

CONDITIONS D'ATTRIBUTION SUBVENTION PREVENTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX(RPS) SPM

Les Subventions Prévention aident au financement d'équipements, de formations et de prestations d'accompagnement pour améliorer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ces aides financières proposées par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels sont versées par La CPS.

La subvention RPS SPM est proposée pour répondre aux besoins rencontrés en matière de prévention des risques professionnels. A ce titre elle a pour but de prévenir les risques psycho-sociaux, et d'accompagner par un consultant la mise en œuvre d'une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation. Cette démarche visera plusieurs situations de travail et s'intéressera aux principaux facteurs de risques psycho-sociaux.

Cette subvention est en vigueur au 1er janvier 2026. Les conditions de son attribution pouvant évoluer, assurez-vous d'avoir pris connaissance de la version en vigueur sur le site www.secuspm.com, site de référence concernant les aides versées par la CPS.

Le terme « Entreprise » employé dans ce document s'entend par toute entité économique employant des salariés (y compris les associations).

**Cette subvention est en vigueur du 1^{er} janvier 2026 au 11 décembre 2026.
La date limite de transmission des justificatifs est le 11 décembre 2026.**

Subvention Prévention

C'est une aide financière à destination des petites entreprises qui souhaitent agir en prévention. Pour savoir si vous répondez aux critères d'éligibilité, rendez-vous page 2.

C'est le financement de solutions efficaces en matière de prévention. Avant de réaliser vos investissements, vérifiez que vos souhaits correspondent aux conditions de la subvention décrites en page 3 et annexes.

C'est une démarche nécessaire à l'attribution de cette subvention. Découvrez le détail des démarches et des documents en page 6 et en annexe 1.

Subvention Prévention

Une aide financière à destination des petites entreprises souhaitant s'engager davantage dans une démarche de prévention

1. Une aide financière proposée aux petites entreprises

La Subvention Prévention RPS SPM s'adresse aux entreprises suivantes :

- sociétés et associations,
- implantées à Saint-Pierre et Miquelon,
- cotisant au régime général de la Sécurité Sociale en tant qu'employeur,
- avec un effectif national compris entre 1 et 49 salariés (selon le SIREN),
- à jour de leurs cotisations accidents du travail et maladies professionnelles,
- les administrations, collectivités territoriales et établissements publics signataires d'une convention avec la CPS relative à la gestion des accidents et maladie de service dont l'effectif est compris entre 1 et 49 agents,



Précisions sur les documents demandés

Une attestation sur l'honneur stipulant être à jour du paiement des cotisations et contributions sociales sera demandée sur le formulaire.

2. Un soutien aux employeurs souhaitant s'engager davantage dans une démarche de prévention des risques professionnels

L'employeur doit être déjà engagé dans une démarche de prévention des risques professionnels et respecter la réglementation, notamment :

- être adhérent à un service de prévention et de santé au travail (SPST),
- avoir réalisé et mis à jour son document unique d'évaluation des risques (DUER) depuis moins de 1 an (les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de cette obligation de mise à jour annuelle) et le tenir à disposition de la CPS si celle-ci demande à le consulter,
- ne pas faire l'objet d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire en cours pour l'un de ses établissements,
- informer les instances représentatives du personnel des investissements prévus et de la demande de financement réalisée auprès de la CPS.

*Si vous n'avez pas de DUER ou s'il n'est pas à jour, nous vous invitons à :
utiliser l'outil en ligne en accès libre
www.inrs.fr/metiers/oira-outil-tpe.html*

Ou à vous rapprocher du service accompagnement prévention, pour obtenir des renseignements sur l'aide DUER SPM

Subvention Prévention

Un soutien financier pour l'acquisition de solutions efficaces en prévention

3. Un financement permettant l'acquisition de solutions efficaces

Les Subventions Prévention « RPS SPM » permettent de financer uniquement :

- les investissements de l'année en cours,
- des équipements neufs et devant être la propriété de l'entreprise si l'objet de la subvention est concerné (pas de financement possible par crédit-bail, leasing ou sous la forme d'une location de longue durée),
- des équipements non destinés à la location,
- les équipements et prestations listés à la suite répondant à l'ensemble des conditions : exigences de conformité et de transmission de justificatifs.

