



# Projet de service

2023/2027

# Le mot du président

Afin de définir ses orientations et ses priorités d'actions pour la période 2023-2027, l'ahi33 – Prévention et Santé au Travail- renouvelle son projet pluriannuel de service.

En 2023, l'ahi33 accompagne plus de 33 000 entreprises dans leurs démarches de prévention et assure le suivi en santé au travail de plus de 335 000 salariés. Plus de 150 professionnels de santé, médecins et infirmiers en santé au travail, et près de 50 préventeurs sont chaque jour aux côtés des entreprises et de leurs salariés pour les conseiller et répondre à leurs questions sur l'évaluation des risques, la prévention et le maintien dans l'emploi.

Le précédent projet de service fut marqué par la crise sanitaire, qui a mis en avant l'implication des acteurs de la santé au travail dans les problématiques de santé publique et de gestion de crise, et qui a démontré leur capacité d'adaptation et d'innovation.

En 2022, de nouveaux textes législatifs et réglementaires sont entrés en vigueur. Ils instaurent une nouvelle structuration de l'offre de service ainsi qu'un processus de certification.

Durant ce projet de service 2023-2027, L'ahi33 s'attachera à répondre aux exigences de ce référentiel, attestant de la cohérence de son organisation et de sa capacité à répondre aux besoins et attentes des adhérents.

Le projet de service 2023-2027 constituera également une période charnière dans l'évolution des outils informatiques à disposition des adhérents, de leurs salariés et des professionnels de l'ahi33. Afin d'améliorer le suivi en santé au travail et la communication avec les différents acteurs de la prévention et de la santé, une nouvelle solution informatique sera déployée pour renforcer le dossier médical en santé au travail et l'intégrer au dossier médical partagé.

Ce nouveau logiciel donnera aux adhérents la possibilité de mieux gérer les visites de leurs salariés et les documents échangés. Il fournira également à chaque travailleur un espace informatique dédié à sa santé au travail.

Les priorités d'action de l'ahi33 s'appuient sur l'offre socle, sur les priorités définies par le Plan Santé Travail (PST) 4, elles-mêmes déclinées au niveau régional dans le PRST4, et sur l'étude des besoins des adhérents et de leurs salariés.

Ces actions s'inscrivent dans la synergie d'un réseau d'acteurs qui concourt à la promotion de la santé au travail, à la prévention des risques et au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Le projet de service 2023-2027 sera dédié, dans la continuité des précédents projets de service, à l'amélioration continue de l'accompagnement en prévention et en santé au travail, toujours dans un souci de proximité, de disponibilité et de dialogue.

**Benoît BELIS**  
Président

Le projet de service de l'ahi33 a été élaboré par la commission medicotechnique sur la période de janvier 2023 à juin 2023.

Le Conseil d'Administration de l'ahi33 – Prévention et Santé au Travail a approuvé à l'unanimité le projet de service lors de la réunion du 18 septembre 2023.

# Sommaire

<b>1</b>	<b>Présentation du service</b>	<b>5</b>
1.1	Les adhérents et leurs salariés	6
1.2	La sectorisation	7
1.3	Les ressources humaines de l'association	9
1.4	Les moyens informatiques	10
<b>2</b>	<b>L'activité du service</b>	<b>11</b>
2.1	L'activité médicale	12
2.2	L'action en entreprise	14
2.3	Le maintien dans l'emploi	14
<b>3</b>	<b>Politiques de santé au travail et besoins des adhérents</b>	<b>15</b>
3.1	La réforme de la santé au travail et mise en place de l'offre socle	16
3.2	PST4 et PRST4	16
3.3	Les besoins des adhérents et l'évaluation de leur satisfaction	17
<b>4</b>	<b>Un projet réalisé en CMT pour répondre à la réglementation et aux besoins des employeurs, des salariés et des travailleurs indépendants</b>	<b>21</b>
4.1	Le cadre de réalisation	22
4.2	De l'offre socle et des PST4/PRST4, vers un schéma cadre du projet de service	22
<b>5</b>	<b>Les axes prioritaires</b>	<b>24</b>
5.1	Le suivi de santé des travailleurs	25
5.2	Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle	30
5.3	L'évaluation des risques et le conseil en entreprise	33
5.4	Le pilotage prévention et santé en entreprise	38



# Présentation du service

<b>1.1</b> Les adhérents et leurs salariés	4
<b>1.2</b> La sectorisation	6
<b>1.3</b> Les ressources humaines de l'association	8
<b>1.4</b> Les moyens informatiques	10

# 1.1 Les adhérents et leurs salariés

Au 31 décembre 2022, l'ahi33, Service de Prévention et Santé au Travail regroupe :

**33 083 entreprises adhérentes**



## 1.1.1 Répartition par taille d'entreprise

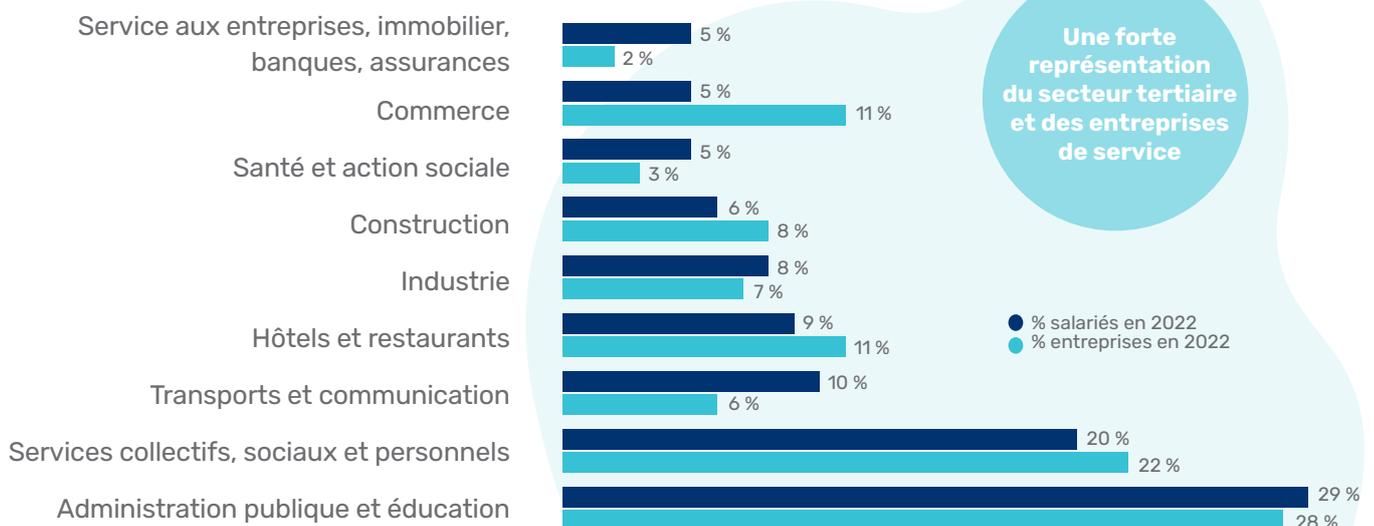
Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 81,0 % des adhérents et leurs effectifs 25,9 % des effectifs déclarés.

En contrepartie, les entreprises de plus de 50 salariés représentent seulement 3,5 % des adhérents mais regroupent 42,0 % des salariés déclarés à l'ahi33.



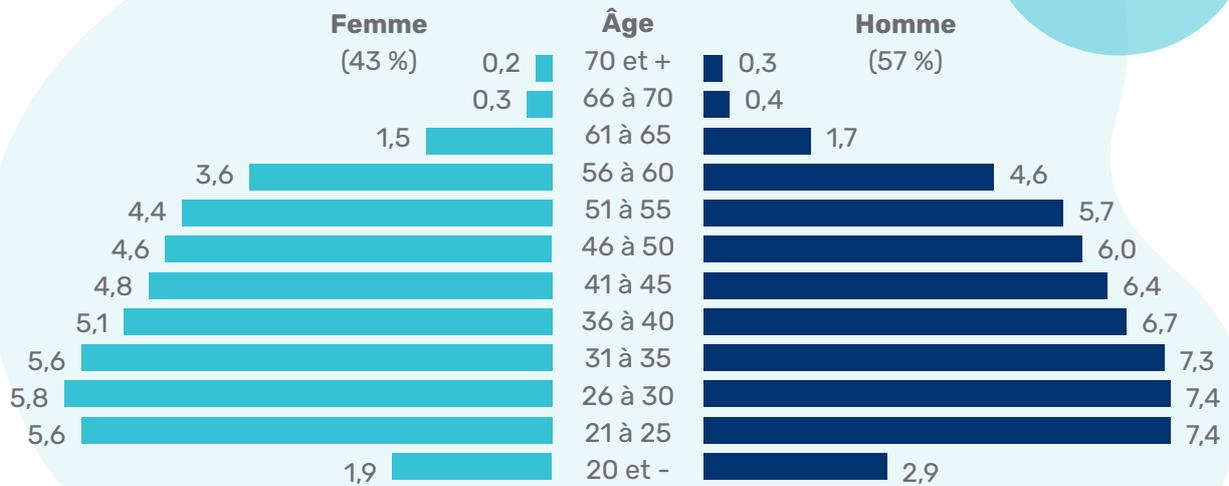
## 1.1.2 Répartition par secteurs d'activité

Répartition des adhérents et des salariés suivis par l'ahi33 par secteur d'activité



## 1.1.3 Les salariés suivis

Répartition par âges et par sexe de la population suivie par l'ahi33 en 2022 (en %)



Un tiers des effectifs suivis ont plus de 45 ans, soit l'âge de « mi-carrière »

## 1.2 La sectorisation

### 1.2.1 12 secteurs géographiques

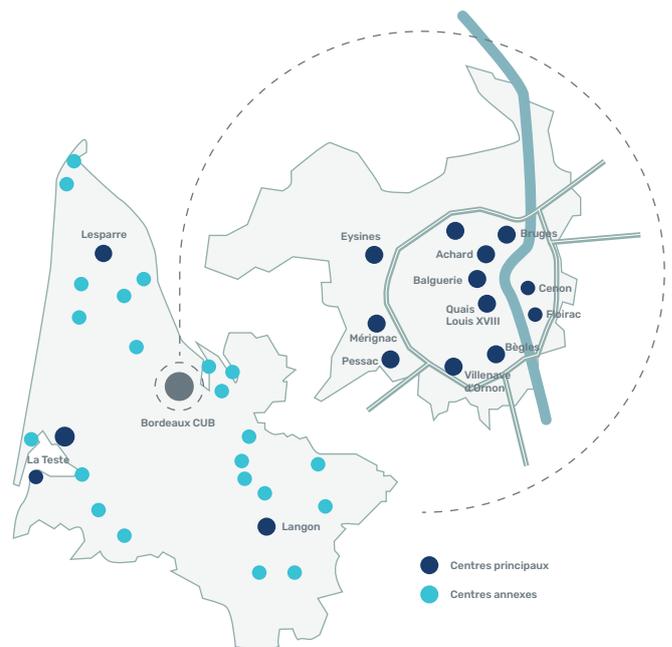
L'activité de l'ahi33 se répartit en 12 secteurs géographiques, possédant chacun des ressources dédiées. Ces secteurs couvrent l'ensemble du département de la Gironde, à l'exception du Blayais et du Libournais.

La métropole bordelaise concentre la majorité des entreprises suivies par l'ahi33. Les entreprises hors de cette zone se concentrent autour des grandes villes du département (Langon, Arcachon, Lesparre).

Face à l'étendue du département de la Gironde, l'ahi33 entretient et développe son maillage de centres fixes et de centres secondaires pour recevoir ses bénéficiaires dans les meilleures conditions possibles tout en favorisant la proximité géographique.

En 2022, l'ahi33 compte 16 centres de visite ouverts chaque jour de la semaine (centres fixes), 18 centres annexes, 3 unités mobiles et 396 cabinets médicaux en entreprise dans lesquels les professionnels de santé se déplacent pour consulter.

Cette stratégie permet à l'ahi33 de fournir un service homogène à l'ensemble de ses adhérents et de leurs salariés, quelle que soit leur zone d'implantation.



