PRESTAL

PROJET DE SERVICE 2026 2031



CONSTRUIRE L'AVENIR PAR LA PRÉVENTION

COMPRENDRE. PRIORISER. AGIR.



SOMMAIRE

Construire l'avenir par la prévention	3
Regard du Président	4
Partie 1 + de clarté / Donner du sens à l'action	7
Partie 2 + de ciblage / Lire le territoire	13
Partie 3 + d'impact / Cibler les enjeux prioritaires	23
Partie 4 + d'innovation / Prendre un temps d'avance	33
Partie 5 + de coopération / Tenir la promesse dans la durée	41
Et maintenant	47

ÉDITO

Construire l'avenir par la prévention

La prévention, ça oblige. Pas parce qu'elle serait difficile, mais parce qu'elle exige d'être honnête sur ce qu'on sait faire, honnête sur ce qu'on doit choisir, honnête sur ce qui change vraiment la donne pour les entreprises et les travailleurs.

PRESTAL accompagne + de 8 500 entreprises et près de 75 000 travailleurs sur deux départements où l'emploi est vivace et les métiers exigeants. Dans ce tissu économique, majoritairement des TPE, des artisans, des indépendants – une prévention qui n'est pas simple à activer reste lettre morte. Une prévention qui ne mesure pas ses résultats reste une bonne intention.

Car prévenir, ce n'est pas cocher des cases.
C'est construire l'avenir – protéger les dix, vingt, trente prochaines années de la vie professionnelle de nos adhérents.
Ce projet de service est construit sur trois questions : Qu'est-ce que le territoire nous dit ? Où agir en priorité ? Comment en rendre compte ?

Comprendre. Prioriser. Agir.

Ce n'est pas un slogan. C'est une méthode. Elle suppose d'aller chercher les données, celles de nos secteurs, de nos métiers, de nos expositions réelles, pour ne pas choisir à l'intuition. Elle suppose d'accepter de ne pas tout faire : de concentrer nos efforts là où le risque est le plus important, là où l'impact est le plus fort. Et de tenir la promesse : des actions qui se mesurent, des résultats qui se voient.

À échéance 2031, nous voulons que PRESTAL soit plus lisible pour ceux qui ne savent pas encore ce qu'un service de prévention peut leur apporter. Plus accessible pour les petites structures qui en ont besoin sans toujours le savoir. Et utile, pour les travailleurs qui doivent pouvoir avancer dans leur parcours sans y laisser leur santé.

Comprendre, prioriser, agir : voilà comment nous construisons l'avenir par la prévention. C'est l'engagement que porte notre projet de service.



ENTRETIEN

Dirigeant d'une coutellerie à Laguiole et Président de PRESTAL, Honoré DURAND connaît la santé au travail des deux côtés du comptoir. Chef d'entreprise adhérente d'abord, avec des artisans, des gestes répétitifs, des métiers exigeants. Président ensuite, convaincu que la prévention ne vaut que si elle est faisable, mesurable et ancrée dans le travail réel.

« CE QUE LES ENTREPRISES ATTENDENT : DU CONCRET, DU CLAIR, DU POSSIBLE »

Honoré DURAND
Président de PRESTAL

La santé au travail s'ouvre à de nouveaux modèles. Quel est votre cap ?

Revenir à l'essentiel. Les néo-SPSTI* bousculent les codes et c'est un signal utile : les entreprises attendent de la lisibilité, de la simplicité, de l'impact sur le travail réel, pas une vitrine. Pour PRESTAL, cela signifie consolider nos fondations et accélérer notre rôle de préventeur : être plus utile, plus tôt, plus près. Ce projet de service trace cette trajectoire pour cinq ans.

Qu'est-ce qui fait la force du modèle PRESTAL ?

L'humain, d'abord. Et la pluridisciplinarité. La force du modèle français, c'est d'associer le médical et la technique, deux lectures que l'on ne peut pas séparer sans perdre en justesse. Le professionnel de santé au travail fait le lien entre la santé du travailleur, son poste, ses conditions de travail. C'est une compétence spécifique, irremplaçable. Dans les années qui viennent, cette pluridisciplinarité devra encore se développer.

Comment embarquer vraiment les dirigeants dans la prévention ?

En leur montrant ce qu'elle coûte de ne pas la faire. Absentéisme, désorganisation, turnover, difficultés de recrutement – le coût de l'usure est concret. Mais il y a un levier encore sous-estimé : la santé des dirigeants eux-mêmes. Un dirigeant sensibilisé à sa propre santé devient souvent plus attentif à celle de ses équipes. Et puis il y a les salariés : les aider à devenir acteurs de leur santé, de l'apprentissage jusqu'à la fin de carrière, c'est notre mission première.

Accompagnement personnalisé : qu'est-ce que ça veut dire, concrètement, pour une entreprise ?

Des conseils qui collent au terrain, au bon moment, adaptés à la réalité économique de l'entreprise. L'entreprise veut pouvoir se situer, par secteur, par métier, accéder à ses indicateurs santé-travail, piloter un plan d'actions réaliste. Mais elle veut aussi de la proximité : personne ne connaît mieux une entreprise que son SPSTI. Nos équipes voient les postes, les contraintes, les fragilités. C'est ça, la valeur ajoutée.

Comprendre. Prioriser. Agir. Qu'est-ce que ça change dans la relation avec PRESTAL ?

La façon de travailler ensemble. On passe d'une prévention « à faire » à une prévention à piloter. Comprendre, c'est repartir du réel, ses postes, ses contraintes, ses budgets. Prioriser, c'est choisir ce qui pèse le plus lourd, étape par étape. Agir, c'est ce que j'attends : des recommandations faisables, qu'on peut tenir dans la durée. La prévention doit être simple à déclencher, pas un projet de plus à gérer.

Dans 5 ans, comment saurez-vous que PRESTAL a tenu ses promesses ?

Quand les entreprises et les travailleurs diront : vous étiez là au bon moment, et ça a changé quelque chose. C'est aussi simple, et aussi exigeant, que ça. Nous allons nous fixer des repères de progression : sur nos délais, notre impact sur l'usure et les inaptitudes, nos résultats mesurables. Ce projet de service n'est pas un document de bonnes intentions. C'est un engagement, avec des jalons à tenir.

** Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises*



1

+ DE CLARTÉ

DONNER DU SENS À L'ACTION

Une prévention utile, lisible et accessible.

Avant d'agir, il faut savoir ce que l'on peut attendre de PRESTAL. La prévention en santé au travail reste encore trop souvent perçue comme une somme d'obligations : visites, documents, échéances, démarches réglementaires. Pourtant, son utilité est beaucoup plus concrète : éviter un accident, adapter un poste, accompagner une reprise, maintenir une personne en emploi, aider une entreprise à décider…
Cette première partie pose le socle : ce que PRESTAL est, ce que PRESTAL fait et ce que nous voulons rendre plus clair d'ici 2031.

CE QUE PRESTAL APPORTE



UNE PRÉVENTION AU SERVICE DU TRAVAIL RÉEL

PRESTAL est le service de prévention et de santé au travail interentreprises du Lot et de l'Aveyron.

Nous accompagnons **8 562 entreprises adhérentes et 74 927 travailleurs**, dans un territoire marqué par la ruralité, les TPE, les métiers exposés et les parcours professionnels parfois fragilisés.

Notre rôle est d'accompagner les employeurs, les salariés, les dirigeants, les intérimaires et les travailleurs indépendants pour préserver la santé au travail, prévenir les risques professionnels et agir avant que les situations ne se dégradent.

Nous ne sommes pas seulement un service de visites médicales. Le suivi individuel de santé est essentiel, mais il s'inscrit dans une mission plus large : comprendre les situations de travail, repérer les expositions, conseiller les entreprises, prévenir l'usure, accompagner les parcours et contribuer au maintien en emploi.

NOTRE MISSION

Simplifier, faciliter et garantir l'accès de chaque dirigeant et travailleur aux bénéfices concrets de la prévention en santé au travail, au-delà du simple respect des obligations légales.

La prévention n'est efficace que si elle est compréhensible, accessible et applicable dans la réalité des entreprises, y compris les plus petites.

DES PUBLICS SPÉCIFIQUES À MIEUX ACCOMPAGNER

Dirigeants, intérimaires, travailleurs indépendants, freelances, salariés en parcours discontinus : certaines situations appellent des réponses plus visibles, plus souples et mieux adaptées aux contraintes réelles du travail.

NOTRE MANIÈRE D'AGIR

Notre singularité tient à l'association du médical et du technique. Médecins du travail, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux, ergonomes, préventeurs, toxicologues, psychologues du travail, cellule PDP, fonctions support : c'est la coordination de ces expertises qui permet d'apporter une réponse juste, adaptée et utile.

Cette pluridisciplinarité n'est pas une organisation interne parmi d'autres. C'est ce qui permet de relier la santé du travailleur, les exigences du poste, les contraintes de l'entreprise, les possibilités d'aménagement et les leviers de prévention.



- **Proximité**
  La prévention se construit sur le terrain, au contact des postes, des contraintes et des organisations réelles.
- **Écoute**
  Chaque situation mérite d'être comprise avant d'être conseillée : le besoin de l'entreprise, le vécu du travailleur, les marges de manœuvre disponibles.
- **Engagement**
  Une recommandation n'a de valeur que si elle peut être mise en œuvre. Notre rôle est d'aider à passer du constat à l'action.
- **Efficacité**
  Chaque contact doit produire un bénéfice concret : un conseil, une orientation, une alerte, un outil, une solution ou une décision mieux éclairée.

Notre cap : rendre la prévention plus simple à déclencher, plus utile à piloter, plus facile à tenir dans la durée.

L'OFFRE PRESTAL EN CLAIR

À CHAQUE BESOIN, UNE RÉPONSE DE PRÉVENTION

Pour beaucoup d'entreprises, la santé au travail commence par une obligation. Notre rôle est d'en faire un point d'appui.

Une visite, une question sur le Document Unique, une exposition chimique, un salarié en difficulté, un accident, une reprise après arrêt, une vague de chaleur, une inquiétude sur les addictions ou les risques psychosociaux : chaque situation peut devenir une porte d'entrée vers la prévention.

CE QUE PRESTAL MET À DISPOSITION

Suivre

Un suivi individuel adapté à l'état de santé, au poste, aux expositions et aux obligations réglementaires.