La subvention « RPS SPM » permet de financer une prestation d'accompagnement (hors expertise CSE) par un consultant référencé par l'assurance maladie- risque professionnels dans une liste disponible sur le site :

<https://www.santeautravailenbretagne.fr/wp-content/uploads/2025/12/1.-Signataires-charte-RPS-au-26.01.26.pdf>

Deux prestations peuvent être financées. Une demande de subvention peut concerner une des deux prestations proposées ou bien les deux. Les prestations ne pourront pas être sous-traitées.

La prestation 1 : Réalisation du diagnostic / repérage des facteurs de RPS, et accompagnement à l'élaboration du plan d'action par un consultant. Cette prestation peut être financée de façon isolée.

La prestation 2 : Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action, au suivi et à l'évaluation des actions par un consultant (les actions du plan d'action ne sont pas finançables dans le cadre de cette subvention).

La prestation 2 peut être financée :

- suite à la réalisation de la prestation 1 financée par cette même subvention,
- ou une prestation équivalente non financée par la Subvention Prévention réalisée également par un consultant référencé de l'Assurance-Maladie Risques Professionnels. Dans le cas d'une prestation non financée, le diagnostic et le plan d'action formalisés datés de moins de 24 mois devront être fournis lors de la demande subvention.

Cet accompagnement (pour les deux prestations) peut être réalisé de plusieurs manières :

- soit par un accompagnement direct du consultant,
- soit par une ou des formation(s)/action(s) à destination de l'entreprise afin d'acquérir les compétences pour mettre en œuvre et pérenniser une démarche de prévention des RPS,
- soit une combinaison de ces deux formules.

Précisions sur les prestations

Ces prestations doivent répondre aux exigences du cahier des charges en **annexe 2**.

Pour bénéficier de cette subvention prévention, le chef d'établissement devra s'engager à :

- être présent aux étapes clés de la démarche ;
- donner les moyens pour le travail d'analyse (temps, accès aux documents et aux informations, sensibilisation ou formation si besoin...) ;
- protéger la parole des salariés interrogés dans le cadre de la démarche de prévention ;
- mettre en œuvre des actions de prévention qui tiennent compte des résultats de l'analyse.

Pour cela, un modèle d'attestation est prévu en **annexe 3** Il devra par ailleurs compléter **le questionnaire en annexe 3**

Pour la prestation 2, en plus du diagnostic et du plan d'action produit, le chef d'établissement devra fournir les documents complétés nommés « Bilan de l'accompagnement du consultant » en **annexe 3** et « l'Etat de la mise en œuvre du plan d'action » en **Annexe 3**.

4. Un soutien financier incitatif à l'action en prévention

Le calcul de la subvention La subvention correspond à :

- 40 % du montant TTC des sommes engagées pour les prestations d'accompagnement.

Le montant minimum de la subvention est de **500 €**. Les investissements ne peuvent être subventionnés si la demande ne respecte pas ce plancher.

Le montant maximum de la subvention est **25 000 €**.



Précisions sur le financement

Ces montants comprennent l'ensemble des frais associés : frais de port/livraison, d'installation, frais de douanes et écotaxe ou encore frais de déplacement.

Les cumuls de financements

L'entreprise :

- peut réaliser des demandes pour une subvention donnée pour plusieurs de ses établissements (SIRET) **dans la limite de 25 000 €**. Une demande est à faire pour chacun des établissements,
- ne pourra pas obtenir plus de 2 subventions prévention au cours de la période 2023-2027,
- ne sollicitera pas une subvention auprès d'un autre opérateur public pour le même investissement.

Subvention Prévention

Les demandes de subvention

5. Des demandes prises en compte par ordre d'arrivée selon les budgets disponibles

La demande de subvention : La demande de subvention peut être faite en déposant le formulaire de demande de subvention en y joignant l'ensemble des pièces justificatives nécessaires à la demande et au versement de l'aide financière (formulaire de demande, documents permettant de justifier l'éligibilité de l'entreprise, bons de commande, factures et éléments spécifiques selon les Subventions Prévention). Dans ce cas, le versement de la subvention sera possible dans la mesure où des budgets restent disponibles. La demande devra être réalisée l'année de l'investissement.