### Chiffres clés

<b>16</b> Centres fixes ahi33	<b>396</b> Centres annexes (+ « domiciles »)	<b>18</b> Centres d'appoint	<b>3</b> Unités mobiles
----------------------------------	---	--------------------------------	----------------------------

Cette volonté de proximité maximale avec les entreprises et les salariés s'est traduite ces dernières années par le développement de nouveaux centres fixes (La Teste, Biganos, Lesparre) et par l'agrandissement de centres déjà existant pour répondre à l'évolution des exigences d'accueil (Bruges, Mérignac, Bordeaux Balguerie, Bordeaux Quai Louis XVIII, Bègles, Cenon, Floirac, Eysines...).

Secteur géographique	Centres fixes	Médecins du travail, collaborateurs et spécialistes	Infirmiers en santé au travail	Assistant en santé au travail	Adhérents suivis en 2022	Salariés déclarés en 2022
1. Arcachonnais	• La Teste • Biganos	5	3	1	2627	20468
2. Bègles - Bazas	• Bègles • Langon	9	4	2	3168	30827
3. Bordeaux centre nord	• Bordeaux Balguerie	11	4	1	2870	26489
4. Bordeaux centre Sud	• Bordeaux Quai Louis XVIII	8	4	2	3815	30879
5. Bordeaux Margaux	• Bordeaux Achard	9	4	1	1896	27371
6. Bruges - Le Verdon	• Bruges • Lesparre	8	4	2	2620	25151
7. Cenon - Cubzac	• Cenon	8	5	2	2797	30156
8. Floirac - Entre 2 Mers	• Floirac	7	4	2	2427	28448
9. Eysines - Carcans - Hourtin	• Eysines	9	5	2	3489	29173
10. Mérignac - Lacanau	• Mérignac	8	4	2	2042	30569
11. Pessac Nord Bassin	• Pessac	7	5	2	2865	31097
12. Talence Belin-Beliet	• Villenave d'Ornon	8	4	2	2467	25659
Total		97	50	21	33083	336287

**60 secrétaires** et **23 agents** d'accueil sont répartis sur les centres fixes pour organiser les visites en santé au travail, orienter employeurs et salariés, accueillir les visiteurs dans les centres de visite.

**22 intervenants** en prévention des risques professionnels sont répartis sur les secteurs géographiques pour conseiller les employeurs dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

## 1.2.2 Les lieux de consultation

12 % des entreprises  
7 % des salariés

2 % des entreprises  
18 % des salariés

L'ahi33 propose des modalités de visites médicales adaptées aux contraintes de chaque entreprise adhérente.

La plupart des visites sont organisées **en centres fixes**.

Le suivi est également réalisé :

- **dans des centres secondaires**, plus proches des lieux de travail,
- **dans des cabinets médicaux au sein de l'entreprise**, lorsque des locaux compatibles sont disponibles et que les modalités d'organisation le permettent,
- **sur camions dispensaires**.

Les lieux de visites sont convenus avec chaque entreprise pour répondre au mieux à ses attentes, en fonction des moyens disponibles et des besoins d'organisation.

Une majorité d'entreprises dont les salariés effectuent les visites en centre fixe

83 % des entreprises  
71 % des salariés

2 % des entreprises  
4 % des salariés

## 1.3 Les ressources humaines de l'association

### 1.3.1 Les compétences présentes au sein du service

En 2022, l'ahi33 rassemble 316 professionnels au service de la prévention dans les entreprises adhérentes :

- **Médecins du travail** chargés de coordonner et d'animer une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de santé et d'intervenants en prévention des risques.
- **Médecins collaborateurs et internes** qui conseillent les entreprises et assurent le suivi des salariés, en délégation du médecin du travail
- **Infirmiers diplômés d'État** en santé au travail qui effectuent certaines visites, dans un cadre de délégations réglementaires, et apportent des conseils aux entreprises pour la prévention des risques.
- **Intervenants en prévention** des risques professionnels et assistants en santé au travail chargés de conseiller les entreprises pour l'évaluation des risques professionnels et la prévention des risques (primaires et secondaires).
- **Secrétaires et agents d'accueil** qui accueillent et orientent salariés et employeurs, dans les centres de visite et au téléphone.
- **Personnels des services support** (direction, comptabilité, ressources humaines, service juridique, communication, informatique, moyens généraux).

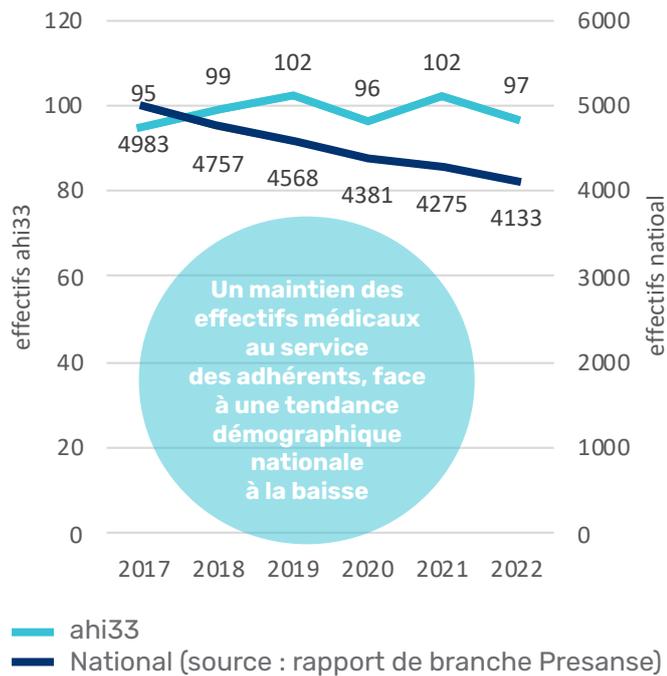
Tous ces intervenants concourent au suivi de santé au travail et au maintien dans l'emploi de l'ensemble des salariés, chefs d'entreprise et travailleurs indépendants suivis par les médecins de l'association.



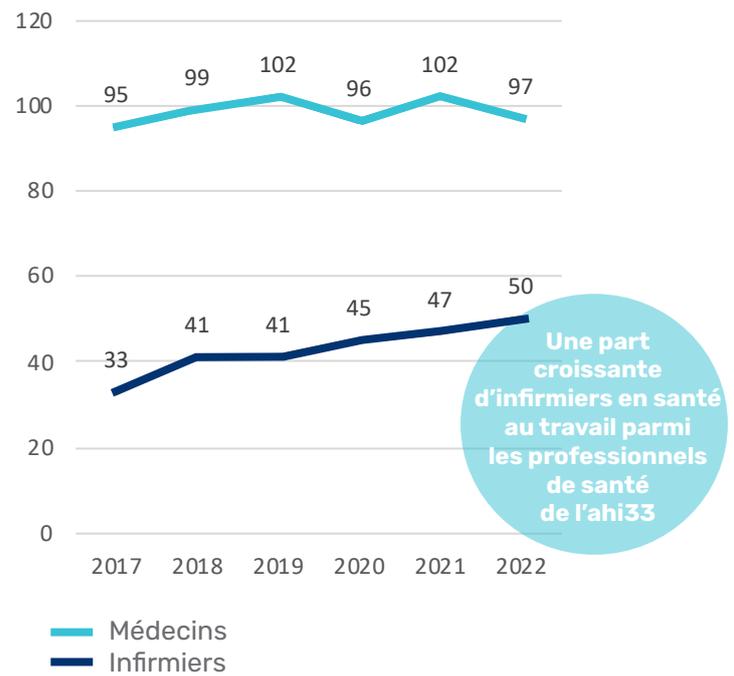
### 1.3.2 Évolution des effectifs

Métier	2017	2022	Évolution
Médecins du travail	79	91	+2,1 %
Médecins collaborateurs	15	4	
Médecins spécialistes	1	2	
Infirmiers en santé au travail	33	50	+ 51,5 %
Assistants santé travail	18	21	+ 16,7 %
Secrétaires médicaux	56	60	+ 7,1 %
Chauffeurs secrétaires	3	2	- 33,3 %
Agents d'accueil	21	23	+ 9,5 %
IPRP	12	22	+ 83,3 %
Services administratifs et supports	32	41	+ 28,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>270</b>	<b>316</b>	<b>+ 17,0 %</b>

## Évolution comparée des effectifs de médecins du travail à l'ahi33 et au niveau national



## Évolution des effectifs de professionnels de santé de l'ahi33 sur la période 2017-2022



### 1.3.3 La formation des professionnels de l'ahi33

181 salariés de l'ahi33 ont profité d'au moins une formation professionnelle en 2022. Ces formations permettent le développement et l'actualisation des connaissances pour répondre aux besoins des adhérents et pour maintenir un service au plus proche de leurs attentes :

- **Risques et approches spécifiques** à certains secteurs d'activité,
- **Risques émergents**,
- **Nouvelles propositions** de service...

83,8 %  
des salariés ont  
suivi au moins  
une formation  
en 2022

	2022
Médecins	62
Infirmiers en santé au travail	33
Secrétaires et agents d'accueil	31
Intervenants en santé au travail	35
Administratifs et fonctions support	20

## 1.4 Les moyens informatiques

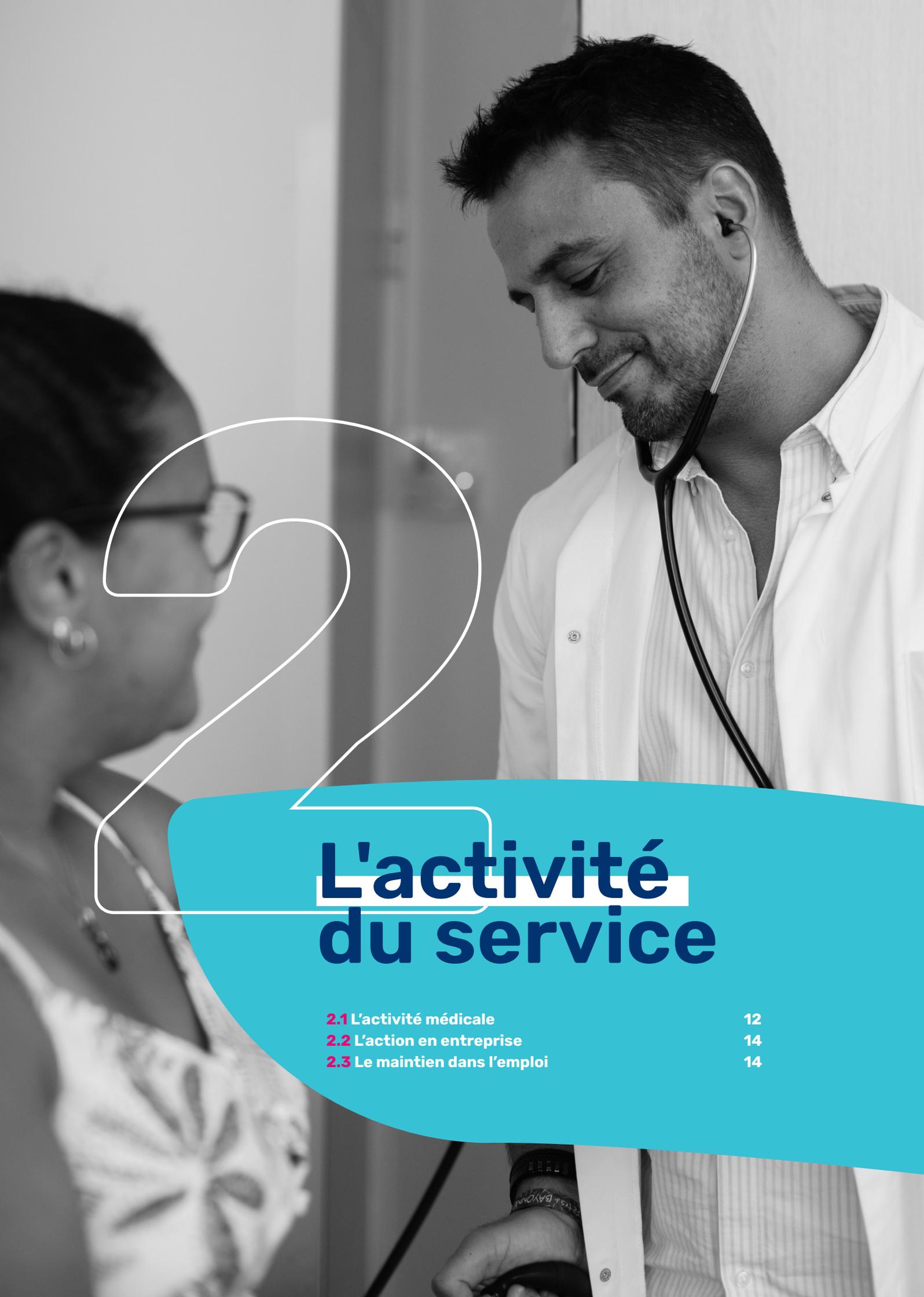
Depuis 2015, l'ahi33 dispose d'une suite logicielle permettant la saisie, le stockage et l'utilisation des données relatives au suivi médical de chaque salarié :

- **La gestion** des données médicales dans les meilleures conditions de sécurité et de confidentialité,
- **La traçabilité** des expositions professionnelles,
- La réalisation d'**études épidémiologiques**.

Le logiciel permet également la gestion des informations relatives à la santé et la prévention en entreprise grâce au dossier d'entreprise regroupant

les synthèses des actions d'évaluation des risques menées par l'ahi33 et les conseils en prévention dispensés par les équipes de santé au travail.

De nouvelles exigences liées aux outils informatiques découlent des évolutions réglementaires de 2022 et engendreront des travaux au sein de ce projet de service.



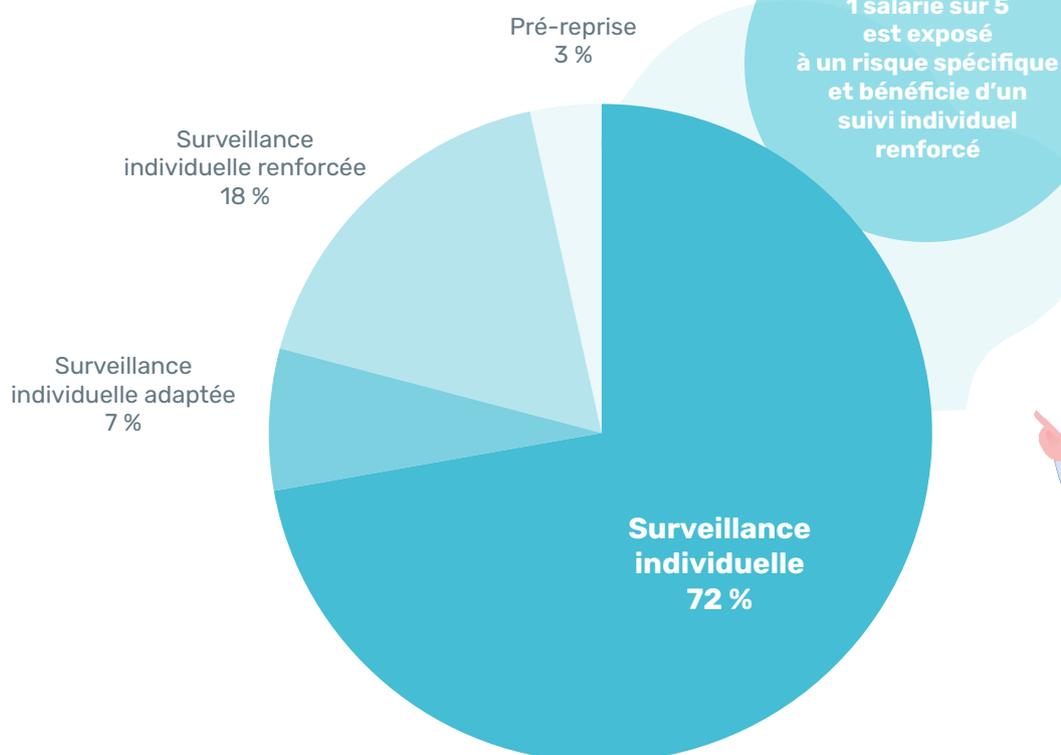
# L'activité du service

<b>2.1</b> L'activité médicale	12
<b>2.2</b> L'action en entreprise	14
<b>2.3</b> Le maintien dans l'emploi	14

## 2.1 L'activité médicale

### 2.1.1 Les catégories de suivi

#### Répartition des effectifs suivis en 2023 selon la catégorie de surveillance



### 2.1.2 Évolution des visites entre 2017 et 2022 :

Type de visites	2017	2022	Évolution
Visites initiales	62 182	94 238	+ 51,6 %
Visites périodiques	69 163	46 420	- 32,9 %
Visites de pré-reprise	6 598	13 428	+ 103,5 %
Visites de reprise	20 307	18 729	- 7,8 %
Visites occasionnelles	14 004	22 170	+ 58,3 %
Entretien éligibilité à la visite de fin de carrière	-	15	
Visite mi-carrière	-	668	
Visite de fin de carrière	-	110	
<b>TOTAL</b>	<b>172 254</b>	<b>196 896</b>	<b>+ 14,3 %</b>

Une forte augmentation des visites initiales, de pré-reprise et occasionnelles entre 2017 et 2022

## 2.1.3 Les délégations de visite et l'évolution des IDEST

Les médecins du travail ont la possibilité de déléguer la réalisation de visites d'information et de prévention ainsi que les visites de reprise aux infirmiers en santé au travail.

En 2022, 30,5 % des visites ont été réalisées par des infirmiers en santé au travail (16,7 % en 2017).

**30,5 %**  
des visites  
ont été réalisées  
par des infirmiers  
en santé au travail  
en 2022

Type de visites	Par le Médecin	Par l'Infirmier	TOTAL
Visites initiales	53 519	40 719	94 238
Visites périodiques	28 188	18 232	46 420
Visites de pré-reprise	13 428	0	13 428
Visites de reprise	19 352	495	18 729
Visites occasionnelles	22 170	0	22 170
Entretien éligibilité à la visite de fin de carrière	9	6	15
Visite mi-carrière	143	525	668
Visite de fin de carrière	110	0	110
<b>TOTAL</b>	<b>136 919</b>	<b>59 977</b>	<b>196 896</b>

Ces visites réalisées par les infirmiers en santé au travail ont donné lieu à :

- **1476 reconvoctions** avec le médecin du travail,
- **1887 signalements** au médecin du travail.

## 2.1.4 Les conclusions de visite

Conclusions médicales hors intérimaires	
Document de fin de visite sans proposition d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste	141 719
Document de fin de visite avec proposition d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste	20 470
Inapte	1613
Inapte sans possibilité de maintien en emploi (pas de reclassement à chercher)	1600
Recommandations d'aménagement et d'adaptation du poste de travail, de préconisations de reclassement ou de formation professionnelle	3 420
Ne peut occuper son poste temporairement	1631

**40,3% des visites sont autres qu'initiales et périodiques dont :**

- 9,8% de pré-reprise
- 30% de reprises et occasionnelles



**24,4 % des visites suite orientations de l'infirmier donnent lieu à des recommandations**

**17,5 % des visites donnent lieu à des recommandations**

**35,5 % des visites de reprises donnent lieu à des recommandations**

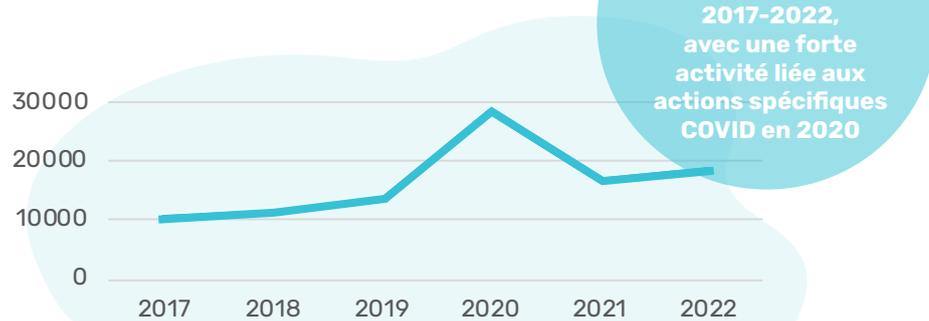


## 2.2 L'action en entreprise

### 2.2.1 Bilan des actions en milieu de travail

Les actions en milieu de travail regroupent les actions d'évaluation des risques et de conseil en prévention menées dans les entreprises par les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

#### Évolution du nombre d'actions en milieu de travail de 2017 à 2022



	Nombre d'actions
2022	18 505
2021	16 812
2020	28 353
2019	13 672
2018	11 525
2017	10 480

Un effort maintenu pour tendre vers la réalisation des fiches d'entreprise pour l'ensemble des adhérents

### 2.2.2 Les fiches d'entreprise

L'ahi33 développe les compétences internes afin de remplir les objectifs en termes de réalisation des fiches d'entreprise.

Les équipes de santé au travail développent la fiche d'entreprise pour en faire un outil participant au pilotage de la prévention en entreprise, pouvant servir de tremplin pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques.

	2017	2022
Entreprises avec fiche d'entreprise	40 %	52,6 %
Entreprises sans fiche d'entreprise	60 %	47,4 %

## 2.3 Le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle sont en permanence au cœur des préoccupations de l'ensemble des professionnels de santé et intervenants de l'ahi33 : chaque action vise à sensibiliser et à conseiller pour limiter les conséquences éventuelles de l'activité de travail sur la santé et l'employabilité actuelle et future des individus. Cela se traduit par un dialogue au cours des visites, une documentation à l'attention des salariés et des employeurs ou encore par des actions en milieu de travail pour adapter les moyens et l'organisation et ainsi limiter les incidences sur la santé.

Face à des situations de santé particulières, les démarches de prévention primaire peuvent être insuffisantes pour garantir le maintien dans l'emploi d'un salarié.

La contribution de l'ahi33 consiste alors à :

- **Accompagner** chaque individu vers une issue permettant la réalisation d'une activité professionnelle dans des conditions de santé satisfaisantes.
- **Conseiller** chaque entreprise pour maintenir à son poste ou dans l'entreprise chacun de ses salariés.

Le dépistage précoce de ces situations est un enjeu du suivi de santé au travail. La rapidité de prise en charge à la suite du dépistage est une nécessité pour rechercher des solutions de maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle.

SAME est la cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi de l'ahi33. Elle accompagne employeurs et salariés dans leurs démarches de prévention de désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, par le biais d'informations individuelles et collectives, ou encore d'accompagnement individuel pour permettre à chacun de poursuivre un projet professionnel adapté.



# Politiques de santé au travail et besoins des adhérents

- 3.1** La réforme de la santé au travail et mise en place de l'offre socle 16
- 3.2** PST4 et PRST4 16
- 3.3** Les besoins des adhérents et l'évaluation de leur satisfaction 17



## 3.1 La réforme de la santé au travail et la mise en place de l'offre socle

La nouvelle réglementation en santé au travail définit 3 niveaux d'offre de service :

- **L'offre socle** : un ensemble de prestations défini par la Loi, que chaque service doit proposer à ses adhérents en contrepartie de la cotisation.
- **L'offre complémentaire** : la possibilité de proposer d'autres services facultatifs, facturables en supplément de l'adhésion, et accessible sur demande par les adhérents.
- **L'offre spécifique** : une offre dédiée spécifiquement aux travailleurs indépendants dans le cadre d'une adhésion volontaire.

À la parution de la réforme, **l'ahi33 a décidé d'inclure l'ensemble des services proposés dans l'offre socle : tous les services de l'ahi33 sont donc accessibles aux adhérents en contrepartie de leur cotisation.**

L'offre complémentaire pourra être développée par la suite, selon les demandes et les besoins des adhérents et de leurs salariés.

## 3.2 PST4 et PRST4

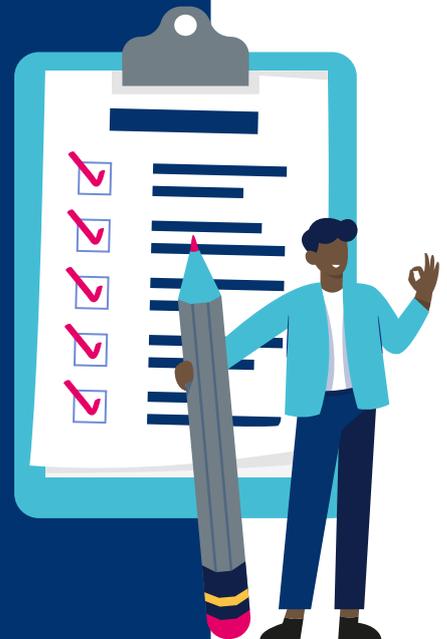
Le plan santé travail 4 (PST4) est le fruit d'un travail de co-construction entre l'État, la Sécurité sociale, les organismes de prévention et les partenaires sociaux. **Il regroupe les orientations nationales pour la prévention et la santé au travail.**

Le Plan régional de santé au travail 4 (PST4) est une déclinaison locale formulée par le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT).

Ces plans déterminent les axes de travail et les actions prioritaires des acteurs de la santé au travail.

Ils ont été établis autour de principes qui guident les démarches de prévention et de santé au travail :

- La primauté de la logique de la prévention par rapport à la logique de réparation
- La promotion d'une approche positive de la santé
- Le dialogue social autour des conditions de travail
- La prévention de la désinsertion professionnelle et accompagnement des salariés vulnérables

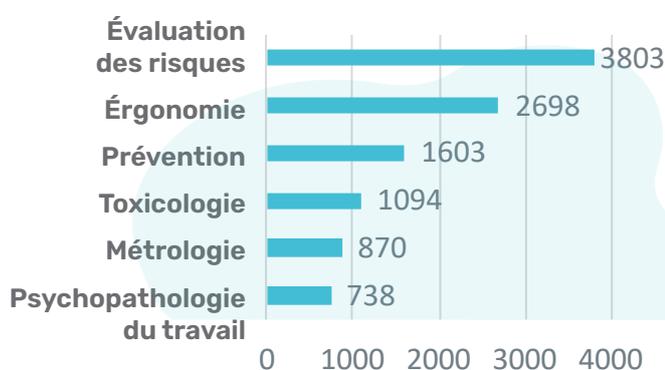


## 3.3 Les besoins des adhérents et l'évaluation de leur satisfaction

### 3.3.1 Recueil des risques et besoins

Chaque année, lors des déclarations d'effectifs, les adhérents à l'ahi33 sont sollicités pour déclarer les risques présents dans leur entreprise ainsi que leurs besoins concernant les compétences pluridisciplinaires. Ces informations constituent un indicateur des problématiques rencontrées en entreprise. Elles permettent le déploiement des moyens et la mise en place des actions nécessaires pour répondre aux préoccupations santé-travail des adhérents et de leurs salariés.

#### Nombre d'entreprises déclarant au moins un besoin dans la spécialité en 2022



**Les besoins exprimés par les adhérents** corroborent les priorités du Plan Santé Travail : l'évaluation des risques est la préoccupation la plus présente parmi les adhérents. L'érgonomie est le deuxième besoin exprimé par les adhérents de l'ahi33 (prévention des TMS, aide à la conception pour sensibiliser à la prise en compte de l'activité réelle et des risques professionnels en amont des processus de conception).

Parmi les **risques identifiés dans les entreprises par les employeurs**, les contraintes (travail sur écran, postures, déplacements, manutention, stress,...) sont les plus fréquemment cités comme présents dans l'entreprise.

Le risque chimique est quantitativement moins évoqué mais attire notre attention face à la gravité des dommages potentiels : 1012 entreprises déclarent l'utilisation de produits cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques.

#### Entreprises déclarant des risques selon les familles de risque en 2022



## Analyse par secteur d'activité :

Plus de 8 adhérents sur 10 déclarent la présence d'au moins un risque dans leur entreprise.  
Les risques déclarés évoluent en fonction des secteurs d'activité.

### Pourcentage d'adhérents déclarant l'existence de risques dans leur entreprise selon les secteurs d'activité en 2022 :

Secteur d'activité	Adhérent déclarant au moins 1 risque (quelle que soit la catégorie)	Détail des risques déclarés :						
		Risques physiques	Risques chimiques	dont CMR	Risques infectieux ou parasitaires	Contraintes	Risques d'accidents	Autres Risques
Tous secteurs réunis	81,2 %	34,0 %	18,5 %	4,1 %	6,2 %	79,2 %	36,2 %	11,5 %
1. Commerce	82,4 %	40,3 %	25,1 %	6,4 %	8,7 %	80,6 %	44,7 %	17,8 %
2. Service aux entreprises, immobilier, Banques, Assurances	81,0 %	34,1 %	18,4 %	3,7 %	5,5 %	78,9 %	35,9 %	10,6 %
3. Construction	81,8 %	33,3 %	17,4 %	3,7 %	5,9 %	79,8 %	34,5 %	10,0 %
4. Services collectifs, sociaux et personnels	82,6 %	32,8 %	16,9 %	2,8 %	5,0 %	80,3 %	35,9 %	10,5 %
5. Industrie	81,1 %	32,0 %	16,3 %	3,2 %	5,6 %	78,6 %	32,8 %	9,3 %
6. Hôtels et restaurants	79,8 %	30,3 %	16,2 %	3,5 %	5,8 %	78,1 %	32,4 %	9,7 %
7. Santé et action sociale	81,1 %	31,7 %	13,7 %	3,9 %	6,7 %	78,4 %	31,0 %	8,2 %
8. Transports et communications	80,6 %	29,7 %	14,2 %	3,0 %	4,7 %	78,4 %	31,1 %	8,1 %
9. Administration publique et Éducation	82,1 %	30,6 %	14,9 %	2,6 %	4,8 %	80,3 %	32,8 %	7,6 %

### Pourcentage d'adhérents déclarant un besoin en pluridisciplinarité dans leur entreprise selon les secteurs d'activité en 2022 :

Secteur d'activité	Adhérent déclarant au moins un besoin (quelle que soit la spécialité)	Détail des besoins en pluridisciplinarité déclarés par les adhérents					
		Toxicologie	Ergonomie	Métrologie	Évaluation des risques	Prévention	Psychologie du travail
Tous secteurs réunis	22,5 %	4,5 %	11,0 %	3,5 %	15,5 %	6,5 %	3,0 %
1. Commerce	18,1 %	3,3 %	7,7 %	2,9 %	13,3 %	4,7 %	2,4 %
2. Service aux entreprises, Immobilier, Banques, Assurances	20,8 %	2,9 %	12,2 %	2,4 %	13,5 %	5,7 %	3,2 %
3. Construction	29,0 %	7,1 %	11,1 %	4,9 %	21,2 %	7,8 %	2,0 %
4. Services collectifs, sociaux et personnels	25,7 %	4,0 %	13,0 %	4,0 %	19,1 %	5,7 %	3,7 %
5. Industrie	25,3 %	8,6 %	12,9 %	7,4 %	16,4 %	9,6 %	4,1 %
6. Hôtels et restaurants	20,9 %	3,7 %	6,9 %	1,4 %	15,7 %	5,9 %	1,7 %
7. Santé et action sociale	32,3 %	6,6 %	20,3 %	4,7 %	20,9 %	10,5 %	6,0 %
8. Transports et communications	29,5 %	8,5 %	13,7 %	5,6 %	15,8 %	14,0 %	4,1 %
9. Administration publique et Éducation	28,8 %	4,0 %	17,7 %	8,3 %	20,1 %	11,9 %	4,2 %

L'analyse des données selon les secteurs d'activité permet à l'ahi33 d'adapter ses moyens et sa communication, pour proposer aux adhérents les services les plus pertinents selon leurs besoins et les risques présents dans leurs entreprises

## Analyse par secteur géographique

### Pourcentage d'adhérents déclarant l'existence de risques dans leur entreprise selon les secteurs géographique en 2022 :

	Adhérent déclarant au moins 1 risque (quelle que soit la catégorie)	Détail des risques déclarés						
		Risques physiques	Risques chimiques	dont CMR	Risques infectieux ou parasitaires	Contraintes	Risques d'accidents	Autres Risques
Tous secteurs réunis	81,2 %	34,0 %	20,8 %	4,1 %	6,2 %	79,2 %	36,2 %	11,5 %
1 – Arcachonnais	79,5 %	36,4 %	22,3 %	3,9 %	6,5 %	77,1 %	37,6 %	9,3 %
2 – Bègles - Bazas	81,5 %	36,1 %	21,8 %	4,1 %	5,4 %	79,3 %	40,9 %	12,2 %
3 – Bordeaux centre nord	79,7 %	25,5 %	15,5 %	3,0 %	6,0 %	77,4 %	22,5 %	6,2 %
4 – Bordeaux centre Sud	77,9 %	24,2 %	12,8 %	1,5 %	5,1 %	76,4 %	21,6 %	4,5 %
5 – Bordeaux Margaux	81,7 %	34,5 %	22,4 %	4,5 %	7,1 %	80,4 %	41,3 %	16,8 %
6 – Bruges - Le Verdon	84,1 %	36,9 %	23,4 %	4,9 %	6,9 %	81,9 %	38,8 %	12,3 %
7 – Cenon - Cubzac	81,6 %	38,0 %	23,7 %	6,3 %	5,9 %	79,6 %	42,4 %	15,3 %
8 – Floirac – Entre 2 Mers	83,8 %	37,7 %	23,8 %	4,9 %	6,3 %	81,3 %	41,8 %	14,6 %
9 – Eysines – Carcans - Hourtin	84,3 %	41,7 %	25,7 %	4,8 %	6,8 %	82,4 %	44,7 %	13,7 %
10 – Mérignac - Lacanau	83,3 %	33,0 %	20,6 %	5,3 %	7,4 %	82,0 %	38,7 %	13,6 %
11 – Pessac Nord Bassin	82,6 %	36,0 %	21,4 %	4,9 %	6,2 %	80,3 %	38,4 %	13,8 %
12 – Talence Belin-Beliet	82,5 %	38,3 %	25,3 %	4,4 %	8,6 %	80,6 %	38,7 %	15,0 %

### Pourcentage d'adhérents déclarant un besoin en pluridisciplinarité dans leur entreprise selon les secteurs géographiques en 2022 :

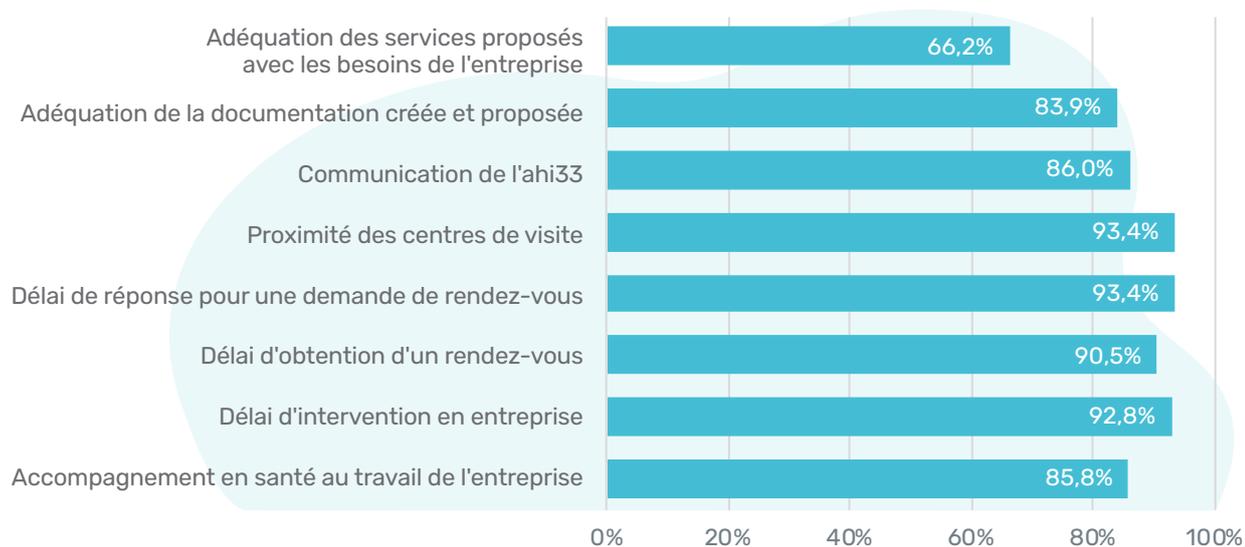
	Adhérent déclarant au moins 1 besoin (quelle que soit la spécialité)	Détail des besoins en pluridisciplinarité déclarés par les adhérents					
		Toxicologie	Ergonomie	Métrologie	Evaluation des risques	Prévention	Psychologie du travail
Tous secteurs confondus	22,5 %	4,5 %	11,0 %	3,5 %	15,5 %	6,5 %	3,0 %
1 – Arcachonnais	21,8 %	4,3 %	9,8 %	3,9 %	14,5 %	5,4 %	2,1 %
2 – Bègles - Bazas	23,4 %	4,7 %	11,3 %	3,5 %	16,6 %	6,8 %	3,1 %
3 – Bordeaux centre nord	22,5 %	3,3 %	11,2 %	3,1 %	14,5 %	6,3 %	2,5 %
4 – Bordeaux centre Sud	20,3 %	3,5 %	9,7 %	2,7 %	14,2 %	5,9 %	3,1 %
5 – Bordeaux Margaux	22,0 %	4,5 %	11,0 %	3,6 %	15,1 %	6,7 %	2,9 %
6 – Bruges - Le Verdon	22,4 %	4,9 %	11,0 %	3,6 %	14,8 %	7,5 %	3,0 %
7 – Cenon - Cubzac	22,5 %	5,8 %	11,6 %	4,3 %	16,1 %	6,5 %	3,5 %
8 – Floirac – Entre 2 Mers	22,7 %	4,4 %	11,6 %	3,9 %	15,6 %	6,8 %	3,7 %
9 – Eysines – Carcans - Hourtin	22,5 %	4,3 %	10,9 %	3,3 %	16,1 %	6,4 %	2,9 %
10 – Mérignac - Lacanau	24,2 %	4,8 %	12,8 %	3,2 %	16,3 %	6,6 %	3,5 %
11 – Pessac Nord Bassin	22,9 %	5,2 %	11,2 %	4,5 %	15,5 %	7,0 %	3,0 %
12 – Talence Belin-Beliet	23,2 %	4,3 %	10,1 %	3,6 %	16,8 %	6,8 %	2,5 %

### 3.3.2 Bilan de l'enquête adhérents

Selon une enquête réalisée de 2018 à 2022 auprès des adhérents de l'ahi33 (13,4 % de taux de réponse), 78,5 % des entreprises considèrent que l'équipe pluridisciplinaire participe au bon fonctionnement de l'entreprise.

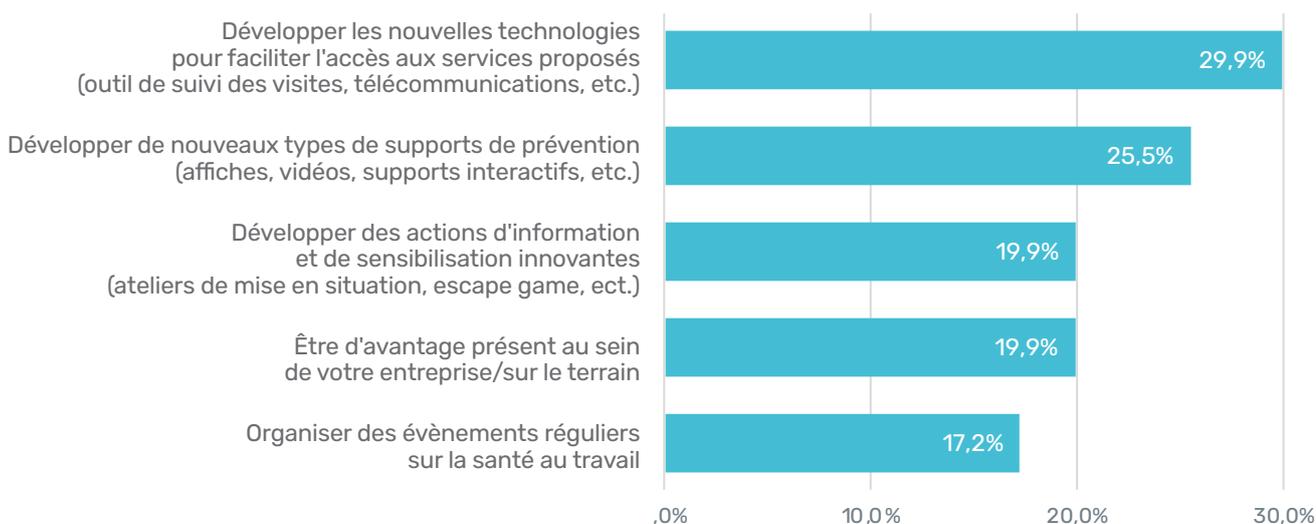
La majorité des adhérents exprime une satisfaction vis-à-vis des services proposés et mis en œuvre par l'ahi33 :

#### % d'entreprises se déclarant satisfaites des actions de l'ahi33



**Cette enquête met également en évidence les attentes des adhérents concernant les actions prioritaires qu'ils souhaiteraient voir mises en place. L'ahi33 s'appuie sur ces témoignages pour développer son offre de service.**

#### Selon les adhérents, les actions prioritaires à mettre en place par l'ahi33 afin de les accompagner au mieux dans le futur





# Un projet réalisé en CMT

pour répondre à la réglementation et  
aux besoins des employeurs, des salariés  
et des travailleurs indépendants

<b>4.1</b> Le cadre de réalisation	22
<b>4.2</b> De l'offre socle et des PST4/PRST4, vers un schéma cadre du projet de service	22

## 4.1 Le cadre de réalisation

**Le projet de service 2023-2027 a été réalisé par la commission médicotechnique (CMT) de l'ahi33-Prévention et santé au travail.**

Composition de la commission médicotechnique :

- Le Directeur Général de l'association
- 2 médecins coordonnateurs
- 12 médecins du travail délégués de secteurs
- 7 infirmiers en santé au travail
- 2 intervenants en prévention des risques professionnels
- 3 assistantes en santé au travail
- 2 secrétaires médicales
- 1 agent d'accueil

La commission médicotechnique a été organisée en 3 sous-commissions thématiques pour proposer des actions prioritaires qui ont ensuite été débattues, amendées et validées en commission plénière :

- Sous-commission « suivi de la santé des travailleurs »
- Sous-commission « maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle »
- Sous-commission « évaluation des risques et conseil en entreprise »

Durant la durée de validité du projet de service, ces sous-commissions auront pour mission de suivre l'avancement des priorités du service en participant à l'évaluation des différentes actions menées.

Le projet de service a été approuvé à l'unanimité par le Conseil d'Administration le 18 septembre 2023.

## 4.2 De l'offre socle et des PST4/PRST4, vers un schéma cadre du projet de service

### Offre socle

- **3 axes :**
  - La prévention des risques professionnels
  - Le suivi individuel de l'état de santé
  - La prévention de la désinsertion professionnelle
- **Des outils et des services** à disposition des adhérents, notamment pour la communication avec l'ahi33 et pour l'évaluation des risques

### Plan santé travail 4 et Plan régional santé travail 4 :

- **1 axe transversal :**
  - Lutter contre les accidents du travail graves et mortels
- **4 axes stratégiques**
  - Prévention primaire et culture de prévention
  - Désinsertion et usure professionnelle et maintien dans l'emploi
  - Défi d'aujourd'hui et de demain
  - Pilotage et gouvernance

### Besoins et attentes

identifiés auprès des adhérents et des professionnels de l'ahi33

- **Un recueil annuel de données auprès des adhérents pour connaître :**
  - Les risques présents dans leur entreprise
  - Les besoins exprimés en termes d'offre de service
- **Une enquête annuelle auprès des adhérents**

## Commission médicotechnique

### Un projet de service :

- répondant à l'offre socle, aux stratégies nationales et régionales de prévention et aux besoins des adhérents,
- organisé autour d'un objectif global de lutte contre les accidents du travail graves et mortels et de la promotion de la culture de prévention,
- structuré en 3 axes opérationnels et 1 axe transversal, déclinés en objectifs puis en actions.

# Schéma cadre du projet de service de l'ahi33

**Lutter contre des accidents du travail graves et mortels**

**Favoriser la culture de prévention**



## **Suivi de la santé des travailleurs**

### **Objectif 1**

Disponibilité et proximité

### **Objectif 2**

Communication et espace numérique

### **Objectif 3**

Contribution à la santé publique



## **Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle**

### **Objectif 4**

Accompagnement des travailleurs

### **Objectif 5**

Contribution au réseau PDP



## **Évaluation des risques et conseil en entreprise**

### **Objectif 6**

Documentation, information et sensibilisation

### **Objectif 7**

Outils pour les employeurs

### **Objectif 8**

Présence en entreprise



## **Pilotage prévention et santé en entreprise**



### **Objectif 9**

Connaissance des adhérents

### **Objectif 10**

Outils métiers

### **Objectif 11**

Gestion des compétences et des carrières

### **Objectif 12**

Responsabilité Sociétale d'entreprise



# Les axes prioritaires

<b>5.1</b> Le suivi de santé des travailleurs	25
<b>5.2</b> Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle	30
<b>5.3</b> L'évaluation des risques et le conseil en entreprise	33
<b>5.4</b> Le pilotage prévention et santé en entreprise	38

Les axes prioritaires pour la période de 2023 à 2027 sont définis en cohérence avec **la réglementation, les orientations nationales et régionales** de la santé au travail et les besoins exprimés par les adhérents de l'ahi33.

Chaque axe prioritaire contribue à la **prévention des risques graves et mortels** en entreprise et participe à l'instauration d'une **culture de prévention**, grâce au suivi de l'état de santé, aux sensibilisations, aux conseils et aux documentations fournis par les équipes de santé au travail et à l'accompagnement dans l'évaluation et la prévention des risques.

## 5.1 Le suivi de santé des travailleurs

Le suivi de santé des travailleurs est adapté aux particularités des individus et des situations de travail.

Les enjeux :

- La détection précoce des difficultés de santé collectives et individuelles
- La transmission des messages de prévention
- L'identification des besoins spécifiques pour le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle

Les travailleurs, dans leur activité de travail, au cours de leur carrière, sont exposés à différents risques nécessitant une surveillance et une traçabilité des expositions adaptées.



### Objectif 1 **Disponibilité et proximité des équipes**

#### **Le suivi en santé au travail par les professionnels de santé**

Les visites de suivi de santé sont réalisées par un professionnel de santé, médecin ou infirmier en santé au travail selon les catégories de surveillance. La composition des équipes de santé au travail évolue : une collaboration permanente et des délégations de tâche sont mises en place au sein de ces équipes.

L'ahi33 engage les efforts nécessaires pour maintenir les effectifs de médecins du travail et développer la présence d'infirmiers diplômés en santé au travail au sein des équipes pluridisciplinaires. Cette politique sera reconduite sur le projet de service 2023-2027 afin d'assurer

les visites en santé au travail avec la meilleure efficacité, qu'elles soient réglementaires ou à la demande.

#### **Les nouvelles visites créées par la loi du 2 août 2021**

La loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application créent de nouvelles visites ou motifs de rencontre entre le salarié, l'employeur et l'ahi33 :

- Création des visites de mi-carrière et de fin d'exposition
- Modifications des modalités d'organisation des visites de reprise et pré-reprise
- Rendez-vous de liaison

La mise en place de ces visites constitue un enjeu fort du maintien dans l'emploi et du suivi de santé post-exposition.

#### **La continuité d'une politique immobilière basée sur la proximité et la qualité d'accueil**

Face à la hausse du nombre d'adhérents et de salariés suivis, l'ahi33 adapte ses moyens pour maintenir et améliorer les conditions d'accueil dans les centres fixes et dans les centres annexes.

L'association intègre cette exigence de proximité et de qualité d'accueil dans sa stratégie de développement, afin que les visites en santé au travail et les examens complémentaires puissent être réalisés dans les meilleures conditions possibles.

## Action 1 Maintenir le niveau de suivi médical et intégrer les nouvelles modalités de visite

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer l'efficacité du suivi médical grâce aux délégations de visites aux différents professionnels de santé</li> <li>• Maintenir les effectifs de professionnels de santé</li> <li>• Engager les mutations organisationnelles permettant le maintien d'un suivi de santé de qualité répondant aux exigences réglementaires</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion autour des modalités de délégation des visites aux infirmières en santé au travail :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimisation des visites actuellement déléguables</li> <li>• Concertation autour de l'extension des délégations légales et proposition d'expérimentations dans un cadre concerté avec les autorités de la santé au travail (exemple : visites initiales SIR)</li> <li>• Contribution des infirmiers en santé au travail aux visites non déléguables</li> </ul> </li> <li>• Évolution de la composition et de l'organisation des équipes de santé au travail pour maintenir et renforcer l'efficacité du suivi médical (Hypothèse d'organisation : développer des équipes autour d'un trinôme « médecin du travail-infirmiers en santé au travail-secrétaire médical »)</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan du suivi médical</li> <li>• Évolution des effectifs et de l'organisation des équipes</li> </ul>	

## Action 2 Poursuivre l'amélioration continue des conditions d'accueil des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants en visite

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir une implantation géographique des centres de visite au plus près des adhérents</li> <li>• Améliorer continuellement les conditions d'accueil de visite afin de répondre aux besoins et attentes des adhérents et de leurs salariés :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagements des cabinets médicaux</li> <li>• Conditions de réalisation des examens complémentaires</li> <li>• Horaires d'ouverture...</li> </ul> </li> <li>• Veiller aux organisations du travail pour fournir le meilleur accueil dans les centres de visite</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la sectorisation des équipes de santé au travail pour consolider la relation et la communication entre les équipes de santé au travail et les entreprises</li> <li>• Répartir les efforts et les moyens humains, mobiliers et immobiliers pour conserver et renforcer la proximité avec les adhérents</li> <li>• Renforcer la proposition d'offre de téléconsultation</li> <li>• Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité aux services proposés par l'ahi33 (téléconsultation, création de centres de visite, aménagements des centres de visite, centres de consultation mobiles, horaires d'ouverture des centres...)</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Couverture géographique des centres de visite</li> <li>• Enquête auprès des bénéficiaires</li> </ul>	

## Action 3 Mise en place de l'offre de service aux indépendants

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser une offre de service en prévention et en santé au travail à destination des travailleurs indépendants</li> <li>• Promouvoir le rôle du service de prévention et la santé au travail auprès des travailleurs indépendants</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et proposer une offre de service spécifique aux indépendants</li> </ul> <p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhésions de travailleurs indépendants</li> <li>• Orientations des travailleurs indépendants</li> </ul>
---	--



## Objectif 2 **Communication et espaces numériques**

### **La contribution du dossier médical en santé au travail au dossier médical partagé**

La contribution de la santé au travail à la santé publique passe par des interactions nécessaires entre le dossier médical en santé au travail et le dossier médical partagé. Ces échanges de données nécessitent des évolutions des pratiques et l'utilisation de références communes telles que des thésaurus harmonisés ou encore l'utilisation de l'identification nationale de santé (INS).

### **La création d'un espace numérique dédié à chaque adhérent et d'un espace réservé à chaque salarié**

Dans un souci d'amélioration des communications entre les services de prévention de santé au travail et leurs bénéficiaires, le portail adhérent doit évoluer et intégrer un outil de gestion documentaire facilitant les échanges entre l'équipe de santé au travail et l'entreprise.

Un espace réservé à chaque salarié doit également être créé afin de faciliter les échanges et renforcer la traçabilité des expositions.

## Action 1 **Mettre à disposition un « espace salarié » et un « espace adhérent » à destination des bénéficiaires de l'ahi33**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Faciliter l'accès à l'information pour les bénéficiaires de l'ahi33</li><li>Faciliter les échanges entre l'ahi33 et ses bénéficiaires</li><li>Renforcer la traçabilité des expositions</li><li>Faciliter l'accès aux services proposés par l'ahi33 (contacts, prises de rendez-vous...)</li></ul>		<b>Réalizations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Création d'un espace personnel pour chaque salarié permettant l'accès à l'historique des expositions et aux informations individualisées de prévention et de santé, l'échange de documents avec le médecin du travail, ainsi que la demande de visite médicale</li><li>Création d'un espace individuel pour chaque entreprise permettant la planification et l'historisation des visites, l'historisation des démarches de prévention et des conseils donnés, les échanges de documents, la diffusion des messages de prévention</li></ul>
<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Statistiques d'utilisation des nouvelles modalités de communication</li><li>Enquête auprès des bénéficiaires</li></ul>		

## Action 2 **Renforcer l'interopérabilité et faciliter le partage des données grâce à l'utilisation des thésaurus**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Harmoniser les modalités de saisies pour renforcer les possibilités d'études transversales au sein de l'ahi33</li><li>Exploiter des formats de données compatibles avec la réalisation d'étude de santé publique</li><li>Garantir aux salariés et aux employeurs une traçabilité de leurs données d'exposition grâce à des formats de données répondant aux exigences d'interopérabilité</li></ul>	<b>Réalizations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Renforcement de l'utilisation des thésaurus au sein des outils métier pour l'identification des situations professionnelles, la traçabilité des expositions professionnelles, le suivi médical et la réalisation d'études transversales</li><li>Contribution aux réflexions institutionnelles sur le choix des thésaurus et les modalités d'utilisation</li></ul>
<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Dispositifs mis en place répondant aux exigences d'interopérabilité</li><li>Contributions aux réflexions institutionnelles et interservices sur la question de l'interopérabilité</li><li>Suivi de la saisie des informations thésaurisées</li></ul>	

## Action 3 Promouvoir des outils numériques pour la prise de rendez-vous et la gestion des visites

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Améliorer l'autonomie des bénéficiaires dans leurs démarches de programmation des rendez-vous</li><li>• Limiter l'absentéisme aux visites en améliorant la flexibilité de la prise de rendez-vous</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proposition d'un outil de prise de rendez-vous « autonome » pour les employeurs adhérents et leurs salariés</li><li>• Développement des modalités de contacts entre l'ahi33 et les salariés des entreprises adhérentes, pour gérer les rendez-vous (rappels, modifications...), communiquer des informations préalables à la visite ou encore transmettre les documents de fin de visite</li></ul>
<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Statistiques relatives aux modalités de prises de rendez-vous</li></ul>	

## Objectif 3 Contribution à la santé publique

### La participation aux campagnes de vaccination

Chaque année, les professionnels de santé de l'ahi33 participent à la vaccination contre la grippe saisonnière et contre les affections liées aux expositions professionnelles.

La loi du 2 août 2021 permet la contribution des médecins du travail à la politique vaccinale et à des actions de dépistage. Dans la continuité de la mobilisation face à l'épidémie de la Covid-19, et dans le but de poursuivre l'amélioration de la couverture vaccinale, une réflexion sera menée dans le cadre du PST sur la prescription de vaccins par les médecins du travail.

### La sensibilisation des publics aux questions de santé publique

Le PRST4 encourage le développement d'une approche partagée de la santé (santé publique, santé au travail, santé-environnement) : il s'agit d'approcher diverses problématiques de façon transversale afin d'améliorer la prévention et la prise en charge individuelle.

Parmi les thèmes prioritaires : la santé cardiovasculaire, les activités physiques et sportives en milieu professionnel, les addictions en milieu professionnel, les épisodes de canicules, mais également certains risques chimiques (amiante, pesticides...) à l'interface de la santé au travail, publique et environnementale ou les effets de certaines pollutions (sols, air intérieur) sur la santé des travailleurs.



### La lutte contre les addictions en milieu professionnel

La lutte contre les addictions en milieu professionnel est une mission légale des services de prévention et de santé au travail. Cette priorité, déjà présente au sein des précédents plans nationaux et régionaux, reste aujourd'hui d'actualité. Selon une enquête réalisée en septembre 2020 et publiée par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca), l'isolement et la charge de travail liés à la crise de la Covid-19 ont joué un rôle dans la hausse des consommations de substances psychoactives.

L'identification des addictions et des facteurs susceptibles de les influencer, et le développement des actions visant à favoriser la prévention en entreprise s'inscrivent dans la politique de l'ahi33 depuis les deux précédents projets de service.

### La participation aux enquêtes transversales de santé

Les professionnels de santé de l'ahi33 réalisent le suivi de santé au travail de plus de 330 000 salariés. Ces visites sont l'occasion de recueillir, dans le strict respect du secret médical, des informations sur l'état de santé de la population au travail.

## Action 1 Promouvoir la vaccination professionnelle et extra-professionnelle (grippe, Covid, etc.)

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir la transmission de pathologies en milieu professionnel</li> <li>• Participer à l'amélioration de la couverture vaccinale nationale</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information, conseil et accompagnement sur les questions de vaccination selon les situations professionnelles et les profils individuels</li> <li>• Réflexion autour de l'amélioration de la saisie du carnet vaccinal dans le logiciel métier</li> <li>• Relais des campagnes d'information nationales</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participations aux politiques de vaccination</li> </ul>	

## Action 2 Développer les actions de sensibilisation et de dépistage en santé publique

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les publics suivis par l'ahi33 aux thématiques de santé publique (activité physique et sportive, tabac, addictions, risque cardiovasculaire)</li> <li>• Développer les modes de communication et les outils innovants de sensibilisation</li> <li>• Encourager l'accès aux dépistages</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information et orientation vers les bilans de santé de la CPAM</li> <li>• Participation aux campagnes nationales de santé publique</li> <li>• Diffusion d'outils de sensibilisation diversifiés</li> <li>• Réalisation de campagnes d'examens complémentaires de dépistages spécifiques pour des publics à risque</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participations aux actions de santé publique</li> <li>• Suivi des préconisations et orientations médicales</li> </ul>	

## Action 3 Promouvoir en interne la participation aux enquêtes (EVREST, SUMER...)

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmenter le taux de participation aux enquêtes</li> <li>• Participer au recueil d'informations sur l'état de santé de la population au travail</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation à la conception et à la saisie des enquêtes nationales</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicateur de participation aux enquêtes</li> </ul>	



## 5.2 Maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle

### Objectif 4 **L'accompagnement des travailleurs en situation et à risque de désinsertion professionnelle**

#### **La mise en place d'une cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi**

L'ahi33 développe un service d'aide au maintien dans l'emploi (SAME) piloté par un médecin du travail et composé de compétences pluridisciplinaires. Les objectifs de cette structure interne consistent à favoriser la détection précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle, à accompagner les individus concernés pour permettre leur maintien dans l'emploi et à conseiller les employeurs face aux situations rencontrées dans leur entreprise.

#### **L'information et la documentation des salariés et des employeurs**

Face à des situations dans lesquelles le maintien dans l'emploi est compromis, employeurs et salariés peuvent se trouver démunis. L'information et la documentation créées et diffusées par l'ahi33 ont pour objectifs de renseigner les publics sur les possibilités existantes face à des situations pouvant sembler sans solution. Ces supports encouragent à prendre contact avec l'équipe de santé au travail pour initier des démarches de maintien dans l'emploi le plus précocement possible.

#### **Le service d'assistance sociale de l'ahi33**

Depuis une dizaine d'années, l'ahi33 propose aux adhérents et à leurs salariés un service d'assistance sociale pour les informer et faciliter leurs démarches lorsque ces derniers se trouvent confrontés à des situations de maintien dans l'emploi ou de risque de désinsertion professionnelle.