Prévenir

Des actions en entreprise, fiches d'entreprise, conseils, sensibilisations, webinaires, supports pratiques, campagnes ciblées et accompagnements collectifs.

Évaluer

Un appui à l'identification des risques, à la mise à jour du Document Unique, à l'évaluation du risque chimique et des expositions CMR, ainsi qu'à la construction de plans d'action réalistes.

Adapter

Des études de poste, analyses ergonomiques, préconisations et conseils d'aménagement pour mieux relier santé, travail et organisation.

Accompagner

Une cellule PDP pour repérer plus tôt les situations fragiles, mobiliser les partenaires et sécuriser les parcours de maintien en emploi.

Outiller

Des kits prévention, repères pratiques, parcours adhérents, demandes tracées via le portail et ressources utiles pour passer à l'action.

Ce que nous appelons une action de prévention

Dans ce projet de service, une action de prévention désigne une action tracée, réalisée au-delà du suivi individuel réglementaire, destinée à aider l'entreprise ou le travailleur à mieux prévenir un risque.

Cela peut être une action en entreprise, une fiche d'entreprise, une étude de poste, une sensibilisation, un webinaire, un conseil formalisé, un kit prévention utilisé, un accompagnement Document Unique, une évaluation du risque chimique, une démarche de substitution de produits ou une orientation vers la cellule PDP.

EN 2031, CE QUI DEVRA AVOIR CHANGÉ

Cinq repères pour mesurer notre trajectoire

UNE OFFRE PLUS LISIBLE

Chaque adhérent sait plus facilement ce que PRESTAL peut lui apporter, quand nous solliciter et par où commencer. Repère 2031 : 100 % des adhérents disposent d'un accès clair à l'offre PRESTAL et se voient proposer une action de prévention adaptée à leur situation.

UNE PRÉVENTION PLUS FACILE À ACTIVER

La prévention ne reste pas un principe. Elle devient plus simple à déclencher, notamment pour les petites structures (TPE) qui n'ont ni service RH, ni ressource prévention dédiée. Repère 2031 : les principales actions de prévention sont présentées en parcours clairs, avec des formats courts, guidés et directement utilisables.

DES PRIORITÉS ASSUMÉES DANS L'ACTION

Le projet de service fixe nos priorités. L'enjeu, dans les cinq ans, sera de tenir ces choix dans la durée : concentrer nos moyens, nos outils et nos actions sur les secteurs, métiers, publics et expositions où PRESTAL peut produire le plus d'effets. Repère 2031 : les programmes médico-techniques orientent réellement nos actions de prévention, nos campagnes, nos accompagnements et nos indicateurs de suivi sur le territoire.

LES FRAGILITÉS REPÉRÉES TÔT

L'usure, les expositions, les difficultés de reprise ou les risques de rupture de parcours doivent être identifiés avant que les situations ne deviennent irréversibles. Repère 2031 : les programmes renforcent le repérage précoce et l'orientation des situations à risque vers les bons interlocuteurs.

UNE ACTION MIEUX SUIVIE

Les indicateurs ne doivent pas seulement exister. Ils doivent aider les équipes, la CMT, la gouvernance et les partenaires à comprendre ce qui avance, ce qui fonctionne et ce qui doit être adapté. Repère 2031 : les résultats des programmes sont consolidés, revus régulièrement et utilisés pour ajuster les priorités, avec un rendu lisible.

Notre engagement

Faire de PRESTAL un service plus lisible, plus facile à solliciter et plus capable de démontrer son utilité.

Pour les entreprises.

Pour les travailleurs.

Pour le territoire.



2

+ DE CIBLAGE

LIRE LE TERRITOIRE

Prioriser là où les besoins sont les plus forts.

Une prévention efficace ne se décrète pas depuis un bureau. Elle part du terrain, de ce que le territoire dit, de ce que les données confirment, de ce que les métiers révèlent. Cette partie dresse un portrait honnête de notre périmètre d'action : qui nous accompagnons, dans quels secteurs, exposés à quels risques, avec quelles fragilités. Ce diagnostic n'est pas un exercice académique. C'est la base à partir de laquelle nous avons construit nos priorités pour 2026-2031.

Sources : PRESTAL (Padoa), Observatoire Santé Travail Occitanie, CARSAT Midi Pyrénées, Insee, SESE, SIRSé, Projet IODA.

UN TERRITOIRE À ENJEUX

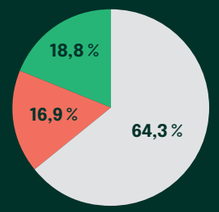


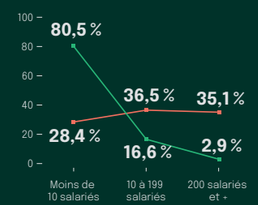
PRESTAL intervient à une échelle qui oblige à penser « système ». Nous ne pouvons pas traiter chaque situation de manière identique – et ce portrait chiffré dit l'essentiel sur ce que la prévention doit être pour être efficace ici, sur ce territoire.

8 500
entreprises adhérentes

75 000
travailleurs suivis

81 % des adhérents emploient moins de 10 salariés





- **1 837 dirigeants** non-salariés déclarés (plancher)
- **46,4 %** de femmes / **53,6 %** d'hommes
- Âge médian : **43 ans**
- **47,2 %** ont 45 ans et +
- **20,5%** ont 55 ans et + (dont 10,5 % ont 60 ans et +)
- **21,4%** ont moins de 12 mois d'ancienneté
- **84,2 %** en CDI **4,3 %** en apprentissage **2,5 %** intérimaires

1 **81 % de nos adhérents emploient moins de 10 salariés.** Dans ces structures, la prévention repose souvent sur un seul décideur – le dirigeant lui-même. Elle doit donc être simple à activer, rapidement perceptible dans son utilité, et guidée pas à pas. Et le dirigeant est lui-même un public prioritaire : nous suivons au moins 1 837 dirigeants non-salariés déclarés sur notre territoire – une réalité qui légitime à elle seule notre axe « santé du dirigeant ».

2 **Le tissu d'entreprises et le tissu de travailleurs ne se superposent pas.** 71 % des salariés travaillent dans des entreprises de 10 à 199 salariés. Autrement dit, nos modes d'action doivent opérer sur deux registres simultanément : une prévention packagée et accessible pour les très petites structures, une prévention plus structurée et outillée pour les entreprises de taille intermédiaire. Ni l'une ni l'autre ne peut être le seul modèle.

3 Peut-être le plus structurant pour les cinq années à venir : **la population que nous suivons vieillit.** Presque un salarié sur deux a 45 ans ou plus. Un sur cinq approche ou a dépassé 55 ans. La prévention de l'usure professionnelle et le maintien en emploi ne sont pas des enjeux émergents. Ils sont déjà là, dans nos consultations, sur nos terrains, dans les situations que nos équipes gèrent chaque jour. Ce projet de service en prend acte.

UN TERRITOIRE QUI TRAVAILLE ET QUI DOIT SE PROTÉGER

Ce que notre portefeuille adhérent révèle, le territoire le confirme et l'amplifie. La densité d'établissements est faible : 13 771 établissements pour 192 966 salariés (SESE 2023), soit une moyenne de 14 salariés par établissement. On retrouve ici, à l'échelle du territoire entier, la même réalité que dans notre portefeuille : un tissu de petites structures, dispersées sur deux départements ruraux, où la prévention ne peut pas fonctionner si elle n'est pas simple à activer et facile à maintenir dans le temps.

La proportion de non-salariés est un marqueur fort. **Un actif sur cinq est dirigeant,** artisan ou indépendant, **soit plus de 31 000 personnes pour lesquelles la frontière entre santé personnelle et continuité d'activité est particulièrement ténue.** Un artisan qui s'arrête, c'est souvent une entreprise qui s'arrête avec lui. Cela valide pleinement l'axe transversal « santé du dirigeant » que nous portons dans ce projet de service.

Enfin, ce territoire travaille. Le taux d'emploi des 25-54 ans dépasse la moyenne régionale, et le taux d'emploi des femmes (66,9 %) se situe au-dessus de l'Occitanie. Ce contexte renforce l'enjeu : là où l'emploi est dense et ancré, la prévention a un effet de levier direct. **Protéger la santé des travailleurs, c'est aussi protéger la robustesse économique du territoire.**

CE QUE CELA CHANGE POUR NOTRE ACTION

Prévenir dans un tissu de petites structures dispersées suppose des solutions simples, guidées et rapidement activables, pas des dispositifs complexes que les TPE n'ont ni le temps ni les moyens de déployer.

Un actif sur cinq est non-salarié : la santé du dirigeant est un levier de prévention à part entière, pas un sujet secondaire.

Un territoire à fort taux d'emploi, c'est un territoire où l'impact de la prévention se mesure et où son absence se paye.

21 %
des actifs occupés non-salariés
(dirigeants, artisans, indépendants)

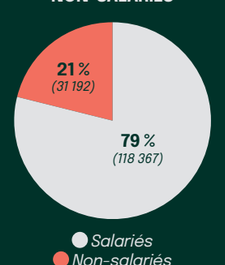
13 771
établissements sur le périmètre Lot + Aveyron

84,3 %
de taux d'emploi des 25-54 ans
(au-dessus de la moyenne Occitanie)

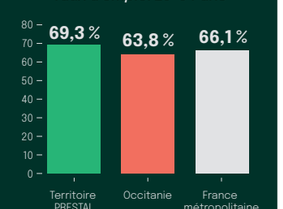
66,9 %
de taux d'emploi des femmes

14
Nombre moyen de salariés / entreprises

RÉPARTITION ACTIFS SALARIÉS / NON-SALARIÉS

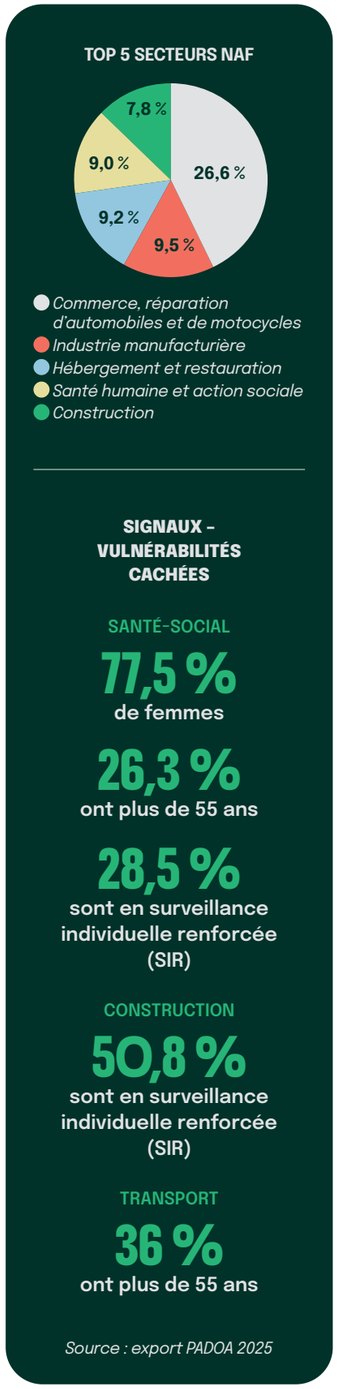


TAUX D'EMPLOI COMPARÉ
Taux d'emploi 25-54 ans



Sources : INSEE, SESE, Atlas santé, PADOA

NOS SECTEURS. NOS MÉTIERS. NOS EXPOSITIONS.



