des collectivités territoriales, poussent naturellement les agents à s'interroger sur leur avenir professionnel.

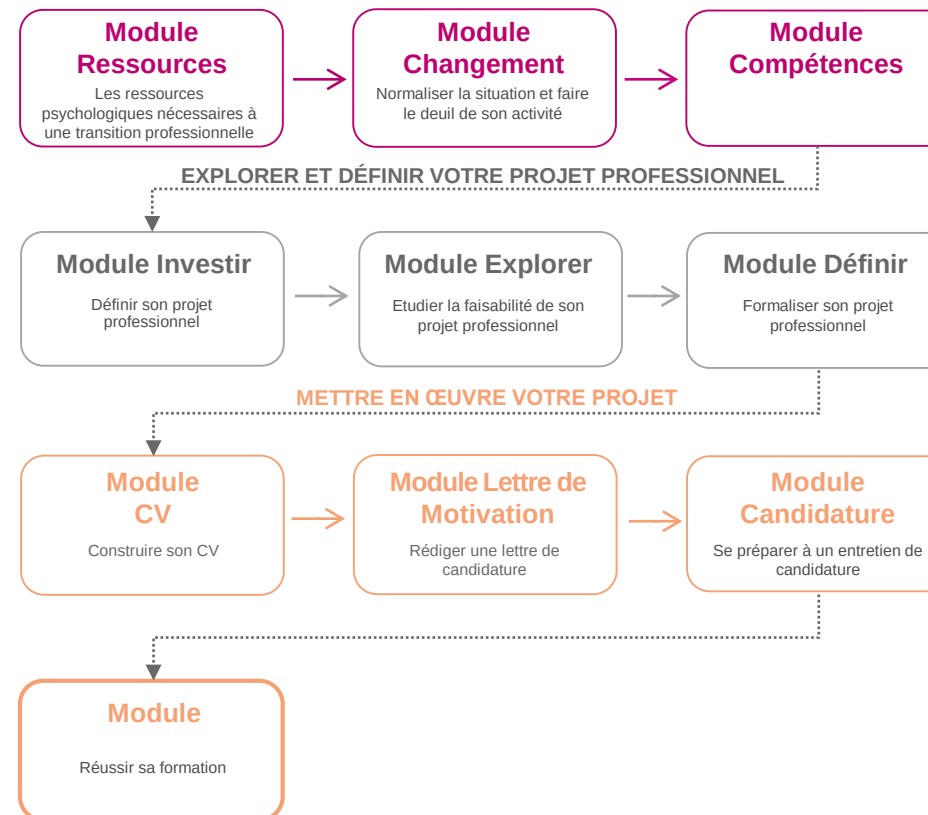
Relyens se mobilise pour leur proposer un **accompagnement professionnel adapté à leurs besoins**, facile d'accès et riche en outils pratiques. **Entièrement digitalisé et à distance**, ce dispositif permet aux agents d'être accompagnés à la construction d'un nouveau projet professionnel.

Le parcours TREMPLIN permet **un accompagnement individualisé** et **favorise l'autonomie** de l'agent dans la construction de son projet, en le préparant à présenter lui-même les pistes envisagées à son employeur.

Des séances de soutien psychologique peuvent également être proposées à l'agent, avec un psychologue clinicien, en cabinet libéral.

1 bilan d'entrée + 10 modules e-learning
+ 6 entretiens avec un consultant « maintien dans l'emploi »

BIEN DEMARRER VOTRE TRANSITION PROFESSIONNELLE



L'offre de formation : 50 thématiques proposées



161 jours
de
formation
dispensés

UNE OFFRE DE FORMATION STRUCTURÉE AUTOUR DES GRANDS ENJEUX RH DES COLLECTIVITÉS



[Nouveau catalogue formation RRH 2026](#)

Management et accompagnement des équipes

Le rôle des encadrants est essentiel pour accompagner les équipes, prévenir les tensions et favoriser un fonctionnement collectif efficace.

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

La qualité de vie et des conditions de travail constitue un levier majeur pour améliorer durablement les conditions d'exercice des agents et renforcer l'engagement au travail

Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est au cœur des obligations de l'employeur public et constitue un levier essentiel pour protéger la santé et la sécurité des agents

Prévention des risques psychosociaux et santé au travail

Les risques psychosociaux représentent aujourd'hui un enjeu majeur pour les organisations publiques.

Exemples de formations :

Obligations de l'autorité territoriale en matière de santé et sécurité Maîtriser les obligations de l'employeur public en matière de santé et sécurité au travail Réf. OV72  E-learning En savoir plus	Lire et interpréter les statistiques d'absence pour raison de santé FPT - Analyser les données d'absentéisme afin de mieux piloter les actions de prévention Réf. OV04  Présentiel En savoir plus
Comprendre un collaborateur ayant des problèmes de santé Adapter l'accompagnement managérial aux situations de fragilité de santé Réf. OV67  Présentiel En savoir plus	Le CITIS Comprendre les principes et les modalités du congé pour invalidité temporaire Réf. OV58  E-learning En savoir plus
Comprendre et détecter les signaux du mal-être au travail Repérer les signaux faibles et agir précocement face aux situations à risque Réf. OV115  Présentiel En savoir plus	Apprendre à mieux communiquer et gérer les conflits Acquérir des outils concrets pour gérer les tensions et améliorer les relations de travail Réf. OV53  Présentiel En savoir plus

En 2025,
938
inscriptions
aux modules
e-learning



[Formations planifiées S1 2026](#) → Paris, Orléans, Lyon

Les supports de prévention et d'information

SUPPORTS PÉDAGOGIQUES

→ Destinés à apporter de l'information pratique et à sensibiliser les acteurs de votre structure (agents, préventeurs, décideurs...)

→ Plusieurs types de supports :

- Affiches
- Livrets métiers ou risque (par service, activité)
- Fiches enjeux prévention
- Guides

Plateforme des
outils de Prévention



Anticiper aujourd'hui pour protéger demain.

Chez Relyens, nous sommes bien plus qu'assureur, nous sommes risk manager. Piloter, prévenir les risques et les assurer, c'est notre engagement pour protéger plus efficacement les acteurs du soin et des territoires, en Europe. À leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

Siège social
20, rue Édouard Rochet 69372 Lyon Cedex 08 – France / Tél : +33 (0)4 72 75 50 25

Copyright Relyens - Crédits photos : droits réservés

relyens.eu



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES