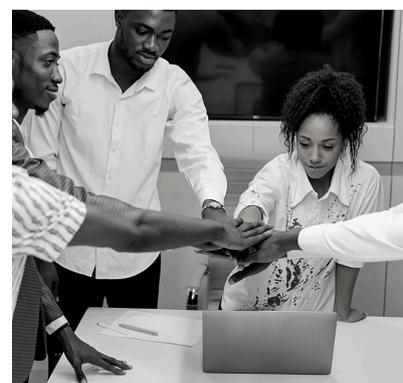
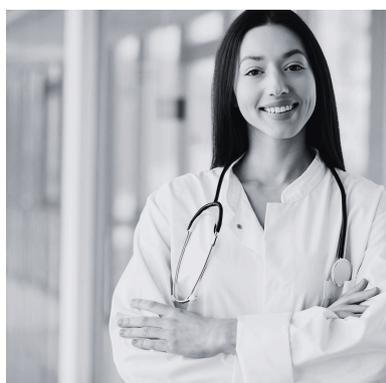


PROJET DE SERVICE

2025
2029





01

Introduction

- A. Le mot du Président
- B. Préambule
- C. Fiche d'identité de Presta Ain & Beaujolais

02

Bilan du projet de service 2019-2024

- A. Bilan par objectif

03

Diagnostic territorial & méthodologie

- A. Diagnostif externe
- B. Diagnostif interne
- C. Méthodologie du projet

04

Axes stratégiques 2025-2029

- A. 4 axes stratégiques

05

Objectifs et actions à engager

- A. Fiches actions AXE 1
- B. Fiches actions AXE 2
- C. Fiches actions AXE 3
- D. Fiches actions AXE 4

LE MOT DU PRESIDENT

AMBITION, INNOVATION ET ENGAGEMENT ...

“

Chers membres de notre association, collaborateurs, administrateurs et partenaires,

Nous entamons ensemble un nouveau cycle ambitieux avec le projet de service 2025-2029.

Ce projet reflète notre engagement collectif à innover, à anticiper les défis de demain, tout en assurant la valorisation de nos missions en tant que partenaire de confiance des entreprises adhérentes dans les domaines de la prévention et de la santé au travail.

Notre vision pour ces prochaines années est celle d'une organisation audacieuse et solidaire. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour incarner ces valeurs et pour transformer nos ambitions en réussites durables.

Ensemble, construisons un avenir dont nous serons tous fiers.

”



Stéphane SAINT-POL-HUGOO
Président Presta Ain & Beaujolais

PREAMBULE

PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

Dans un monde du travail en constante évolution, **la santé des salariés et des dirigeants** est une **priorité** qui mérite une attention accrue.

Notre mission est d'accompagner chaque salarié, chaque dirigeant et chaque entreprise adhérente en créant un **environnement professionnel sûr, épanouissant et durable**. Nous travaillons main dans la main avec les entreprises adhérentes pour prévenir les risques professionnels, protéger la santé physique et mentale des salariés et des dirigeants et promouvoir des pratiques de travail saines.

Nous croyons fermement que chaque salarié et dirigeant mérite un **suivi attentif et adapté à ses besoins**, dans un cadre respectueux et bienveillant.

À travers des **actions de prévention, de promotion de la santé, de sensibilisation et de conseil**, notre équipe pluridisciplinaire s'engage à intervenir de manière proactive et personnalisée auprès des salariés et des dirigeants tout en respectant l'**offre socle**.

Notre objectif est de renforcer la **qualité des conditions de travail et de favoriser la performance des entreprises** en veillant à ce que chaque salarié et dirigeant puisse travailler dans des conditions optimales pour sa santé.



Notre projet de service s'inscrit dans cette dynamique en s'appuyant sur des valeurs d'**écoute**, de **respect** et de **transparence**. Il doit prévoir des dispositions de nature à garantir qu'une équité de traitement soit respectée entre les entreprises adhérentes conformément au principe de mutualisation qui régit l'association.

À cette fin, il doit analyser les demandes des entreprises adhérentes qui impliqueraient un engagement disproportionné au regard des ressources de PRESTA ou ne faisant pas partie des offres du service.

“Ensemble, construisons un avenir où santé et travail s'harmonisent pour l'ensemble de nos bénéficiaires”.

FICHE D'IDENTITE DE PRESTA AIN & BEAUJOLAIS



Qui sommes-nous ?

Association paritaire sans but lucratif, PRESTA Ain & Beaujolais bénéficie du statut d'association de type loi 1901.



Nos champs de compétences

Agréée par la DREETS pour exercer ses missions de prévention et de santé au travail, PRESTA Ain & Beaujolais couvre tout le **territoire de l'Ain** (sauf le canton d'Oyonnax) **et du Beaujolais** avec la gestion de tous les **secteurs d'activité** (sauf le BTP, le secteur agricole, le nucléaire et la fonction publique hors convention).



Nos missions

Une **offre socle de service** pour tous accessible par le paiement d'une **cotisation annuelle forfaitaire** proportionnelle au nombre de salariés :

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé
- Prévention de la désinsertion professionnelle



Nos 14 centres répartis en 5 secteurs administratifs

1 : Belley - Sainte Julie

2 : Châtillon sur Chalaronne - Civrieux en Dombes - Dagneux

3 : Bourg-en-Bresse

4 : Montréal la Cluse - Saint Genis Pouilly - Valserhône

5 : Belleville - Sain Bel - Sainte Foy l'Argentière - Tarare - Villefranche sur Saône

FICHE D'IDENTITE DE PRESTA AIN & BEAUJOLAIS



Nos professionnels

Fin novembre 2024, **216** collaborateurs :

- 35** Médecins du travail
- 11** Collaborateurs médecins
- 41** Infirmiers diplômés en santé au travail
- 59** Assistantes médicales
- 48** Pôle prévention (chimistes, ergonomes, psychologues du travail, assistants techniques en santé au travail et conseillers en prévention, assistants pôle prévention)
- 22** Pole fonction support



Chiffres clés (fin novembre 2024)



16 288 entreprises adhérentes



156 660 salariés déclarés
dont
4 459 salariés intérimaires

Le projet de service initié en 2019 s'achève en cette année 2024, marquant la fin d'un cycle riche en réalisations, en apprentissages et en transformations.

Ce projet, conçu dans le but de répondre aux enjeux spécifiques identifiés en 2019, a mobilisé l'ensemble des équipes et des ressources pour atteindre les objectifs fixés.

Durant ces cinq années, le service a dû **s'adapter à un environnement en constante évolution**, marqué par des **défis imprévus**, mais aussi par des **opportunités à saisir**.

Le présent bilan a pour objectif de faire un état des lieux des **résultats obtenus, des enseignements tirés** de cette période (forces et faiblesses) et des **perspectives** utiles à la construction du prochain projet. “

BILAN DU PROJET DE SERVICE 2019-2024 2

73%  **AXE 1**

Assurer le suivi individuel en fonction des risques et de l'état de santé de salariés



63%  **AXE 2**

Repérer les situations de travail à risque des employeurs afin de les conseiller dans la mise en place de moyens de prévention des risques professionnels



80%  **AXE 3**

Tracer les expositions professionnels



77%  **AXE 4**

S'engager ensemble pour adapter le service à la suite du changement de notre métier





OBJECTIF GENERAL 1

Adapter le suivi individuel en fonction des risques et de l'état de santé des salariés

OBJECTIF SPECIFIQUE 1

- Tendre vers une activité de 1 465 visites médicales annuelles pour un médecin et 1 750 entretiens infirmiers annuels pour un infirmier



OBJECTIF SPECIFIQUE 2

- Mieux définir la répartition des effectifs dans le service afin de mieux équilibrer la charge de travail et répondre aux besoins de suivi de nos adhérents annuels pour un infirmier



OBJECTIF SPECIFIQUE 3

- Favoriser le maintien en emploi

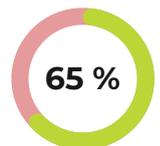


OBJECTIF GENERAL 2

Sensibiliser et responsabiliser les adhérents à l'évaluation de leurs risques professionnels

OBJECTIFS SPECIFIQUES 4 - 5

- Accompagner les entreprises adhérentes dans la déclaration des risques professionnels
- Identifier la phase d'accueil de l'adhérent

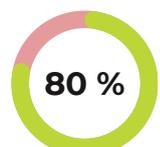


OBJECTIF GENERAL 3

Adapter le suivi des intérimaires en fonction de leurs risques professionnels

OBJECTIF SPECIFIQUE 6

- Définir une organisation spécifique pour le suivi des salariés intérimaires





OBJECTIF GENERAL 4

Diagnostiquer l'ensemble des risques professionnels pour les adhérents du service

80 %

OBJECTIFS SPECIFIQUES 7 ET 8

- Améliorer le taux de réalisation des fiches d'entreprise
- Développer le suivi des missions pour un adhérent



OBJECTIF GENERAL 5

Faire évoluer les modalités d'intervention relatives à l'évaluation du risque chimique

80 %

OBJECTIFS SPECIFIQUES 9 - 10 - 11 - 12

- Développer le lien entre la chimie et la toxicologie afin de mieux adapter le suivi individuel des salariés
- Développer les études de poste en lien avec les risques chimiques
- Cibler des actions envers les TPE/PME et dans certains secteurs d'activité
- Simplifier le traitement des fiches de données de sécurité



OBJECTIF GENERAL 6

Accompagner les entreprises sur la prévention des risques professionnels

80 %

OBJECTIF SPECIFIQUE 13

- Développer des actions envers les secteurs les plus pourvoyeurs d'inaptitudes

OBJECTIF SPECIFIQUE 14

- Développer les sensibilisations auprès des centres d'apprentissages

OBJECTIF SPECIFIQUE 15

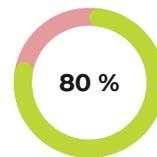
- Développer les missions relatives aux RPS / TMS

80 %



OBJECTIF GENERAL 7

Informatiser le Dossier Médical Santé Travail



S'ENGAGER ENSEMBLE POUR ADAPTER LE SERVICE À LA SUITE DU CHANGEMENT DE NOTRE MÉTIER



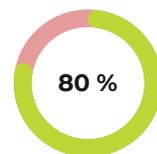
OBJECTIF GENERAL 8

Définir la nouvelle organisation du service et les lignes de management



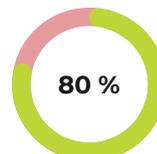
OBJECTIF GENERAL 9

Structurer la communication interne et externe



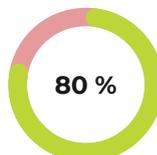
OBJECTIF GENERAL 10

Optimiser le système d'informations



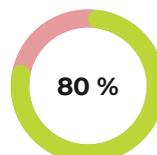
OBJECTIF GENERAL 11

Développer la politique RH

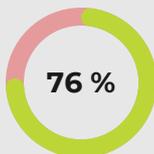


OBJECTIF GENERAL 12

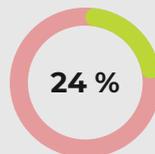
Mettre en œuvre la démarche de progrès en vue d'obtenir le label de la profession AMEXIST



SYNTHESE GLOBALE



Taux d'avancement global du projet



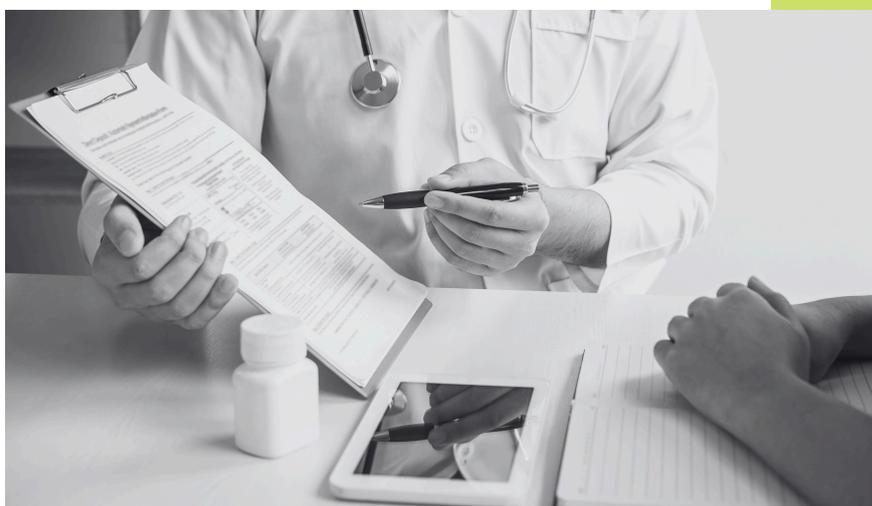
Pourcentage des objectifs non atteints

Dans le cadre de la construction de notre futur projet de service, il est essentiel de s'appuyer sur une **analyse rigoureuse du contexte dans lequel nous évoluons**.

Cette démarche passe par la réalisation d'un **diagnostic territorial, à la fois externe et interne**, permettant de mieux comprendre notre environnement et d'évaluer nos ressources ainsi que les besoins du territoire.

Le diagnostic externe nous offrira une vision claire des **enjeux et des opportunités de notre secteur**, tandis que le diagnostic interne nous aidera à **identifier nos forces et nos axes d'amélioration**.

Ces éléments constitueront une base solide pour orienter nos actions et garantir l'adéquation de notre projet avec les réalités locales et nos capacités internes.



Diagnostic externe
Diagnostic interne

DIAGNOSTIC TERRITORIAL



DIAGNOSTIC EXTERNE

Le **modèle PESTEL** est un **outil d'analyse stratégique** qui permet d'**évaluer les facteurs externes influençant une organisation**.

Il se décompose en six dimensions principales interdépendantes :

Politique

Economique

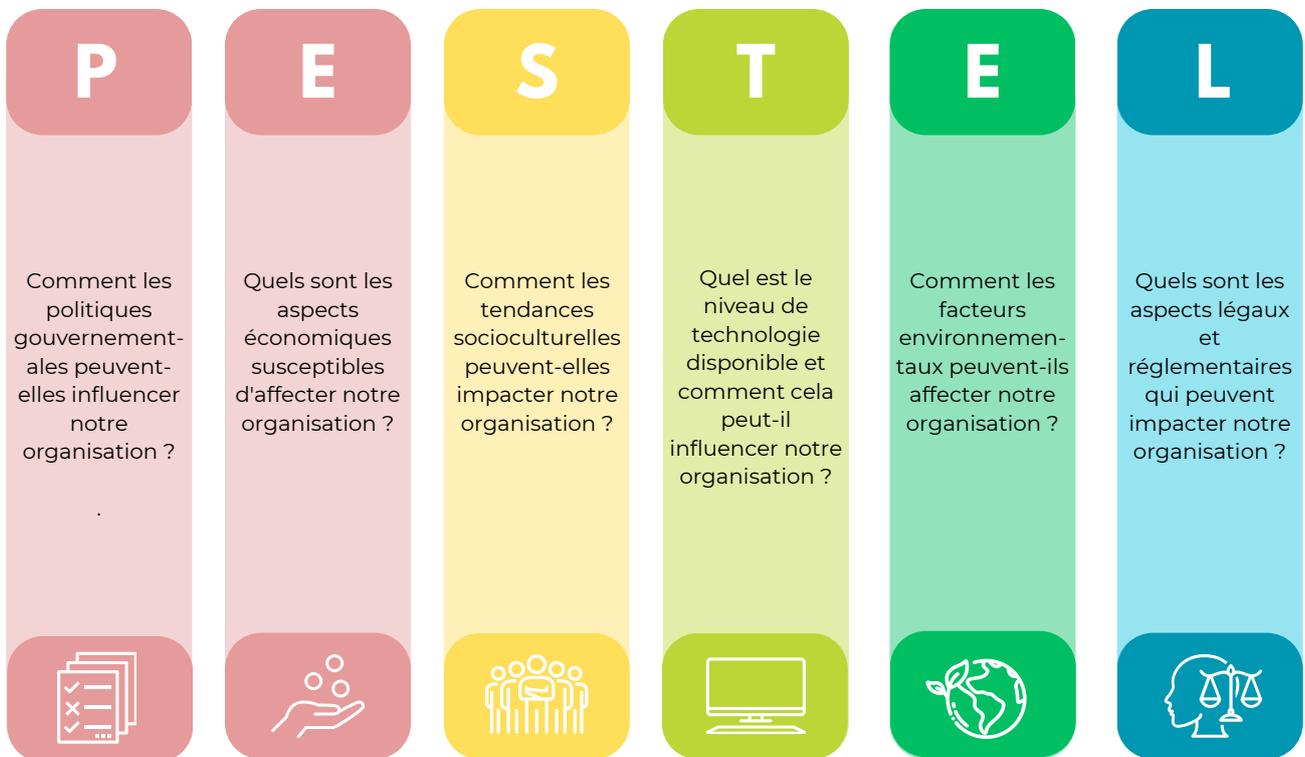


Sociologique

Technologique

Ecologique

Légal



Principales sources de données analysées

P

Comment les politiques gouvernementales peuvent-elles influencer notre organisation ?



- **Evolutions législatives** à considérer pouvant impacter à moyen et long terme.
- **Nouvelle loi “marché du travail” 2022** portant des mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.
- Loi **réforme des retraites 2023**.
- Risques et secteurs d'activité prioritaires ciblés par le **4ème Plan Santé Travail 2023/2028** : Risque chimique et ventilation, risque amiante, risque psychosocial, risque routier sur le secteur de l'aide à domicile, risque TMS en particulier pour les entreprise de moins de 50 salariés, prévention des addictions dans le secteur des transports urbains, routiers et logistiques et risque cardiovasculaire.
- Priorités du **Plan cancer**.
- **Indicateurs de sinistralité** (données assurance maladie / CARSAT 2022) : les activités comprenant les EHPAD, l'aide à domicile et le nettoyage restent les plus accidentogènes et les secteurs de la métallurgie, BTP, services commerces et industries de l'alimentation enregistrent plus de 700 maladies professionnelles.

DIAGNOSTIC EXTERNE

ECONOMIQUE

E

Quels sont les aspects économiques susceptibles d'affecter notre organisation ?



Des indicateurs Rhône-Alpes favorables (PIB, taux de chômage) avec comme tendances clés :

- Notre région est la **2ème région de France** la plus productrice de richesses derrière l'Île de France.
- **En 2021, l'emploi progresse de 4.6 %** en Auvergne Rhône-Alpes. : hausse la plus marquée au plan national et particulièrement forte en Savoie et Haute-Savoie.



S

Comment les
tendances
socioculturelles
peuvent-elles
impacter notre
organisation ?



Des indicateurs Rhône-Alpes favorables (démographie, niveau de vie, niveau d'éducation, évolution des modes de vie)

Ces tendances sont à considérer dans l'évolution de notre offre de service :

- La **population augmente** davantage que la moyenne nationale en Auvergne-Rhône-Alpes.
- **Ralentissement démographique** prévisible à horizon 2030 sous l'effet du vieillissement de la population malgré des prévisions de taux de croissance restant élevées dans le Pays de Gex.
- Auvergne-Rhône-Alpes se place au **deuxième rang des régions**, derrière l'Île de France. Avec l'influence de la Suisse, le niveau de vie médian en Haute-Savoie est, de loin, le plus élevé de la région.
- La part de **diplômés de l'enseignement supérieur** en Auvergne-Rhône-Alpes est la plus importante après celle d'Île-de-France.
- **Transformation** du monde du travail (travail hybride, intelligence artificielle, ...).

T

Quel est le niveau de technologie disponible et comment cela peut-il influencer notre organisation ?



Les évolutions technologiques sont en accélération et de nouveaux défis sont attendus dans les entreprises et, de fait, dans l'accompagnement à proposer à nos entreprises adhérentes.

- L'**automatisation** et l'**intelligence artificielle** sont en train de transformer de nombreux emplois et secteurs.
- Selon une étude du forum économique mondial, d'ici 2025, les **machines** et les **algorithmes** pourraient effectuer plus de tâches professionnelles que les humains.
- Cela nécessite une **adaptation** des compétences et des emplois vers des rôles plus axés sur la créativité, l'intelligence émotionnelle et les capacités humaines uniques.

DIAGNOSTIC EXTERNE

E

Comment les facteurs environnementaux peuvent-ils affecter notre organisation ?



ÉCOLOGIE



Loi Climat et Résilience (2022) : l'impact des nouvelles obligations environnementales pour les entreprises.



Cette loi a pour ambition d'ancrer l'**écologie** dans la société française et notamment d'impliquer les entreprises dans la protection de l'environnement. L'objectif affiché est de prendre en considération les **enjeux environnementaux** dans la gestion de l'entreprise.

DIAGNOSTIC EXTERNE

LEGAL

L

Quels sont les aspects légaux et réglementaires qui peuvent impacter notre organisation ?



Confère notion mentionnée dans **“Politique”**.

SYNTHESE GLOBALE



MENACES

M



OPPORTUNITÉS

O

- Une transformation prévue du monde du travail impactant à moyen / long terme nos prestations auprès des entreprises adhérentes ainsi que notre organisation interne.
- Démographie médicale.
- Disparité démographique avec des prévisions différentes selon les bassins de vie (Pays de Gex).
- Des évolutions dans les lois du travail ayant eu un impact sur les organisations de travail.

- Des politiques publiques évoluant fortement sur l'axe prévention.
- Des enjeux de santé publique renforçant notre rôle de prévention en lien avec les axes suivants (addictions, risque RPS, prévention du risque suicidaire...).
- Des indicateurs territoriaux favorables (PIB, marché de l'emploi).
- Loi santé travail 2021 (certification, digitalisation, prévention risques...).

DIAGNOSTIC INTERNE

NIVEAU 1 OFFRE SOCLE



Prévention des risques professionnels

Tendances clés

Volume des **interventions en augmentation** : **+ 8,42 %** entre 2021 et 2023.

Au 31/12/2023 : **53 %** des fiches d'entreprise sont à réaliser auprès des entreprises adhérentes et **47 %** des fiches d'entreprise existantes dont **18 %** ne sont plus à jour (> 4 ans).

L'accompagnement au Document Unique relève d'une prestation clé en lien avec la réglementation de 2021.

+ 70% entre 2021 et 2023 de progression des prestations dites de sensibilisations indiquant un **développement de l'offre de prévention primaire**.

NIVEAU 2 OFFRE SOCLE



Suivi individuel de l'état de santé

Tendances clés

Taux d'évolution des effectifs déclarés :

- - **1,78 %** entre 2022 et 2023
- **+ 0,59 %** entre 2023 et 2024

67 % de nos adhérents ont **moins de 10 salariés**.

Pas d'évolution dans la répartition des entreprises par taille depuis 2021.

2,75 % de visites médicales en 2023 ont été finalisées par une conclusion d'inaptitude.

Les **4 segments d'activité** principaux concernés par les **conclusions d'inaptitudes** :

- Aide à domicile
- Supermarchés
- Action sociale sans hébergement
- Entreposage et stockage non frigorifique

DIAGNOSTIC INTERNE

NIVEAU 3 OFFRE SOCLE



Prévention de la désinsertion professionnelle

Tendances clés

Création d'une cellule de maintien en emploi avec deux antennes (une dans l'Ain et une dans le Beaujolais).

Sur l'année 2023 :

- **366** demandes de suivis individuels (objectif initial : 100 demandes),
- **87** dossiers d'accompagnement terminés,
- **40** demandes de sensibilisation demandées,
- **7** sessions de sensibilisation réalisées auprès des CSSCT.

NIVEAU 4 SUPPORT



Support à l'activité

Tendances clés

88 % des salariés sont des **femmes**.

Une **pyramide des âges au niveau des médecins** laisse envisager des départs et/ou une diminution du temps de travail des médecins :

- **8** d'entre eux ont entre 60 et 65 ans
- **6** ont plus de 65 ans

La politique immobilière de regroupement effectuée au niveau de l'Ain s'est finalisée.

Accompagnement du **service informatique** sur l'évolution des **nouvelles technologies** du service.

DIAGNOSTIC INTERNE

Questionnaire adhérents

Recueil et analyse des besoins

Prévention des risques

27 % des entreprises estiment avoir une connaissance inférieure à **7/10** des risques liés à l'activité de leur entreprise.

Près de 2/3 (62 %) n'ont pas mis en place ou partiellement des formations à la prévention des risques professionnels.

5.6 % des entreprises ont mis en place une évaluation des risques et la rédaction du document unique.

Santé au travail

59.2 % connait la réglementation en santé au travail depuis août 2021.

PDP

90.4 % non pas connaissance de l'existence de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Communication

PRESTA Ain et Beaujolais est la **ressource** la plus citée en termes d'information en santé au travail

Le **site internet** est le canal de communication favori suivi de la **newsletter**



Perception de nos missions Satisfaction exprimée

Les **missions les plus fréquemment citées** sont les visites médicales et la surveillance de l'état de santé (la prévention arrive en 3ème position et l'action en entreprise en 4ème).

87.6 % ont donné une note égale ou supérieure à **7/10** concernant l'évaluation de la satisfaction de nos interventions.

88.7 % sont satisfaits de l'utilisation du portail adhérent.

60.6 % donnent une note égale ou supérieure à **6/10** pour considérer notre service comme un partenaire.

61.4 % des adhérents estiment leur niveau global de satisfaction égal ou supérieur à **5 / 10**.

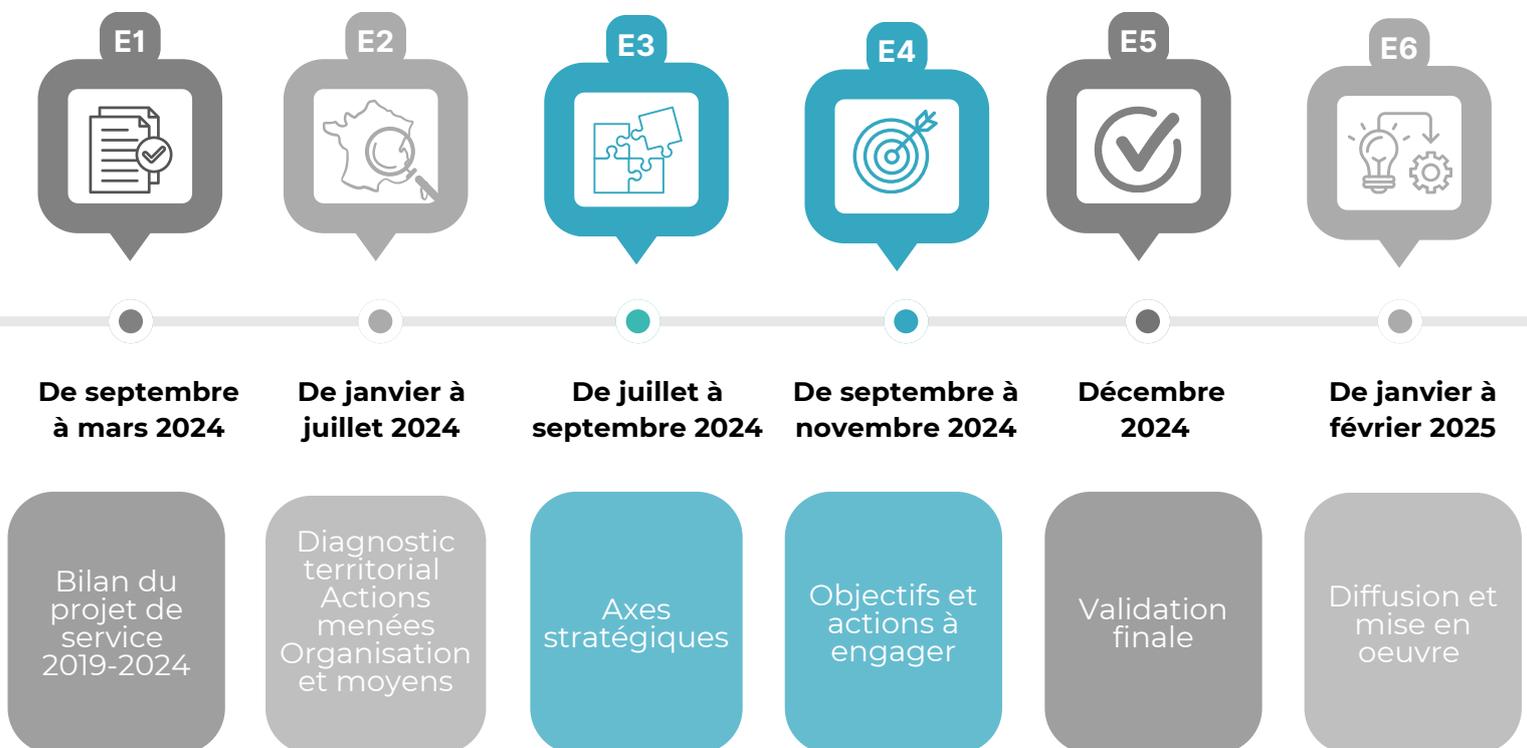
Besoins des adhérents

Sensibilisations portant sur les thématiques suivantes : TMS, travail sur écran et accompagnement au document unique.

METHODOLOGIE ET IMPLICATION DES INSTANCES ET DU PERSONNEL

La construction du projet de service repose sur une **démarche collaborative** décomposée en 6 étapes, impliquant le **Conseil d'Administration, le Comité de Direction, la Commission Médico-Technique, ainsi que l'ensemble du personnel** dans le cadre des réunions de centre.

Cette mobilisation collective a permis de définir des axes stratégiques partagés, des objectifs concrets et des priorités d'action qui répondent aux défis actuels et futurs en matière de prévention et de santé au travail. En mutualisant nos expertises et nos visions, nous garantissons que ce projet soit à la fois réaliste, adapté aux réalités du terrain et porteur de progrès.



Dans un **environnement en constante évolution**, les organisations doivent définir des **orientations** claires et cohérentes pour **atteindre leurs objectifs à long terme**.

Les **axes stratégiques** constituent le socle de cette démarche, en fournissant une vision structurée des **priorités à entreprendre**.