Le niveau sectoriel est un premier filtre. Cinq secteurs pèsent près de 60 % de notre portefeuille – ce n'est pas une anomalie, c'est une opportunité : cette concentration permet d'agir de façon structurée, avec des programmes adaptés à des réalités de travail identifiables.

Mais le secteur seul ne suffit pas. Deux entreprises du même secteur peuvent exposer leurs travailleurs à des risques très différents selon les métiers exercés, les procédés utilisés, l'organisation du travail. C'est pourquoi notre lecture ne s'arrête pas au code NAF. Elle va jusqu'au métier, jusqu'au poste, jusqu'à l'exposition réelle.

De cette analyse émergent **trois grandes familles d'exposition** qui structurent l'essentiel de nos priorités de prévention :

- **Les métiers à contraintes physiques** – industrie, BTP, logistique – concentrent les manutentions, les gestes répétitifs, les chutes, les risques machines.
- **Les métiers du soin et de l'aide** – santé, action sociale, domicile – cumulent TMS, charge émotionnelle, horaires atypiques et risques biologiques.
- **Les métiers de service au public** – commerce, HCR – associent station debout, cadences, et accidents du quotidien.

Le prisme genre et âge est ici indispensable. Certaines pénibilités sont invisibles parce qu'elles sont normalisées dans des métiers très féminisés – le soin, l'aide à domicile – ou dans des secteurs où la part des 55 ans et plus est élevée. Ce n'est pas un signal d'alerte secondaire. C'est une priorité d'action.

NOS GRAPPES DE CIBLAGE PRIORITAIRES

GRAPPE	SECTEURS	EXPOSITIONS PRIORITAIRES	AXES MÉDICO-TECHNIQUES
Physique & chimique	Industrie · BTP · Logistique	Manutentions · Chimique · Bruit · Chutes · Chaleur	**Axe 1 · Axe 2 · Axe 5 · Axe 6**
Soin & aide	Santé · Action sociale · Domicile	TMS · Manutentions de personnes · Charge émotionnelle · Incivilités	**Axe 1 · Axe 3 · Axe 6**
Service au public	Commerce · HCR	Station debout · Rythmes · Coupures / brûlures	**Axe 1 · Axe 5 · Axe 6 · Axe 7**
Publics et enjeux transversaux	Tous secteurs	–	**Axe 3 · Axe 4 · Axe 6 · Axe 7**

DES CIBLES D'IMPACT MESURABLES

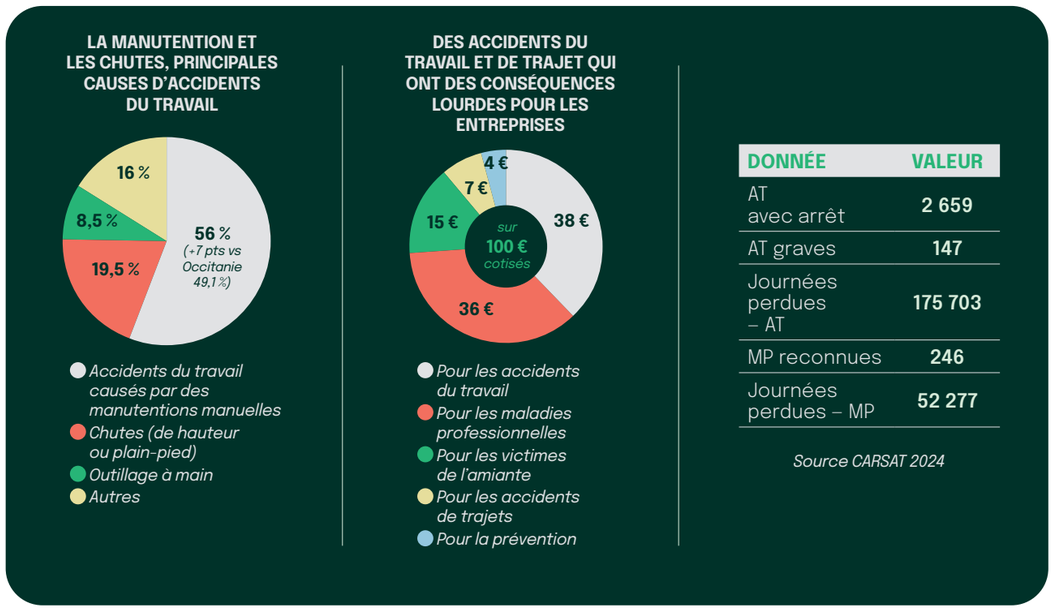
Les données de sinistralité sont une première boussole, parce qu'elles objectivent des événements évitables, mesurables, et comparables dans le temps. Sur notre territoire, elles disent trois choses.

1 **La manutention manuelle est notre signal le plus fort.** Elle représente 56 % des causes d'accidents du travail, soit 7 points au-dessus de la moyenne régionale. Ce n'est pas une tendance générale – c'est une spécificité territoriale, directement liée à la structure de nos secteurs dominants : industrie, commerce, santé/social. Et c'est une cible d'impact concrète : des interventions sur les gestes et postures, les équipements, l'organisation du travail ont des effets mesurables à court terme.

2 **Les maladies professionnelles (MP) racontent la même histoire.** Plus de 9 MP sur 10 sont de cause biomécanique. Ce chiffre dit l'omniprésence des TMS et de l'usure physique dans nos métiers et la nécessité d'une prévention qui agit tôt, avant que l'exposition cumulée ne bascule en maladie reconnue.

3 **Derrière ces statistiques, ce sont des travailleurs.** 175 703 journées perdues en accidents du travail, 52 277 en maladies professionnelles, soit plus de 620 années de travail effacé en un an. Ce coût humain et économique est évitable, au moins en partie. C'est précisément ce que nos programmes de prévention 2026-2031 ont pour ambition de réduire.

« 620 années cumulées de travail effacées en un an, sur notre seul territoire. Voilà ce que coûte la prévention qui n'a pas eu lieu. »



QUAND LA PRÉVENTION ARRIVE TROP TARD : INAPTITUDE, DÉSINSERTION, RUPTURE.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles signalent ce qui se passe quand la prévention arrive trop tard, à l'instant « t ». L'usure et l'inaptitude signalent ce qui se passe quand elle arrive trop tard, dans la durée. Ce sont deux lectures complémentaires du même problème et elles appellent les mêmes réponses, à des horizons différents.

Sur notre territoire, trois secteurs concentrent une incidence d'inaptitudes supérieure à 15 pour mille salariés/année : la santé et l'action sociale, l'hôtellerie-restauration, les services administratifs. Ce ne sont pas des coïncidences. Ce sont des secteurs où les contraintes physiques, la charge émotionnelle, les rythmes atypiques et la pression s'accumulent, souvent dans des métiers très féminisés, souvent dans des structures où la prévention amont est la plus difficile à installer.

Le prisme genre est ici décisif. Les données SIRSé montrent une surreprésentation des femmes dans les profils à risque d'inaptitude, tant pour les TMS que pour les troubles psychiques. Ce n'est pas un signal d'alerte secondaire, c'est une priorité d'action.

Face à ces réalités, la Prévention de la Désinsertion Professionnelle n'est pas un filet de secours. C'est un continuum, qui doit commencer tôt par le repérage, avant que la situation ne bascule et se poursuivre jusqu'au maintien en/dans l'emploi.

SCHÉMA PARCOURS PDP PRESTAL

Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5
Repérage précoce	*Analyse situation de travail*	*Préconisations & adaptations*	*Mobilisation partenaires*	*Maintien en emploi / Transition sécurisée*

PDP : NOTRE DOCTRINE

Prévention primaire et PDP ne sont pas deux mondes séparés. Réduire l'exposition aux TMS aujourd'hui, c'est aussi prévenir l'inaptitude de demain. Nos équipes pilotent ce continuum : de la visite médicale au maintien en emploi, en passant par l'analyse de poste, les préconisations et la mobilisation des partenaires.

PROFILS TMS + TROUBLES PSYCHIQUES SURREPRÉSENTÉS CHEZ LES FEMMES

16,5 ‰
inaptitudes secteur santé-social
17,4 ‰ en Occitanie

16,1 ‰
inaptitudes secteur hôtellerie, cafés, Restauration
14,6 ‰ en Occitanie

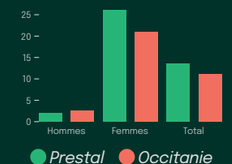
15,9 ‰
inaptitudes secteur services administratifs
14,4 ‰ en Occitanie

Source : IODA 2024

PROPORTION DE SALARIÉS PRÉSENTANT UN PROFIL À RISQUE D'INAPTITUDE POUR TROUBLE MUSCULOSQUELETTIQUES (%)



PROPORTION DE SALARIÉS PRÉSENTANT UN PROFIL À RISQUE D'INAPTITUDE POUR TROUBLES MENTAUX OU DU COMPORTEMENT (%)



Source : CREAL-ORS Occitanie (Projet IODA) - 2024

S'INSCRIRE DANS LA FEUILLE DE ROUTE PUBLIQUE AVEC EXIGENCE

Le projet de service 2026-2031 n'est pas un exercice interne. Il s'inscrit dans une politique publique de santé au travail déclinée au niveau régional par le 5ème Plan Régional Santé Travail (PRST5) et au niveau national par le Plan Santé Travail (PST).

Ce que notre diagnostic territorial démontre (la surexposition aux manutentions, la prédominance des TMS, la vulnérabilité des secteurs féminisés, l'urgence de la prévention de la désinsertion), rejoint indépendamment les priorités que le cadre public a lui-même identifiées. Nous ne suivons pas une feuille de route parce qu'on nous y oblige. Nous nous y inscrivons parce que les données de notre territoire nous y conduisent d'elles-mêmes.

Notre méthode d'alignement repose sur un principe simple : traduire les priorités publiques en programmes opérationnels. Pas en thèmes affichés, pas en listes de bonnes intentions. Le PRST5 fixe un cap collectif. PRESTAL s'engage à y contribuer avec des résultats.

NOTRE DOCTRINE D'ALIGNEMENT

Nous ne déclinons pas le PRST axe par axe. Nous construisons des programmes ancrés dans notre territoire, cohérents avec le cadre public et pilotés par des indicateurs de résultats. Ce qui compte : l'impact réel, pas la conformité formelle.

MATRICE D'ALIGNEMENT PRST5 / PST ↔ PROGRAMMES PRESTAL

Axes PRESTAL	CULTURE PRÉVENTION	TMS / USURE	RISQUE CHIMIQUE	RPS / SANTÉ MENTALE	SANTÉ DES FEMMES	MAINTIEN EN/ DANS L'EMPLOI	RISQUES ÉMERGENTS
Axe 01 - PDP	◉	•		•	•	◉	
Axe 02 - Risque chimique	◉		◉			•	
Axe 03 - Santé des femmes	◉	•		•	◉	•	
Axe 04 - Santé des dirigeants	◉	•		•	•		•
Axe 05 – Risque chaleur	◉	•	•				◉
Axe 06 - Onboarding prévention	◉	•	•	•		•	
Axe 07 - Addictions	◉			◉		•	

◉ *Alignement direct* • *Alignement partiel*

SIX PAGES DE DONNÉES. SEPT PROGRAMMES. CINQ ENSEIGNEMENTS.

Un diagnostic territorial n'a de valeur que s'il conduit à des choix. Les pages qui précèdent ne sont pas un inventaire de problèmes, elles sont la base à partir de laquelle PRESTAL a construit ses priorités à échéance 2031. Ce que le territoire dit, nos programmes le traduisent. Ce que les données signalent, nos axes de prévention le ciblent. La lecture est terminée. L'action commence.

LES 5 ENSEIGNEMENTS QUI FONDENT NOS CHOIX

1 NOTRE TERRITOIRE EST FAIT DE PETITES STRUCTURES DISPERSÉES.

81 % de nos adhérents emploient moins de 10 salariés, sur deux départements ruraux. La prévention doit être simple à activer, guidée, et faisable sans moyens dédiés. Elle doit aussi atteindre les dirigeants eux-mêmes, un actif sur cinq est non-salarié.





2 TROIS SECTEURS CONCENTRENT PRÈS DE LA MOITIÉ DE NOS ENJEUX.

Industrie, commerce, santé/social : ces trois univers suffisent à définir l'essentiel de nos expositions prioritaires. L'approche par grappes, secteur × métier × exposition, est notre meilleur levier de priorisation et d'impact.

3 LA MANUTENTION ET LES TMS SONT NOTRE RISQUE DE FOND.

+7 points au-dessus de la moyenne régionale en accidents du travail, plus de 9 maladies professionnelles sur 10 de cause biomécanique : le risque physique est omniprésent. Trop transversal pour être un programme isolé, il constitue le socle de notre prévention primaire – gestes, postures, équipements, organisation du poste – et traverse plusieurs de nos axes : désinsertion professionnelle, santé des femmes, accueil prévention.



4 L'USURE FRAPPE EN SILENCE ET TOUCHE LES FEMMES PLUS FORT.



Trois secteurs dépassent 15‰ d'incidence des inaptitudes. Les profils à risque TMS et troubles psychiques sont surreprésentés chez les femmes. Ce n'est pas un signal secondaire : c'est une priorité d'action à part entière.

5 PRÉVENIR TÔT, C'EST MAINTENIR EN EMPLOI PLUS LONGTEMPS.

Prévention primaire et prévention de la désinsertion professionnelle ne sont pas deux mondes séparés. Ils forment un continuum que PRESTAL s'engage à piloter, du repérage précoce jusqu'au maintien en emploi ou à la transition sécurisée.



C'est à partir de ces cinq enseignements que PRESTAL a arrêté ses sept programmes de prévention pour 2026-2031, adossés à un socle commun de prévention primaire, notamment sur les TMS et l'usure professionnelle.

3

+ D'IMPACT

CIBLER LES ENJEUX PRIORITAIRES

Sept programmes de prévention pour protéger durablement

La prévention n'est efficace que lorsqu'elle est choisie. Face à l'étendue des besoins, nous avons arbitré : sept programmes médico-techniques concentrent notre énergie.

Ces sept programmes ne seront pas déployés au même rythme : deux sont déjà contractualisés dans le cadre du CPOM, certains seront structurés progressivement, d'autres feront d'abord l'objet d'expérimentations ciblées avant généralisation. Cette progressivité est volontaire : elle permet de concentrer les moyens, de mesurer les effets et de déployer ce qui produit une valeur démontrée.

POURQUOI CES 7 AXES ET PAS D'AUTRES



Sept programmes, ce n'est pas un catalogue. C'est le résultat d'un arbitrage.

Deux s'appuient sur des engagements déjà contractualisés avec nos partenaires – risque chimique et désinsertion professionnelle, inscrits à notre CPOM 2025-2030. Cinq répondent à ce que les données du territoire nous ont imposées : la santé des femmes, la santé des dirigeants, le risque chaleur, l'accueil prévention des nouveaux arrivants, les addictions.

Tous reposent sur un même socle : renforcer la prévention primaire, agir plus tôt et concentrer nos efforts là où les risques pèsent le plus lourd, notamment sur les troubles musculo-squelettiques et l'usure professionnelle.

AXE 1

action partenariale
ACTION CPOM
Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Repérer plus tôt, coordonner les acteurs, sécuriser les parcours

Action CPOM 2025-2030 · DREETS Occitanie · CARSAT Midi-Pyrénées

POURQUOI CET AXE ?

La désinsertion professionnelle n'arrive jamais brutalement. Elle se construit sur des semaines, parfois des mois voire des années : un arrêt qui se prolonge, une situation de santé qui se complique, un poste devenu inadapté, un isolement progressif. Lorsque la rupture survient, les possibilités de retour sont déjà réduites. Sur notre territoire, les données IODA confirment des taux d'inaptitude significativement élevés dans plusieurs secteurs – aide à domicile, industries agro-alimentaires, médico-social – où se cumulent contraintes physiques, charge organisationnelle et vieillissement de la main-d'œuvre. La distance aux soins spécialisés et la faible mobilité géographique amplifient le risque de rupture. PRESTAL a structuré une réponse : une cellule PDP pluridisciplinaire avec deux coordinatrices dédiées et un outil de détection précoce – l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP), intégré à notre logiciel PADOA. Nous ne sommes plus dans la médecine du constat. Nous sommes dans l'anticipation.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Faire de PRESTAL l'interface de référence du territoire entre santé au travail, soins et emploi, pour chaque salarié en risque de désinsertion.
- Détecter systématiquement les situations à risque avant la rupture, grâce à l'IRDP.
- Construire des parcours coordonnés avec nos partenaires institutionnels, formalisés dans un protocole Assurance Maladie (échéance 2026).
- Déployer un ciblage sectoriel annuel progressif sur toute la durée du CPOM.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- Ciblage sectoriel annuel : aide à domicile (2025) · IAA (2026) · industries (2027) · travailleurs séniors 55 ans et + (2028) · grande distribution (2029) · médico-social (2030)
- Situations transversales : arrêts longs · maladies chroniques · restrictions d'aptitude · inaptitudes imminentes · retours de congé maternité ou longue maladie

NOS PISTES D'ACTION

- Mobiliser l'IRDP (PADOA) pour identifier les salariés à score élevé dès les visites de suivi individuel.
- Activer la cellule PDP pluridisciplinaire pour construire des parcours individualisés : infirmier, médecin, IPRP, coordinatrices PDP.
- Formaliser le protocole de coordination avec l'Assurance Maladie avant fin 2026.
- Développer les relais avec Cap Emploi, MDPH et France Travail pour les situations de reconversion ou d'aménagement de poste.
- Exploiter les données IODA pour affiner le ciblage sectoriel et évaluer l'impact des interventions.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre de salariés accompagnés par la cellule PDP chaque année.
- Délai entre détection IRDP et premier contact.
- Taux de salariés maintenus en emploi à 6 mois.
- Protocole Assurance Maladie signé (échéance 2026).
- Secteurs couverts par ciblage annuel : 1 → 6 sur la durée du CPOM.

EN ARTICULATION AVEC

Risque chimique · Santé des femmes · Séniors · Risque chaleur · DUERP · Suivi individuel renforcé

AXE 2

action partenariale
ACTION CPOM
Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

PRÉVENTION DU RISQUE CHIMIQUE

Identifier les expositions, réduire les risques, renforcer la traçabilité

Action CPOM 2025-2030 · DREETS Occitanie · CARSAT Midi-Pyrénées

POURQUOI CET AXE ?

Les agents chimiques dangereux sont partout où l'on fabrique, répare, bâtit. Silice cristalline dans les chantiers, fumées de diesel dans les ateliers de mécanique, résines et diisocyanates dans les travaux d'étanchéité, huiles moteur usagées dans les garages : ces expositions sont quotidiennes, souvent banalisées tout comme leurs effets sur la santé (cancers professionnels, pathologies respiratoires, atteintes reproductives).

Notre territoire concentre deux secteurs particulièrement exposés : la réparation mécanique et le BTP, présent sur l'ensemble du périmètre Aveyron. Dans ces secteurs, la prévention primaire reste hétérogène d'une entreprise à l'autre, et la traçabilité des expositions CMR est insuffisante.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Faire du repérage et de la traçabilité des expositions CMR la norme sur notre territoire, et non l'exception.
- Accompagner les entreprises ciblées d'un diagnostic pour contribuer à un plan d'action concret.
- Garantir à chaque salarié exposé un suivi individuel renforcé documenté.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- BTP : façadiers/isolation, carreleurs, peintres et terrassiers (silice cristalline et autres poussières, résines, vernis ou colles PU, et autres produits CMR).
- Ateliers de réparation mécanique, carrosserie, contrôle technique (fumées de diesel, huiles moteur usagées; dégraissants, solvants, peintures).

NOS PISTES D'ACTION

- Réaliser les diagnostics de risques dans les entreprises cibles par secteur et croiser avec les données de suivi PADOA pour identifier les salariés sans traçabilité d'exposition.
- Traçabilité des expositions à risque CMR par salarié dans le dossier médical santé travail.
- Sensibiliser les dirigeants sur les risques et les protections collectives et individuelles.
- Assurer la formation continue des équipes PRESTAL – IPRP, infirmiers, médecins – sur les expositions CMR.
- Suivre longitudinalement les salariés exposés et appuyer les entreprises dans l'éviction de ces expositions.
- Déployer les partenariats avec la CARSAT.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre d'entreprises BTP et réparation mécanique pourvues d'une FE avec analyse du risque chimique et poussières/fumées.
- Nombre d'entreprises ayant participé à une sensibilisation collective.
- Nombre de salariés sensibilisés au risque chimique et aux moyens de protection.
- Taux de salariés exposés avec suivi individuel renforcé à jour.

EN ARTICULATION AVEC

PDP · Onboarding prévention · Risque chaleur · DUERP · Suivi individuel renforcé · PRST5

AXE 3

SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES

Intégrer les réalités de santé et d'exposition des femmes dans la prévention

POURQUOI CET AXE ?

La santé au travail des femmes concerne toutes les entreprises et tous les secteurs. Pourtant, des pans entiers de leur réalité restent insuffisamment pris en compte : les différences biologiques, les parcours de santé spécifiques et les conditions concrètes de travail peuvent modifier la manière dont les risques sont vécus – et leurs effets sur la durée.

Grossesse, retour de maternité, endométriose, troubles menstruels incapacitants, ménopause, cancer ou maladie chronique : ces situations peuvent interagir avec le travail sans jamais être nommées dans une évaluation des risques. Sur notre territoire, plusieurs secteurs fortement féminisés – santé, action sociale, médico-social, commerce, services – cumulent en outre des contraintes physiques importantes, une charge relationnelle lourde et un vieillissement accéléré de la main-d'œuvre. Ce cumul est un facteur d'usure et de désinsertion que la prévention ne peut plus ignorer.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Faire de la santé au travail des femmes un prisme transversal de prévention, intégré aux pratiques de PRESTAL et aux démarches des entreprises.
- Objectiver les risques et leurs effets différenciés selon le sexe, l'âge et le secteur.
- Favoriser des postes, des équipements et des organisations mieux adaptés.
- Prévenir l'usure et les ruptures de parcours professionnel, en lien avec la cellule PDP.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- Secteurs fortement féminisés : santé · action sociale · médico-social · commerce · services
- Situations spécifiques : grossesse et retour de maternité · ménopause · endométriose · maladies chroniques · seconde partie de carrière
- Femmes exerçant dans des métiers historiquement masculins · situations de VSST · risques de désinsertion professionnelle

NOS PISTES D'ACTION

- Analyser les données PRESTAL (PADOA) par sexe, âge, secteur et signaux de maintien en emploi pour objectiver les besoins.
- Sensibiliser les entreprises à la prise en compte des réalités de santé des femmes dans l'évaluation des risques et le DUERP.
- Produire un livre blanc PRESTAL sur la santé au travail des femmes.
- Développer des outils opérationnels sur les TMS, les RPS, les VSST et l'adaptation des postes.
- Renforcer le repérage précoce et l'orientation vers la cellule PDP dès que la situation de santé fragilise le parcours professionnel.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre d'entreprises et de travailleurs sensibilisés.
- Actions et outils déployés dans les secteurs prioritaires.
- Publication et diffusion du livre blanc PRESTAL.
- Nombre de situations orientées vers la cellule PDP.
- Intégration progressive du prisme femmes/hommes dans les actions PRESTAL.

EN ARTICULATION AVEC

PDP · TMS · RPS · VSST · Risque chimique · DUERP · Suivi individuel renforcé · Santé publique

AXE 4

SANTÉ DES DIRIGEANTS

Prendre soin de celles et ceux dont la santé conditionne aussi celle de l'entreprise

POURQUOI CET AXE ?

Dans un territoire composé majoritairement de TPE et de PME, la santé du dirigeant est un enjeu de santé au travail et de continuité d'activité. Le dirigeant cumule souvent pilotage économique, gestion des équipes, relation clients et participation directe à l'activité opérationnelle, contraintes réglementaires et administratives. Cette concentration des responsabilités engendre une charge mentale importante, une fatigue chronique et un isolement que les outils de prévention classiques n'atteignent pas.

Les contraintes de temps conduisent fréquemment les dirigeants à reléguer leur propre santé au second plan. Pourtant, lorsqu'elle se fragilise, ce sont les équipes, l'organisation et la continuité de l'entreprise qui en subissent les conséquences. Agir pour la santé des dirigeants, c'est prendre soin de la personne – et renforcer la capacité de l'entreprise à protéger durablement ses salariés.

Sur notre territoire, environ 1 actif occupé sur 5 est un dirigeant non-salarié. Ce chiffre donne la mesure de l'enjeu.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Faire de la santé des dirigeants un objet concret de prévention favorisant la pérennité de l'entreprise.
- Rendre visible et accessible une offre de prévention adaptée aux dirigeants.
- Faire de leur santé un levier de diffusion de la culture de prévention dans leur entreprise.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- Dirigeants de TPE et PME · non-salariés · artisans · commerçants · travailleurs indépendants
- Situations à risque : dirigeants isolés · surcharge chronique · secteurs à forte contrainte économique, physique ou mentale · signaux de fatigue, d'épuisement ou de rupture d'équilibre

NOS PISTES D'ACTION

- Réalisation d'une enquête sur la perception des dirigeants sur les relations entre santé-travail.
- Objectiver les besoins de santé des dirigeants sur notre territoire à partir des données de suivi.
- Déployer des campagnes et formats courts sur la charge mentale, le sommeil, la récupération, le stress, les addictions et l'équilibre de vie.
- Construire un parcours de prévention spécifiquement identifiable pour les dirigeants, distinct du suivi salarié classique.
- Développer des outils d'autoévaluation et des repères permettant de détecter les signaux d'alerte précoces.
- Orienter vers les professionnels et partenaires compétents lorsque la situation le nécessite.
- Relier les actions de santé du dirigeant aux démarches de prévention déployées dans son entreprise.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre de dirigeants sensibilisés ou accompagnés.
- Actions, campagnes et outils dédiés déployés.
- Participation aux formats proposés (webinaires, ateliers, outils d'autoévaluation).
- Nombre d'entreprises ayant engagé une action de prévention à la suite d'un contact avec leur dirigeant.

EN ARTICULATION AVEC

Addictions · RPS · Onboarding prévention · DUERP · Culture de prévention · QVCT · Santé publique

AXE 5

RISQUE CHALEUR

Anticiper les épisodes de chaleur et adapter durablement l'organisation du travail

POURQUOI CET AXE ?

Les épisodes de chaleur sont devenus plus fréquents, plus longs et plus intenses. Ils ne peuvent plus être traités comme des événements exceptionnels : ils constituent désormais un paramètre structurel à intégrer dans l'évaluation des risques et l'organisation du travail.

La chaleur provoque fatigue, déshydratation, diminution de la vigilance, malaise ou coup de chaleur. Elle aggrave aussi les risques déjà présents : manutention, travail en hauteur, conduite, utilisation de machines, port d'EPI, exposition à des produits chimiques. Les travailleurs exerçant en extérieur ou dans des locaux chauds sont en première ligne. Les saisonniers, les nouveaux arrivants et les travailleurs présentant des fragilités de santé appellent une vigilance renforcée.

Sur notre territoire, le BTP, le transport, la logistique et les métiers agricoles concentrent les situations les plus exposées. La prévention repose essentiellement sur l'anticipation : adapter les horaires et les cadences avant que la chaleur ne s'installe, pas après.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Installer durablement la prévention du risque chaleur dans les pratiques des entreprises adhérentes.
- Aider les entreprises à anticiper avant les épisodes, et non à réagir pendant.
- Adapter les organisations et les situations de travail aux réalités climatiques du territoire.
- Renforcer la protection des travailleurs exposés ou vulnérables.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

Travail en extérieur · BTP · Transport et logistique · Maintenance · Tourisme · Hôtellerie-restauration

Situations spécifiques : ateliers et locaux chauds · travail physique intense · port d'EPI · saisonniers · nouveaux arrivants · travailleurs vulnérables (séniors, maladies chroniques)

NOS PISTES D'ACTION

- Déployer chaque année une campagne de prévention avant la période estivale, ciblée sur les secteurs et métiers prioritaires.
- Produire un kit pratique permettant aux entreprises de préparer leur plan d'action chaleur (horaires, pauses, hydratation, zones de récupération, circuits d'alerte).
- Accompagner l'intégration du risque chaleur dans le DUERP et les fiches d'entreprise.
- Sensibiliser les employeurs et les travailleurs aux signes d'alerte et aux conduites à tenir.
- Intégrer le risque chaleur aux actions menées dans les secteurs prioritaires, notamment BTP et risque chimique.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre d'entreprises et de travailleurs touchés par les campagnes annuelles.
- Supports et outils diffusés ou mobilisés en entreprise.
- Nombre d'entreprises accompagnées pour intégrer le risque chaleur dans leur évaluation.
- Mesures organisationnelles ou techniques mises en œuvre (horaires, zones de récupération, protocoles d'alerte).

EN ARTICULATION AVEC

Risque chimique · BTP · Onboarding prévention · PDP · DUERP · Fiche d'entreprise · Organisation du travail

AXE 6

ACCUEIL PRÉVENTION

Installer les bons repères de prévention dès l'arrivée dans l'entreprise et à son retour

POURQUOI CET AXE ?

Les premières semaines dans une entreprise sont les plus risquées. Le nouveau salarié connaît encore peu les lieux, les équipements, les consignes, les risques réels du poste et les personnes à solliciter en cas de difficulté. C'est dans cet intervalle que les accidents surviennent, que les mauvais réflexes s'installent et que la prévention perd son effet de levier.

Nos données de suivi (PADOA) révèlent qu'une part importante des travailleurs suivis par PRESTAL a moins de douze mois d'ancienneté. Cette proportion est particulièrement élevée dans les secteurs marqués par le renouvellement des effectifs, l'intérim ou la saisonnalité : HCR, services, BTP, commerce, industrie, médico-social.

Et les nouveaux arrivants ne sont pas uniquement les jeunes ou les apprentis. Un salarié expérimenté changeant de poste, un intérimaire en mission courte, un saisonnier de retour, ou encore le retour des congés annuels ou les arrêts maladie de longue durée : tous partagent la même vulnérabilité temporaire face à un environnement inconnu. L'accueil prévention est un moment court, mais décisif.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Faire de l'accueil prévention une étape structurante et identifiable de l'intégration dans l'entreprise.
- Aider les employeurs, y compris dans les plus petites structures, à déployer un accueil simple, adapté et reproductible.
- Donner à chaque nouvel arrivant les repères essentiels dès la prise de poste.
- Réduire les accidents et les situations à risque liés à la méconnaissance du travail réel.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- Nouveaux embauchés · apprentis · jeunes travailleurs · intérimaires · saisonniers · salariés en CDD · changements de poste
- Secteurs à forte rotation : HCR · commerce · BTP · services · industrie · médico-social

NOS PISTES D'ACTION

- Concevoir un kit d'accueil prévention clé en main, utilisable par les TPE et PME sans ingénierie interne.
- Développer un module court et duplicable, adaptable aux principaux secteurs et types de postes.
- Outiller les employeurs pour présenter les risques, consignes, équipements et circuits d'alerte dès le premier jour.
- Produire des supports spécifiques pour les apprentis, intérimaires et saisonniers (AFP).
- Déployer des campagnes ciblées auprès des secteurs à forte rotation des effectifs, ou à fort emploi d'intérim.
- Travailler en partenariat avec les agences d'emploi (dont intérim), les CFA et les organismes de formation, ou encore les missions locales, les services de développement économique des EPCI.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre d'entreprises ayant utilisé le kit ou le module d'accueil.
- Nombre de nouveaux arrivants sensibilisés.
- Secteurs et types de publics couverts.
- Actions menées avec les agences d'emploi, CFA et organismes partenaires.
- Retours qualitatifs des employeurs et des salariés nouvellement intégrés.

EN ARTICULATION AVEC

Risque chaleur · Addictions · Risque chimique · Culture de prévention · DUERP · Intérim · Apprentissage · Offre socle

AXE 7

ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Prévenir, repérer et orienter sans stigmatiser

POURQUOI CET AXE ?

Les conduites addictives – alcool, tabac, substances illicites, certains médicaments psychoactifs, hyperconnexion, jeux de hasard… – sont un sujet de santé, de sécurité et d'organisation du travail. Elles altèrent la vigilance, augmentent le risque d'accident, fragilisent les relations professionnelles et peuvent précipiter des situations de désinsertion.

Le travail peut être un espace de prévention et de protection mais il peut aussi alimenter certaines consommations : horaires atypiques, fatigue chronique, pression temporelle, isolement, charge émotionnelle, culture de métier. Sur notre territoire, les secteurs du BTP, du transport, de l'industrie et de l'HCR concentrent des conditions de travail où ces facteurs se cumulent.

Pour les entreprises, le sujet reste difficile à aborder. Employeurs et managers oscillent entre obligation de sécurité, respect de la vie privée et crainte de stigmatiser. L'enjeu n'est pas de substituer l'entreprise aux professionnels de santé : c'est de lui donner un cadre pour agir, des repères et des relais pour orienter.

NOTRE AMBITION À L'HORIZON 2031

- Donner aux entreprises et aux travailleurs des repères clairs pour prévenir et accompagner les situations liées aux conduites addictives.
- Ancrer la prévention dans le travail réel, sans stigmatiser les personnes concernées.
- Outiller les employeurs, les managers et les collectifs de travail pour agir avec justesse.
- Améliorer les circuits de repérage, d'orientation et d'accompagnement vers les professionnels spécialisés.

PUBLICS ET SITUATIONS PRIORITAIRES

- Tous secteurs, en priorité : BTP · transport et conduite · industrie · HCR · santé et action sociale
- Situations à risque : postes de sécurité · horaires atypiques · travail isolé · forte charge émotionnelle · situations de fatigue chronique ou de stress prolongé

NOS PISTES D'ACTION

- Sensibiliser et informer les employeurs et les travailleurs aux conduites addictives et à leurs liens avec les conditions de travail.
- Produire un kit pratique précisant les rôles, les limites et les conduites à tenir pour les employeurs et les managers.
- Définir les modalités de retrait ou maintien au poste pour les situations à risques.
- Intégrer le risque addiction dans le DUERP et dans son plan d'action.
- Aider les entreprises à clarifier leurs règles internes et leurs circuits d'alerte.
- Former / sensibiliser l'encadrement au repérage dans une approche non stigmatisante, centrée sur la santé et la sécurité des situations préoccupantes.
- Intégrer les addictions dans les actions sur les RPS et les TMS.
- Renforcer l'orientation vers les professionnels de santé et les partenaires spécialisés du territoire.

CE QUE NOUS SUIVRONS

- Nombre d'entreprises et de travailleurs sensibilisés.
- Actions et supports déployés dans les secteurs prioritaires.
- Managers, dirigeants ou relais internes accompagnés.
- Nombre d'entreprises aidées dans la formalisation de leur cadre interne.
- Orientations vers les professionnels ou partenaires spécialisés.

EN ARTICULATION AVEC

RPS · TMS · Santé des dirigeants · Onboarding prévention · PDP · Sécurité · Suivi individuel · Partenaires spécialisés



4

+ D'INNOVATION

PRENDRE UN TEMPS D'AVANCE

Prévenir plus tôt. Décider mieux. Agir plus juste.

Innover, pour PRESTAL, ce n'est pas ajouter de la technologie à nos pratiques. C'est donner à la prévention les moyens d'agir plus tôt.

Les signaux faibles existent avant les ruptures, les données avant les décisions, les outils avant les parcours : notre responsabilité est de mieux les relier. Données, IA, recherche-action : ces leviers n'ont de sens que s'ils renforcent notre cœur de métier – l'écoute, l'expertise, la connaissance du travail réel. PRESTAL passe ainsi d'une prévention qui constate à une santé-action qui anticipe.

AGIR AVANT LA BASCULE

La visite de santé au travail reste un moment essentiel. Elle permet d'écouter, d'évaluer, d'orienter, de tracer, de conseiller. Mais elle est aussi, par nature, un instantané. Entre deux rendez-vous, beaucoup de choses peuvent se jouer : une douleur qui s'installe, une fatigue qui devient chronique, une situation de stress qui s'aggrave, une exposition qui produit ses effets dans le silence.

Le défi n'est donc pas de remplacer la visite. Il est de l'augmenter.

De la visite périodique à la prévention augmentée

Augmenter la prévention, c'est mieux relier les informations disponibles : données issues du suivi individuel, expositions professionnelles, sinistralité, signaux d'usure, données collectives, retours terrain, observations des équipes, besoins exprimés par les entreprises. C'est aussi explorer, dans un cadre médical, éthique et réglementaire sécurisé, de nouveaux outils d'objectivation : examens complémentaires, biomarqueurs, indicateurs physiologiques, questionnaires ciblés, suivis réguliers sur des cohortes volontaires.

La santé au travail de demain ne pourra pas se limiter à demander : "Comment allez-vous aujourd'hui ?" Elle devra aussi aider chacun à comprendre : "Quels sont mes signaux d'alerte ? Qu'est-ce qui peut évoluer ? Qu'est-ce que je peux faire, concrètement, pour préserver ma santé dans mon travail ?"

C'est le sens d'une approche de santé-action.

> Non pas un diagnostic de plus. Un passage à l'action.

> Non pas une donnée isolée. Une donnée expliquée, contextualisée, protégée.

> Non pas une alerte anxiogène. Une orientation utile, portée par un professionnel.

Sur 2026-2031, PRESTAL engagera des expérimentations de repérage précoce avec des entreprises volontaires, évaluées avant toute généralisation.

Ces expérimentations pourront associer, selon les projets, questionnaires santé-travail, données d'exposition, indicateurs biologiques, orientation vers le soin ou vers une action de prévention en entreprise. L'objectif ne sera jamais de surveiller les individus. L'objectif sera de mieux comprendre les déterminants de santé liés au travail et d'agir plus tôt, avant la rupture.

Notre ligne éthique

Prédire pour protéger, jamais pour surveiller.

Les données individuelles de santé relèvent du secret médical. Elles ne sont pas communiquées à l'employeur.

Ce que cela changerait

- **Hier :** un suivi centré sur l'acte.
  Demain : un parcours centré sur la trajectoire de santé.
- **Hier :** des signaux parfois repérés trop tard.
  Demain : des fragilités identifiées plus tôt.
- **Hier :** des données conservées.
  Demain : des données transformées en actions.

Concrètement

- **De la visite tous les 2-5 ans → au signal continu**
- **TMS, burn-out, désinsertion professionnelle repérables plus tôt, avant qu'ils ne s'installent.**

TRANSFORMER LA DONNÉE EN CONNAISSANCE UTILE

PRESTAL dispose d'un actif rare : une présence territoriale ancienne, une connaissance fine des entreprises du Lot et de l'Aveyron, un suivi de milliers de travailleurs, des données sur les métiers, les expositions, les parcours, les secteurs, les fragilités et les situations de maintien en emploi.

Faire de PRESTAL un observatoire santé-travail du territoire

Une donnée n'a de valeur que si elle est lisible, fiable, contextualisée et utile à la décision.

L'ambition 2026-2031 est donc de franchir une étape : transformer progressivement notre capital de données en connaissance partagée. Pour nos équipes d'abord, afin de continuer à mieux prioriser les actions. Pour les entreprises ensuite, afin qu'elles puissent se situer, comprendre leurs risques et agir de manière réaliste. Pour les partenaires enfin, afin d'alimenter les politiques territoriales de prévention, d'emploi, de santé publique et d'attractivité.

« Une donnée ne change rien toute seule. Ce qui change la prévention, c'est ce que l'on décide d'en faire. »

Cette dynamique peut prendre plusieurs formes : tableaux de bord par secteur, cartographies d'expositions, analyse des signaux d'usure professionnelle, suivi des situations de désinsertion, rapports territoriaux santé-travail, études ciblées sur certaines populations ou certains métiers.

Ce que nous voulons produire

- **Des diagnostics territoriaux plus fins.**
- **Des groupes volontaires sur des sujets prioritaires.**
- **Des outils de prévention construits à partir du réel.**

Premier jalon : un rapport territorial santé-travail publié d'ici 2028.

L'enjeu n'est pas de tout mesurer. L'enjeu est de mesurer ce qui aide à agir.

La santé au travail des femmes constitue, à ce titre, un terrain d'innovation majeur. Les métiers très féminisés concentrent souvent des expositions encore insuffisamment visibles : manutentions diffuses, charge émotionnelle, horaires atypiques, violences externes, usure professionnelle, conciliation des temps, invisibilisation de certains risques. PRESTAL peut devenir un terrain de recherche-action pour documenter ces réalités, constituer des cohortes volontaires, croiser les approches médicales, ergonomiques, sociologiques et épidémiologiques, et produire des outils directement utiles aux entreprises.

Cette logique vaut aussi pour d'autres sujets : santé des dirigeants, exposition à la chaleur, conduites addictives, risques psychosociaux, vieillissement au travail, effets des organisations sur la santé, maintien en emploi.

Pour cela, PRESTAL devra renforcer ses partenariats avec le monde universitaire, les équipes de recherche, les écoles, les acteurs de santé publique et les institutions régionales. Notre territoire peut devenir un terrain d'étude. Nos entreprises peuvent devenir des terrains d'expérimentation. Nos équipes peuvent devenir productrices de connaissance toujours au service des entreprises et pour améliorer la prévention.

LE NUMÉRIQUE AU SERVICE DE LA RELATION

L'innovation ne doit pas seulement se voir dans les projets de recherche ou les expérimentations médicales. Elle doit aussi se voir dans l'expérience quotidienne des adhérents, des travailleurs et des équipes PRESTAL.

Moins d'attente. Moins de flou. Plus de temps utile.

Aujourd'hui, une entreprise qui sollicite son service de prévention peut avoir besoin d'une réponse administrative, médicale, juridique, technique, organisationnelle ou financière. Le bon interlocuteur n'est pas toujours évident. La demande peut être réorientée. La réponse peut dépendre de la personne qui la reçoit. Le suivi peut manquer de lisibilité.

Demain, PRESTAL doit rendre ses parcours plus simples, plus homogènes et plus traçables.

Le numérique utile, ce n'est pas remplacer la relation humaine. C'est éviter qu'elle soit consommée par des tâches répétitives, des recherches d'information, des saisies multiples ou des demandes mal orientées. C'est permettre aux équipes de consacrer plus de temps à ce qui ne peut pas être automatisé : écouter, expliquer, contextualiser, convaincre, accompagner.

« Le bon outil n'est pas celui qui impressionne. C'est celui qui rend le service plus simple, plus sûr et plus humain. »

PRESTAL formalisera d'ici 2027 une doctrine numérique : chaque outil devra répondre à des questions simples : bénéfice réel ? temps utile libéré ? pratique sécurisée ?

Plusieurs chantiers pourront être engagés ou explorés.

Un portail adhérent plus intelligent,
capable d'orienter les demandes courantes, de guider les entreprises vers les bons services, de proposer des réponses validées et d'assurer une traçabilité des échanges.

Des bases de connaissances partagées,
pour garantir une parole PRESTAL homogène, fiable, actualisée, juridiquement sécurisée et compréhensible.

Des assistants numériques internes,
capables d'aider à préparer un document, retrouver une information, structurer une réponse, rappeler une échéance ou faciliter le suivi d'un projet.

Des usages encadrés de l'intelligence artificielle,
notamment pour la transcription, la préparation de comptes rendus, l'aide documentaire, l'analyse de données collectives ou l'appui au pilotage. Le cadre de conformité de ces usages – règlement européen sur l'IA (AI Act) en tête – est précisé en partie 5.

Des parcours salariés plus lisibles,
permettant au travailleur de mieux comprendre son suivi, ses droits, les orientations proposées et les ressources disponibles.

Dans cette transformation, l'intelligence artificielle doit être pensée comme un outil d'appui, jamais comme une autorité autonome. Elle peut aider à formuler, classer, repérer, synthétiser. Elle ne remplace ni le raisonnement clinique, ni l'analyse du travail, ni la décision médicale, ni la responsabilité professionnelle.

Ce que l'IA ne fera pas à notre place

- **Écouter une inquiétude.**
- **Comprendre une situation de travail.**
- **Porter une décision médicale.**
- **Créer la confiance.**

L'innovation numérique doit donc servir un objectif simple : rendre PRESTAL plus facile à solliciter, plus rapide à mobiliser, plus fiable dans ses réponses, et plus disponible pour les situations qui exigent de l'humain.

DE NOUVEAUX PARCOURS POUR DE NOUVEAUX PUBLICS

Le modèle historique des SPSTI a été construit autour d'une relation stable : une entreprise adhérente, des salariés en contrat, des visites périodiques, des actions de prévention en milieu de travail. Ce modèle reste central. Mais le travail évolue, et PRESTAL fait le choix de regarder cette évolution en face.

Un droit exercé, une offre à amplifier

La réforme du 2 août 2021 a élargi le périmètre des SPSTI aux travailleurs non-salariés. PRESTAL s'est inscrit dans ce cadre dès son entrée en vigueur : une offre existe, articulée autour d'un suivi médical dédié et d'une orientation vers les ressources qui accompagnent le maintien en activité. Sur 2026-2031, nous franchissons une étape : structurer, renforcer et rendre visible cette offre.

Car le territoire l'appelle directement. Un actif sur cinq, dans le Lot et l'Aveyron, est dirigeant, artisan ou indépendant. Ces femmes et ces hommes travaillent beaucoup, s'exposent fortement, portent seuls la charge de leur activité et de leur santé, souvent sans filet de suivi structuré. Un artisan qui s'arrête, c'est souvent une entreprise qui s'arrête avec lui : la santé du non-salarié conditionne la continuité de l'activité, l'emploi local et la culture de prévention de toute l'entreprise. Et un dirigeant qui apprend à reconnaître ses propres signaux d'alerte – fatigue chronique, risque cardiovasculaire, charge mentale, isolement – devient souvent plus attentif à ceux de ses équipes.

Des parcours pensés depuis leurs contraintes réelles

L'enjeu de la période est d'adapter nos formats aux contraintes des indépendants : peu de temps disponible, besoin d'une valeur perçue immédiate, accès difficile aux spécialistes en territoire rural. PRESTAL explorera des formats dédiés, des bilans orientés santé-travail, des dépistages ciblés, une orientation renforcée vers les acteurs du soin, construits comme des parcours d'action : une mesure, une explication, une orientation, un suivi possible.

La même logique pourra s'étendre progressivement à d'autres publics que notre territoire concentre : secondes parties de carrière, parcours discontinus, intérimaires récurrents, jeunes entrants dans la vie professionnelle, salariés isolés, métiers à forte charge émotionnelle.

Ce que cela dit de ce que PRESTAL veut être

Ce n'est pas une offre créée de toutes pièces. C'est une offre existante, assumée, renforcée et rendue visible, à la hauteur de ce que le territoire mérite. PRESTAL n'est pas seulement le SPSTI des salariés : il veut être l'acteur de santé au travail de l'ensemble des travailleurs de son territoire, quelle que soit la forme que prend leur travail.

Ce que cela ouvre

- Des parcours santé-travail dédiés aux dirigeants et indépendants, mieux identifiables.
- Des actions ciblées contre l'usure, quel que soit le statut.
- Des partenariats avec le soin, l'emploi et la recherche, pour ne laisser personne au bord du chemin parce que son contrat n'est pas le bon.

PRESTAL IDÉAL, SE DONNER LES MOYENS D'INNOVER DURABLEMENT

Pour que l'innovation ne reste pas une intention, elle doit avoir une méthode, un cadre et des espaces pour émerger.

Moins d'attente. Moins de flou. Plus de temps utile.

PRESTAL IDÉAL sera cette première étape : une démarche structurée pour faire remonter les besoins du terrain, tester des solutions à petite échelle, mesurer leur impact, puis décider ce qui doit être déployé, ajusté ou abandonné.

Ce ne sera pas un laboratoire hors-sol, ni une vitrine technologique. Ce sera une manière nouvelle de travailler : plus ouverte, plus expérimentale, plus partenariale. Une manière de transformer les idées en preuves, puis les preuves en actions utiles.

À terme, PRESTAL IDÉAL pourra préfigurer une véritable capacité de recherche, développement et innovation en santé au travail, en lien avec les équipes, les entreprises volontaires, les partenaires institutionnels, les acteurs universitaires et les experts du numérique.

Quatre questions pour chaque innovation

- Est-ce utile ?
- Est-ce éthique ?
- Est-ce mesurable ?
- Est-ce conforme ?

Innover, pour PRESTAL, ce n'est pas ajouter de la technologie à la prévention. C'est construire, progressivement, les moyens d'agir plus tôt, plus justement et plus durablement.

Une gouvernance claire

Placée sous l'autorité de la Direction Générale, PRESTAL IDÉAL est la méthode qui transforme un signal terrain en action déployée.

Une méthode en 5 étapes

I – Identifier
Les besoins réels : irritants adhérents, difficultés métiers, signaux de santé, sujets émergents, attentes des partenaires.

D – Démontrer
La valeur attendue : pour qui, pour quoi, avec quel bénéfice concret ? Gain de temps, repérage plus précoce, meilleure orientation, réduction d'un risque, amélioration d'un parcours.

É – Expérimenter
Tester sur un périmètre limité : une entreprise volontaire, un secteur, une cohorte, un outil, un usage, un parcours.