Les pièces justificatives nécessaires au traitement de la demande sont détaillées en **annexe 1**.

6. Les engagements de la CPS et du bénéficiaire de la subvention

Les engagements de la CPS

La CPS s'engage à aider financièrement l'entreprise sans qu'il puisse toutefois en résulter une quelconque mise en cause de sa responsabilité, l'entreprise assumant seule les conséquences de toute nature de ses investissements et ses actions en matière de prévention. Dans le cas de problèmes de prévention rencontrés sur un équipement, la CPS se réserve le droit de refuser de le subventionner.

Les engagements du bénéficiaire de la subvention

L'entreprise s'engage à répondre aux différentes sollicitations de la CPS.

Dans le cadre de la politique de lutte contre les fraudes, le présent dossier est susceptible de faire l'objet de visites sur site après versement de l'aide financière par les services de la CPS et par des missionnaires de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie qui exigeront de vérifier l'effectivité des investissements, des formations et des prestations réalisées ainsi que les justificatifs originaux et les éléments liés aux attestations sur l'honneur. Si l'équipement est non monté, non installé, ou s'il n'est pas visible, si les prestations n'ont pas été réalisées, ou si les déclarations sur l'honneur se révélaient erronées, la CPS demandera par voie de contentieux le remboursement de la totalité de la subvention accordée et pourra appliquer une pénalité financière ou déposer plainte pénale en cas de fraude avérée.

La CPS peut également procéder à des mesures afin de vérifier la conformité de l'installation avec le cahier des charges. L'entreprise s'engage donc à ne pas revendre l'équipement pour lequel elle a bénéficié d'une Subvention Prévention durant un an à compter de la livraison de l'équipement, à défaut son remboursement pourra être exigé.

Un document unique d'évaluation des risques (DUER) non réalisé ou non mis à jour depuis plus d'un an pour les entreprises de plus de 10 salariés, constitue une fraude, doublée du non-respect d'une obligation réglementaire, qui sera traitée en conséquence.

En cas de litige, le dossier sera porté devant le tribunal compétent.

Annexe 1 : les pièces justificatives

Pièces justificatives pour l'ensemble des Subventions Prévention

Formulaire de demande de subvention

RIB (fichier au format PDF possible)

Si la raison sociale du RIB est différente de celle de l'établissement, apposer le cachet de l'entreprise

Copie du ou des devis détaillé(s) avec mention de conformité au cahier des charges

Duplicata ou copie de la ou des facture(s) devant comporter les éléments suivants :

- nom du fournisseur et son SIRET,
- nom de l'entreprise,
- référence de la facture,
- date de la facture (la facture doit être datée de l'année en cours),
- désignation de la prestation (avec, pour chaque élément, le libellé, la quantité, le montant unitaire et le montant TTC),
- les montants de remises éventuelles, des acomptes déjà versés avec les dates de paiement (fournir les factures de paiement d'acomptes si les acomptes ne sont pas mentionnées sur la facture finale).
- La mention acquittée avec la date et signature manuscrite du fournisseur

Pièces complémentaires pour la Subvention Prévention « RPS SPM »

Engagement de l'employeur dans le cadre de la démarche

Document à compléter en annexe 4.1

Questionnaire Subvention Prévention « RPS accompagnement »

Document à compléter en annexe 4.2

En complément pour le financement de la prestation 1 :

Diagnostic et plan d'action réalisés par le prestataire (conformément aux exigences de l'annexe 3)

En complément pour le financement de la prestation 2 :

Diagnostic et plan d'action réalisés par le prestataire* (cas d'une prestation 1 non financée par ce dispositif uniquement)

Bilan de l'accompagnement du consultant

Document à compléter en annexe 4.3

Etat de la mise en œuvre du plan d'action

Document à compléter en annexe 4.4

* A fournir uniquement pour la prestation 2 suite à une prestation 1 non financée par ce dispositif



Les documents doivent être enregistrés dans des PDF séparés et transmis en une seule fois à chaque étape de la demande.

La CPS se réserve le droit de demander tout autre document nécessaire à l'instruction du dossier.

Annexe 2 : le cahier des charges

Objectif – rappel

L'objectif de la subvention RPS Accompagnement est de financer une prestation d'accompagnement par un consultant référencé par l'Assurance-Maladie Risques Professionnels.

Pour être éligible à la subvention, la prestation doit :

- être réalisée par un consultant référencé sur une des listes des caisses régionales (voir § 1 - Référencement des consultants)
- être conforme au descriptif des prestations attendues (voir § 2)

1. Référencement des consultants

Depuis plusieurs années maintenant, l'Assurance Maladie - Risques professionnels propose une offre de service en prévention primaire des risques psychosociaux (RPS). À cet effet, afin de mieux répondre aux demandes des entreprises, des référencements de consultants spécialisés en prévention primaire des RPS répondant à des critères partagés, ont été engagés.

Les consultants sont référencés sous conditions de diplôme(s), de compétences et d'expérience en analyse de l'organisation du travail et du travail réel et de connaissances sur les modèles explicatifs des liens entre travail et santé, en particulier dans le domaine des RPS.

Ils s'engagent à respecter les règles déontologiques telles que le respect du volontariat des salariés, la confidentialité/l'anonymat/la protection de la parole des salariés, l'impartialité et l'équidistance (posture de tiers entre l'employeur et les représentants du personnel ou les salariés) et s'assurent de l'absence de conflit d'intérêt. Des critères de maintien dans les listes régionales de référencement sont également définis.

Si le consultant référencé décide de s'entourer de compétences complémentaires aux siennes, il le fait dans le cadre d'une co-intervention. La co-intervention est définie comme une intervention réalisée par deux consultants physiques de deux structures différentes ou de la même structure.

La co-intervention est possible mais la sous-traitance est exclue.

Dans le cas où un seul consultant est référencé, ce dernier est le « chef de projet » et est garant de la prestation des deux intervenants.

Les consultants réalisent leur démarche d'intervention dans le cadre de la prévention des risques professionnels, en adéquation avec les principes généraux de prévention (article L.4121-2 du Code du travail), et en accord avec les valeurs essentielles et bonnes pratiques préconisées par l'Assurance Maladie – Risques professionnels (Réf. INRS ED 902) :

- La personne
- La transparence
- Le dialogue social.

Les entreprises de Saint-Pierre et Miquelon doivent contacter les consultants régionaux de Bretagne. (voir liste en lien page 3).

2. Prestations attendues

Offre/Devis du consultant pour réservation (intégrant les éléments des prestations ci-dessous)

La prestation du consultant doit reposer sur une réponse écrite qui s'appuie sur une expression des besoins de l'entreprise consignée dans un cahier des charges (ou un appel d'offres). Cette expression des besoins doit faire l'objet d'un échange entre l'entreprise et le consultant, avant la rédaction d'une proposition écrite de ce dernier. Le contenu attendu du cahier des charges de

l'entreprise et celui de la proposition du consultant sont décrits dans les deux guides mentionnés ci-dessous.

Pour les aider à faire leur choix parmi les différents consultants RPS, les entreprises peuvent se référer à deux guides méthodologiques rédigés à cette intention :

- Prévention des risques psychosociaux. Et si vous faisiez appel à un consultant ? INRS, ED 6070
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206070>

L'intervention

Il s'agit de mettre en œuvre et de promouvoir une démarche participative, impliquant les représentants du personnel s'ils existent dans l'entreprise et si possible, le service de santé au travail.

L'intervention se déroule conformément aux étapes de la démarche décrites dans la brochure INRS ED 6349 Risques psychosociaux - comment agir en prévention ?

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>

- Préparer la démarche
- Analyser les situations de travail réel
- Elaborer un plan d'action
- Mettre en œuvre le plan d'action
- Suivre et évaluer les actions

Cette intervention doit permettre à l'entreprise de s'approprier la démarche de prévention afin qu'elle soit en capacité d'intégrer les RPS dans le document unique d'évaluation des risques, de piloter un plan d'action et de pérenniser la prévention des RPS.

Il est à noter que dans le cadre d'une formation/action, cette modalité particulière d'accompagnement doit avoir été partagée en amont avec les salariés.

Diagnostic

La mission centrale attendue du consultant est celle du diagnostic approfondi, prenant en compte l'analyse de la demande de l'entreprise.

Le diagnostic se centre exclusivement sur l'analyse du travail et son organisation dans le but d'identifier les facteurs de RPS auxquels sont exposés les salariés ainsi que leurs marges de manœuvre réelles (les facteurs de protection) en lien avec le travail. Le diagnostic s'appuie sur une approche globale des situations de travail, prenant en compte l'ensemble des facteurs de RPS trouvant leur origine depuis le fonctionnement général de l'entreprise jusqu'au poste de travail.

Pour ce faire, une diversité de sources d'informations est mobilisée : consultations de documents, entretiens individuels ou collectifs, observation de l'activité, questionnaires...

Il est attendu une restitution orale des résultats auprès des acteurs paritaires de l'entreprise, sinon directement auprès des salariés.

Il est également attendu un rapport complet écrit, au-delà d'un diaporama de communication, comprenant l'origine et l'analyse de la demande, les aspects méthodologiques, les étapes de l'intervention, l'analyse des situations de travail, les mises en lien avec les éventuelles atteintes à la santé et dysfonctionnements organisationnels et des préconisations en prévention.

Ce rapport devra être rédigé de façon à ce qu'il soit lisible et compréhensible pour permettre à des non experts une mise en œuvre opérationnelle des préconisations.

Les étapes suivantes de la démarche de prévention (préparation, élaboration, mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'action) doivent être pilotées par l'entreprise, le consultant se positionnant alors en appui.

Accompagnement à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'action

Le plan d'action porte sur la suppression ou la réduction des facteurs de RPS par la transformation des situations de travail et dans le respect des principes généraux de prévention.

En l'occurrence, le consultant fait avec la participation des salariés des propositions de pistes d'actions ou de prévention mais c'est à l'employeur de valider le plan d'action concret suite à ces propositions. Il en va de l'autonomisation de l'entreprise mais aussi de la responsabilisation des acteurs, au premier rang desquels le chef d'entreprise.

Suivi et Evaluation

Le consultant fait des propositions pour le suivi et l'évaluation des actions mais c'est à l'employeur de réaliser le suivi et l'évaluation, en associant le cas échéant les acteurs paritaires de l'entreprise.

Documents de référence INRS

- ED 6349 - Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>
- ED 6403 - Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU -
<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206403>

Annexe 3 : les documents type à compléter

Engagement de l'employeur dans le cadre de la démarche

L'engagement de l'employeur est déterminant pour le bon déroulement de la démarche et de la mise en œuvre des actions.

Au besoin se reporter à la brochure ED 6349 - Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ? de l'INRS - <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206349>

Je soussigné(e), représentant légal de l'entreprise,

Nom :

Prénom:

Fonction:

m'engage à :

- être présent aux étapes clés de la démarche (la préparation, la définition du plan d'action et son suivi).
- donner les moyens pour le travail d'analyse : le temps nécessaire, l'accès aux documents et aux informations pouvant aider à la compréhension du contexte de l'exposition, une sensibilisation ou une formation si besoin (avoir au moins connaissance des facteurs de risque et des principales atteintes à la santé).
- protéger la parole des salariés interrogés dans le cadre de la démarche de prévention mais également celle des salariés non protégés par leur statut ou un mandat d'élu du personnel et participant à l'entité porteuse de la démarche. Protéger la parole des salariés signifie ne pas produire de sanctions professionnelles, disciplinaires en cas de participation, comme en cas de refus de participation ou en cas d'évocation, lors de l'analyse, du non-respect de règles prescrites.
- mettre en œuvre des actions de prévention qui tiennent compte des résultats de l'analyse.

Fait à le / /2026

Signature obligatoire* et cachet de l'entreprise

Vous souhaitez bénéficier d'une subvention prévention pour l'accompagnement dans votre démarche de prévention des RPS par un consultant expert.

Cette fiche d'évaluation est à renseigner par le chef d'entreprise et à retourner avec les pièces nécessaires au paiement de la subvention.

Vos réponses seront traitées de manière collective et anonyme.

La synthèse des questionnaires reçus sera exploitée pour évaluer l'impact de cette nouvelle aide financière et la faire évoluer si nécessaire.

Prestation financée :

Plusieurs réponses possibles.