Ils permettent de **canaliser les efforts et les ressources** vers des domaines clés.

Les axes stratégiques constituent ainsi une boussole pour **orienter nos actions** et favoriser une approche **durable et performante** de notre projet de service.



AXES STRATEGIQUES 2025-2029

4



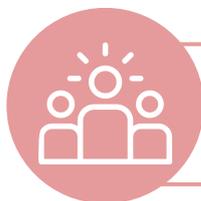
AXES STRATEGIQUES



AXE 1 PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable.



AXE 2 SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté.



AXE 3 PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF GENERAL

Pour les parties prenantes internes et externes, développer une stratégie structurée pour optimiser les interactions avec la cellule prévention des risques professionnels.



AXE 4 LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

Au cœur de notre mission en tant que service de prévention et de santé au travail, notre ambition est d'accompagner les entreprises adhérentes et leurs salariés et assurer le **suivi individuel de l'état de santé, la prévention des risques professionnels et la prévention de la désinsertion professionnelle.**

Ces missions exigent des **actions concrètes, guidées par des objectifs clairs et partagés**, qui traduisent notre volonté de répondre aux enjeux actuels tout en anticipant ceux de demain.

Ce chapitre est consacré à **l'identification des plans d'action à mettre en œuvre pour renforcer notre impact, en mobilisant nos ressources, nos expertises et l'engagement de nos partenaires.**



OBJECTIFS ET ACTIONS À ENGAGER

5





AXE 1

PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 vise à renforcer la prévention en santé au travail dans les entreprises. Elle a notamment pour objectif de décloisonner la santé publique et la santé au travail, et de renforcer la prévention au sein des entreprises.



Les obligations réglementaires liées à la réalisation de la fiche d'entreprise ne cessent de se renforcer

L'accompagnement dans la **réalisation des fiches d'entreprises** pour les entreprises adhérentes a toujours été une **priorité essentielle**. Depuis 2021, les obligations se veulent plus ambitieuses avec une **mise à jour tous les 4 ans**. Jusqu'ici, la question du délai de mise à jour a toujours été laissée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Cette nouvelle obligation réinterroge l'organisation de PRESTA.

Fin 2024, un état de lieux permet d'obtenir le bilan suivant :

- **53 % des fiches d'entreprises** sont à réaliser soit environ 8 000 fiches,
- Environ **1 000 nouvelles entreprises adhérentes**,
- Sur **47 %** des fiches d'entreprises existantes, **18 % sont à actualiser**.

Une vraie réflexion doit être engagée par le service pour pouvoir répondre à cette obligation tout en continuant le développement d'autres offres de service toutes aussi importantes pour les entreprises comme pour les équipes de prévention.



Les secteurs et risques émergents qui exigeront un développement futur

Les risques et secteurs d'activité prioritaires ciblés par des **actions du PRST 4** et qui conduiront notre service à développer des programmes de prévention sont situés autour de :

- Risque chimique et ventilation,
- Risque amiante,
- Risque psychosocial,
- Risque routier sur le secteur de l'aide à domicile,
- Risque TMS en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- Risque cardiovasculaire.



AXE 1 PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable

Les actions en lien avec la **promotion de la santé** feront également l'objet d'une attention particulière en lien avec l'évolution de la réglementation de 2021.

En effet, les services de prévention et de santé au travail doivent désormais intégrer davantage les **enjeux de santé publique** (vaccination, pratique sportive, prévention des addictions, ...).

Les autres programmes orientés par les **plans régionaux de santé** (plan cancer, ...) identifient également ces enjeux, comme des priorités de santé des populations.



Le développement des actions primaires avec le renforcement du dispositif garantissant la réalisation d'une action primaire pour toutes les entreprises tous les 4 ans

L'offre complète de nos **prestations dite primaires** doit s'étoffer et prendre en compte les **priorités publiques et territoriales**.

En conclusion, PRESTA Ain & Beaujolais doit réinventer ses dispositifs organisationnels en lien avec la réalisation de la fiche d'entreprise afin de répondre aux enjeux de développement et aux nouveaux enjeux de santé de demain.





AXE 1

PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable

OBJECTIF 1

Pour que chaque entreprise adhérente bénéficie d'une action primaire tous les 4 ans, définir et déployer une nouvelle organisation



CIBLES

Entreprises adhérentes
Ensemble des équipes de PRESTA

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Redéfinir les moyens de préventeurs et leur fonctionnement	Equité des ressources au sein des équipes	Suivi des ETP par équipe
Mettre en place des réunions d'équipe	Meilleure coordination Suivi des priorisations du secteur	Nombre de réunions par équipe/au minima attendu
Catégoriser les actions de l'offre de socle par niveau de prévention	Augmenter les actions primaires	Nombre d'actions sur les 3 niveaux : primaire, secondaire et tertiaire
Réaliser un état des lieux des actions en milieu de travail par entreprise et définir la stratégie	1 action tous les 4 ans pour chaque entreprise	Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié d'une action primaire (4 ans)
Redéfinir le processus complet de saisie l'action en milieu de travail	Traçabilité de toute action Un socle de saisie harmonisé et simplifié	Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié d'une action primaire (4 ans)



AXE 1

PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable

OBJECTIF 2

Augmenter de 20 % le nombre de fiches d'entreprise créées et mise à jour chaque année afin d'atteindre d'ici 5 ans un total de 95 % des fiches d'entreprise conformément aux exigences réglementaires



CIBLES

Entreprises adhérentes
Ensemble des équipes de PRESTA

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Définir et mettre en place un dispositif permettant d'actualiser les mises à jour des fiches d'entreprise (FE)

1 FE tous les 4 pour chaque entreprise

Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié de la mise à jour ou de la création de la FE

Définir et mettre en place un dispositif permettant de gérer les primo-adhérents

Réalisation de la FE dans l'année de l'adhésion

Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié de la mise à jour ou de la création de la FE

Définir et mettre en place un dispositif permettant de récupérer le retard sur les FE initiales

Répondre aux obligations réglementaires

Nombre d'entreprises n'ayant pas bénéficié de la mise à jour ou de la création de la FE

Analyser les fonctionnalités du nouvel outil métier permettant une simplification de la réalisation des FE

Augmentation de la présence sur le terrain
Diminution du temps de rédaction

Nombre d'AMT pour FE par préventeur
Suivi du temps de saisie des FE

Définir une liste de FE à réaliser par équipe et suivre son pilotage

Autonomie du préventeur sur la gestion du secteur

Nombre de FE réalisées / listing



AXE 1

PREVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

OBJECTIF GENERAL

Pour toute entreprise adhérente, développer une stratégie de prévention des risques professionnels adaptée et équitable

OBJECTIF 3

Développer et mettre en œuvre au minima 2 programmes de prévention ciblés sur des enjeux prioritaires chaque année, en plus des actions des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)



CIBLES

Entreprises adhérentes
Ensemble des équipes de PRESTA
Partenaires externes

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Déterminer les risques prioritaires en vue de la signature du CPOM

Signature au minima de 2 CPOM

Nombre de CPOM signés
Suivi du plan d'action annuel

Suivre et réviser le diagnostic territorial externe et interne

Présentation du diagnostic territorial externe et interne annuellement

Données du diagnostic

Identifier les typologies d'inaptitudes

Présentation du diagnostic territorial externe et interne annuellement

Données du diagnostic

Constituer un groupe de travail par programme

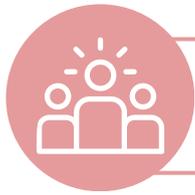
Constitution de 2 groupes de travail chaque année

Suivi du taux de participation

Mettre en œuvre les 2 programmes de prévention ciblés (dont à minima une action de prévention primaire)

Mise à disposition des adhérents de 2 programmes

Nombre de programme / à la prévision
Nombre de salariés ayant bénéficié des programmes



AXE 2

SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté

La situation globale de la santé au travail en France et le contexte interne à notre service, nous impose de réfléchir au **suivi individuel des salariés** sur les 5 années à venir.