### Action 1 **Renforcement du repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle**

#### **Objectifs**

- Mettre en place des outils de dépistage précoce du risque de désinsertion professionnelle utilisables lors des visites
- Développer la documentation à disposition des professionnels de santé afin d'améliorer la prise en charge et le repérage du risque de désinsertion professionnelle
- Améliorer le repérage de la désinsertion professionnelle à l'occasion des actions pluridisciplinaires menées dans les entreprises

#### **Critères d'évaluation**

- Utilisation des questionnaires
- Documentations et supports créés et/ou diffusés par l'ahi33
- Action en milieu de travail ciblant la prévention de la désinsertion professionnelle

#### **Réalisations envisagées**

- Développement de questionnaires à score pour détecter les situations à risque de désinsertion professionnelle et orienter les salariés
- Création d'outils pour les professionnels de santé afin d'améliorer la prise en charge des individus à risque de désinsertion professionnelle
- Diffusion de documentations spécifiques dans les centres, en entreprises et sur les médias ahi33
- Étude prospective de la prévention de la désinsertion professionnelle (salariés avec proposition d'aménagement)



## Action 2 Promouvoir et pérenniser la cellule SAME

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Améliorer l'accessibilité des bénéficiaires au service d'aide au maintien dans l'emploi</li> <li>• Développer la visibilité des actions de la cellule</li> <li>• Élargir le champ des compétences présentes au sein de la cellule SAME afin d'en améliorer le fonctionnement</li> </ul>	<p><b>Réalizations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégration d'un chargé de mission maintien dans l'emploi</li> <li>• Publicité et communication autour de la cellule SAME :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création et diffusion de documentations d'information sur le fonctionnement de la cellule</li> <li>• Promotion des actions réalisées au service des salariés et des entreprises</li> <li>• Harmonisation des processus internes pour développer le recours à la cellule SAME</li> <li>• Développement des prises en charge et accompagnements individuels des travailleurs</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnements pris en charge par la cellule SAME</li> </ul>	

## Action 3 Harmoniser les pratiques des professionnels de santé pour garantir le meilleur accompagnement face à un risque de désinsertion professionnelle

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les formations des professionnels de santé</li> <li>• Partager des retours d'expérience</li> <li>• Sensibiliser les professionnels de l'ahi33 sur le maintien dans l'emploi</li> <li>• Mettre à disposition des outils et de la documentation</li> <li>• Réaliser une veille réglementaire et technique</li> </ul>	<p><b>Réalizations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement des modalités de réalisation de la visite de mi-carrière</li> <li>• Diffusion de documentations internes relatives au maintien dans l'emploi</li> <li>• Réflexion sur la contribution des membres de l'équipe pluridisciplinaire (notamment infirmiers) au sein des processus de maintien dans l'emploi</li> <li>• Développement de formations internes pour harmoniser les connaissances des équipes pluridisciplinaires sur les dispositifs de maintien dans l'emploi</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visites de mi-carrières réalisées</li> <li>• Formations des équipes</li> <li>• Documents mis à disposition</li> </ul>	

## Objectif 5 La contribution au réseau PDP

L'ahi33 se positionne dans un réseau d'acteurs qui concourent à la prise en charge des personnes nécessitant un accompagnement dans leur démarche de maintien dans l'emploi. L'ahi33 collabore avec l'AGEFIPH, la CARSAT, la CPAM, CAP EMPLOI, l'UEROS ou encore Mon Conseiller en Évolution Professionnelle, pour orienter les salariés et leur proposer les meilleures solutions permettant de maintenir une activité professionnelle.

### Action 1 Développer les partenariats pour la prévention de la désinsertion professionnelle

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fluidifier le parcours de maintien dans l'emploi en améliorant la coordination et les échanges d'informations entre l'ahi33 et les partenaires</li><li>• Améliorer, pour nos bénéficiaires, la lisibilité des dispositifs d'aide au maintien dans l'emploi et le rôle des différents intervenants (identifier les partenaires et leurs missions)</li><li>• Renforcer l'implication de l'ahi33 dans les processus de repérage et de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en précisant ses missions auprès des partenaires</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcement de la diffusion et de l'utilisation des outils proposés par les acteurs des réseaux de maintien dans l'emploi</li><li>• Pérennisation et développement des partenariats</li><li>• Relais d'information pour les dispositifs mis en place par les acteurs contribuant à la prévention de la désinsertion professionnelle</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Collaborations avec les acteurs de la PDP</li><li>• Participations aux campagnes d'informations ou d'actions multi-partenariales</li><li>• Conventions partenariales</li></ul>

### Action 2 Favoriser le dépistage précoce et renforcer l'efficacité de la prise en charge en améliorant la communication avec les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle

 <b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Développer la connaissance des dispositifs d'aide auprès des employeurs, des salariés et des indépendants grâce à différents médias</li><li>• Développer la communication avec les médecins du parcours de soin</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Création de documentation à l'attention des employeurs et des salariés</li><li>• Développement des actions de sensibilisation (réunions, webinaires...)</li><li>• Réflexion sur le renforcement des collaborations avec les professionnels de santé extérieurs à l'ahi33</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Documentation créée</li><li>• Actions de sensibilisation mises en place</li><li>• Orientations suite aux visites en santé au travail</li></ul>

## 5.3 L'évaluation des risques et le conseil en entreprise

L'ahi33 accompagne ses adhérents dans leurs démarches de prévention, pour évaluer les risques et apporter des solutions de prévention des risques pour la santé.

Les équipes de santé au travail s'attachent à sensibiliser aux risques présents dans les entreprises et aux méthodes de prévention existantes.

### Objectif 6 **Documentation, information et sensibilisation**

#### Des sensibilisations proposées sur différentes modalités

Les événements survenus depuis 2020 ont été l'occasion de développer de nouvelles modalités de contact avec les adhérents. Les outils informatiques ont également évolué pour proposer des réunions à distance avec des conditions de réalisation très satisfaisantes. Si les échanges directs restent privilégiés, les communications via webinaires ont pris une véritable place dans l'offre de service proposée par l'ahi33. Cette modalité de réunion permet de réunir plus rapidement des publics plus nombreux qui n'auraient pas forcément pu se libérer pour assister à une réunion en présentiel. Cette forme de réunion limite les contraintes de déplacements ainsi que le temps durant lequel les salariés sont indisponibles sur leur poste de travail. Face au succès de ces webinaires, l'ahi33 développera l'éventail thématique des propositions de webinaire durant ce projet de service.

#### Des méthodes de sensibilisation innovantes

Face à l'évolution des pratiques et des attentes du public suivi, l'ahi33 est engagée dans le développement de nouveaux outils de sensibilisation basés



sur le mode de la « gamification » en intégrant des messages de prévention au sein d'activités ludiques.

Après le déploiement d'un « escape game » dédié au risque chimique, l'ahi33 s'engage pour le prochain projet de service à rechercher de nouvelles applications à cette communication au sein de processus ludiques, particulièrement adaptés aux publics les plus jeunes.

#### Des campagnes thématiques de prévention

L'expérimentation de campagnes de prévention a permis d'en

vérifier l'impact positif et de s'assurer de l'intérêt des adhérents de l'ahi33 pour ces événements thématiques. L'ahi33 renouvellera les campagnes de communication et de prévention pour promouvoir la prévention des risques désignés prioritaires par le PST4, le PRST4 et pour répondre aux préoccupations des adhérents.

#### Des actions auprès des organismes de formation

L'ahi33 développe ses actions auprès des organismes de formation, afin d'initier une culture de prévention dès la formation professionnelle.

## Action 1 Organiser des campagnes de prévention ciblées, par secteur d'activité et/ou par thématique de risque

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmettre des messages ciblés de prévention primaire aux adhérents et à leurs salariés</li> <li>• Promouvoir la culture de prévention en entreprise</li> <li>• Renforcer les propositions d'actions de prévention auprès des entreprises adhérentes</li> <li>• Proposer des actions de prévention primaire à chaque entreprise au moins tous les 4 ans</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des événements ponctuels autour de la prévention de risques spécifiques (exemple : risque routier, addiction, risque chimique)</li> <li>• Contribuer aux campagnes de prévention nationales (exemple : journée nationale de l'audition, semaine de la qualité de vie au travail)</li> </ul>
	<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés et entreprises sollicités et/ou ayant participé</li> <li>• Événements associant les équipes de l'ahi33</li> </ul>

## Action 2 Développer les webinaires et le e-learning

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer et sensibiliser les employeurs et salariés aux risques en entreprise</li> <li>• Fournir un accès permanent à une base de connaissance structurée relative à la prévention des risques en entreprise</li> <li>• Proposer des actions de prévention primaire à chaque entreprise au moins tous les 4 ans</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constituer une bibliothèque de sensibilisations structurée selon les risques et les secteurs d'activité</li> <li>• Mettre à disposition des adhérents un calendrier de webinaires leur permettant l'accès aux sensibilisations tout au long de l'année</li> <li>• Renforcer la création et la diffusion des supports d'information e-learning mis à disposition par l'ahi33 et ses partenaires</li> </ul>
	<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Événements proposés</li> <li>• Catalogue des sensibilisations et des supports d'information mis à disposition</li> <li>• Bilan des actions auprès des bénéficiaires</li> </ul>

## Action 3 Développer de nouveaux outils de sensibilisation

<p><b>Objectifs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des outils de sensibilisations variés et innovants, compatibles avec les attentes et les contraintes des adhérents et de leurs salariés (types de médias, formats, durées...)</li> <li>• Diffuser des outils qui s'appuient sur la gamification pour transmettre les messages de prévention</li> </ul>	<p><b>Réalisations envisagées</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des supports d'information vidéo sur la prévention des risques</li> <li>• Fournir des outils de sensibilisation axés sur la notion de gamification (escape game, jeux de carte, quiz...)</li> <li>• Axer la stratégie de sensibilisation sur un renforcement des modalités interactives (utilisation de logiciels de présentation spécifiques, élargissement des quiz...)</li> <li>• Refondre le site internet pour valoriser les outils de prévention en entreprise</li> </ul>
<p><b>Critères d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Évolution du catalogue des sensibilisations</li> <li>• Diffusion des nouveaux outils</li> <li>• Enquête auprès des bénéficiaires</li> </ul>	

## Objectif 7 **Outils pour l'employeur**

### L'accompagnement à l'élaboration du document unique

Le document unique d'évaluation des risques, mis en œuvre en 2001, est un document obligatoire, élaboré par l'employeur, qui résulte de l'évaluation des risques dans l'entreprise. Les obligations liées à ce document ont évolué en 2021 avec :

- l'obligation de centralisation dans un outil informatique national
- l'exigence de formalisation d'un plan d'action ajusté selon les effectifs présents dans l'entreprise.

Ces nouvelles exigences renforcent le rôle de conseil de l'ahi33 et le besoin d'accompagnement des employeurs par les équipes de santé au travail.

Le projet de service 2023/2027 est l'occasion pour l'ahi33 de poursuivre le développement et l'adaptation de ses outils à disposition des employeurs (formations, outils informatiques, méthodologies d'accompagnement) afin de les aider et les accompagner dans leurs démarches.

### Les ressources spécifiques aux risques pour les employeurs

Face à des risques spécifiques, les employeurs ont besoin de réponses précises et circonstanciées. L'ahi33 développe continuellement son pôle de préventeurs spécialisés et propose des outils spécifiques à des risques tels que le risque chimique ou le risque amiante. Ces outils évoluent et se développent selon l'évolution des connaissances et les besoins des adhérents. Le projet de service 2023/2027 sera également l'occasion de créer ou diffuser de nouveaux outils face à des risques auxquels les adhérents et leurs salariés seront confrontés.



### Action 1 **Mettre en place et développer l'outil "Mon Document Unique" à l'ensemble des équipes**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rendre disponible un outil numérique pour tous les adhérents</li><li>• Faciliter la rédaction du DUERP pour l'employeur</li><li>• Faciliter le dialogue autour des risques professionnels entre l'équipe de santé au travail et les adhérents</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mettre l'outil « Mon document unique » (MDU) à disposition de l'ensemble des adhérents de l'ahi33</li><li>• Informer et encourager les adhérents à utiliser l'outil MDU pour faciliter la réalisation de leur document unique</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Documents uniques réalisés à l'aide du logiciel MDU</li></ul>

### Action 2 **Créer des kits sensibilisation prévention**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Faciliter la diffusion de supports d'information et de prévention auprès des adhérents et de leurs salariés</li><li>• Constituer une base de connaissance harmonisée et évolutive utilisée par les équipes de l'ahi33 pour sensibiliser aux risques et à la prévention</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser des kits sensibilisation prévention « clé en main » à destination des employeurs (plaquette, quiz, vidéos...) exemple de thèmes : TMS, addictions, travail sur écran, risque routier, risque chimique, bruit, lumière, activités physiques et sportives, alimentation et sommeil</li><li>• Promouvoir l'utilisation des kits prévention auprès des adhérents (information en visite, webinaire, affichage...)</li></ul>
<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évolution du catalogue « kit prévention »</li><li>• Téléchargements des kits prévention</li></ul>	

## Action 3 Développer l'utilisation de Toxilist

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Accompagner les employeurs dans leur évaluation du risque chimique</li><li>• Mettre à disposition et diffuser des documents de prévention pour les employeurs</li><li>• Contribuer à la constitution de la base de données nationale sur les fiches de données de sécurité</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer les moyens dédiés au déploiement de Toxilist</li><li>• Faciliter l'accès des adhérents aux rapports Toxilist</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bilans de fiches de données de sécurité réalisés pour les adhérents</li><li>• Contribution au réseau Toxilist : fiches de données de sécurité saisies</li></ul>

## Objectif 8 Présence auprès des entreprises

### La fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise, document élaboré par le service de santé au travail, recense les dangers dans l'entreprise. Elle doit être réalisée dans l'année d'adhésion d'une entreprise à l'ahi33 et mise à jour au moins tous les 4 ans.