Diagnostic / repérage des facteurs de RPS, et aide à l'établissement du plan d'action
Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action, et au suivi et à l'évaluation des actions

Initiation de la démarche d'accompagnement par un consultant

1. Dans quel contexte s'inscrit l'initiation de votre démarche ?

Plusieurs réponses possibles.

Intégration des RPS dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) ou sa mise à jour

Dans le cadre d'un projet de modification de l'organisation du travail ou d'une réorganisation
Suite à une alerte de(s) salarié(s) exposé(s) à des RPS, de collègues, de(s) responsable(s) hiérarchique(s), des RH, des représentants du personnel...

Suite à une atteinte à la santé d'un ou plusieurs salarié(s) : déclaration ou reconnaissance en AT/MP

2. Votre démarche a-t-elle été réalisée suite à une demande formelle l'inspection du travail, de la médecine du travail ou de la CPS ?

Oui

Non

3. Comment avez-vous eu connaissance de l'existence de la subvention ?

Plusieurs réponses possibles.

J'ai reçu un courrier ou un email me présentant la Subvention Prévention

En échangeant avec un représentant de la CPS

En consultant le site Internet de la CPS

Bouche à oreilles (autres entreprises qui en ont déjà bénéficié)

Autres : préciser

4. Les conditions d'octroi de la subvention vous ont parues claires/adaptées.

Tout à fait d'accord

D'accord

Pas d'accord

Pas du tout d'accord

5. Aviez-vous déjà fait appel à un consultant externe pour vous accompagner dans vos démarches de prévention des risques professionnels ?

Oui

Non

Résultats de la démarche

6. Quels ont été les impacts de la démarche mise en place dans votre entreprise ?

Plusieurs réponses possibles.

Meilleures connaissances des RPS dans l'entreprise

Intégration des RPS dans le document unique d'évaluation des risques

Amélioration du climat social et des relations entre acteurs
Modifications de l'organisation et des situations de travail (horaires, charge de travail, répartition des tâches, prise de décision, recrutement, formation métier...)
Meilleure prise en compte de la santé des travailleurs
Prise de conscience du lien entre santé des salariés et performance économique de l'entreprise
Aucun impact

7. Quels autres effets, positifs ou indésirables, attendus ou non attendus, cette démarche a-t-elle eu dans votre entreprise ?

8. Vous sentez-vous en capacité de poursuivre votre démarche de prévention des RPS ?

Oui, en totale autonomie

Oui, avec un appui ponctuel externe (consultant, service de santé au travail, Carsat...)

Non

Votre appréciation globale du dispositif

9. Globalement, la prestation fournie par le consultant a-t-elle répondu à la demande initiale et aux besoins de l'entreprise ?

Oui, totalement

Oui, en grande partie

Oui, partiellement

Non, pas du tout

Vos commentaires/observations :

10. Quelles sont vos recommandations pour améliorer la subvention prévention « RPS » ?

Fait à _____ le / /2026

Signature obligatoire et cachet de l'entreprise

Bilan de l'accompagnement du consultant
(à remplir par le consultant)

Je soussigné(e),

Nom :

Prénom :

Déclare avoir accompagné l'entreprise (Nom, adresse/code postal):

Les actions réalisées pendant l'accompagnement du consultant sont décrites ci-dessous :

La préparation du suivi et de l'évaluation des actions sont à inscrire comme une action au plan d'action.

Prestations du Consultant Méthode(s) utilisée(s)	Actions du plan d'action concernées	Temps passés (nb heures)	Commentaires
Exemple : Mise en place de groupes d'échanges de pratiques	Exemple : Capitalisation des bonnes pratiques	Exemple : 6 h00	Exemple : Animation de 3 groupes

Fait à

le --/--/2026

Signature obligatoire et cachet du consultant

Etat de la mise en oeuvre du plan d'action
(à remplir par l'employeur)

Je soussigné(e), représentant légal de l'entreprise,

Nom :

Prénom :

Fonction :

Déclare

- avoir défini le plan d'action suivant;
- atteste de l'état d'avancement de ce plan d'action.

Actions du Plan d'action	Délai ou état de réalisation	Commentaires

Fait à _____ le / /2026

Signature obligatoire et cachet de l'entreprise