En effet, le contexte de **vieillesse de la population**, de nouvelles **formes d'organisation du travail**, de **nouveaux risques émergents** impliquent un changement de paradigme fondé sur une adaptation de la surveillance de l'état de santé au travail des salariés prenant en compte la globalité de leurs besoins de santé.

1

La démographie médicale est en baisse

D'après le conseil national de l'ordre des médecins, le corps de métier aurait subi une **perte de 21 % de ses praticiens depuis 2010**.

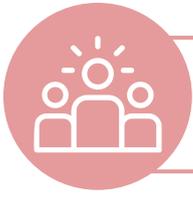
Les services de prévention et de santé au travail sont en tension faisant face à une **diminution continue** des effectifs. Même si des médecins retraités viennent renforcer les ressources, cela ne suffit pas à répondre aux besoins en terme de suivi individuel. En complément de cette tendance, le vieillissement des médecins du travail impactera le service de demain.

Selon les données disponibles, la moyenne d'âge des médecins du travail en France est de **55 ans** (en 2019, d'après le conseil national des médecins et la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)).

La pyramide des âges des médecins de PRESTA montre des tendances similaires :

- 8 d'entre eux ont entre 60 et 65 ans soit 6,71 ETP
- 6 ont plus de 65 ans soit 2,5 ETP

Ces chiffres annoncent de nombreux **futurs départs à la retraite** que PRESTA va avoir énormément de mal à combler. Confier plus de missions aux infirmiers en santé au travail et développer la délégation s'avèrent indispensables.



AXE 2

SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté

2

Les prévisions en termes de suivi individuel de l'état de santé des salariés de PRESTA

Une analyse de l'activité réalisée et prévisionnelle a été élaborée dans le cadre de notre projet.

Elle montre les constats suivants :

- Les besoins annuels de visites se situent à un volume prévisionnel d'environ **54 475 visites à réaliser.**
- En parallèle, les médecins caractérisent une augmentation du volume de temps "administratif" afin de gérer les situations entraînant un volume moyen de visites annuelles à 1 100 visites par médecin, représentant pour notre service **40 485 visites réalisées en 2023.**

Ce constat nous indique bien que la réponse à la totalité des besoins en termes de suivi individuel sera atteinte seulement si l'organisation évolue.

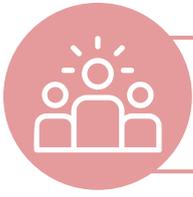
3

Un contexte réglementaire à considérer

La loi du 02 août 2021 a introduit de **nouvelles visites médicales et renforcé le rôle** des services de prévention et de santé au travail en prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette nouvelle réglementation prévoit également une **délégation renforcée aux infirmières en santé au travail** : PRESTA doit s'organiser afin de prendre en compte cette évolution pour répondre aux besoins prévisionnels de visites.

En conclusion, PRESTA Ain & Beaujolais doit réfléchir et mettre en place de nouveaux fonctionnements pour faire face aux demandes de visites médicales, réguler le retard, prendre en compte l'évolution du travail des médecins tout en prenant en considération la démographie médicale dans les 5 ans à venir.



AXE 2

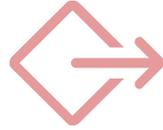
SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté

OBJECTIF 4

Pour assurer le suivi individuel de chaque salarié et répondre aux évolutions de la démographie médicale, définir et déployer de nouveaux fonctionnements



CIBLES

Les salariés suivis

L'ensemble des équipes

Equipe en test fin 2024 en ETP : 1

médecin + 2 IDEST + 2 assistantes

pour 7 500 salariés suivis

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Déterminer les équipes cibles, l'effectif attribué et les objectifs d'activité

Effectif théorique attribué permettant d'assurer le suivi de chaque salarié

Suivi du % de diminution du retard / par type de catégories de salariés
Nombre de salariés non vus / à l'offre socle

Identifier les centres ayant un volume d'effectifs et les locaux adaptés permettant d'intégrer les équipes cibles

Tenir compte de l'effectif global par centre et de la disponibilité des bureaux

Nombre d'équipes pilotes par rapport au nombre d'équipes globales

Démarrer et suivre le déploiement des équipes cibles dans les centres prioritaires

À 1 an : Tous les centres prioritaires sont dotés de l'équipe cible

Nombre d'équipes pilotes en place par rapport aux prévisions

Étendre le déploiement des équipes cibles aux centres suivants tout assurant un accompagnement

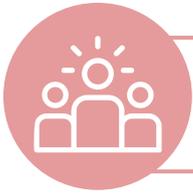
À 5 ans : Tous les centres disposent de l'organisation cible

Nombre d'équipes en place par an par rapport à la cible

Analyser toute proposition sur de nouvelles solutions, en apportant des idées novatrices et pertinentes, et en effectuant une analyse approfondie de chaque solution proposée pour en évaluer la faisabilité, les impacts et les bénéfices potentiels

Réduction du retard sur les visites
Réponse à nos obligations

Nombre de nouvelles organisations proposées
Nombre de solutions mises en œuvre



AXE 2

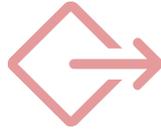
SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté

OBJECTIF 5

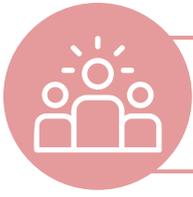
D'ici 5 ans, renforcer le rôle IDEST en augmentant progressivement la délégation pour atteindre le niveau attendu de la réglementation



CIBLES

Chaque équipe médicale

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Réaliser un état des lieux des délégations	Réduire le retard sur les visites Répondre à nos obligations Prévenir la démographie médicale	Cartographie et suivi des délégations par équipe
Identifier et définir les délégations prioritaires		Analyse de la typologie des visites, des secteurs d'activité et des risques
Déployer un programme de formation continue pour chaque infirmier et en assurer le suivi		Suivi du plan de formation
Formaliser les nouvelles délégations en ajustant les protocoles de délégation		Nombre de protocoles signés Evolution de la cartographie des délégations
Implémenter la délégation attendue progressivement avec chaque équipe et la suivre		Etat des délégations par équipe



AXE 2

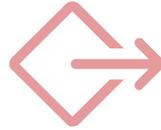
SUIVRE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS

OBJECTIF GENERAL

Pour chaque salarié de toute entreprise adhérente, assurer un suivi médical équitable et adapté

OBJECTIF 6

Construire et développer un réseau de partenaires stratégiques (prévention en lien avec la promotion de la santé) d'ici 5 ans afin d'améliorer la qualité du suivi de tous les salariés en sélectionnant 2 partenariats par an et en organisant une initiative par an à minima



CIBLES

L'ensemble des équipes
Les différents partenaires

LIBELLE DE L'ACTION



Identifier et cartographier les partenaires clés en matière de prévention et de santé au travail

Définir le processus et développer des protocoles de communication et/ou conventions entre les partenaires et PRESTA

Faciliter l'accès aux partenariats pour les salariés de PRESTA

Promouvoir des actions de sensibilisation et d'information conjointes

RESULTATS



Au minima 2 partenariats par an

Une initiative par an

La mise à disposition d'un support à destination des équipes

INDICATEURS



Nombre de partenariats signés

Nombre d'initiatives mises en place

Enquête de satisfaction



AXE 3

PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF GENERAL

Pour les parties prenantes internes et externes, développer une stratégie structurée pour optimiser les interactions avec la cellule PDP

1

La prévention de la désinsertion professionnelle est un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés

En 2021, la Loi du 2 août a introduit de nouvelles mesures pour **renforcer la prévention en santé au travail et prévenir la désinsertion professionnelle.**

A partir de 2022, un nouveau projet de cellule a été repensé pour l'échelle du nouveau service PRESTA Ain & Beaujolais. **La Cellule de Maintien en Emploi (CME)** a vu le jour le 01.01.2023 avec une antenne sur le territoire du Beaujolais, et une antenne sur le territoire de l'Ain. A partir de 2025, la **cellule prendra le nom de "PDP" (Prévention de la Désinsertion Professionnelle).**

Cette cellule PDP fonctionne en équipe pluridisciplinaire sous une coordination générale, et pour chaque entité, plusieurs professionnels impliqués : médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail, assistantes sociales, infirmières, assistantes de pôle.

Pour faire face à ces enjeux de prévention de la désinsertion professionnelle, constituant un axe obligatoire dans la **future contractualisation des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens**, la visibilité des actions mises en place par le service doit être améliorée à la fois en interne et en externe.

Les actions des équipes médicales réalisées dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle doivent être **lisibles, cordonnées et tracées.**



AXE 3

PREVENTION DE LA DESINSERTION
PROFESSIONNELLE

OBJECTIF GENERAL

Pour les parties prenantes internes et externes, développer une stratégie structurée pour optimiser les interactions avec la cellule PDP

OBJECTIF 7

Formaliser l'organisation de la PDP afin d'assurer une compréhension claire du processus par les professionnels de PRESTA et les parties prenantes externes



CIBLES

L'ensemble des équipes et des parties prenantes
Les membres de la cellule PDP

LIBELLE DE L'ACTION



Clarifier l'organisation de la cellule PDP en termes de ressources et de processus

RESULTATS



Connaissance précise de la composition de la cellule, du rôle de chacun et des différentes étapes d'intervention

INDICATEURS



L'exigence SPEC 2217

Etablir une méthodologie de fonctionnement et de communication entre la cellule PDP, les équipes et les parties prenantes

En cohérence avec le plan de communication du service
Clarification du périmètre de la cellule et des équipes

Nombre de communications réalisées
Mesure de la satisfaction

Mettre en place un outil de pilotage permettant de suivre les actions de la cellule

Avoir un outil simple, adapté et performant

L'exigence SPEC 2217

Tracer les actions PDP réalisées par toutes les équipes

Traçabilité de toutes les actions PDP

Nombre d'actions PDP réalisées/nombre d'actions globales par équipe



AXE 3

PREVENTION DE LA DESINSERTION
PROFESSIONNELLE

OBJECTIF GENERAL

Pour les parties prenantes internes et externes, développer une stratégie structurée pour optimiser les interactions avec la cellule PDP

OBJECTIF 8

D'ici 5 ans, établir et formaliser les conventions de partenariat avec tous les acteurs externes garantissant les ressources pour assurer un fonctionnement optimal de la cellule PDP



CIBLES

L'ensemble des équipes
Cellule PDP
Les partenaires

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Identifier et cartographier les partenaires clés en lien avec la PDP

Faire signer les conventions entre PRESTA et les partenaires

Promouvoir des actions conjointes

Promouvoir des actions de communication au sein des équipes

A minima 2 partenaires par an et par antenne

Une initiative par an

Cartographie de l'ensemble des partenaires

Nombre de signatures/cartographie des partenaires

Nombre d'actions /nombre de signatures

Nombre de communications/nombre d'équipes



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

1

Ressources humaines

Les ressources humaines constituent l'élément essentiel du fonctionnement de PRESTA. Dans notre contexte de mutation profonde, la **politique RH** du service doit **se renforcer**.

Elle aura pour fil conducteur de répondre au mieux aux **défis organisationnels** en préservant et pérennisant la qualité du service rendu, tout en promouvant, pour les salariés, une logique d'organisation apprenante et collaborative, dans un environnement favorisant la **qualité de vie au travail**.

Dans ce contexte, notre service doit faire face à de multiples défis, tant sur le plan humain que structurel et organisationnel.

Le secteur est en effet pleinement exposé à un **environnement global en pleine transformation**, avec l'**évolution du cadre légal**, de fortes attentes et **sollicitations de nos entreprises adhérentes et de leurs salariés**, tout en faisant face à un **marché du travail en réelle tension** sur le secteur (pénurie de compétences, de ressources, pyramide des âges élevés, etc.).

2

Développement de la communication

La politique de communication de PRESTA entend répondre à deux questions :

- L'offre de services est-elle connue et comprise par les entreprises et leurs salariés ?
- L'utilité de nos actions est-elle lisible pour nos adhérents ?

Promouvoir notre service, nos missions, nos réalisations et la compétence de nos équipes est notre premier axe prioritaire.

S'attacher à participer au **développement de la culture de prévention** des entreprises adhérentes en diffusant de façon ciblée des informations régulières sur l'utilité de la démarche restera notre axe le plus ambitieux.

Le **développement des outils de communication** devra faire partie intégrante de notre plan de communication pour les cinq prochaines années.



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

3

Processus services généraux

Afin de favoriser la dynamique de projets et de permettre de rendre un service de qualité aux entreprises et à leurs salariés, le projet de service porte des engagements forts en matière **d'investissements immobiliers**.

La politique immobilière de regroupement, mise en œuvre sur le territoire de l'Ain, a atteint son aboutissement dans le cadre du projet 2019-2024.

Dans cette continuité, une **réflexion** sera menée par le service pour **optimiser la répartition de nos centres médico-professionnels sur l'ensemble du département**.

4

Systèmes d'informations

Dans la continuité des nombreuses améliorations opérées, PRESTA a fait le choix de **modifier son système d'information** avec le passage à la **plateforme UEGAR**. Cette décision collective s'est inscrite dans une volonté d'efficience du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, de traçabilité des données et d'interopérabilité entre les différents acteurs.

Ce choix s'inscrit dans la mise en place d'un système d'information **adapté aux enjeux de la réforme en Santé Travail issue de la loi du 2 août 2021**.

La **modernisation de nos outils de travail** sera également une ambition en adéquation avec les enjeux liés à la digitalisation.



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

5

Amélioration continue

Le développement de la **dynamique d'amélioration continue** se prolongera dans le cadre du projet 2025-2029.

Par ailleurs, la **certification de notre service**, en adéquation avec l'évolution de la réglementation de 2021, nous inscrira dans un processus d'amélioration continue.

6

Relations adhérents

Dans le cadre du développement de notre futur outil métier, un **nouvel espace adhérent sécurisé** sera mis en place. Cet espace, accessible au moyen d'un identifiant et d'un mot de passe personnel, comprendra une **section dédiée aux employeurs ainsi qu'une section réservée aux salariés des entreprises**.

Par ailleurs, des actions ciblées seront déployées auprès des entreprises sur des secteurs stratégiques afin de mieux faire **connaître notre offre actuelle et future**.