Ce document vise à renforcer la pertinence des modalités de suivi mises en œuvre par les médecins du travail et à fournir un premier niveau de conseil en prévention aux chefs d'entreprise.

### La prévention primaire, au contact des adhérents

Depuis 2022, les services de santé au travail doivent proposer à chaque entreprise au moins une action de prévention primaire. L'ahi33 développe son offre de service afin de répondre au mieux aux besoins des adhérents : le service renforce ses moyens pour les déployer dans les meilleurs délais au plus proche des entreprises.



## Action 1 Positionner la fiche d'entreprise comme le document de suivi des actions d'évaluation et de prévention des risques réalisées par l'ahi33

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier la fiche d'entreprise comme un préalable aux échanges concernant l'évaluation et la prévention des risques en entreprise</li><li>• Harmoniser la fiche d'entreprise pour les adhérents</li><li>• Élaborer une politique de réalisation et de mise à jour des fiches d'entreprise</li><li>• Exploiter les données anonymisées des fiches d'entreprise pour mieux connaître les besoins des adhérents dans le champ de la prévention et de la santé au travail</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Renforcer les moyens pour l'élaboration et la mise à jour régulière de la fiche d'entreprise</li><li>• Valoriser la fiche d'entreprise comme une première démarche d'évaluation des risques professionnels pour les entreprises dépourvues de document unique</li><li>• Déployer le logiciel « Mon diagnostic prévention » facilitant le passage de la fiche d'entreprise au document unique, grâce au logiciel « Mon document Unique »</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bilan des fiches d'entreprise</li></ul>

## Action 2 Promouvoir les possibilités d'accompagnement proposées par l'ahi33 et encourager les adhérents et leurs salariés à y recourir

### Objectifs

- Améliorer la connaissance de l'offre de service proposée par l'ahi33
- Donner de la visibilité aux actions réalisées pour encourager les adhérents à solliciter un accompagnement
- Proposer des actions de prévention primaire à chaque entreprise au moins tous les 4 ans

### Critères d'évaluation

- Supports et actions de communications
- Bilan des actions proposées en entreprise

### Réalisations envisagées

- Développer les différents médias de communication de l'offre de service ahi33 : internet, réseaux sociaux, mails, lettres d'information, webinaires...
- Développer les outils de communication des équipes de santé au travail auprès des entreprises
- Organiser des réunions d'information thématiques mettant en avant les possibilités d'accompagnements par l'ahi33
- Instaurer un accueil des nouveaux adhérents à l'association : webinaire détaillant l'offre de service ou invitation à une réunion d'information



## Action 3 Faciliter les échanges avec les entreprises

### Objectifs

- Mettre en place une interface de contact entre les bénéficiaires et l'ahi33
- Diversifier les modalités de contact et de communication avec les adhérents pour promouvoir les échanges et proposer un accompagnement dans l'évaluation et la prévention des risques (phoning, mailing, réseaux sociaux, internet, logiciel métier...)

### Critères d'évaluation

- Retours d'information de la part des bénéficiaires et des équipes de santé au travail
- Bilans des actions auprès des bénéficiaires

### Réalisations envisagées

- Mettre à disposition des employeurs un espace numérique de communication avec le service de prévention et de santé au travail, et plus spécifiquement avec l'équipe de santé au travail
- Développer l'information sur les rôles et missions de chaque acteur de l'équipe de santé au travail
- Renforcer les contacts réguliers de l'équipe de santé au travail avec les entreprises (visites, contacts téléphoniques, mails...), particulièrement lorsque ces dernières n'ont pas bénéficié de visite médicale dans l'année

## 5.4 Le pilotage prévention et santé en entreprise

Les actions menées auprès des adhérents nécessitent le support des fonctions administratives et financières, gestion des adhérents, ressources humaines, moyens généraux, juridique, ou encore communication.

Elles mettent à disposition des équipes de l'ahi33 les moyens nécessaires au bon déroulement de leurs missions.

### Objectif 9 **Connaissance des adhérents**

La connaissance des besoins et des attentes des adhérents constitue le socle de réflexion pour l'élaboration des actions et des services mis en œuvre. Cette connaissance est maintenue et enrichie grâce aux informations rassemblées lors des déclarations annuelles d'effectifs et aux enquêtes proposées régulièrement pour recueillir la satisfaction et les attentes des entreprises et salariés.

#### Action 1 **Évaluer la satisfaction des adhérents et des salariés vis-à-vis des services proposés par l'ahi33**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier des axes d'amélioration de l'offre de service</li><li>• Approfondir la connaissance des attentes des adhérents et des salariés</li><li>• Évaluer la politique de gestion de l'association (proximité, communication...)</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Enquête auprès des adhérents et des salariés</li><li>• Enquêtes de satisfaction ciblées suite à prestation (exemple : après réunion sensibilisation)</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Taux de participation</li><li>• Résultats de l'enquête</li></ul>

#### Action 2 **Analyse des demandes et des actions auprès des entreprises**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Approfondir la définition des besoins et attentes des adhérents et de leurs salariés</li><li>• Identifier les moyens nécessaires à la satisfaction des besoins et attentes des adhérents et de leurs salariés</li><li>• Garantir une équité de traitement dans la gestion des demandes des adhérents et de leurs salariés</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Suivi statistique de l'activité intégrant les actions en entreprises, le suivi de santé au travail et le maintien dans l'emploi</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rapports d'activité annuels</li></ul>

#### Action 3 **L'analyse des besoins et attentes des adhérents**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Connaître les risques présents dans les entreprises adhérentes pour proposer des actions de prévention</li><li>• Identifier les besoins ressentis par les adhérents pour répondre à leurs préoccupations</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réaliser des enquêtes auprès des adhérents</li><li>• Mobiliser les professionnels de santé pour valoriser les remontées d'informations</li><li>• Analyser les données de risques (anonymisées) issues des fiches d'entreprise</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre d'adhérents dont les données sont recueillies et analysées chaque année</li></ul>



## Objectif 10 **Outils métiers**

Identitovigilance, interopérabilité, création d'un espace salarié, création d'un espace entreprise, amélioration de la poursuite du dossier individuel en santé au travail... Les enjeux portés par le futur outil métier de l'ahi33 sont nombreux.

L'ahi33 fera évoluer son outil métier pour garantir une gestion des données répondant aux critères légaux de sécurité et de confidentialité et aux nouvelles exigences de l'offre socle.

Ce changement de logiciel métier sera l'occasion de faire évoluer l'espace adhérent pour faciliter :

- La gestion des rendez-vous,
- Les échanges et le stockage des documents échangés avec les adhérents.

Cette évolution d'outil permettra également de créer un espace individuel pour chaque personne suivie, facilitant le suivi en santé au travail tout au long de la carrière grâce au critère d'interopérabilité des nouveaux outils informatiques de santé au travail.



### Action 1 **Étudier les propositions existantes**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Connaître les propositions techniques et commerciales des différents prestataires</li><li>• Envisager les marges de manœuvre en termes de paramétrage personnalisé</li><li>• Évaluer les propositions</li><li>• Sélectionner un prestataire</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Audits des solutions existantes</li><li>• Enquête</li><li>• Comparaison des solutions proposées</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réponses aux questionnaires d'évaluation</li><li>• Exigences réglementaires (interopérabilité, sûreté et confidentialité des données, paramétrages possibles, possibilité d'exploitation des données...)</li></ul>

### Action 2 **Déployer le nouveau logiciel métier auprès des salariés ahi33**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Traiter les données antérieures pour les rendre exploitables par le nouveau logiciel métier</li><li>• Fournir aux utilisateurs un système opérationnel</li><li>• Adapter les organisations aux nouveaux dispositifs informatiques</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Transférer les données vers le logiciel choisi</li><li>• Former les utilisateurs</li><li>• Déployer les systèmes informatiques</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Questionnaires d'évaluation sur la prise en main du logiciel</li></ul>

### Action 3 **Promouvoir les nouvelles fonctionnalités du futur logiciel métier**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informer les adhérents sur les services fournis par le nouveau logiciel</li><li>• Encourager l'utilisation des nouvelles fonctionnalités</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Communiquer les nouvelles fonctionnalités auprès des bénéficiaires</li><li>• Mettre en place des dispositifs d'information (FAQ, assistance) pour accompagner le déploiement</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Données relatives à l'utilisation des nouveaux outils</li></ul>

## Objectif 11 Gestion des compétences et des carrières

La diminution de la démographie médicale nécessite des adaptations permanentes des moyens et des organisations afin de maintenir le service aux adhérents.

Ces adaptations sont notamment portées par la politique de gestion des ressources humaines : l'ahi33 s'emploie à recruter des médecins du travail pour compenser les départs, mais également à former l'ensemble du personnel afin de maintenir le niveau de compétence des membres des équipes de santé au travail et des collaborateurs des fonctions support.

De nouvelles compétences sont intégrées au sein de l'ahi33 pour répondre à l'évolution des besoins des adhérents.



### Action 1 **Maintenir une démographie des personnels de santé et de prévention pour faire face à la demande d'accompagnement des adhérents**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Maintenir la démographie médicale</li><li>• Développer les effectifs des équipes de santé au travail, de la cellule SAME et des fonctions support en cohérence avec les besoins des adhérents</li></ul>	<b>Réalizations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analyser les besoins en personnel</li><li>• Recruter des personnels pour les catégories professionnelles ciblées</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évolution de la démographie des métiers au sein de l'ahi33</li></ul>



### Action 2 **Entretenir et développer les compétences**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Maintenir un niveau de compétence et de connaissance compatible avec les exigences de qualité de service</li></ul>	<b>Réalizations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Proposer chaque année un programme de formation en prenant en considération les projets de l'association et les souhaits des salariés</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de salariés bénéficiant d'une formation</li></ul>

## Objectif 12 **Responsabilité sociétale d'entreprise**

### Action 1 **Consommer de façon responsable**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intégrer dans les choix d'organisations et d'implantations une réflexion pour limiter les déplacements en véhicules thermiques</li><li>• Maîtriser la consommation énergétique des bâtiments</li><li>• Remplacer les produits à risque pour l'environnement</li><li>• Concilier consommation responsable et qualité d'accueil et de service</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Limiter les émissions de gaz à effet de serre des véhicules d'entreprise</li><li>• Favoriser la proximité des centres de visites les zones d'activités professionnelles</li><li>• Communiquer au personnel sur les enjeux de consommation responsable</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évolution qualitative et quantitative des consommations</li><li>• Évolution des déplacements professionnels en véhicules à moteur</li></ul>

### Action 2 **Optimiser la gestion des ressources et valoriser les déchets**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Limiter les déchets générés par l'activité de l'association</li><li>• Favoriser en interne le réemploi des matériaux et limiter l'utilisation du «jetable»</li><li>• Trier et orienter vers les filières de recyclage les déchets non valorisables en interne</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibiliser le personnel à l'économie des ressources et au coût environnemental</li><li>• Favoriser les achats de dispositifs en matériaux réutilisables</li><li>• Sensibiliser au réemploi des papiers en brouillon</li><li>• Renforcer les procédures de tri et de valorisation des déchets</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation des processus de gestion des ressources en interne et de valorisation des déchets</li></ul>

### Action 3 **Développer la qualité de vie au travail du personnel**

<b>Objectifs</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• S'assurer de l'égalité de traitement des salariés</li><li>• Lutter contre la précarité au sein du personnel</li><li>• Garantir l'intégration des salariés en situation de handicap</li><li>• Garantir équilibre vie professionnelle/vie privée</li></ul>	<b>Réalisations envisagées</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Encadrer l'activité en télétravail en cohérence avec les besoins de l'activité de l'association et les attentes des salariés</li><li>• Mettre à disposition des salariés des dispositifs sociaux en rapport avec leurs besoins</li></ul>
	<b>Critères d'évaluation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Enquêtes auprès du personnel</li><li>• Données ressources humaines</li></ul>



# Ensemble pour la santé au travail !



**ahi33 - Service de Prévention et de Santé au Travail**  
50 Cours Balguerie Stuttenberg  
33070 Bordeaux Cedex

ahi33 - Crédit photos et illustrations : ahi33, Adobe Stock, Freepik - Septembre 2023