

**AIST 83
devient**



Odalia

**On travaille mieux
quand on est bien**

Projet de Service 2025 - 2029

<https://www.odaliasante.fr/>



Table des matières

Contexte réglementaire	4
Loi du 2 août 2021	4
4ème Plan Santé au Travail 2021 – 2025 (PST 4) / 4ème Plan Régional de Santé au Travail PACA 2021 – 2025 (PRST 4).....	4
Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022 – 2025 / Plan régional de prévention des accidents graves et mortels 2022 – 2025	4
AFNOR SPEC 2217 : Référentiel de certification des SPSTI	4
Contexte territorial	5
Evolution de la population dans le Var.....	5
Population active, emploi et chômage dans le Var	5
Caractéristique de l’emploi dans le Var.....	6
Le service, son organisation, ses équipes	8
Notre agrément	8
Le CPOM	8
Sectorisation.....	8
Nouvelle Identité, raison d’être et valeurs.....	9
Les équipes et l’organisation au sein d’Odalía	10
Notre activité en 2023	14
Nos entreprises adhérentes	14
Les visites médicales.....	14
Les Actions en Milieu de Travail	14
Les Actions de Formation et de prévention (AFP).....	16
Les actions du Pôle Technique.....	17
Les actions de la Cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle).....	18
Le Service Social.....	21
L’élaboration du projet de service	22
Axe 1 : Promouvoir et renforcer la prévention primaire et secondaire des risques professionnels	24
Objectif 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention	24
Objectif 2 : Accompagner les entreprises à la QVCT	27
Objectif 3 : Accompagner les entreprises à la prévention des évènements graves et mortels	30
Objectif 4 : Accompagner les entreprises à l'évaluation des risques professionnelles.....	34
Axe 2 : Améliorer le maintien en emploi	37
Objectif 1 : Améliorer la communication et le travail en collaboration avec les adhérents sur le sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle	37

Objectif 2 : Amélioration des actions de maintien en emploi au sein du service	40
Objectif 3 : Prévenir le risque d’inaptitude lié aux RPS	44
Axe 3 : Renforcer le suivi médical individuel du salarié, la préservation générale de la sante du salarié et de l’employeur	46
Objectif 1 : Améliorer l’accompagnement des adhérents pour le renforcement du suivi individuel de l’état de santé des salariés.....	46
Objectif 2 : Améliorer la qualité du service rendu.....	48
Objectif 3 : Réduire le retard en suivi individuel de l’état de santé des salariés.	51
Objectif 4 : Construire une offre spécifique pour la santé des chefs d’entreprise et des indépendants.	53
Les moyens supports à mettre en œuvre	55
Politique RH	55
Promouvoir une politique responsable et durable	57
Digitalisation et développement du système d’information.....	58
La communication	59
Les ressources financières	61
La certification	61
La gestion documentaire	62
Evaluation de la qualité du service rendu	62

Contexte réglementaire

Dans un contexte réglementaire mouvant, les SPSTI sont amenés à repenser leur organisation et leurs process en permanence pour répondre à un objectif primordial : être les acteurs majeurs de la prévention en entreprise. Obligatoire et réglementaire depuis 2011, le projet de service définit pour 5 ans les missions, actions et objectifs d'Odalía. La définition des priorités du service s'appuie sur différents documents réglementaires.

Loi du 2 août 2021

Le projet de service s'inscrit dans le cadre réglementaire résultant de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 de « renforcement » de la prévention et de la santé au travail, dans la lignée de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 9 décembre 2020 par les partenaires sociaux.

Avec cette réforme, la mission et le champs d'intervention des SPSTI a été élargis. Leurs missions ne consistent plus seulement à « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » : elle intègre des objectifs de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). La PDP est devenue au fil du temps une priorité justifiant la mobilisation des ressources du SPSTI au service des entreprises et des salariés que celui-ci est amené à suivre. La prévention des risques professionnels et le suivi de la santé au travail ne constituent plus la mission exclusive du SPSTI. Les SPSTI doivent encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention en agissant le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Le champ d'intervention du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est étendu aux salariés indépendants et aux employeurs non-salariés qui peuvent adhérer et bénéficier de l'offre de service « socle » et d'une offre dite spécifique. L'offre socle, l'offre spécifique et l'offre complémentaire du SPSTI représentent des éléments novateurs de la loi du 2 août 2021, précisés dans le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

4ème Plan Santé au Travail 2021 – 2025 / 4ème Plan Régional de Santé au Travail PACA 2021 – 2025

Le PST 4 conforte le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il approfondit cette approche en faisant de la prévention des accidents du travail graves et mortels et de la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelles des axes stratégiques. Il encourage le développement d'une approche décloisonnée entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale.

Le PST 4 est décliné dans chaque région, au travers de Plans Régionaux Santé Travail (PRST), au plus près des réalités quotidiennes de travail.

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022 – 2025 / Plan régional de prévention des accidents graves et mortels 2022 – 2025

540 000 accidents du travail, dont 550 mortels, hors accidents de la route, ont été recensés en 2020. Ces accidents résultent encore malheureusement trop souvent d'une mise en œuvre insuffisante des principes de prévention et d'un manque de sensibilisation des acteurs. Ce plan décline des actions concrètes et ancrées dans les réalités de terrain et des entreprises. Au niveau des territoires, ses actions seront déclinées dans le cadre des plans régionaux.

AFNOR SPEC 2217 : Référentiel de certification des SPSTI

Le référentiel de certification décrit les exigences relatives à la réalisation de l'ensemble de l'offre de services, définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022. Elle permet de répondre à une demande et un besoin, formulés par les entreprises (employeurs, salariés et leurs représentants) et contribue au progrès de la prévention primaire et de la culture de prévention.

Contexte territorial

Les chiffres ci-dessous sont issus de l'Insee : [Dossier complet Département du Var paru le 27/02/2024.](#)

Evolution de la population dans le Var

En 2020, le département du Var compte 1 085 189 habitants.

	2009	%	2014	%	2020	%
Ensemble	1 007 303	100,0	1 038 212	100,0	1 085 189	100,0
0 à 14 ans	165 431	16,4	165 234	15,9	167 836	15,5
15 à 29 ans	159 014	15,8	158 317	15,2	156 203	14,4
30 à 44 ans	187 899	18,7	181 878	17,5	183 928	16,9
45 à 59 ans	203 576	20,2	209 461	20,2	217 850	20,1
60 à 74 ans	178 147	17,7	199 801	19,2	220 029	20,3
75 ans ou plus	113 235	11,2	123 521	11,9	139 343	12,8

Population active, emploi et chômage dans le Var

Population de 15 à 64 ans par type d'activité

	2009	2014	2020
Ensemble	620 761	622 053	631 268
Actifs en %	68,9	71,5	73,0
Actifs ayant un emploi en %	60,0	60,7	63,2
Chômeurs en %	8,9	10,8	9,8
Inactifs en %	31,1	28,5	27,0
Élèves, étudiants et stagiaires non rémunérés en %	8,8	8,8	8,8
Retraités ou préretraités en %	10,6	8,8	7,1
Autres inactifs en %	11,6	10,8	11,1

Caractéristique de l'emploi dans le Var

Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2020

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	212 449	100	195 991	100
Salariés	165 983	78,1	166 738	85,1
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	139 849	65,8	142 085	72,5
Contrats à durée déterminée	17 369	8,2	18 729	9,6
Intérim	3 491	1,6	1 346	0,7
Emplois aidés	835	0,4	1 471	0,8
Apprentissage - Stage	4 440	2,1	3 107	1,6
Non-Salariés	46 465	21,9	29 254	14,9
Indépendants	27 423	12,9	21 093	10,8
Employeurs	18 787	8,8	7 575	3,9
Aides familiaux	255	0,1	586	0,3

Etablissements actifs employeurs et postes salariés par secteur d'activité détaillé fin 2021

	Établissements		Postes salariés	
	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	42 292	100,0	309 617	100,0
Agriculture, sylviculture et pêche	1 380	3,3	4 232	1,4
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	868	2,1	5 322	1,7
Cokéfaction et raffinage	0	0,0	0	0,0
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	74	0,2	1 246	0,4
Fabrication de matériels de transport	32	0,1	4 456	1,4
Fabrication d'autres produits industriels	1 143	2,7	7 105	2,3
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	258	0,6	5 072	1,6
Construction	5 957	14,1	23 288	7,5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	9 014	21,3	53 497	17,3
Transports et entreposage	978	2,3	13 381	4,3
Hébergement et restauration	5 216	12,3	20 992	6,8
Information et communication	519	1,2	3 615	1,2
Activités financières et d'assurance	1 692	4,0	8 038	2,6
Activités immobilières	1 653	3,9	5 252	1,7
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	5 960	14,1	29 331	9,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4 155	9,8	111 881	36,1
Autres activités de services	3 393	8,0	12 909	4,2

Champ : hors secteur de la défense et hors particuliers employeurs.

Répartition des établissements actifs employeurs par taille

	%
50 salariés et plus	2,1
20 à 49 salariés	3,8
10 à 19 salariés	7,3
1 à 9 salarié(s)	73,4
0 salarié	13,5

Le service, son organisation, ses équipes

Notre agrément

Odalia a obtenu son agrément le 21 janvier 2020 pour les 8 secteurs géographiques interprofessionnels suivants : Toulon Ouest, Toulon Centre, Toulon Est, Hyères / Bormes, Brignoles, Draguignan / Le Cannet, Sainte Maxime / Saint-Tropez, Fréjus / Puget.

Il a été délivré pour 5 ans pour l'ensemble des secteurs interprofessionnels du département du Var. Le Service est habilité pour assurer la surveillance médicale des travailleurs des entreprises extérieures intervenant dans les installations nucléaires de Base et les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires, sur le département du Var pour la durée de l'agrément.

Le CPOM

Odalia a signé le 10/04/2014 un CPOM 2014-2019 avec :

2 axes transversaux au niveau de la région :

- Le suivi en santé des salariés intérimaires.
- Diagnostic régional des besoins en prévention des risques professionnels.

2 axes spécifiques pour Odalia :

- La prévention et la réduction des TMS dans les EHPAD.
- La prévention des accidents dans le BTP lors du travail en élévation.

Odalia a signé le 06/11/2020 un CPOM Cadre de 2^{ème} génération au niveau de la région PACA avec une échéance au 30 juin 2021. Il a été prorogé jusqu'au 31/12/2022 et contenait 2 axes :

- La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.
- La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques.

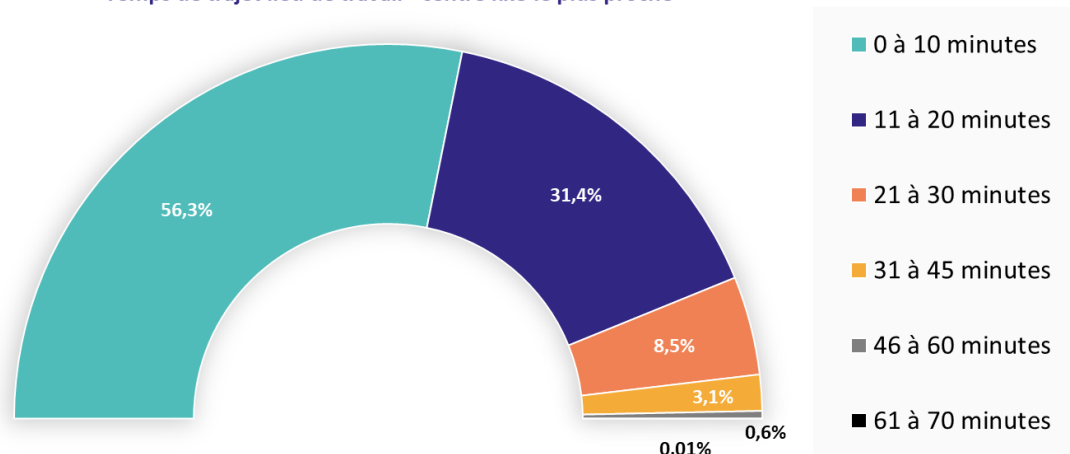
Le processus de préparation des futurs CPOM (par SPSTI) a été initié au premier trimestre 2024 par la DREETS PACA et la CARSAT Sud Est. Le calendrier prévisionnel prévoit une signature de CPOM pour fin 2024.

Sectorisation

Afin d'exercer au mieux sa mission, Odalia dispose de 19 centres médicaux la totalité du territoire varois. [Cliquez ici](#) pour consulter la carte numérique d'Odalia.

96 % de nos salariés travaillent à moins de 30 minutes du centre fixe le plus proche.

Temps de trajet lieu de travail - centre fixe le plus proche



Afin d'assurer un service de proximité à nos adhérents, Odalia dispose de 3 camions et peut réaliser des vacations dans des antennes.

Nouvelle Identité, raison d'être et valeurs

Septembre 2023 a marqué le lancement de la nouvelle identité d'Odalia. L'AIST 83, Association Interprofessionnelle de Santé au Travail, change de nom et prend un nouveau départ. Odalia est bien plus qu'un nouveau nom. C'est l'acte fondateur de l'évolution de l'association. Plus d'acronyme, mais un nom qui résonne comme un prénom féminin, plus simple, plus proche et facile à retenir. Ce changement symbolise notre évolution et notre adaptation aux besoins changeants des entreprises et de leurs salariés au sein de notre territoire, soulignant notre détermination à garantir la santé et le bien-être au travail pour tous.

L'ensemble des collaborateurs d'Odalia ont travaillé ensemble pour définir les valeurs et la raison d'être de l'association. La construction de la raison d'être a permis de partager leur vision de leur contribution au sein de l'association et de renforcer le sentiment d'appartenance :

« ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE ET DE SANTÉ AU TRAVAIL »

Les valeurs de l'Association sont : Bienveillance, Respect, Engagement, Confiance et Impartialité.

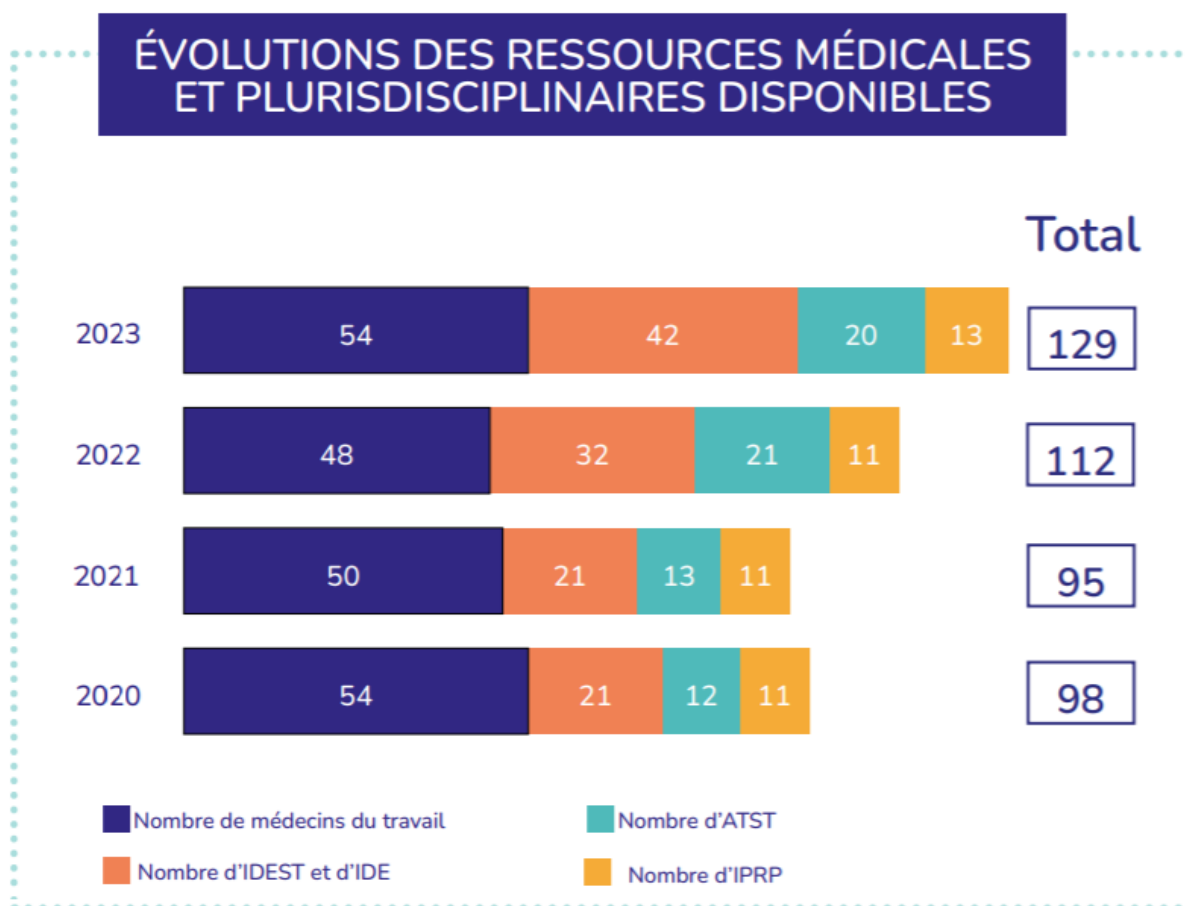
L'ensemble des collaborateurs d'Odalia exerce leur activité en toute impartialité. Les activités du SPSTI sont réalisées de manière à assurer son égalité de traitement et son impartialité vis-à-vis des entreprises adhérentes.

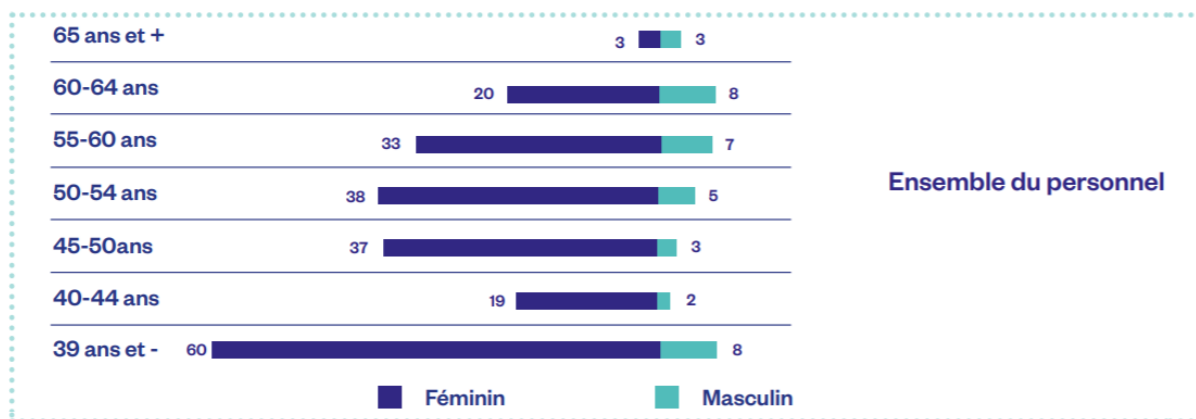
Les équipes et l'organisation au sein d'Odalía

245 collaborateurs au 30/06/2024



L'indice d'égalité professionnelle s'élève à 93%.





Odalía est organisée en 4 Pôles : le Pôle Supports, le Pôle Médical, le Pôle Technique et le Pôle Maintien en Emploi.

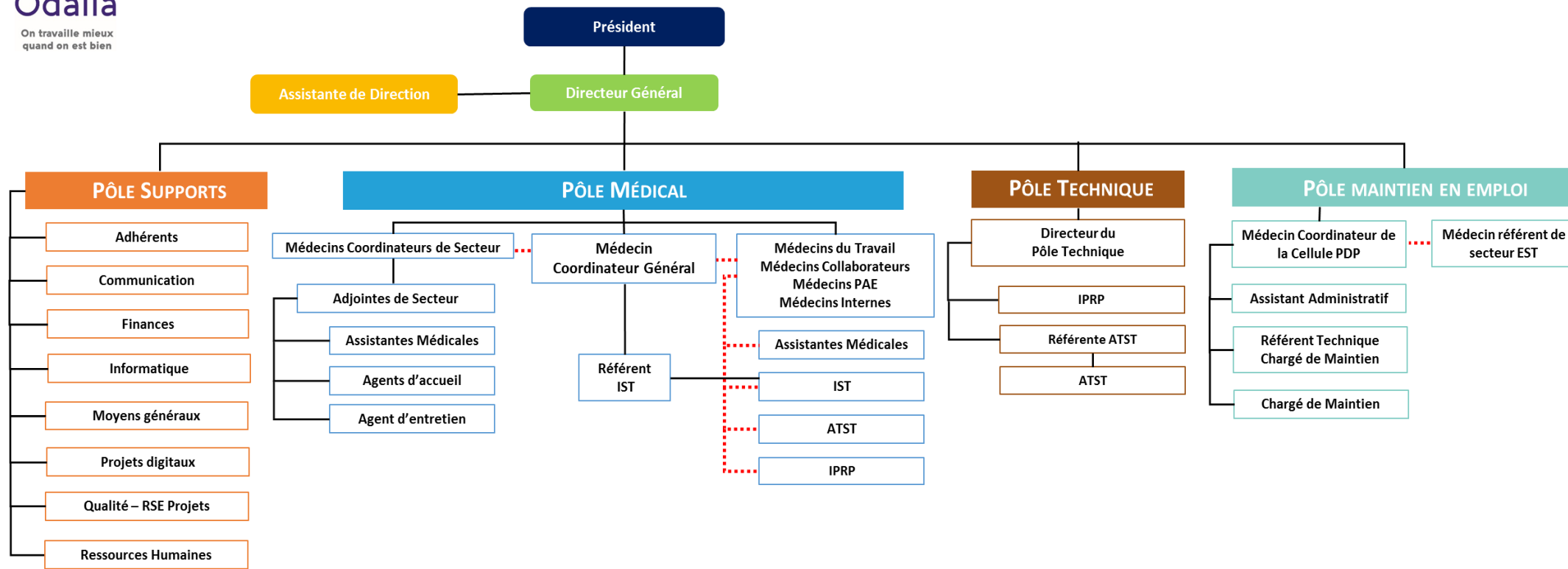
Le Pôle Support : Le siège administratif est situé à Ollioules. Il est composé des services suivants : Relation Adhérents, Communication, Finances, Informatique, Moyens généraux, Qualité – RSE Projets, Ressources Humaines.

Le Pôle Médical : Au sein de chaque secteur, œuvre une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, de collaborateurs médecins, d'IST, d'ATST, d'assistantes médicales et d'agents d'accueil. Le Pôle Médical est composé également de secrétaires-chauffeurs qui interviennent sur l'ensemble des secteurs. La gestion de l'organisation et des secteurs est assurée par le Médecin coordinateur de secteur et l'adjointe de secteur.

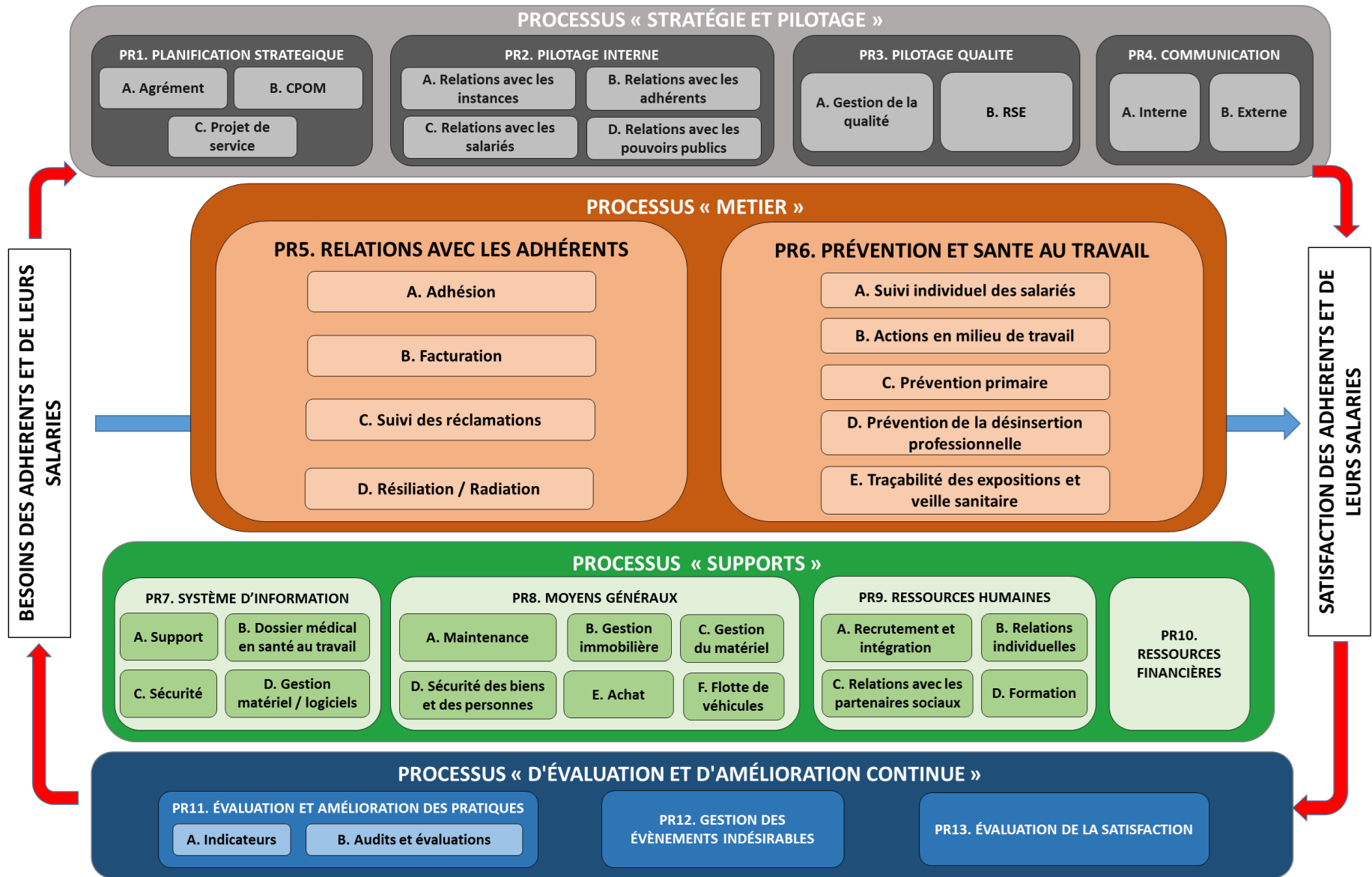
Le Pôle Technique : Il est composé d'IPRP ayant des domaines d'intervention spécifiques : ergonomie, métrologie, toxicologie, psychologie... En fonction de leur spécialité, les IPRP accompagnent les entreprises dans leur démarche de prévention. Réalisant des études de terrain, les IPRP possèdent des compétences techniques et organisationnelles dans un objectif exclusif de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ils interviennent exclusivement à la demande du médecin du travail de l'entreprise.

Le Pôle Maintien en emploi : Il est composé d'un Médecin Coordinateur, d'un Médecin du Travail, d'un Assistant Administratif et d'un Référent Technique Chargé de Maintien. La cellule PDP prend en charge les demandes des médecins du travail sur des problématiques identifiées de risques de désinsertion professionnelle. Elle accompagne les salariés et les employeurs sur des solutions de maintien en emploi.

ORGANISATION GÉNÉRALE



— Lien hiérarchique
 Lien fonctionnel



Notre activité en 2023

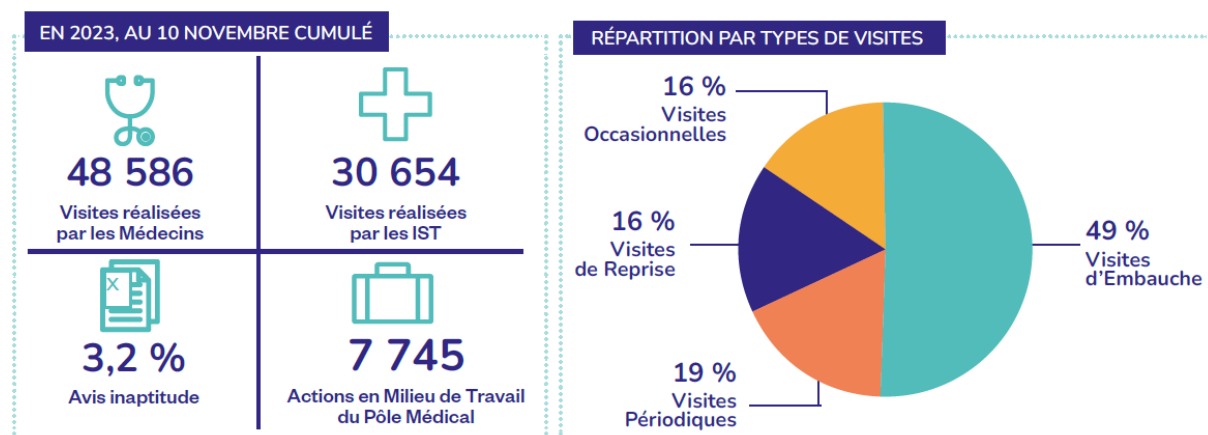
Nos entreprises adhérentes

Au 10 novembre 2023 :



Le 2STT 83, plus connu sous le nom de la Médecine du Travail des transporteurs, a vu son dernier médecin prendre la retraite fin septembre 2023. Sous le regard de la DDEETS et en accord avec le 2STT 83, Odalía s'est engagée à assurer une continuité de service pour les entreprises de cette branche.

Les visites médicales

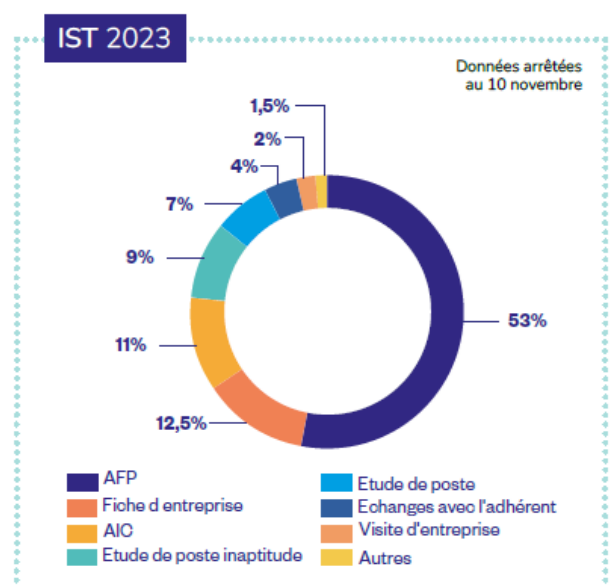
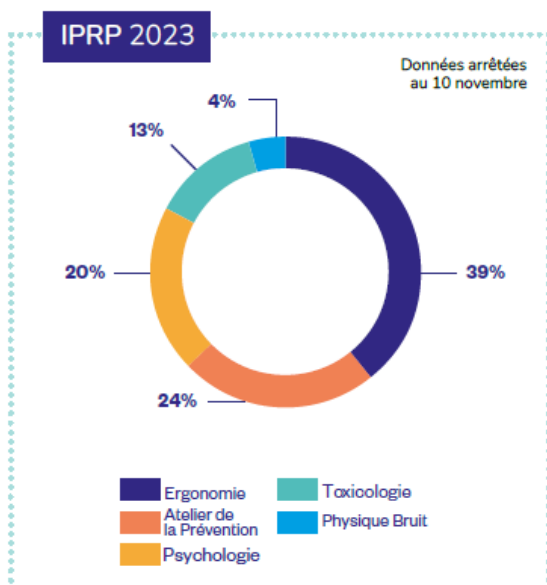
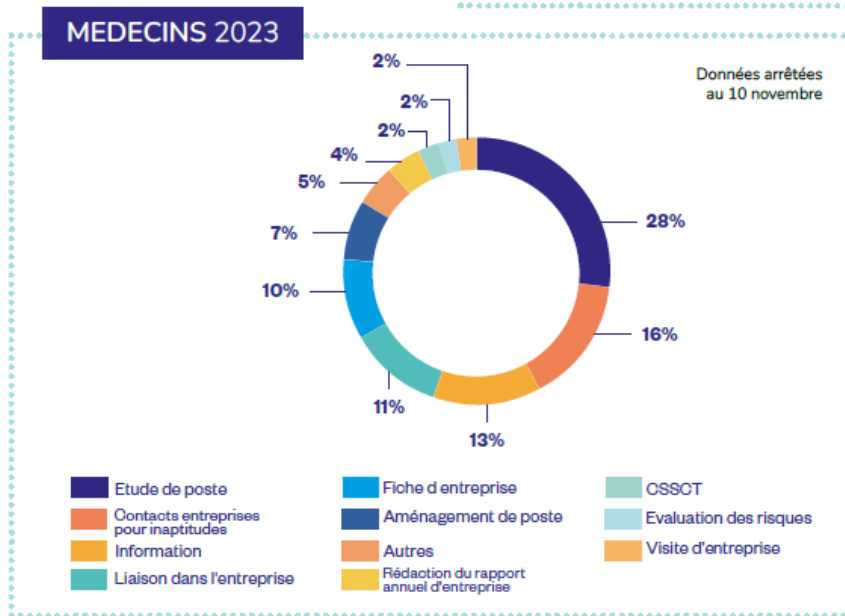
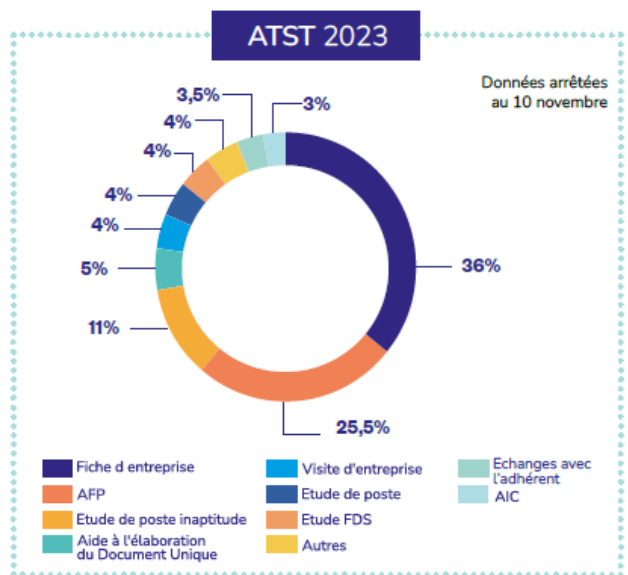
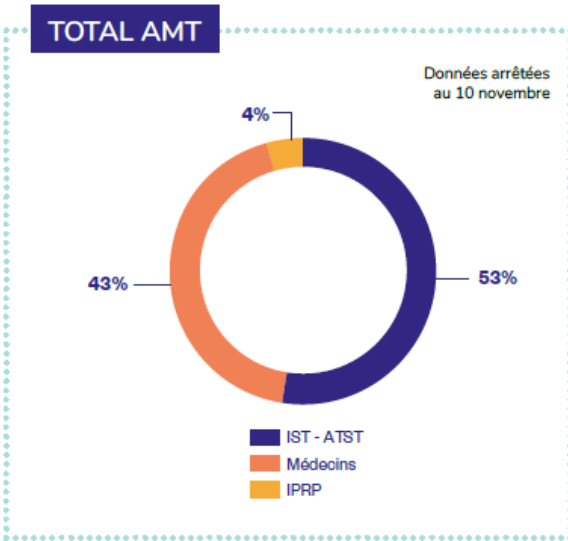


Les Actions en Milieu de Travail

Les Actions en Milieu de Travail sont au cœur de la mission des Services Prévention de Santé au Travail. Elles sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de Santé au Travail, animées et coordonnées par le Médecin du Travail. Elles recouvrent toutes les interventions qui visent à :

- Aider l'entreprise à repérer, identifier et évaluer les risques professionnels ;
- Conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants ;
- Mettre en place des actions spécifiques pour la prévention et la promotion de la Santé au Travail.

Ces actions comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'étude de poste, l'identification et l'analyse des risques professionnels, l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise, la participation aux réunions de CSSCT.



Les Actions de Formation et de prévention (AFP)

Selon l'article D4625-22 du Code du Travail, le suivi des travailleurs saisonniers est régi par des dispositions particulières. Les salariés saisonniers avec contrat \geq à 45 jours de travail effectif sur des postes à risques particuliers (BTP, conduite d'engins, hyper barrie, agents biologiques... R. 4624-23 du code du travail) bénéficient d'un suivi individuel renforcé (SIR) et donc d'un examen médical d'aptitude à l'embauche avec le Médecin du Travail avant l'affectation au poste.

Les salariés saisonniers affectés à des emplois sans risque particulier bénéficient d'Actions de Formation et de Prévention (AFP).

Chez Odalía, les AFP s'articulent sous 3 formats :

- Les AFP en entreprise :

Intervention des professionnels d'Odalía au sein de l'entreprise avec la possibilité de personnaliser la session en fonction des risques professionnels connus.

Réservé aux entreprises pouvant organiser des sessions de 10 personnes minimum et remplissant les conditions d'accueil nécessaires au bon déroulement de la session.

- Les Workshops

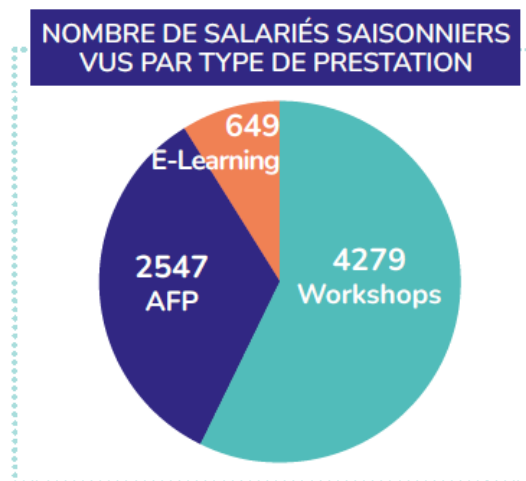
Des sensibilisations à la prévention et aux risques professionnels sous forme d'ateliers communs à plusieurs entreprises.

Pour toutes les entreprises.

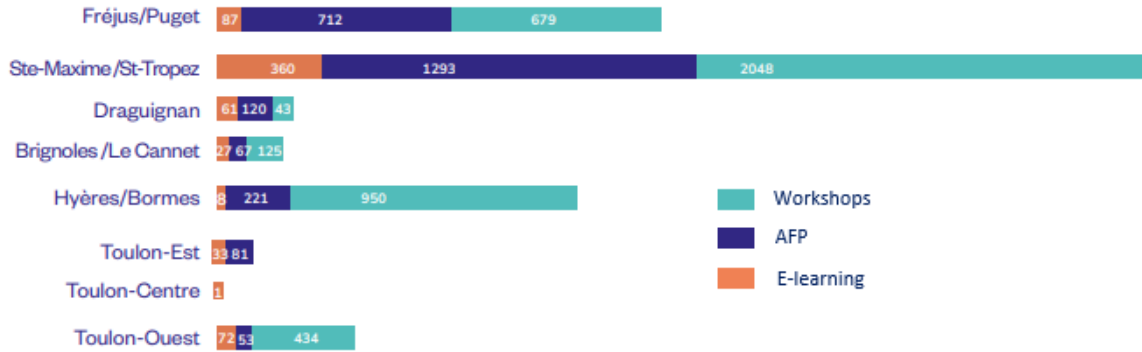
- Le e-learning

Une sensibilisation en ligne avec différents modules sur les risques professionnels.

Pour toutes les entreprises.



**NOMBRE DE SALARIÉS SAISONNIERS
VUS PAR TYPE DE PRESTATION ET PAR SECTEUR**

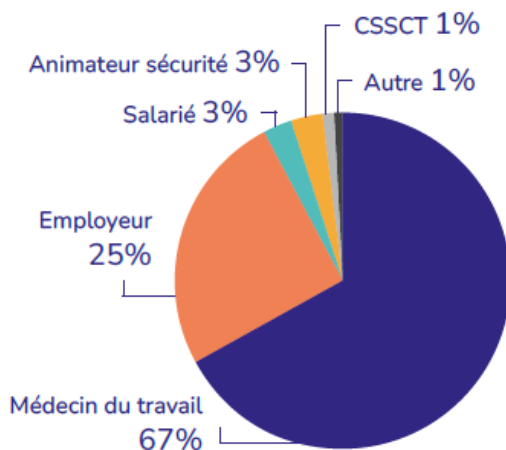


Les actions du Pôle Technique

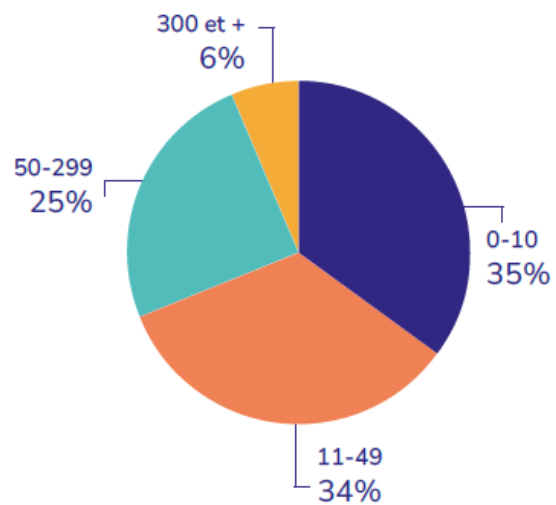
L'équipe du Pôle Technique, composée de 12 Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), est un service au soutien des équipes médicales pour accompagner les entreprises adhérentes dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Psychologues du travail, ergonomes, ingénieurs spécialisés et techniciens réalisent leurs actions en entreprise. Ils conseillent et informent également les employeurs dans le cadre des ateliers de la prévention organisés tout au long de l'année dans nos centres médicaux.

Le nombre de demandes a augmenté de 20% en 2023 avec 401 demandes.

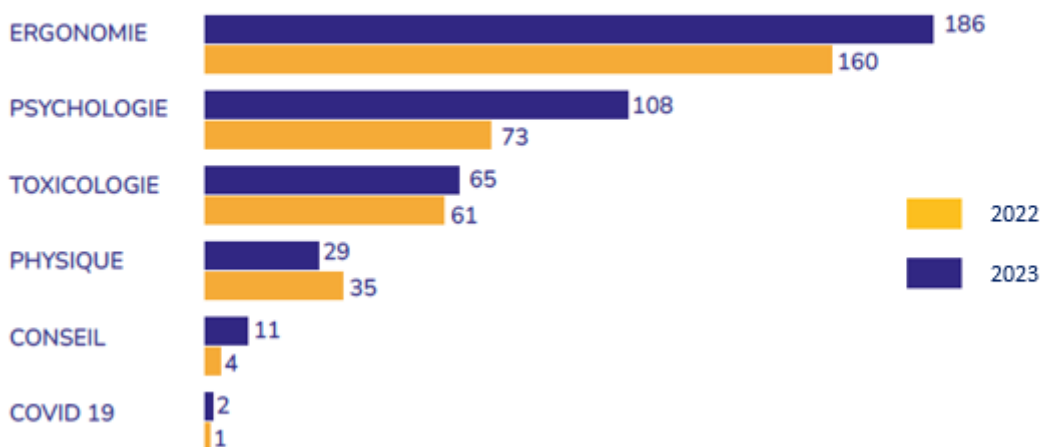
ORIGINE DES DEMANDES EN 2023



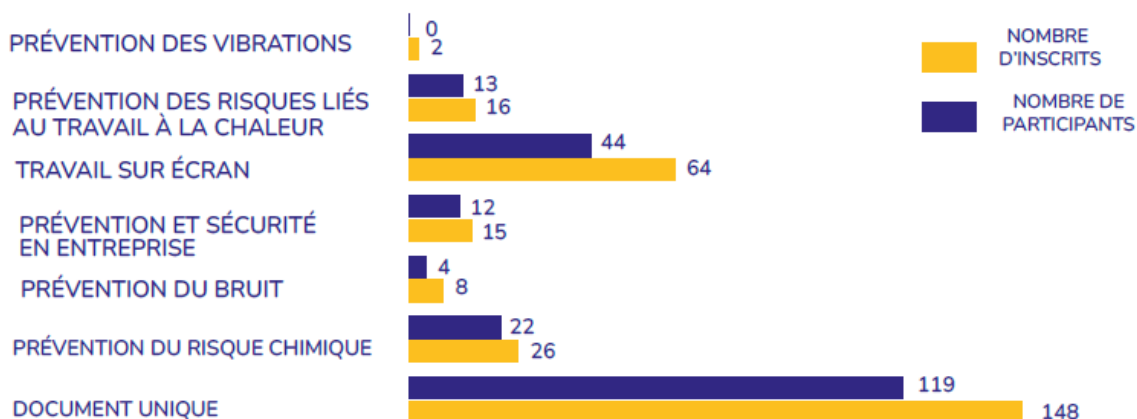
**RÉPARTITION DES DEMANDES
D'AMT PAR TAILLE D'ENTREPRISE**



ÉVOLUTION DES DEMANDES PAR SPÉCIALITÉS



BILAN ATELIERS ET WEBINAIRES



Les actions de la Cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)

La Cellule PDP est un dispositif qui a été expérimenté en 2022 sur le secteur de Brignoles avant d'être déployé sur tout le département le 1^{er} janvier 2023. Elle a pour objectif de prévenir la Désinsertion Professionnelle et Sociale :

- En accompagnant, orientant et conseillant les salariés à risque de désinsertion professionnelle aigu ou ceux dont l'état de santé laisse présager un risque d'inaptitude à moyen terme.
- En accompagnant les employeurs pour les aider à répondre à leur obligation de reclassement, de formation ou d'adaptation de poste et en les informant des dispositifs de maintien qu'ils peuvent mobiliser.

Les orientations se font par les Médecins du Travail du service. Pour bénéficier de l'accompagnement par la Cellule, les salariés doivent être actifs et appeler pour initier le suivi.

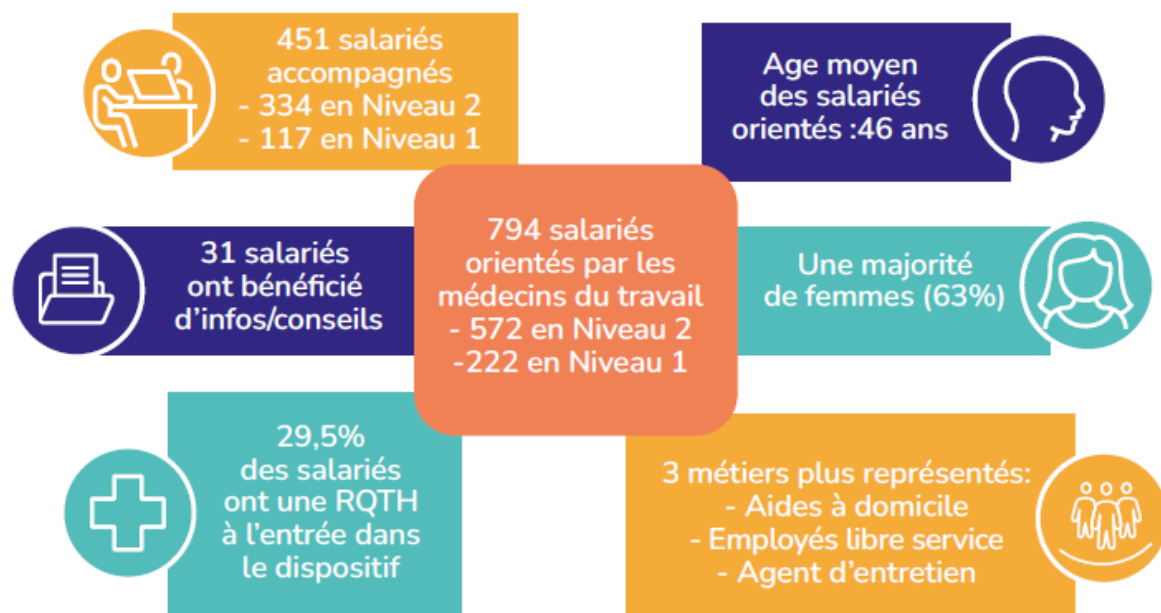
La priorité est donnée à la recherche de Maintien dans l'Emploi dans l'entreprise et en l'absence de solution, à l'aide à la réorientation professionnelle pour du Maintien en Emploi.

La Cellule PDP a également pour objectif d'harmoniser les connaissances et de développer le maximum d'outils de prévention de la désinsertion professionnelle pour un service rendu équitable entre les salariés en matière de maintien en emploi.

Le suivi individuel est organisé en 3 niveaux de prise en charge :

- Infos / conseils
- Niveau 1 : Salariés dont l'inaptitude est prévue prochainement et le temps insuffisant pour proposer un accompagnement: entretien individuel ou atelier « Inaptitude et après ? »
- Niveau 2 : Salariés pour qui on a suffisamment de temps (min. 3/6 mois) : Mise en place et suivi d'un plan d'action élaboré en pluridisciplinarité, en équipe en interne +/- avec nos partenaires en externe. Clôture du dossier quand la situation est optimisée. Réalisation d'un bilan à 6 mois et à 1 an

• LES DONNÉES CLÉS 2023



NOTRE ACTIVITÉ EN NIVEAU 1

- 40 salariés ont bénéficié d'un entretien individuel avec notre référente technique (remobilisation, élaboration du futur projet professionnel...)
- 77 salariés ont participé à notre atelier « Inaptitude et après ? » :
 - Mis en place à partir d'avril 2023
 - Organisation de 12 ateliers sur le département

NOTRE ACTIVITÉ EN NIVEAU 2 RÉSULTATS 2023 : POUR LES 100 DOSSIERS CLÔTURÉS

49% d'inaptitudes évitées

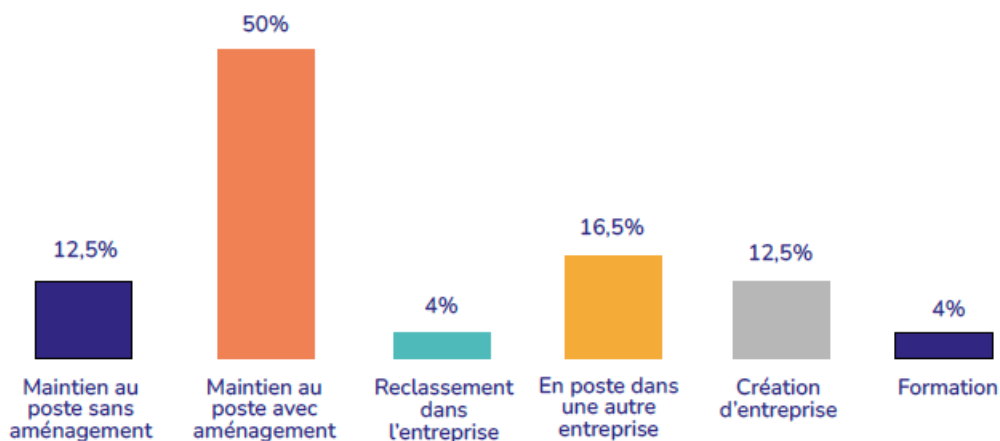
32% des salariés maintenus dans l'entreprise

48% des salariés maintenus en emploi

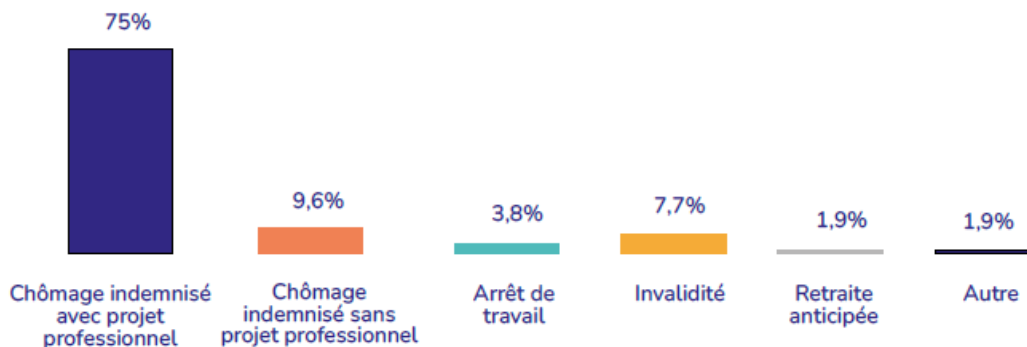
41% de salariés sortis de l'entreprise avec un projet professionnel initié

Augmentation des déclarations de RQTH (de 16 à 49 %)

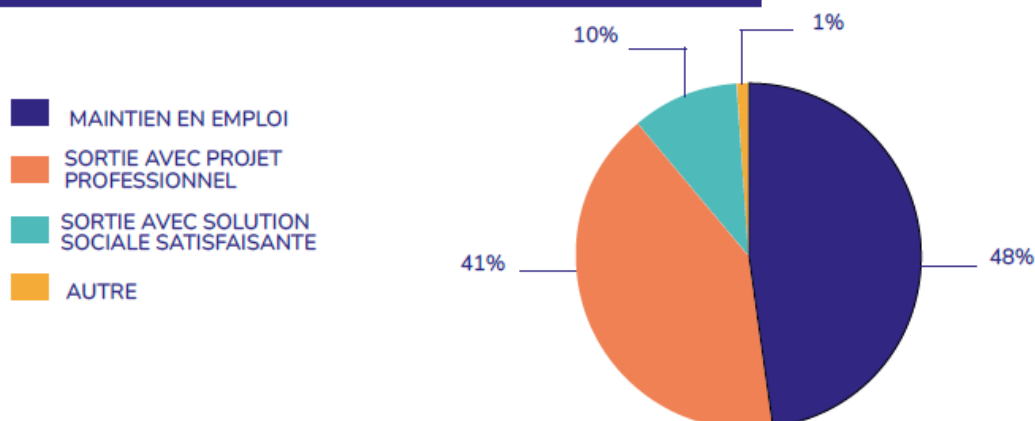
LE MAINTIEN EN EMPLOI



PAS DE MAINTIEN EN EMPLOI



EN CONCLUSION SUR LES 100 DOSSIERS CLÔTURÉS



Le Service Social

Odalía a une convention avec l'Union Patronal du Var pour des prestations d'un service social. Les assistantes sociales de l'UPV peuvent être amenées à intervenir dans tout le département auprès des adhérents d'Odalía. En étroite collaboration avec le Médecin du Travail, l'Assistante Sociale a pour mission d'accompagner les salariés dans leurs difficultés quotidiennes, qu'elles soient d'ordre personnel ou professionnel.

En 2023, 334 demandes de suivi ont été réalisées par le service social :

- 126 personnes ont été reçues et accompagnées dans la résolution de leur problématique.
- 90 personnes font toujours l'objet d'un suivi.
- 25 personnes n'ont pas eu de suivi (refus, personne injoignable après plusieurs tentatives).

L'état des lieux du précédent projet de service.

L'élaboration du projet de service

La Commission Médico-Technique (CMT) d'Odalía est chargée de l'élaboration du Projet de service.

En juin 2023, la CMT a pris la décision de structurer notre projet de service autour de 3 axes et de désigner un comité de pilotage pour superviser son élaboration.



Composition du Comité de pilotage Projet de Service :

Directeur Général : Yves KERBORIOU

Médecin Coordinateur Général : Dr MOULIN

Médecin coordinateur Cellule PDP, pilote de l'axe 2 : Dr Trovatello

Médecin du travail, pilote de l'axe 3 : Dr RICCIO

Référent ATST : Frédérique Fontaine

Référent IST : Rémi FAUCON

Responsable Qualité : Agathe DURLIN, chargée de projet.

La CMT a ensuite lancé un appel à candidature auprès des salariés d'Odalía pour constituer 3 groupes de travail, un par axe. Chaque groupe se réunira à minima une fois par mois pour définir les objectifs et les actions de chaque axe. Les premières réunions ont débuté en septembre 2023.

Axe 1	Axe 2	Axe 3
Assistante médicale : Meghane RAVEREAU ATST : Déborah STECK Karine MONDANI IST : Ophélie BRIANT Martine GARDON IPRP : Arnaud ROUX Psychologue : Alexandra BUFFIN Responsable Qualité : Agathe DURLIN	Médecin coordinateur Cellule PDP et pilote de l'axe 2 Dr Trovattello ATST : Sylvie Fugeray Médecin du travail : Dr LOPEZ DOMINGUEZ Psychologue : Alexandra BUFFIN Référente Technique Cellule PDP : Elise TOURMAN Responsable Qualité : Agathe DURLIN	Médecin du travail et pilote de l'axe 3 : Dr Riccio Assistante médicale : Emilie ESPINASSE IST : Marie France DENTINI Sabrina SABA Agnès RIGHEZZA Responsable Qualité : Agathe DURLIN

Des présentations de l'état d'avancement ont été réalisées en CMT, en CC et en CA.

Le Projet de service a été validé lors de la CMT du 14/05/2024. Il a été soumis à l'avis de la Commission de Contrôle le 29/05/2024 et à la validation du Conseil d'Administration le 29/05/2024.

Axe 1 : Promouvoir et renforcer la prévention primaire et secondaire des risques professionnels

Objectif 1 : Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention

Fiche action 1 : Renforcer les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Etat des lieux et enjeux :

Développer la culture de prévention consiste à donner la priorité à la prévention plutôt qu'à la réparation. Il ne s'agit plus de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable pour les réduire ou les éviter. Comme le confirme les PST successifs, des progrès ont été faits ces dernières années. Les messages de prévention sont de plus en plus intégrés dans les programmes d'enseignement professionnel. Les actions de prévention sont envisagées comme un investissement qui profite à la santé au travail mais aussi à la performance globale de l'entreprise. Ces efforts doivent être poursuivis, comme en témoigne par exemple le taux insuffisant d'entreprises couvertes par un DUERP. En 2023, différentes études ont montré qu'environ 50% à 60% des entreprises françaises n'avaient pas réalisé leur évaluation des risques et n'ont pas rédigé de DUERP. L'enjeu actuel se situe dans une plus large diffusion des ressources disponibles en s'assurant de leur adéquation aux besoins des entreprises.

Objectif :

Favoriser la diffusion et l'appropriation par les employeurs des outils d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.

Service communication.

Service adhérent.

Descriptif de l'action :

- Développer un cadre et une démarche partagée sur l'évaluation des risques en faisant la promotion des outils des préventeurs institutionnels (INRS, OPPBTP...) et des outils des branches professionnelles.
- Favoriser le développement de parcours d'intégration des nouveaux arrivés en faisant la promotion de l'utilisation de dispositifs d'accompagnement des entreprises comme TutoPrév.
- Favoriser les retours d'expérience et les partages de bonnes pratiques entre les employeurs : ciné débat, table ronde, témoignages, participation à des événements...
- Invitez les adhérents à la participation à des ateliers de prévention sur le DUERP. Leur apporter des outils et des méthodes pour leur faciliter la rédaction du DUERP.
- Rappeler les enjeux juridiques sur la responsabilité de l'employeur.
- Lors des visites pour les fiches d'entreprise, proposer un accompagnement des adhérents à la rédaction ou à la mise à jour de leur DUERP.
- Poursuivre la sensibilisation des employeurs par la diffusion de flash info de prévention et par le portail adhérent.
- Promouvoir la désignation par l'employeur du salarié compétent en santé et sécurité.

- Moyens :

Portail adhérent logiciel métier.

Réseau sociaux, newsletter, mails.

Logiciel MAP (ADMMDP).

Ateliers de la prévention, fiches d'entreprise.

Evaluation de l'action :

Nombre d'ateliers prévention DUERP et nombre de participants.

Nombre de salariés compétents désignés.

Nombre de partages de bonnes pratiques organisés entre les employeurs.

Nombre de communication de prévention diffusées aux employeurs.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Fiche action 2 : Développer la culture de prévention des salariés.

Etat des lieux et enjeux :

L'ensemble des acteurs de la santé au travail partage aujourd'hui l'objectif de développer la culture de la prévention afin qu'elle finisse par être incorporée aux gestes professionnels quotidiens. Une culture de prévention solide est essentielle pour prévenir les risques d'accidents et de blessures, protéger les salariés et maintenir une productivité optimale. Les salariés sont les acteurs clés de la sécurité dans l'entreprise. Leur participation active et leur engagement dans ces initiatives sont essentiels pour créer une culture de prévention forte.

Objectif :

Sensibiliser les salariés à l'importance de l'adoption de réflexes de prévention intégrés dans leur pratique professionnelle quotidienne.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.

Service communication.

Responsable Projets Digitaux.

Descriptif de l'action :

- Accompagner la montée en compétence du salarié compétent en santé sécurité désigné par l'employeur.
- Faire connaître les outils d'accompagnement du salarié compétent et notamment les formations proposées par les organismes de prévention et de sécurité sociale.
- Favoriser le partage de bonnes pratiques au travers des parcours d'intégration et de sensibilisation à la prévention des nouveaux embauchés.
- Poursuivre la sensibilisation des salariés à travers les AIC, les AFP, les visites et la diffusion d'informations ciblées de prévention sur le portail salarié via notre logiciel métier.
- Moderniser nos outils de communication pour toucher un plus large public : utilisation des réseaux sociaux, diffusion de supports numériques dans les salles d'attente (sur écran, sur téléphone via des QR code...), création de solutions ludiques (réalité augmentée, jeux, quizz, e-learning...).

- Moyens :

Portail salarié via le logiciel métier.

Réseaux sociaux.

Création de supports numériques, de solutions ludiques.

AIC, AFP, workshop, e-learning et information lors des visites individuelles.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés compétents désignés.

Nombre de salariés sensibilisés lors des AIC, AFP, workshop et e-learning.

Nombre d'informations ciblées diffusées via le portail salarié.

Nombre de supports numériques, solutions ludiques créés.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Fiche action 3 : Renforcer l'accompagnement et la culture de prévention des TPE-PME

Etat des lieux et enjeux :

La loi du 2 août 2021 a renforcé les missions d'accompagnement des SPSTI auprès des petites entreprises, notamment dans l'accompagnement aux démarches d'évaluation des risques professionnels.

Un effort particulier doit être mené en direction des très petites et petites entreprises. Elles ont souvent moins de ressources à consacrer à la prévention et une part importante d'accidents survient au sein de ces entreprises. L'absence de DUERP est plus fréquente chez les TPE, dont la proportion est importante dans le Var. D'après les données remontant de l'inspection du travail, les AT graves et mortels des très petites et moyennes entreprises représentent 26 % des accidents totaux alors que leur population salariée représente seulement 18 %. Il est primordial de rendre effective au sein de ces entreprises les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Objectif :

Améliorer le déploiement des démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels dans les TPE - PME.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.

Service adhérent et ses 2 chargés de relations adhérents.

Service communication.

Descriptif de l'action :

- Promouvoir les outils et les guide d'aide à la démarche d'évaluation et de prévention des risques professionnels notamment ceux déclinés par les branches professionnelles, acteur de prévention incontournable pour les TPE-PME.
- Etablir un partenariat avec les syndicats, les chambres de commerce et des métiers, fédérations et branches professionnelles pour promouvoir les outils de prévention.
- Accompagner et mobiliser les représentants du personnel sur les démarches d'évaluation des risques professionnels et l'analyse des cas d'accidents graves.

- Promouvoir au sein des TPE-PME l'obligation de désignation d'un salarié compétent en santé sécurité au travail.
- Accompagner la montée en compétence du salarié compétent en santé sécurité désigné par l'employeur.
- Faire connaître les outils d'accompagnement du salarié compétent et notamment les formations proposées par les organismes de prévention et de sécurité sociale.
- Identifier les secteurs d'activité et les métiers les plus accidentogènes. Favoriser une participation active des salariés au cours des AIC afin de les sensibiliser sur des mesures de prévention efficace. Diffuser des informations ciblées de prévention sur le portail salarié via notre logiciel métier.
- Informer les TPE-PME des aides financières existantes pour soutenir le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels dans les TPE – PME (CARSAT, ANACT).

Moyens :

Portail adhérent et portail salarié via le logiciel métier.

Logiciel MAP (ADMMDP).

Réseaux sociaux, newsletter, mail.

Atelier, AIC, AFP, workshop, e-learning et information lors des visites individuelles.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés compétents désignés par les TPE-PME.

Nombre de partenariats établis (syndicats, chambres de commerce et des métiers, fédérations et branches professionnelles).

Nombre de salariés sensibilisés lors des AIC, AIC, AFP, workshop, e-learning.

Nombre de communication ciblées diffusées sur les différents types de support.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Objectif 2 : Accompagner les entreprises à la QVCT

Fiche action 1 : Développer les sensibilisations et les ateliers QVCT

Etat des lieux et enjeux :

Dans un contexte de mutations rapides et fréquentes liées à l'organisation du travail, les démarches QVCT sont essentielles pour favoriser des conditions de travail saines. Les mutations organisationnelles rapides et fréquentes auxquelles sont confrontées les entreprises aujourd'hui exigent une attention accrue à la QVCT.

En 2024, l'état des lieux révèle une prise de conscience croissante de l'importance des sensibilisations et des ateliers QVCT dans toutes les entreprises, face à la prévalence des risques psychosociaux dans le milieu professionnel.

A la différence des autres types de risques (physiques, chimiques, etc.), les risques psychosociaux sont omniprésents et touchent toutes les entreprises, à tous les niveaux.

La majorité des entreprises reconnaissent les risques psychosociaux comme une préoccupation majeure, soulignant ainsi l'importance des accompagnements à la QVCT.

Objectif :

Promouvoir et encourager la démarche QVCT en entreprise. Détecter, prévenir et gérer les RPS. Placer la QVCT au cœur des préoccupations organisationnelles.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire.

Pôle Technique.

Service communication.

Psychologues partenaires.

Descriptif de l'action :

- Accompagner les entreprises dans l'amélioration de la QVCT par le biais d'actions participatives et pratiques, afin de promouvoir des conditions de travail favorables à la santé et au bien-être des salariés. Présenter les fondamentaux de la QVCT, son importance et ses bénéfices tant pour les salariés que pour l'entreprise en :
 - Organisant des sensibilisations en entreprise dédiées à la QVCT.
 - Organisant des ateliers de sensibilisation avec différentes entreprises dédiés à la QVCT.
- Favoriser un management bienveillant en sensibilisant les employeurs et les managers à la QVCT.
- Communiquer sur les différents types d'accompagnement proposés par les psychologues.
- Relayer auprès des employeurs les outils de communication, d'information et les outils méthodologiques (INRS, ANACT...).
- Promouvoir la démarche QVCT en participant à la semaine de la QVCT.
- Mettre en place des démarches d'évaluation de la QVCT (enquêtes auprès des salariés).

Moyens :

Supports pour les sensibilisations et les ateliers.

Logiciel statistique pour saisir et analyser les questionnaires.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés sensibilisés via les sensibilisations en entreprise.

Nombre d'employeurs sensibilisés via les sensibilisations en entreprise et les ateliers.

Nombre d'enquêtes QVCT réalisées.

Durée prévisionnelle :

2 ans.

Fiche action 2 : Promouvoir l'activité physique en entreprise

Etat des lieux et enjeux :

La sédentarité correspond au temps passé assis ou allongé dans la journée, hors temps de sommeil. Être assis pendant des périodes prolongées et ininterrompues comporte des risques importants pour la santé. Ces effets délétères du temps passé assis sont accentués par une faible pratique d'activité physique.

L'inactivité physique et la sédentarité sont considérées comme le principal paramètre de morbidité évitable dans le monde selon l'OMS. Les professionnels travaillant dans un bureau sont particulièrement concernés par une sédentarité élevée. Elle peut être accrue dans le cadre du télétravail qui s'est largement développé ces dernières années. La mise en place d'interventions visant

à réduire et interrompre la sédentarité dans le cadre du travail de bureau est apparue une nécessité de santé publique. La loi du 2 août 2021 a confirmé cette ambition, en inscrivant les actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive parmi les missions des services de prévention et de santé au travail. L'activité physique aide à lutter contre la prise de poids et le développement de l'obésité permettant de réduire la mortalité totale, les risques cardiovasculaires et les risques métaboliques indépendamment de la perte de poids.

Objectif :

Favoriser la bonne santé des travailleurs par l'activité physique et la lutte contre la sédentarité au travail.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et ergonomes.

Groupe sédentarité.

Service communication.

Responsable projets digitaux.

Descriptif de l'action :

- Promouvoir auprès des employeurs le bénéfice de l'activité physique pour l'entreprise et les salariés.
- Promouvoir auprès des employeurs les bienfaits de l'éveil musculaire sur la santé physique et psychique des collaborateurs.
- Poursuivre les AIC sur l'éveil musculaire, former des ressources internes de l'entreprise et sensibiliser à l'intérêt des pauses actives.
- Préconiser auprès des employeurs, par exemple, la mise en place de mobilier actif (bureau assis-debout individuel, poste de travail actif), des incitations par ordinateur à se lever et des modifications de l'environnement (éloigner l'imprimante, la poubelle...).
- Rechercher et développer des supports à destination des salariés et des employeurs présentant des ateliers adaptés à leurs activités (support vidéo...)
- Promouvoir le sport en développant nos partenariats avec des associations sportives et en participant à des événements nationaux.

Moyens :

Portail adhérent et salarié via le logiciel métier.

Réseaux sociaux, newsletter, mail.

AIC, AFP, workshop, e-learning et information lors des visites individuelles et en entreprise (FE).

Création de supports vidéo.

Partenariats avec des associations sportives.

Evaluation de l'action :

Nombre d'informations ciblées diffusées (portail salarié, portail adhérent, mail...).

Nombre de partenariats avec des associations sportives.

Nombre de salariés sensibilisés via des AIC, AFP, workshop, e-learning.

Durée prévisionnelle :

2 ans.

Objectif 3 : Accompagner les entreprises à la prévention des évènements graves et mortels

Fiche action 1 : Prévenir le risque routier professionnel

Etat des lieux et enjeux :

Le risque routier est un risque professionnel majeur : près de la moitié des accidents mortels du travail sont des accidents de la route, ce qui en fait la première cause de décès par accident au travail. En 2020, 356 personnes sont décédées dans un accident de la route lié au travail, dont 265 lors d'un accident de trajet et 91 lors d'un accident de mission.

Objectif : Sensibiliser les employeurs et les salariés à la prévention du risque routier en mission.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et psychologues.

Service communication.

Groupe addiction.

Responsable projets digitaux.

Descriptif de l'action :

- Cibler les métiers et les secteurs d'activité les plus accidentogènes.
- Organiser des sensibilisations auprès des employeurs (support et atelier)
- Poursuivre et faire évoluer notre partenariat avec la sécurité routière.
- Sensibiliser les salariés au risques routier dans le cadre des AIC, des AFP, des workshop, des visites et avec la réalité augmentée.
- Organiser un atelier à destination des salariés sur le lien entre le psychologique et le risque routier.
- Promouvoir la mise en place de charte de bonne conduite, du télétravail, du covoiturage, la flexibilité des horaires et la modification des axes routiers.
- Mener une réflexion sur les principales causes des accidents de la route et élaborer des solutions innovantes.

Moyens :

Portail adhérent et salarié via le logiciel métier.

Réseaux sociaux, newsletter, mail.

AIC, AFP, AMT, workshop, e-learning, atelier et information lors des visites individuelles.

Création de support de réalité augmentée.

Création de supports pour les sensibilisations et ateliers.

Partenariat avec la sécurité routière.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés sensibilisés via des AIC, des AFP, des workshop, ateliers.

Nombre d'employeurs sensibilisés via des ateliers.

Nombre d'évènements co-organisés avec la sécurité routière.

Nombre d'informations ciblées diffusées (portail salarié, portail adhérent, mail...).

Durée prévisionnelle :

4 ans

Fiche action 2 : Prévenir les évènements graves en lien avec l'exposition aux produits chimiques des agents d'entretien (maintenance, espaces verts, nettoyage...)

Etat des lieux et enjeux :

De nombreuses entreprises emploient un ou des agents d'entretien (maintenance, espaces verts, nettoyage...) qui utilisent et stockent divers produits chimiques, sans connaissances particulières sur les risques associés. Dans les petites structures, c'est une fonction support dissociée de l'activité principale. De fait, ils bénéficient souvent d'une grande autonomie dans leur organisation, notamment dans le choix des produits chimiques utilisés, avec un faible contrôle de leur hiérarchie sur les risques encourus et l'adaptation des moyens de protection.

Les chiffres de l'INRS montrent que les accidents des personnels d'entretien sont plus fréquents et plus graves. Or l'enquête Sumer 2010 montre que les personnels d'entretien sont plus exposés à des agents chimiques CMR que la population générale. Il est essentiel de proposer des outils et des méthodes pour mieux évaluer et mieux cadrer le risque chimique à ces postes.

Objectif :

Prévenir l'exposition aux risques chimiques des agents d'entretien (maintenance, espaces verts, nettoyage...)

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.
Groupe CMR et risques chimiques.

Descriptif de l'action :

- Cibler les entreprises et les salariés concernés.
- Identifier les produits utilisés et les dangers associés (traçabilité des expositions).
- Sensibiliser les salariés et les employeurs aux risques chimiques.
- Apporter des conseils de prévention.

Moyens :

Diffusion d'outils permettant l'évaluation du risque chimique (Quarks, Seirich).
AIC risque chimique.
Supports d'information.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés sensibilisés via des AIC.
Nombre d'accompagnement à l'évaluation du risque chimique d'entreprise ayant un agent d'entretien.
Nombre de synthèses des risques chimiques réalisées (Nb d'adhérent touchés).

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Fiche action 3 : Protéger les jeunes et les nouveaux embauchés dès leurs premiers pas dans le milieu professionnel

Etat des lieux et enjeux :

Les jeunes qui font leurs premiers pas en entreprise, qu'ils soient mineurs ou majeurs, sont davantage exposés aux risques professionnels en raison de leur manque d'expérience professionnelle et de leur méconnaissance du nouvel environnement dans lequel ils évoluent. Plus largement, Les nouveaux embauchés même s'ils disposent d'une expérience professionnelle, ne sont pas familiarisés avec leur nouvel environnement de travail, l'organisation de l'entreprise, les méthodes et outils déployés.

Près de 15 % des accidents graves et mortels surviennent au cours des trois premiers mois suivant l'embauche et un quart des accidents du travail concerne des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Les jeunes sont victimes d'un plus grand nombre d'accidents que leurs aînés et c'est l'absence d'ancienneté sur le poste qui est le facteur déterminant.

Il est nécessaire d'agir prioritairement sur la population des jeunes pour apporter une réponse à leur besoin de protection mais aussi pour inscrire durablement dans les parcours d'enseignements et les parcours professionnels, une culture de prévention et de la maîtrise des risques.

Objectif :

Sensibiliser les jeunes et leurs employeurs à la prévention primaire en matière de sécurité au travail.

Ressources humaines :

Equipes pluridisciplinaires.

Service communication.

Descriptif de l'action :

- Etablir une liste des CFA, des lycées professionnels et des établissements d'enseignement supérieur de la région et proposer des partenariats.
- Organiser avec ces partenaires des sensibilisations collectives auprès des jeunes à la prévention des risques professionnels.
- Créer un guide spécifique à destination des apprentis.
- Définir les secteurs les plus accidentogènes pour les jeunes et les nouveaux embauchés.
- Faire un état des lieux des actions de prévention collective à destination des employeurs réalisées dans ces secteurs en collaboration avec les ATST. Y intégrer l'importance de la création d'un parcours d'accueil ou d'intégration et de l'accompagnement des jeunes dans leurs premiers pas en milieu professionnel.
- Promouvoir l'utilisation des outils TutoPrév de l'INRS auprès des enseignants / formateurs et des employeurs.

Moyens :

Partenariat avec des CFA, des lycées professionnels et des établissements d'enseignement supérieur. AIC, AFP, workshop, e-learning et information lors des visites individuelles.

Guide spécifique à destination des apprentis.

Réseaux sociaux.

Evaluation de l'action :

Nombre de partenariats avec des CFA, des lycées professionnels et des établissements d'enseignement supérieur.

Nombre de jeunes touchés via ces sensibilisations collectives.

Nombre d'informations ciblées diffusées via le portail salarié du logiciel métier et via les réseaux sociaux.

Durée prévisionnelle :

4 ans

Fiche action 4 : Accompagner les entreprises du BTP

Etat des lieux et enjeux :

Le BTP est particulièrement touché par les accidents du travail : un salarié sur 18 en est victime chaque année, soit un accident du travail toutes les 2 minutes et ils représentent près de 30% des décès. Ce constat mérite un effort d'analyse spécifique et que les efforts de prévention soient poursuivis. En effet, la prévention des risques professionnels a permis de diviser par 3 les accidents mortels au cours des 30 dernières années. Il existe donc des solutions adaptées aux besoins de l'employeur et à sa situation. En limitant les risques professionnels, l'employeur améliore ainsi les conditions de travail et la sécurité au quotidien de ses salariés. En amont des actions à déployer, la prévention repose sur 3 piliers pour réduire les risques d'accidents et de maladies professionnelles :

- S'informer sur les obligations et les bonnes pratiques dans le BTP et se former aux bases de la prévention.
- Identifier et évaluer les risques dans l'entreprise en mettant en place les bonnes actions pour éviter un accident du travail par exemple,
- Agir avec des solutions de prévention simples et efficaces notamment en choisissant et en investissements par exemple dans du matériel plus sûr.

Objectif :

Améliorer notre accompagnement dans le secteur du BTP.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.

Descriptif de l'action :

- Travailler avec les acteurs du BTP pour mettre en place une organisation spécifique.
- Renforcer notre partenariat avec l'OPPBTBTP.
- Définir un médecin référent BTP au sein du SPSTI.
- Former une cellule de prévention BTP au sein du SPSTI avec des acteurs formés spécifiquement.

Moyens :

Organisme de formation.

Partenariat avec l'OPPBTBTP.

Evaluation de l'action :

Existence d'une cellule BTP au sein du SPSTI.
Nombre d'actions co-organisées avec l'OPPBTP.

Durée prévisionnelle :

4 ans

Objectif 4 : Accompagner les entreprises à l'évaluation des risques professionnelles

Fiche action 1 : Réaliser les fiches d'entreprises dans les délais réglementaires.

Etat des lieux et enjeux :

La fiche d'entreprise, établie par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI, est un document réglementaire dont toute entreprise doit obligatoirement disposer. Elle doit aider l'employeur à identifier les risques professionnels au sein de son entreprise et elle permet de le conseiller sur la prévention des risques dans l'entreprise. Depuis le décret du 25 avril 2022, elle doit être établie dans l'année qui suit l'adhésion et mise à jour au moins tous les 4 ans. Afin de répondre à ces obligations, il est nécessaire de faire évoluer notre organisation pour la réalisation des fiches d'entreprises.

Objectif :

Réaliser les Fiches d'Entreprises dans les délais réglementaires.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire.
Responsable projets digitaux.
Référents métiers.
Service adhérent.
Service communication.

Descriptif de l'action :

- Acquérir le logiciel MAP (ADMMDP).
- Constituer une équipe projet pour le paramétrage et le déploiement du logiciel.
- Mener une réflexion sur l'organisation à déployer au sein du service pour optimiser la réalisation des fiches d'entreprises avec ce nouveau logiciel et respecter les délais réglementaires.
- Actualiser nos process de rédaction des fiches d'entreprises.
- Former les équipes d'Odalía à l'utilisation de ce nouvel outil.
- Communiquer auprès de nos adhérents et les sensibiliser à l'importance du remplissage de l'autodiagnostic. Diffuser des vidéos de présentation de l'autodiagnostic à nos adhérents.
- Lors des visites pour FE, proposer un accompagnement des adhérents à la rédaction ou à la mise à jour de leur DUERP.
- Faire l'acquisition d'un logiciel BI (Business Intelligence) permettant les analyses statistiques des données issues du logiciel MAP.

Moyens :

Logiciel MAP (ADMMDP).
Vidéo d'utilisation du logiciel.

Evaluation de l'action :

Pourcentage d'entreprises ayant réalisées l'autodiagnostic sur le logiciel.

Pourcentage d'entreprises ayant une FE réalisée l'année de l'adhésion.

Pourcentage d'entreprises ayant une FE de moins de 4 ans.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Fiche action 2 : Apporter des solutions pour favoriser la rédaction du DUERP.

Etat des lieux et enjeux :

Le DUERP consigne l'évaluation des risques dans l'entreprise et les actions de prévention que l'entreprise souhaite engager. Il assure également la traçabilité collective de l'exposition aux risques pour la santé et la sécurité. C'est un document obligatoire dans toutes les entreprises, il est établi sous la responsabilité de l'employeur et doit être conservé pendant 40 ans. Depuis la loi du 2 août 2021, il doit être transmis au SPSTI à chaque mise à jour. Depuis le décret du 25 avril 2022, les entreprises peuvent solliciter le SPSTI pour être accompagnées dans l'évaluation des risques, la rédaction et la finalisation du DUERP.

En 2023, différentes études ont montré qu'environ 50% à 60% des entreprises françaises n'avaient pas réalisé leur évaluation des risques et n'ont pas rédigé de DUERP. L'absence de DUERP est notamment plus fréquente chez les TPE. Afin de faciliter l'appropriation de cette démarche par les entreprises et de les accompagner dans sa réalisation, il est essentiel de proposer des solutions techniques leur permettant d'être proactif et autonome tout en étant guidé à chaque étape.

Objectif :

Proposer une démarche interactive à nos adhérents pour les accompagner à l'évaluation des risques.

Ressources humaines :

Equipe pluridisciplinaire et IPRP.

Responsable projets digitaux.

Référents métiers.

Service adhérent.

Service communication.

Descriptif de l'action :

- Acquérir le logiciel MAP (ADMMDP).
- Constituer une équipe projet pour le paramétrage et le déploiement du logiciel.
- Mener une réflexion sur l'organisation à déployer au sein du service pour optimiser l'accompagnement à la création et à la mise à jour des DUERP avec ce nouveau logiciel.
- Actualiser nos process d'accompagnement à la rédaction du DUERP.
- Former les équipes d'Odalía à l'utilisation de ce nouvel outil.
- Diffuser des vidéos de présentation de l'outil à nos adhérents.
- Promouvoir l'outil auprès de nos adhérents.
- Communiquer auprès de nos adhérents et les sensibiliser à l'importance du remplissage de l'autodiagnostic.

- Accompagner les adhérents à la réalisation de leur DUERP sur le logiciel MAP (ADM DP) ou autres supports utilisés par l'adhérent.
- Faire l'acquisition d'un logiciel BI permettant les analyses statistiques des données issues du logiciel MAP.

Moyens :

Logiciel MAP (ADM DP).

Vidéo d'utilisation du logiciel.

Evaluation de l'action :

Nombre d'accompagnements sur le DUERP.

Nombre d'adhérents ayant finalisé en cours d'année la réalisation ou la mise à jour du DUERP suite à un accompagnement.

Nombre total d'entreprise ayant transmis un DUERP.

Nombre de DUERP transmis par les adhérents par an.

% d'adhérents ayant un DUERP à jour.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Axe 2 : Améliorer le maintien en emploi

Objectif 1 : Améliorer la communication et le travail en collaboration avec les adhérents sur le sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Fiche action 1 : Evaluer les connaissances et les besoins des adhérents en matière de maintien en emploi.

Etat des lieux et enjeux :

Axe prioritaire du PRST4, le maintien en emploi demande l'intervention de nombreux acteurs. Au cœur de cette problématique, les adhérents ont un rôle primordial. Sans réel engagement de leur part, le maintien en emploi est compromis. Une enquête a été réalisée en 2019 au sein du SPSTI et nous souhaitons mesurer l'évolution de leurs connaissances en réalisant une nouvelle enquête.

Objectif :

Cibler les besoins et les connaissances des adhérents en matière de maintien en emploi.

Ressources humaines :

Responsable Qualité.
Service communication.
Cellule PDP.

Descriptif de l'action :

- Réactualiser le questionnaire envoyé aux adhérents en 2019.
- Envoyer le questionnaire à l'ensemble de nos adhérents.
- Traiter les résultats.
- Mesurer les besoins des adhérents en matière de PDP.
- Mettre en place une campagne de communication ciblée.
- Intégrer quelques questions spécifiques sur le maintien en emploi dans le questionnaire de satisfaction annuel d'Odalía.

Moyens :

Logiciel statistique.

Evaluation de l'action :

Taux de retour des questionnaires.
Analyse statistique du questionnaire.
Mesure de l'évolution des connaissances depuis 2019.

Durée prévisionnelle :

12 mois.

Fiche action 2 : Créer une boîte à outil Prévention de la désinsertion Professionnelle à destination des adhérents.

Etat des lieux et enjeux :

La loi du 2 août 2021 a réaffirmé la place de la PDP au niveau national et a permis la mise en place de nouveaux dispositifs insuffisamment connus par les adhérents. Afin de les accompagner dans leurs obligations d'information, d'aménagement, de reclassement et de formation des salariés, nous souhaitons mettre à leur disposition une boîte à outil PDP.

Objectif :

Sensibiliser et accompagner les adhérents dans la démarche de PDP pour leurs salariés.

Ressources humaines :

Service communication.

Cellule PDP.

Equipes pluridisciplinaires.

Service adhérent et Chargés de relations adhérents.

Responsable Projets Digitaux.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux de tous les dispositifs notamment à partir des résultats de l'évaluation des connaissances et des besoins des adhérents.
- Rencontrer les partenaires de la PDP afin de clarifier notre information sur certains dispositifs (formations, dispositifs de compensation du handicap...)
- Créer une boîte à outil dématérialisée et évolutive permettant aux adhérents de mieux appréhender leurs obligations en matière de PDP.
- Diffuser cet outil par différents moyens de communication (site internet, mailing, réunions d'information, podcast...).

Moyens :

Outil informatique pour créer la boîte à outil.

Evaluation de l'action :

Questionnaire de satisfaction annuel d'Odalía.

Durée prévisionnelle : 3 ans

Fiche action 3 : Promouvoir la cellule PDP auprès des adhérents.

Etat des lieux et enjeux :

Le PRST4 a mis en évidence qu'en 2020, en Paca et Corse, 9 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail aboutissent à une préconisation d'aménagement de poste. Au niveau national, les avis d'inaptitude ont représenté 2,6% de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail.

Il est primordial d'accompagner les adhérents dans la mise en application des évolutions réglementaires, de les aider à s'approprier les différents outils à leur disposition et de leur apporter un appui par l'intermédiaire des cellules PDP au sein des services de prévention et de santé au travail. La Cellule PDP d'Odalía, active sur tout le département depuis janvier 2023, reste méconnue des adhérents alors que sa participation dans la démarche est essentielle.

Objectif :

Rendre visible, auprès des adhérents et des salariés, la Cellule PDP d'Odalía et les dispositifs associés.
Faire de la Cellule PDP un acteur incontournable.

Ressources humaines :

Service Communication.
Cellule PDP.
Equipes pluridisciplinaires.
Service adhérent.

Descriptif de l'action :

- S'appuyer sur les chargés de relations adhérents et les ATST pour présenter la Cellule PDP et les dispositifs de PDP. Recenser via notre logiciel MDP les entreprises adhérentes sensibilisées.
- Créer un groupe LinkedIn privé à destination des chefs d'entreprise et DRH pour répondre à leurs questionnements sur la PDP.
- Sensibiliser l'assistant(e) dédié aux dirigeants sur les questions concernant la PDP via la hotline.
- Mettre en place des actions d'information à destination des adhérents (Webinaires, petits déjeuners, afterwork...).

Moyens :

Administration du groupe linkedin.
Réservation de salles pour les évènements.
Création de supports d'information.

Evaluation de l'action :

Nombre d'inscrits au groupe LinkedIn.
Résultats du questionnaire de satisfaction annuel d'Odalía.
Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié des actions d'informations collectives et individuelles.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Objectif 2 : Amélioration des actions de maintien en emploi au sein du service

Fiche action 1 : Repérage précoce des situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle par la mise en place d'un Indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) pour les équipes pluridisciplinaires

Etat des lieux et enjeux :

Trop souvent, nous sommes confrontés à une prise en charge retardée des situations à risque de désinsertion professionnelle entraînant une augmentation des inaptitudes médicales. Réaliser systématiquement au cours de toutes les visites, cet indice permettra d'avoir un impact significatif sur nos actions de prévention.

Objectifs :

Prise en charge plus précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle pour éviter les arrêts de travail à répétition et l'inaptitude.

Avoir un outil de repérage harmonisé pour toutes les équipes pluridisciplinaires.

Ressources humaines :

Cellule PDP.

Super-administrateur Pulse.

Equipes pluridisciplinaires.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux des IRDP déjà mis en place dans les autres SPSTI.
- Développer notre IRDP.
- Interfacer l'IRDP avec le nouveau logiciel métier
- Promouvoir l'IRDP auprès des équipes pluridisciplinaires.
- Mettre en place un process d'action en fonction des résultats.

Moyens :

Benchmarking auprès des autres SPSTI.

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Nombre d'IRDP remplis/Nombre de visites effectives.

Nombre de staffs suite aux résultats de l'indice.

Nombre d'orientations vers la cellule PDP suite aux résultats de l'indice.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Fiche action 2 : Identifier les secteurs d'activité et les situations plus à risque de désinsertion professionnelle

Etat des lieux et enjeux :

Le risque de désinsertion professionnelle est plus important dans certains secteurs d'activités. L'instruction du 26 avril 2022 demande à ce que des actions collectives soient faites dans les entreprises sur la base d'observations de situations individuelles des salariés suivis par le SPSTI. Ceci permettrait d'avoir une action en prévention primaire et éviter d'aboutir à une situation de risque de désinsertion.

Objectif :

Réduire le risque de désinsertion professionnelle dans les secteurs d'activités les plus exposés.

Ressources humaines :

Cellule PDP.
Super-administrateur Pulse.
Equipe pluridisciplinaire.
Service communication.

Descriptif de l'action :

- Définir les indicateurs à suivre pour identifier les secteurs d'activité les plus exposés.
- Cartographier la volumétrie des licenciements pour inaptitude par secteurs d'activité.
- Analyser les résultats pour définir les secteurs sur lesquels prioriser nos actions de sensibilisation.

Moyens :

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Liste des secteurs les plus exposés.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Fiche action 3 : Développer les actions collectives de la Cellule PDP

Etat des lieux et enjeux :

La loi du 2 août 2021 a instauré la mise en place de cellule PDP dans tous les SPSTI. Leurs missions doivent répondre à l'instruction du 22 avril 2022, englobant des actions individuelles et collectives visant à améliorer le maintien en emploi dans les entreprises. Notre cellule est déployée sur tout le département depuis janvier 2023 répondant déjà à de nombreuses obligations législatives mais certains axes sont à développer, notamment en prévention primaire.

Objectif :

Développer les actions collectives de la Cellule PDP à destination des adhérents et des salariés.

Ressources humaines :

Cellule PDP.
Service communication.
Equipes pluridisciplinaires.

Descriptif de l'action :

- Développer les actions d'information et de sensibilisation à destination des adhérents et des salariés en matière de PDP.
- Développer des actions de communication sur l'intérêt et le sens du rendez-vous de liaison et des visites médicales : visites à la demande, mi-carrière, reprise et pré-reprise.
- Faire un état des lieux des actions de prévention collective en matière de PDP réalisées dans le service en collaboration avec les équipes pluridisciplinaires lors des AIC et y intégrer une information ciblée sur la PDP.
- Mettre en place des réunions d'échanges de bonnes pratiques entre adhérents d'un même secteur d'activité pour leur permettre d'identifier ce qui fonctionne.

Moyens :

Création de supports d'actions collectives (atelier, webinaire, réalité augmentée...)
Réservation de salles.

Evaluation de l'action :

Nombres d'actions collectives.
Nombre d'AIC intégrant la PDP.
Nombre de réunions d'échanges.
Nombre de participants.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

[Fiche action 4 : Information régulière sur les dispositifs et les nouveautés en matière de PDP auprès des équipes pluridisciplinaires](#)

Etat des lieux et enjeux :

La loi a réaffirmé le rôle des SPSTI en matière de maintien en emploi. Les cellules PDP doivent participer à la formation à la PDP, des membres des équipes pluridisciplinaires du SPSTI.

Objectif :

Garantir une actualisation régulière des connaissances à toutes les équipes pluridisciplinaires.

Ressources humaines :

Cellule PDP.
Service communication.
Responsable projet digital.

Descriptif de l'action :

- Mettre en place des formats d'information et de formation à destination des équipes pluridisciplinaires.
- Créer un module de formation des médecins collaborateurs et internes.
- Créer un e-learning avec un quizz d'évaluation des connaissances.

Moyens :

Supports d'information.

Module de formation.

E-learning.

Quizz d'évaluation.

Evaluation de l'action :

Nombre de supports réalisés.

Nombre de personnes sensibilisées.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Fiche action 5 : Créer un dispositif de maintien en activité au sein du Pôle Maintien en Emploi pour les indépendants et les dirigeants.

Etat des lieux et enjeux :

Une offre santé du dirigeant est mise en place au sein du SPSTI axée sur les actions de prévention primaire dans le but d'éviter l'altération de leur état de santé. Cependant pour certains, lorsque l'état de santé est déjà dégradé, le risque de désinsertion professionnelle est important et peut aller jusqu'à la perte de son entreprise. Trop souvent, le dirigeant se retrouve dans une situation d'isolement ne sachant pas vers qui s'orienter pour avoir des conseils ou une aide.

Objectif :

Proposer un dispositif de maintien en activité spécifique pour les dirigeants et les indépendants au sein du Pôle Maintien en Emploi afin de prendre en charge la santé de l'entreprise dans sa globalité.

Ressources humaines :

Cellule PDP.

Groupe Santé du Dirigeant.

Service communication.

Descriptif de l'action :

- Faire un bilan des besoins pour délimiter notre périmètre d'intervention.
- Faire un état des lieux des dispositifs existants et développer des partenariats afin d'orienter au plus près des besoins chaque travailleur indépendant ou dirigeant dans un objectif de maintien de et dans l'entreprise et si ce n'est pas possible, l'accompagner vers la transition professionnelle.
- Monter en compétence le Pôle Maintien en Emploi sur le monde de l'entrepreneuriat (réglementation, montage juridique, élément de langage...)
- Communiquer sur le dispositif.

Moyens :

Service juridique.
Partenariat.

Evaluation de l'action :

Nombre de dirigeants et de travailleurs indépendants orientés vers le dispositif.
Nombre de maintiens en activité réalisés.
Questionnaire de satisfaction des adhérents accompagnés.

Durée prévisionnelle :

3 ans.

Objectif 3 : Prévenir le risque d'inaptitude lié aux RPS

Fiche action 1 : Promouvoir et étoffer notre offre de service dédiée à la prévention des RPS en interne et aux adhérents.

Etat des lieux et enjeux :

Les RPS sont un des facteurs majeurs de désinsertion professionnelle. Les risques psychosociaux en entreprise pèsent sur la santé physique et mentale des salariés. Le fonctionnement de l'entreprise en est perturbé : absentéisme, turnover, dégradation de l'ambiance de travail. Odalía propose au sein du Pôle Technique une offre de service riche et variée d'accompagnements à la gestion des RPS mais elle reste encore trop méconnue de nos adhérents et des équipes d'Odalía.

Objectif :

Communiquer sur notre offre de service en interne et en externe et l'enrichir en lien avec la PDP.

Ressources humaines :

Pôle Technique.
Service Communication.
Cellule PDP.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux de l'offre de service actuelle.
- Enrichir cette offre avec des axes spécifiques PDP.
- Réactualiser notre livret de présentation de l'offre de service.
- Améliorer la communication de cette offre de service en interne et auprès de nos adhérents.

Moyens :

Support de communication.
Réunion d'information.

Evaluation de l'action :

Nombre de demandes d'accompagnements à la gestion des RPS.

Durée prévisionnelle :

3 ans.

Fiche action 2 : Mettre en place un indice de détection de RPS en suivi individuel et proposer des actions de prévention.

Etat des lieux et enjeux :

Les RPS sont souvent vécus comme une fatalité dans l'entreprise. De nombreuses situations qui aboutissent à cet état de fait pourraient être détectées en amont ce qui permettrait d'avoir une action de prévention et éviter d'aboutir à une situation inextricable qui se répercute sur le collectif.

Objectif :

Détecter de façon précoce les signaux qui pourraient aboutir à des RPS pour éviter un enkystement de la situation et l'inaptitude qui pourrait en découler.

Ressources humaines :

Pôle Technique.

Equipes pluridisciplinaires.

Cellule PDP.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux des échelles existantes dans notre logiciel métier.
- Faire un état des lieux des pratiques dans les SPSTI pour la détection des RPS.
- Mettre en place notre indice de détection de RPS.
- Sensibiliser les salariés aux RPS lors des visites médicales.
- Définir les accompagnements à proposer en fonction des résultats de l'indice.
- Former les équipes pluridisciplinaires à l'utilisation de l'indice.

Moyens :

Logiciel métier.

Elaboration de l'indice en collaboration avec les IST.

Evaluation de l'action :

Nombre d'indices réalisés.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Axe 3 : Renforcer le suivi médical individuel du salarié, la préservation générale de la santé du salarié et de l'employeur

Objectif 1 : Améliorer l'accompagnement des adhérents pour le renforcement du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Fiche action 1 : Accompagner les adhérents pour la création des informations sur le portail

Etat des lieux et enjeu :

Lors d'une nouvelle adhésion, il n'y a pas d'accompagnement individualisé.

Une notice est mise à disposition illustrant le mode opératoire de la section adhérent du portail.

Il est nécessaire d'optimiser cette démarche afin de la rendre plus fidèle aux spécificités de l'entreprise, de favoriser l'acquisition d'informations supplémentaires sur l'activité et d'éviter les erreurs de déclaration, les abandons.

Objectifs :

Création d'une base de données fiable et plus complète permettant d'élaborer un suivi individuel des salariés plus efficient.

Ressources Humaines :

Le service adhérent et ses 2 chargés de relations adhérents.

Le service communication.

L'équipe pluridisciplinaire.

Descriptif de l'action :

- Utiliser un logiciel adapté à l'ensemble des besoins décrits : liste des salariés, des postes de travail, caractérisation des postes et des risques associés, définition des priorités de prise en charge des salariés (SIR / SIA, écart prise de poste et date de déclaration), référents au sein de l'entreprise (prévention, responsable QHSE, salarié compétent en santé sécurité, handicap).
- Chargé de relation adhérent qui se rend chez les nouveaux adhérents pour les informer et les sensibiliser sur les obligations réglementaires, l'offre socle, les services proposés, les modalités pratiques de prise en charge des salariés (fiche d'intervention chargé de relation adhérent).
- Demander aux nouveaux adhérents de fournir au service en amont du démarrage du suivi individuel les fiches de postes, les FDS, le DUERP s'il existe, les documents de santé / sécurité au travail.
- Réactualiser les supports de présentation de l'offre de service et d'organisation de la déclaration (flyer, vidéo...) et les mettre à disposition sur le portail adhérent.
- Formaliser une procédure pour permettre à l'assistante d'optimiser l'accompagnement des adhérents dans les démarches quotidiennes du suivi individuel des salariés (mise à jour des effectifs, des catégories déclarées, des coordonnées, réduction de l'absentéisme).

Moyens :

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Nombre d'accompagnement par les chargés de relations adhérents.
Audit sur les nouveaux adhérents à un an de l'adhésion.

Durée prévisionnelle :

2 ans.

Fiche action 2 : Renforcer les relations et améliorer l'accompagnement des adhérents pour la mise à jour des informations sur le portail

Etat des lieux et enjeu :

Les données saisies par les adhérents ne sont pas régulièrement remises à jour au cours de l'année ce qui entraîne des dysfonctionnements sur l'organisation des visites et sur les actions en milieu de travail.

L'enjeu est de permettre à l'adhérent de :

- Remplir ses obligations dans les délais réglementaires,
- Éviter la facturation de salariés ne faisant plus partie des effectifs,
- Actualiser la liste des effectifs de l'entreprise pour garantir leurs suivis individuels,
- Signaler tous changements de postes de travail.

Objectifs :

Création d'une base de données fiable, complète et actualisée permettant d'élaborer un suivi individuel des salariés plus efficient.

Ressources Humaines :

Le service adhérent.

Le service communication

L'équipe pluridisciplinaire

Les Agents d'accueil.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux annuel du contenu du dossier adhérent par rapport aux documents santé / sécurité au travail (fiches de postes, les FDS, le DUERP...)
- Pour les adhérents n'ayant pas fourni la totalité de ces documents: Etablir une communication systématique à 6 mois de l'adhésion ou de la déclaration annuelle pour renforcer la relation et les inciter à mettre jour si besoin les informations sur le portail à l'issue de changement majeur (adresse, coordonnées, mouvement des salariés...).

Moyens :

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Audit sur les adhérents à un an.

Durée prévisionnelle :

2 ans

Objectif 2 : Améliorer la qualité du service rendu

Fiche action 1 : Promouvoir l'harmonisation des pratiques

Etat des lieux et enjeu :

L'association est organisée en 8 secteurs géographiques avec 19 centres médicaux. Les adhérents sont affectés à l'équipe pluridisciplinaire de chaque centre en fonction de la localisation de l'entreprise.

Le médecin coordinateur de secteur et l'adjointe de secteur participe à l'activité de l'équipe pluridisciplinaire pour assurer le suivi individuel des salariés qui se déroule en toute autonomie sous la coordination de médecin du travail qui établit des protocoles de délégation (IST, médecin collaborateur, ATST, interne). L'enjeu est d'élargir l'adoption de procédures communes à la globalité de l'activité de suivi individuel du salarié (technique, administratif et organisationnel).

Objectifs :

Garantir l'harmonisation des pratiques pour l'ensemble des équipes pluridisciplinaires au sein d'Odalía.

Ressources Humaines :

CMT.

Copil Certification.

Service Qualité.

Equipes pluridisciplinaire.

Descriptif de l'action :

- Réaliser une autoévaluation de l'existant par rapport au référentiel de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.
- Formaliser les procédures attendues dans le référentiel.
- Déployer l'organisation auprès des équipes pluridisciplinaires.

Moyens :

Référentiel de certification AFNOR SPEC 2217.

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Obtention de la certification niveau 1, 2 et 3.

Durée prévisionnelle :

5 ans.

Fiche action 2 : Garantir un service de proximité aux adhérents et aux salariés.

Etat des lieux et enjeu :

Dans certains secteurs géographiques, les salariés sont éloignés des centres médicaux. L'enjeu est de réduire cette distance : centres mobiles, fixes et téléconsultation.

Objectifs :

Assurer la diversité et la proximité des lieux de consultation et des modalités de leur mise en œuvre afin d'optimiser le temps nécessaire à la réalisation du suivi médical : centre fixe, centre mobile ou centre occasionnel, suivi par téléconsultation.

Ressources Humaines :

Equipe pluridisciplinaire.
Secrétaire-chauffeur.

Descriptif de l'action :

- Faire un état des lieux de la distribution des centres existants sur le département du Var et sur les projets immobiliers futurs afin d'évaluer l'impact sur la proximité géographique (durée, distance) du service avec nos adhérents.
- Développer l'offre de service mobile (camion et hébergement dans des antennes) pour la réalisation des visites médicales. Etablir des critères pour la définition du besoin sur chaque secteur : distance du centre de référence (rayon kilométrique autour du centre médical de référence, effectif des entreprises concernées et le remplissage potentiel d'une vacation journalière).
- Moderniser les camions.
- Identifier les entreprises éligibles à des vacations médicales en entreprise (disponibilité d'infrastructures adaptés, taille de l'entreprise).
- Développer l'usage de la téléconsultation : acquérir un outil conforme à la réglementation et formaliser l'organisation qui en découle.

Moyens :

Centre mobile.
Antenne.
Locaux d'entreprises.
Outil de téléconsultation.

Evaluation de l'action :

Nombre de vacations hors centres médicaux.
Nombre de téléconsultations.
Enquête de satisfaction auprès des adhérents.

Durée prévisionnelle :

3 ans.

Fiche action 3 : Développer une communication personnalisée avec les salariés en fonction de leur profil et du poste occupé.

Etat des lieux et enjeu :

Actuellement la visite médicale est le seul moment de communication possible entre le salarié et le professionnel de santé. L'enjeu est d'élargir les possibilités pour le salarié de se mettre en relation avec le service de santé au travail et de recevoir des conseils personnalisés suivant son profil.

Objectifs :

Créer une interaction régulière avec le salarié, qui suit l'évolution de son état de santé et l'informe des évolutions du secteur de la santé au travail, réglementaire, santé publique.

Ressources Humaines :

Equipes pluridisciplinaires.
Super-administrateurs logiciel métier.
Service Communication.

Descriptif de l'action :

- Développer un portail salarié sur le logiciel métier permettant l'accès à des supports de prévention en santé publique (mois sans tabac, octobre rose...)
- Développer un portail salarié sur le logiciel métier permettant l'accès à des supports personnalisés, repérés par le professionnel de santé, en fonction des besoins du salarié (hygiène de vie, promotion activités sportives, risques liés à son activité professionnelle).
- Prévoir des facilitations (convention avec salle de sport ou professionnel qualifié pour coaching) pour promouvoir l'activité physique, la pratique sportive et l'hygiène alimentaire avec élaboration de programmes d'actions personnalisés.

Moyens :

Logiciel métier.
Partenariat salle de sport, professionnels de santé.

Evaluation de l'action :

Nombre de partenariats mis en place.
Nombre de connexions au portail salarié.
Portail salarié fonctionnel permettant des communications ciblées.

Durée prévisionnelle :

2 ans

Fiche action 4 : Suivi individuel des entreprises de travail temporaire

Etat des lieux et enjeu :

Il y a environ 400 agences de travail temporaire sur le Var. Chaque agence a un numéro adhérent dédié que l'assistante du service intérimaire (ASI) utilise pour la déclaration des intérimaires. Les agences de travail temporaires n'ont pas accès au portail adhérent, c'est l'ASI qui gère la création des salariés. Chaque agence envoie une fiche de renseignement par intérimaire (nom prénom, risques professionnels, lieu de mission, catégorie déclaré, 1 à 3 profils de postes possibles). Les intérimaires

sont orientés par l'ASI sur les centres les plus proches du lieu de mission en priorité ou à défaut, le lieu d'habitation. Les convocations sont priorisées en fonction du type de visite à effectuer (reprise, EMAE, occasionnelle, VIPI, VIPP, EMAP). Les salariés intérimaires sont reçus exclusivement par les médecins. En l'absence de disponibilité sur les plannings des médecins dans les centres les plus proches du lieu de mission, le salarié est orienté vers un autre centre.

Objectifs :

Améliorer le suivi individuel des salariés des entreprises de travail temporaire.

Ressources Humaines :

Service adhérent et ASI.
Equipes pluridisciplinaires.

Descriptif de l'action :

- Ouvrir un créneau dédié aux intérimaires dans chaque vacation médecin.
- En cas d'annulation de dernière minute, systématiser la proposition de ce créneau au service intérimaires.
- Développer avec notre logiciel métier un portail dédié aux agences de travail temporaire pour leur permettre de faire la déclaration des intérimaires.

Moyens :

Logiciel métier.

Evaluation de l'action :

Taux d'intérimaires pris en charge.
Taux d'intérimaires pris en charge dans les délais réglementaires.
Taux d'absentéisme des intérimaires.

Durée prévisionnelle :

2 ans.

Objectif 3 : Réduire le retard en suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Fiche action 1 : Réduire l'absentéisme.

Etat des lieux et enjeu :

La prise de rendez-vous est actuellement à la prérogative de l'assistante médicale qui prend en charge les demandes de l'employeur et la liste des convocables pour remplir les créneaux de vacation dont elle est chargée. La communication avec l'adhérent est assurée par mail, courrier, téléphone, portail adhérent.

Pour la programmation des rendez-vous, l'assistante médicale peut se mettre en relation avec le professionnel de santé concerné si nécessaire. En cas d'absence non excusée du salarié, l'assistante médicale est également chargée de la notifier à l'adhérent.

L'enjeu est d'optimiser la disponibilité des créneaux réservés au suivi médical et de rendre l'adhérent plus participatif dans cette phase.

Objectifs :

Rendre le salarié acteur de son suivi individuel en mettant à disposition des outils pour aider le salarié à honorer ses rendez-vous et permettre à l'adhérent de choisir un créneau adapté à ses contraintes.

Ressources Humaines :

Service adhérent.

Super-administrateurs Logiciel métier.

Equipes pluridisciplinaires.

Descriptif de l'action :

- Définir les différents types de retards ainsi que les conduites à tenir en fonction de l'origine du retard.
- Effectuer des SMS et mails de rappel auprès des salariés 7 jours et 48h avant le rendez-vous.
- Déployer le portail salarié via le logiciel métier avec mise à disposition des convocations.
- Analyser la typologie des rendez-vous sur un planning d'une semaine pour les IST et les médecins et définir le nombre de créneaux par semaine qui pourraient être ouverts à une réservation direct par l'employeurs via le portail adhérent (dans l'ordre de 10 créneaux par semaine par binôme médecin / IST).
- Permettre la prise de rendez-vous pour les visites de VIP initiale, de SIR embauche et de reprise au moyen du portail adhérent (certification AFNOR). Elargir cette organisation aux visites périodiques et SIR intermédiaires.

Moyens :

Logiciel Métier.

Evaluation de l'action :

Taux d'absentéisme en suivi individuel.

Taux de retard en suivi individuel.

Durée prévisionnelle :

4 ans.

Fiche action 2 : Garantir la détection des salariés non déclarés et/ou absent.

Etat des lieux et enjeu :

Les convocations sont générées à partir des déclarations et/ou des demandes des employeurs et des périodicités établies pour les différents types de visites par le logiciel métier. Suite à une absence, le logiciel métier établit une nouvelle date de visite en fonction de la catégorie du salarié à 1, 2, 3 ou 5 ans.

En cas d'absence non excusée, le SPSTI émet une facture complémentaire à titre d'indemnisation.

L'enjeu est de définir une procédure qui permet de recenser les salariés non déclarés et de reprogrammer un rendez-vous pour les salariés absents à leur convocation dans un délai réduit.

Objectifs :

Réduire au maximum le « décrochage médical » des salariés.

Ressources Humaines :

Equipes pluridisciplinaires.
Service adhérent.

Descriptif de l'action :

- Etablir un partenariat avec l'URSSAF pour identifier les salariés non déclarés auprès du SPSTI.
- Systématiser la reconvoation des salariés absents excusés : reprogrammer le rendez-vous lors du contact téléphonique ou mail avec l'employeur.
- Inclure sur le courrier de facturation de l'absence non excusée, une communication sur la nécessité de recontacter le SPSTI dans les plus bref délai pour une nouvelle demande de rendez-vous.
- Poursuivre le renforcement de l'équipe médicale.
- Faire évoluer les délégations en fonction de la législation.

Moyens :

Logiciel métier.
Convention de partenariat URSSAF.

Evaluation de l'action :

Nombre de salariés invisibles (non déclarés auprès du SPSTI).
Taux de reconvoation des salariés absents.
Taux de réalisation des visites des salariés absents.

Durée prévisionnelle :

4 ans

Objectif 4 : Construire une offre spécifique pour la santé des chefs d'entreprise et des indépendants.

Fiche action 1 : Veiller à la bonne santé des dirigeants.

Etat des lieux et enjeu :

La santé du dirigeant fait référence à l'état de santé physique, mental et émotionnel du dirigeant d'une entreprise ou d'une organisation. Elle peut avoir un impact significatif sur la performance globale de l'entreprise. C'est une préoccupation légitime et importante pour Odalía car les dirigeants jouent un rôle essentiel dans la prise de décisions, la gestion des ressources et la mise en place de politiques au sein de l'organisation. Leur santé peut influencer leur capacité à gérer les défis et les crises, ainsi que leur manière de communiquer efficacement avec les employés. Les démarches de prévention pour favoriser la santé du chef d'entreprise sont donc plus que jamais importantes. La loi du 2 août 2021 a confirmé cette ambition en inscrivant le suivi médical des travailleurs indépendants et chefs d'entreprises dans les missions des services de prévention et de santé au travail.

Objectifs :

Veiller à la bonne santé des dirigeants.

Ressources Humaines :

Groupe Projet Santé du Dirigeant.
Service Communication.
Médecins référents santé du dirigeant.
Assistante santé du dirigeant.
Psychologue.

Descriptif de l'action :

- Concevoir une offre spécifique à destination des indépendants et des chefs d'entreprise (examen clinique, examens complémentaires, test mesurant le niveau de stress, bilan sanguin, conseils et orientations) = Offre Premium.
- Lancer une expérimentation de cette offre sur les secteurs de Fréjus - Puget et Sainte Maxime - Saint Tropez.
- Mettre en place une ligne téléphonique, avec un interlocuteur unique, dédiée aux dirigeants.
- Analyser les résultats de l'expérimentation.
- Etablir un partenariat avec un groupe de cliniques privés afin de proposer aux dirigeants un check up complet à réaliser sur une journée = Offre Excellence
- Déployer l'offre Premium et l'offre Excellence sur l'ensemble du Var.

Moyens :

Suivi des dirigeants des 2 secteurs tests attribué à 2 médecins « Référent Santé du dirigeant ».
Convention avec une psychologue de l'UPV pour la prise en charge du suivi Amarok.
Convention de partenariat avec une clinique privée.

Evaluation de l'action :

Résultats de l'enquête de satisfaction réalisée auprès des dirigeants.
Offre Premium : Nombre de consultations réalisées.
Offre Excellence : Nombre de check up réalisés.

Durée prévisionnelle :

2 ans.

Les moyens supports à mettre en œuvre

Politique RH

La politique RH de notre association se donne pour objectif de garantir la disponibilité permanente des compétences nécessaires à notre mission et à la qualité du service rendu aux adhérents.

Pour ce faire, la DRH s'appuie sur plusieurs leviers : Le recrutement, la formation, l'accompagnement des managers et des salariés, la fidélisation du personnel, tout en favorisant un climat social et des conditions de travail propices à l'atteinte des objectifs et à la réalisation des missions.

Le recrutement

Odalía recrute chaque année de nombreux collaborateurs. 53 nouvelles embauches ont été effectuées en 2023.



Dans le cadre des recrutements, une attention particulière est portée aux candidature internes ainsi qu'à la promotion interne.

Horizon 2029 :

- Poursuivre le renforcement des équipes médicales en recrutant 5 médecins du travail.
- Analyser l'impact du nouveau logiciel métier sur notre organisation et sur les besoins éventuels en recrutement.

Formation

Les processus d'intégration et de formation des nouveaux embauchés ont été revus en 2023. Ils feront l'objet d'une évaluation afin de les ajuster si nécessaire. Les nouveaux embauchés bénéficient d'une

formation « Découverte de la santé au travail » sur les missions, le cadre juridique et le fonctionnement des services de santé au travail afin de leur permettre de mieux intégrer leur environnement professionnel.

Pour accompagner l'évolution de chacun tout au long de son parcours au sein d'Odalía, un plan de développement des compétences ambitieux est déployé chaque année : il offre la possibilité à chacun de pouvoir monter en compétence, de développer de nouveaux savoir-faire et savoir-être.

Horizon 2029 :

- Analyser l'impact du nouveau logiciel métier sur notre organisation et proposer des axes de formations spécifiques en fonction de l'évolution nécessaire de certains métiers.

QVCT

La qualité de vie et des conditions de travail constitue un levier primordial de performance en permettant de fidéliser les collaborateurs et d'améliorer leur capacité à accomplir leur mission. Il est crucial pour Odalía de reconnaître cette réalité et de l'incarner activement.

C'est dans cet esprit que nous mettons un accent particulier sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT), une démarche qui englobe à la fois le travail et ses conditions d'exécution. Cette approche vise à instaurer une dynamique innovante, centrée sur l'excellence organisationnelle et le bien-être, contribuant ainsi à la santé des individus et à l'efficacité collective de notre association, Odalía.

Nous sommes déterminés à adopter cette approche holistique, qui se veut à la fois conforme aux réglementations, collaborative et pérenne. Nous sommes convaincus que l'équilibre entre bien-être et efficacité est non seulement possible mais fondamental, et cela commence par un dialogue ouvert et constructif.

Horizon 2029 :

- Réaliser un audit complet de la QVCT au sein d'Odalía afin d'évaluer les perceptions liées au travail.
- Utiliser ces informations pour améliorer nos pratiques managériales, optimiser les conditions de travail et renforcer les relations interprofessionnelles.
- Devenir un acteur de référence en matière de QVCT auprès de nos adhérents.

Intégration du 2STT83

Le 2STT 83, plus connu sous le nom de la Médecine du Travail des transporteurs, a vu son dernier médecin prendre sa retraite fin septembre 2023. La pénurie de médecins du travail aura eu raison de cette association, qui a assuré pendant près de 63 ans, le suivi en santé au travail de plus 3 000 salariés pour une centaine d'entreprises adhérentes. Sous le regard de la DREETS et en accord avec le 2STT 83, Odalía s'est engagée à assurer une continuité de service pour les entreprises de cette branche. En adéquation avec sa dynamique de recrutement, Odalía est parvenue à pérenniser 4 postes : une Assistante Médicale, une ATST en formation (ancienne assistante médicale), une Infirmière en Santé au Travail et un Psychologue du Travail.

Promouvoir une politique responsable et durable

Promouvoir notre nouvelle identité de marque

« ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE ET DE SANTÉ AU TRAVAIL »

Horizon 2029 :

- Devenir une association à mission en inscrivant notre raison d’être ainsi que ses trois axes cruciaux dans nos statuts :
 - Placer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) au centre des préoccupations, garantissant ainsi un climat social favorable et une optimisation de la performance des entreprises.
 - Renforcer notre rôle de conseiller en prévention santé au travail en accentuant les actions de prévention par un renforcement conséquent des équipes médicales et techniques de même qu’en innovant grâce à une offre spécifique pour la santé des dirigeants.
 - Renforcer son engagement RSE en lançant un plan d’actions ambitieux pour contribuer à un avenir meilleur pour la planète, en ligne avec les besoins changeants de la société.
- Développer le sentiment d’appartenance et la cohésion.
- Reconnaître chacun dans sa contribution à notre mission de prévention et de santé au travail.

Mettre en place une démarche globale de Responsabilité Sociétale d’Entreprise

Dans ce contexte de pénurie médicale, il est primordial de fidéliser les professionnels de santé au travail. Il est donc nécessaire de créer un environnement de travail engageant et motivant, notamment en déployant une démarche RSE. Notre environnement change sans cesse et nous invite à nous adapter et nous devons comme toute organisation apporter notre contribution.

Horizon 2029 :

- Construire un nouveau siège social reflétant notre vision et notre engagement en matière de RSE et de bien-être au travail.
- Adapter notre parc immobilier existant pour fournir des locaux fonctionnels et modernes, assurer des conditions d’accueil et de travail optimales tenant compte des exigences nouvelles en matière de développement durable.
- Déployer une politique d’achats écoresponsables intégrant des critères environnementaux et sociaux en plus des questions qualitatives et de prix.
- Réduire l’impact carbone de nos déplacements :
 - Renouveler notre parc automobile en s’orientant vers une motorisation plus verte.
 - Installer des bornes de recharge électrique pour les véhicules.
 - Développer l’usage de la visioconférence afin de limiter les déplacements.
 - Favoriser le covoiturage, le développement de la mobilité douce et l’utilisation des transports en commun.
- Améliorer notre gestion des déchets en optimisant le recyclage :
 - Supprimer les bouteilles d’eau par la mise à disposition de gourdes, de carafes et la multiplication des fontaines à eau.
 - Remplacer nos machines à café à capsules par des machines à café à grains.
 - Réduire notre consommation de papier en digitalisant nos process et recycler le papier.

- Poursuivre le recyclage nos Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.
- Améliorer notre gestion de l'énergie :
 - Réguler les températures de consigne de climatisation et de chauffage sans dégrader les conditions de travail et d'accueil.
 - Poursuivre le plan de remplacement d'éclairage en technologie LED.
 - Améliorer l'isolation de nos bâtiments.
 - Mener une réflexion sur l'installation de panneaux solaires photovoltaïque.
- S'engager dans la sauvegarde des abeilles en installant des ruches sur nos toits.

Concevoir un projet immobilier innovant et écoresponsable

Le siège social d'Odalía est installé à Ollioules depuis 1993. Nos besoins en termes d'espace ont considérablement évolué, nous contraignant à envisager un nouvel emplacement afin de regrouper notre siège et nos 3 centres médicaux de La Seyne-sur-Mer, Ollioules et Sanary-sur-Mer. Ce regroupement nous permettra d'améliorer notre capacité à répondre aux demandes de nos adhérents et de leurs salariés.

Horizon 2029 :

- Construire un nouveau siège social reflétant notre vision et notre engagement en matière de RSE
- Placer la qualité de vie et des conditions de travail au cœur de notre réflexion sur la condition des espaces de travail. Nous pensons que chez Odalía, « on travaille mieux quand on est bien ».

Digitalisation et développement du système d'information

Projets digitaux

La digitalisation du secteur de la santé s'est accélérée ces dernières années. La demande des adhérents et des salariés pour des échanges dématérialisés est en croissance forte. Il est primordial pour Odalía d'opérer cette transformation digitale en intégrant ces évolutions techniques à nos pratiques et en optimisant nos modes opératoires grâce au numérique.

Un poste de responsable de projet digital a été créé en 2024 afin de nous accompagner sur ces projets structurants et essentiels pour notre association qui contribueront à améliorer le service rendu à nos adhérents.

Horizon 2029 :

- Déployer une plateforme e-learning afin de proposer à nos salariés saisonniers une approche ludique, moderne et des contenus renouvelés sur la santé et la prévention au travail. À terme, cette plateforme e-learning pourra également être déployée à l'ensemble des salariés adhérents au travers de contenus ciblés par secteur d'activité ou bien par risques par exemple.
- Réaliser des expériences immersives en réalité virtuelle pour nos actions de prévention auprès de nos salariés. Grâce à l'utilisation de casques de réalité virtuelle nos salariés seront projetés dans un environnement immersif qui leur permettra de « vivre » des situations comme s'ils y étaient et d'apprendre de ces situations. Ce projet sera réalisé en partenariat avec des services de santé au travail de la région PACA Corse et accompagné pour un prestataire spécialisé dans l'utilisation de la réalité virtuelle dans le cadre de l'ingénierie pédagogique. Le responsable projet digital d'Odalía pilote ce projet à l'échelle de la région.

- Déployer le logiciel MAP (Mon Approche Prévention) édité par l'association ADMDP afin d'accompagner les adhérents dans leur démarche de prévention. Ce logiciel permet d'optimiser la rédaction et la digitalisation des livrables les plus importants dans la démarche de prévention (Fiche d'entreprise, Document unique notamment) ce qui nous permettra d'apporter un service efficient et satisfaisant à nos adhérents tout en répondant à nos obligations.
- Initier une acculturation progressive et une intégration dans les pratiques des métiers du service, de l'intelligence artificielle. L'objectif sera de permettre une appropriation de ce nouvel outil émergent afin de nous ancrer comme acteur innovant du secteur de la santé au travail

Logiciel métier

Avec la loi du 2 août 2021 et la définition de l'offre socle, Odalía doit s'inscrire dans une démarche de développement de son système d'information. Le but est notamment de créer des espaces sécurisées et personnalisées pour assurer les services vers les adhérents et les salariés.

Odalía a fait l'acquisition d'un nouveau logiciel métier en 2023. Il doit garantir la capacité de développer une interopérabilité sécurisée et maîtrisée, la prise en compte de nos obligations réglementaires, faciliter notre travail en pluridisciplinarité et donc améliorer la qualité de vie au travail de nos équipes. Il doit permettre à chacun de se concentrer sur des missions à forte valeur ajoutée en facilitant les opérations de saisie et de gestion et faciliter le suivi de l'activité. Il doit également renforcer les conditions d'hébergement des données de santé des salariés et entreprises adhérentes.

L'appropriation de ce nouveau logiciel métier par les équipes sera un enjeu pour toute la période du présent Projet de service. Son déploiement a rencontré des difficultés importantes sur la récupération des données, le paramétrage du logiciel, les réponses aux attendus de notre cahier des charges, la capacité d'analyse statistique de nos données...

Nous progressons peu à peu vers une situation plus stable mais il reste beaucoup de chemin à parcourir pour obtenir le logiciel métier performant, capable de répondre à l'ensemble des exigences réglementaires, que nous espérions.

Horizon 2029 :

- Poursuivre le déploiement, l'amélioration et l'appropriation de notre logiciel métier.
- Améliorer les fonctionnalités du portail adhérent via notre logiciel métier.
- Mettre en place un portail salarié via notre logiciel métier.
- Faire l'acquisition d'un logiciel BI permettant les analyses statistiques des données issues du logiciel métier.

La communication

La communication d'Odalía répond à un objectif global de valorisation de notre SPSTI, de sa mission, de ses équipes et de ses réalisations, et d'accroissement de la culture de prévention par le biais d'une diffusion régulière et ciblée d'informations à l'externe et en interne. Elle utilise :

- Des supports permettant de mettre en forme l'information afin de favoriser sa lisibilité et son accessibilité : vidéos, diaporamas, flyers, e-mail, communiqué de presse...
- Des canaux permettant de transmettre l'information à ses publics cibles et de lui donner une visibilité : site web, newsletters, réseaux sociaux, événements...

La communication externe

À l'externe, notre communication a pour objectif général de valoriser l'association auprès :

- De nos adhérents employeurs ;
- Des salariés des entreprises adhérentes ;
- Des instances représentatives du personnel des entreprises adhérentes ;
- De nos partenaires : pouvoirs publics, Assurance maladie, partenaires en PDP, autres SPSTI...
- Des médias.
- De potentiels nouveaux collaborateurs d'Odalía.

Elle porte sur :

- Notre offre de service,
- Nos compétences en prévention et santé au travail,
- Nos terrains d'actions, nos champs d'intervention au service de la prévention,
- Nos informations et conseils en matière de prévention et de santé au travail.

Nos canaux de communication externe :

- Le site internet : Le site internet d'Odalía a été entièrement revu en 2023 dans le cadre du déploiement de notre nouvelle identité de marque. Il s'adresse à nos 2 cibles principales : employeurs et salariés.
- L'espace adhérent et l'espace salarié : Grâce à notre nouveau logiciel métier, nous avons déployé un nouvel espace adhérent dédié aux employeurs. Un espace réservé aux salariés de nos entreprises adhérentes devrait être opérationnel fin 2024. Ces espaces nous permettront de faciliter les échanges d'information.
- La newsletter prévention et santé au travail : Odalía collabore avec le réseau régional Présanse PACA Corse pour proposer aux adhérents une newsletter afin de mieux intégrer la culture de la prévention au sein des entreprises.
- Les réseaux sociaux : Odalía dispose d'un profil sur Facebook, X, linkedin et Youtube. L'objectif est de recueillir un maximum d'abonnés afin que nos publications touchent un maximum d'inscrits.
- Les événements externes : Les événements, organisés par Odalía ou auxquels nous participons en tant qu'exposant ou intervenant, constituent des moyens de communiquer auprès de nos publics cibles externes.

La communication interne

La communication interne a pour objectif de valoriser Odalía auprès de ses propres salariés et de renforcer leur sentiment d'appartenance :

- En faisant connaître, partager la stratégie et les enjeux d'Odalía, ses objectifs, ses projets transversaux, ses projets d'équipe, ses réalisations...
- En mettant en lumière les compétences et les expertises, les réalisations des équipes...

Elle répond également à un objectif de fidéliser nos collaborateurs et d'en faire des ambassadeurs d'Odalía auprès de professionnels extérieurs.

Nos canaux de communication interne :

- Le logiciel intranet : La gestion documentaire, les comptes rendus de réunions et la veille réglementaire sont diffusés via cet outil.

- Les e-mails ponctuels aux salariés : ce mode de communication est utilisé pour transmettre un message à l'ensemble des salariés.
- Les événements internes : Odalia organise chaque année un séminaire avec l'ensemble de ses salariés. Ce type d'évènement permet de valoriser les collaborateurs, de renforcer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance.
- Le réseau LinkedIn : bien qu'il soit dédié à l'externe, LinkedIn joue un rôle dans la communication interne.
- La newsletter prévention et santé au travail : bien qu'elle soit dédiée à l'externe.

Les ressources financières

Odalía, en tant qu'association est autonome financièrement et ne reçoit aucune subvention : la mission doit être assurée dans un cadre économique sécurisée pour en garantir la continuité.

Cet enjeu est d'autant plus important depuis la réforme qui a modifié le périmètre de l'offre couverte par la cotisation et introduit de potentielles offres complémentaires facturées.

Par ailleurs, la loi du 2 août 2021 prévoit la mise en place d'un encadrement de la cotisation qui pourrait modifier les équilibres de financement.

Le financement est assuré par les adhérents à travers leur cotisation et de potentielles facturations complémentaires. L'équilibre des comptes est un objectif à part entière, poursuivi par le présent Projet de service.

Odalía a mis en place des outils de pilotage et de reporting sur ses coûts. Cette démarche de connaissance fine des coûts des différentes missions permet d'anticiper les futures règles d'encadrement des cotisations et d'appuyer la prise de décision des instances et de la Direction pour définir les tarifs de l'offre complémentaire et de l'offre spécifique.

Afin de favoriser la dynamique de projets et de permettre de rendre un service de qualité, le Projet de service porte des engagements forts en matière d'investissement qui lui permettront d'accompagner les équipes et de les doter de matériels et de conditions de travail adéquates.

La certification

La loi du 2 août 2021 a prévu que chaque SPSTI va devoir faire l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, à l'aide d'un référentiel.

Les objectifs de cette certification sont les suivants :

- Assurer la cohérence, l'efficacité et la qualité des prestations délivrées aux entreprises et à leurs employés.
- Garantir que l'ensemble des services fournis par les SPSTI, ainsi que les processus associés, sont effectués de manière cohérente et efficace.
- Inciter chaque SPSTI à s'engager dans une dynamique de progression continue, d'assurance qualité et de proactivité.

Le 28 août 2023, le référentiel AFNOR SPEC 2217 : certification des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) a été publié.

Trois niveaux de certification sont définis, respectivement pour une durée de deux ans, de trois ans et de cinq ans. Les deux premiers niveaux sont non renouvelables, dans la mesure où seul le niveau trois atteste de façon pérenne de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

Les SPSTI ont jusqu'au 1er mai 2025 pour obtenir leur certification. Pendant ce délai, les agréments arrivant à échéance peuvent être renouvelés.

Odalía va préparer le niveau 1 de certification qui encadre la phase d'engagement des procédures. Il ne peut excéder 2 ans et n'est pas renouvelable. Il atteste de l'engagement du SPSTI par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnel et fonctionnel que le SPSTI a déployé pour répondre aux exigences ainsi que la maîtrise des outils d'évaluation.

Horizon 2029 :

- Obtenir le niveau 1 puis le niveau 2 de certification.
- Préparer l'obtention du niveau 3.

La gestion documentaire

La gestion documentaire d'Odalía vise à organiser l'activité et à harmoniser les pratiques au sein du SPSTI. Des documents sont déjà existants mais il reste un gros travail de formalisation de nos pratiques à réaliser. La diffusion de l'information en interne est à maîtriser.

Odalía a fait l'acquisition d'un logiciel Qualité en 2023 pour la diffusion de cette gestion documentaire.

Horizon 2029 :

- Poursuivre notre démarche d'harmonisation des pratiques en formalisant nos procédures et en les diffusant à l'ensemble des collaborateurs via notre logiciel Qualité.

Evaluation de la qualité du service rendu

Le rapport annuel d'activité

Notre Rapport d'activité dresse, chaque année, le bilan de notre activité globale. Il offre une photographie chiffrée, au 31 décembre de l'année donnée, de nos réalisations en actions sur le milieu de travail, en suivi individuel de l'état de santé des salariés et en prévention de la désinsertion professionnelle, mais aussi de nos adhérents, de nos ressources, de nos finances et des événements qui ont marqué l'année. Il nous permet de réaliser l'état de réalisation de l'ensemble socle de services de l'année écoulée.

Les points d'étape du Projet de service

Les points d'étape du projet de service, établis tous les ans, permettent de mesurer notre avancement et de vérifier l'atteinte de nos objectifs prévus dans le projet de service en cours de mise en œuvre. Le suivi des actions sera effectué via notre logiciel Qualité.

Les points d'étape du CPOM

Odalía réalisera un point d'étape du CPOM chaque année, à compter de la signature de notre futur CPOM.

L'enquête de satisfaction annuelle auprès des adhérents

Odalía réalise annuellement, avec un institut d'étude, une enquête de satisfaction par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de structures adhérentes. Les personnes ciblées par l'enquête sont celles en charge de la gestion de la relation de leur structure avec l'association.

La répartition des questionnaires s'est faite selon plusieurs critères :

- Au prorata des 8 secteurs géographiques.
- Au prorata des 5 tranches de salariés (0 à 4, 5 à 10, 11 à 20, 21 à 50, 51 et plus, Total)

En 2023, l'enquête a été réalisée auprès de 501 structures adhérentes.

Le taux de satisfaction global est de 91% (14% de très satisfait et 77% de plutôt satisfait). C'est une satisfaction mesurée car il y a peu de très satisfait.

La note de satisfaction globale d'Odalía sur une échelle de 0 à 10 est de 7.1. Cette note est correcte sans être pour autant très satisfaisante. 16% donnent une note excellente (9 ou 10) mais 25% donnent une note moyenne ou faible (0 à 6). On se situe dans une forme de neutralité bienveillante, avec peu de critiques dures mais aussi peu de satisfaction extrême.