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 9

Mettre en œuvre les principes du management de projet en s'appuyant sur la norme ISO 21500



CIBLES

Parties prenantes internes et externes

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Définir les priorités du plan d'action du projet de service et les groupes de travail associés chaque année	Priorités définies sur le nouvel outil de la gestion documentaire AGEVAL	Nombre d'actions prioritaires/Nombre d'objectifs
Déterminer les pilotes et les membres du groupe de travail	Un pilote à chaque objectif Création d'un groupe de travail si nécessaire	Nombre de pilotes désignés/ Nbre d'objectifs Nombre de participants par groupe de travail
Former les pilotes du projet de service et le comité direction (CODIR)	Pilote et membres du utilisant la même méthode de gestion de projet	Nombre de pilotes et membres de CODIR formés
Suivre le plan d'action du projet de service	Photographie annuel du plan d'action	Taux d'avancement du projet de service
Communiquer l'avancement du projet de service	Projet de Service connu de tous	Nombre de non-conformités sur l'exigence SPEC 2217 page 14 chapitre 5.2.2.2



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 10

D'ici 1 an , clarifier et s'appropriier les différentes offres de services ainsi que leurs modalités de gestion et d'ici 2026, définir si besoin l'offre complémentaire



CIBLES

Parties prenantes internes et externes

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Réaliser un diagnostic de nos offres	Etat des lieux chiffré	Nombre d'offres communiquées
Comparer nos offres avec celles de Présanse	Enregistrement des écarts	Nombre d'écarts
Définir et élaborer nos offres : socle/spécifique/complémentaires	Catalogue de l'offre socle et spécifique	Nombre d'offres disponibles sur le catalogue
Communiquer l'offre socle et spécifique à l'ensemble des parties prenantes	Connaissance des offres par tous y compris sur le site internet	Nombre de non-conformités sur l'exigence SPEC 2217 page 16 chapitre 5.4.1
Si besoin, déployer et communiquer l'offre complémentaire	Catalogue de l'offre complémentaire Mode de facturation	Bilan de la facturation par prestation



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 11

Poursuivre la dynamique de l'amélioration continue pour améliorer l'ensemble des processus



CIBLES

Parties prenantes internes et externes

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Réaliser des audits internes, croisés et blancs	Rapports d'audit	Réduction des non-conformités
Obtenir la certification SPEC 2217	Niveau 1 Niveau 3	Niveau de certification attendu
Construire et partager les tableaux de bord conforme à la SPEC 2217	Mise à disposition des équipes et des pilotes des indicateurs	La totalité des indicateurs de la SPEC 2217
Suivre des indicateurs et du plan d'action	Pilotage des processus et suivi du plan d'actions	Nombre de revues de processus réalisées en CODIR
Suivre le processus des dysfonctionnements internes et des réclamations des parties prenantes	Conformité des délais de traitements Réponse personnalisée Suivi du plan d'action	Indicateurs de la SPEC 2217
Accompagner les collaborateurs à la démarche qualité	Edito / réunions centres /métier / café team's...	Nombre de communications réalisées/nombre communications globales
Mesurer la satisfaction du service rendu	Résultats des enquêtes de satisfaction	Indicateurs de la SPEC 2217
Mettre en place une revue de Direction	Evaluation de l'efficacité du système de management de la qualité	Compte rendu de la revue de Direction



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 12

Initier le déploiement d'un système de management intégré QSE (Qualité/Sécurité/Environnement)



CIBLES

Direction

Responsable QSE

L'ensemble des parties prenantes

LIBELLE DE L'ACTION

RESULTATS

INDICATEURS

Réaliser un état des lieux sur chaque domaine

Cartographie de chaque domaine

3 cartographies

Définir le référentiel de certification

Choix du référentiel ou des référentiels

Exigences du ou des référentiels sélectionnés

Rédiger la politique QSE

Connaissance de la politique QSE par les parties prenantes

Politique QSE

Initier les actions prioritaires dans chaque domaine

Plan d'actions sur l'outil de la gestion documentaire AGEVAL

Suivi du plan d'actions annuel par domaine



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 13

D'ici fin 2025, définir les moyens de transformation digitale adaptés à chaque processus en veillant à la cohérence des besoins et en assurer le déploiement progressif sur les 4 années suivantes



CIBLES

L'ensemble du personnel

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Se mettre en conformité en termes de RGPD	Procédure RGPD	Nombre de non-conformités sur l'exigence SPEC 2217 page 13 chapitre 5.1
Déployer une gouvernance de sécurité	PSSI (La Politique de Sécurité du Système d'Information)	Suivi des actions de la PSSI
Améliorer l'accueil téléphonique vis-à-vis de nos parties prenantes	Un numéro unique	Analyse des appels Enquête de satisfaction
Analyser les besoins de transformation digitale pour l'ensemble des processus	Un rapport par processus	Analyse des besoins par processus
Déployer les nouveaux outils	Avoir un outil simple, adapté et performant par processus	Nombre de déploiements réalisés/analyse des besoins



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 14

Adapter les moyens humains et développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs du service, tout en renforçant la satisfaction des équipes



CIBLES

L'ensemble du personnel

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Evaluer en continu la charge de travail réel et le travail prescrit	Analyse comparative entre travail réel et prescrit	Nombre d'audits réalisés
Mettre en place une GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)	Cartographie des emplois et des compétences	Disponibilité de la cartographie
Mettre en place les entretiens annuels d'évaluation avec les objectifs définis dans le projet de service	Grille entretien mise à disposition des managers Entretiens annuels réalisés	Nombre d'entretiens annuels réalisés / Effectif global
Développer la communication interne et la marque employeur / expérience collaborateur	Attractivité du service	Nombre de communications réalisées / plan de communication
Accompagner les équipes au changement	Plan d'action à chaque changement	Nombre de plans d'action
Mettre en place un baromètre social	Fournir une vue d'ensemble de la santé de l'entreprise	Taux d'avancement du baromètre social



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 15

D'ici fin 2025, élaborer et valider un plan de communication quinquennal visant à accroître la visibilité de nos services auprès des parties prenantes internes et externes



CIBLES

Parties prenantes internes et externes

LIBELLE DE L'ACTION 	RESULTATS 	INDICATEURS 
Déterminer l'organisation du pôle de communication	Formalisation du plan de communication	Organisation définie
Chaque année, définir un plan de communication		Plan de communication validé
Mettre en œuvre le plan de communication		Suivi des actions du plan de communication
Diffuser le plan de communication		Plan de communication connu de tous



AXE 4

LES MOYENS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITE

OBJECTIF GENERAL

Développer les moyens de soutien pour soutenir la stratégie du service

OBJECTIF 16

Élaborer une politique immobilière adaptée aux organisations futures et aux services proposés



CIBLES

Parties prenantes internes et externes
Salariés PRESTA
Adhérents (employeurs/salariés)

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Evaluer les besoins immobiliers sur l'ensemble du territoire

Cartographie des centres actuels
Projections futures

Nombre d'études réalisées

Développer de nouveaux concepts pour honorer nos prestations

Mettre en place un lieu dédié à la prévention : "village de la prévention"

Nombre de centres ouverts/Nombre d'études

OBJECTIF 17

Mettre en place des prestations de relation adhérents



CIBLES

Tous les entreprises adhérentes
Entreprises ciblées par l'action

LIBELLE DE L'ACTION



RESULTATS



INDICATEURS



Chaque année, développer à minima une action à destination des entreprises adhérentes sur le volet administratif

Améliorer la relation avec les entreprises adhérentes

Nombre d'actions réalisées et nombre d'adhérents sensibilisés

Chaque année, mettre en place une action pour une activité ciblée en cohérence avec le plan de communication

Les agences de travail temporaire
Les cabinets comptables, ...

Nombre d'actions réalisées
Nombre d'adhérents sensibilisés



REMERCIEMENTS

Aux membres de la commission médico technique particulièrement investis dans l'élaboration de ce projet, à nos collaborateurs engagés pour leurs propositions constructives, à la gouvernance pour leur soutien sans faille, nous exprimons notre profonde gratitude pour votre engagement à nos côtés dans la réalisation de cette vision partagée. Merci de votre confiance et de votre collaboration précieuse.

Suivez-nous

www.presta-asso.fr