A – Accompagner
Préparer les équipes, sécuriser les usages, former, expliquer, protéger les données, anticiper les résistances.

L – Lancer
Déployer ce qui fonctionne, ajuster ce qui doit l'être, arrêter ce qui ne produit pas d'impact.

Une culture du test & learn

PRESTAL IDÉAL installera une culture simple : tester petit, mesurer vite, déployer juste.

Cette dynamique pourra s'appuyer sur des hackathons internes : une problématique concrète, des équipes mixtes, un temps court, des solutions priorisées, puis des expérimentations réellement suivies.

L'objectif n'est pas de "faire événement". L'objectif est de faire émerger l'intelligence du terrain et de donner aux équipes une place active dans la transformation de PRESTAL.

NOS JALONS D'INNOVATION



Passer de l'intention à l'engagement

Une innovation sans date n'est pas un engagement, c'est une intention. Voici les nôtres, et le point d'où nous partons.

2025 – Le socle est en place : migration vers PADOA réalisée, cellule de maintien en emploi constituée, premier outil de repérage précoce déployé.

2027 – Lancement de PRESTAL IDÉAL et des premières expérimentations de repérage précoce, avec des entreprises volontaires.

2027 – Doctrine numérique formalisée : chaque outil évalué sur son bénéfice réel, son éthique, sa mesurabilité et sa conformité.

2028 – Publication du premier rapport territorial santé-travail.

2031 – Une prévention qui anticipe : des signaux repérés plus tôt, des décisions appuyées sur des données, des innovations évaluées avant d'être généralisées.

Ce que cela engage

Innover crée des obligations : des compétences à développer, une organisation à adapter, des données à protéger. C'est l'objet de la partie qui suit.



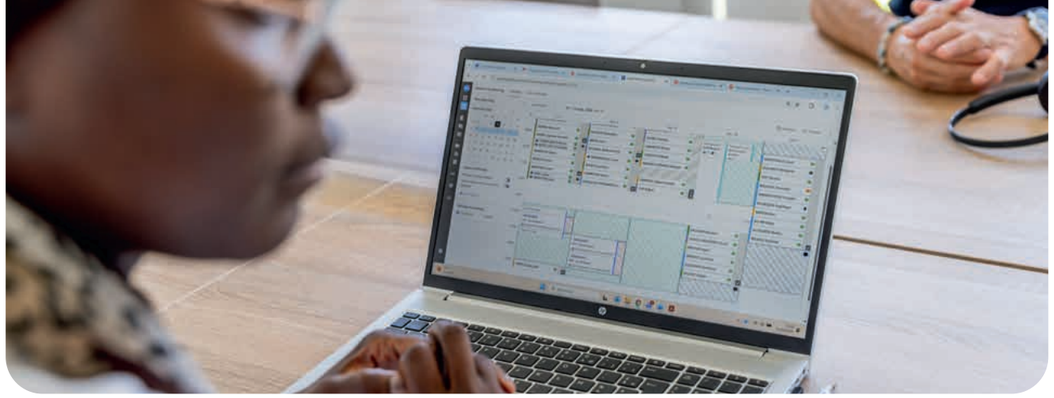
5

+ DE COOPÉRATION

TENIR LA PROMESSE DANS LA DURÉE

Organisation, qualité, compétences et pilotage

Une prévention utile ne repose pas sur de bonnes intentions : elle suppose une organisation qui tient dans le temps – rôles clairs, pratiques partagées, compétences accompagnées, données fiables. Pour PRESTAL, la coopération n'est pas un supplément d'âme : c'est une condition d'efficacité, entre métiers, sites et partenaires. Cette partie décrit la mécanique qui porte le projet 2026-2031 (pluridisciplinarité, qualité, compétences, pilotage) et accompagne les transformations engagées en partie 4, à commencer par le numérique et l'IA.



ORGANISATION, QUALITÉ ET PILOTAGE

Faire de la certification non pas un objectif administratif, mais une culture commune : celle d'un service qui sait ce qu'il fait, qui mesure ce qu'il produit et qui ajuste ses pratiques pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs.

Faire de la qualité un outil de management

La certification SPEC 2217 niveau 3, obtenue en mai 2026, marque une étape importante pour PRESTAL. Elle ne constitue pas seulement une reconnaissance externe. Elle devient un cadre de travail commun pour garantir l'effectivité de l'offre socle, l'homogénéité des pratiques, la traçabilité des actions et l'amélioration continue du service rendu.

Sur la période 2026-2031, l'enjeu ne sera donc pas seulement de conserver ce niveau de certification. Il sera d'en faire un véritable outil de pilotage : suivre les engagements, objectiver les progrès, identifier les écarts, partager les bonnes pratiques et accompagner les équipes dans la durée.

Cette dynamique s'appuiera sur plusieurs leviers :

UNE GOUVERNANCE LISIBLE DU PROJET DE SERVICE

Le projet de service fera l'objet d'un suivi régulier en CMT, en comité de direction et dans les instances de gouvernance.

DES INDICATEURS UTILES À L'ACTION

Le suivi des visites, des fiches entreprises, des actions en milieu de travail, de la PDP, des sensibilisations, de la satisfaction ou encore des délais doit permettre de prioriser les efforts. L'objectif est d'aider les équipes à décider.

UNE AMÉLIORATION CONTINUE PARTAGÉE

Les audits internes, les retours d'expérience, les enquêtes de satisfaction, les actions correctives et la capitalisation des pratiques deviendront des outils du quotidien. La qualité doit rester proche du terrain : simple, utile, compréhensible et mobilisatrice.

UNE DONNÉE MIEUX STRUCTURÉE

La migration vers PADOA, réalisée en février 2025, a ouvert une nouvelle fiabilité de l'encodage, l'usage homogène de l'outil métier, l'efficacité de gestion des visites et interventions en entreprise, et la capacité à produire des indicateurs partagés, essentiels pour mieux piloter l'activité et l'impact des actions.

COMMENT CE PROJET EST PILOTÉ

Des équipes projets constituées d'abord sur la base du volontariat. Une revue semestrielle en comité de direction et en CMT. Un rendu public annuel des résultats, adossé au rapport annuel d'activité de PRESTAL.

CERTIFICATION NIVEAU 3

- Audit de 13 processus du service
- 112 constats de conformité
- 0 non conformités, mineures OU majeures

COMPÉTENCES, GEPP ET RESPONSABILITÉ INTERNE

Faire de PRESTAL un employeur inclusif, responsable, apprenant et attractif, capable d'accompagner les transformations de ses métiers sans fragiliser le collectif.

Prendre soin de celles et ceux qui portent la prévention

Tenir la promesse de prévention suppose aussi de prendre soin des équipes qui la portent. Les métiers de la santé au travail évoluent vite : nouvelles obligations, nouveaux outils, transformation numérique, attentes accrues des adhérents.

Dans ce contexte, PRESTAL poursuivra la structuration de sa GEPP autour de trois priorités : anticiper l'évolution des métiers, sécuriser les compétences nécessaires, et offrir à chaque collaborateur une trajectoire professionnelle lisible.

UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ALIGNÉ SUR LE PROJET DE SERVICE

Les formations devront accompagner les priorités 2026-2031 : prévention primaire, PDP, données et outils numériques, communication avec les adhérents, coopération pluridisciplinaire, risques émergents, qualité et traçabilité.

UN PARCOURS D'INTÉGRATION RENFORCÉ

L'accueil des nouveaux arrivants devra permettre de comprendre rapidement PRESTAL, ses valeurs, son territoire, ses outils, ses règles de fonctionnement et sa culture de service. L'onboarding doit également garantir une intégration inclusive permettant à chaque collaborateur de trouver sa place au sein du collectif.

UNE MARQUE EMPLOYEUR PLUS LISIBLE

Dans un contexte de tension sur certains métiers, PRESTAL devra mieux valoriser ce qui fait son attractivité : diversité des missions, proximité du terrain, collectif pluridisciplinaire, territoire, innovation, contribution directe à la santé des travailleurs mais également en faveur de la diversité et de l'inclusion.

UNE QVCT COHÉRENTE AVEC NOTRE MISSION

Un SPSTI qui conseille les entreprises sur le travail doit aussi interroger son propre fonctionnement. Organisation du temps de travail, charge, coopération, espaces de discussion, prévention interne, égalité professionnelle, diversité, inclusion : ces sujets doivent être traités comme des conditions de performance durable.

UNE RSE INTÉGRÉE, SANS EFFET D'AFFICHAGE

La responsabilité sociétale de PRESTAL doit partir de son métier : santé, qualité du service, dialogue social, éthique des données, accessibilité, ancrage territorial, sobriété des déplacements et achats responsables. Un diagnostic RSE pourra être conduit pour définir un plan d'actions réaliste.

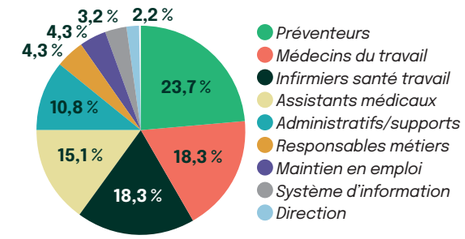
ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES PRATIQUES

La transformation numérique de PRESTAL (déploiement de l'IA, automatisation de certaines tâches administratives, évolution des outils de suivi) ne sera pas sans conséquence sur les pratiques professionnelles. Certains gestes changeront, certaines priorités se déplaceront, certaines compétences devront être développées. PRESTAL s'engage à accompagner cette évolution, comme une transformation portée collectivement, qui donne aux équipes une place active dans la manière dont le service se réinvente.

NOS MOYENS

- 70 femmes / 23 hommes
- Ancienneté moyenne : 7,8 ans
- Accord égalité femmes/hommes signé
- 84 % de salariés à temps plein
- Taux moyen de turnover en 2025 : 0.8%

NOTRE EFFECTIF



Social : Baromètre collaborateur - Accord télétravail - Entreprise inclusive



UNE ORGANISATION PLURIDISCIPLINAIRE ASSUMÉE

Passer d'une pluridisciplinarité déclarée à une pluridisciplinarité organisée : des rôles mieux compris, des coopérations plus fluides, des pratiques plus homogènes et une capacité renforcée à répondre aux besoins du territoire.

Clarifier les rôles pour mieux coopérer

Face aux tensions de la démographie médicale, à l'élargissement des missions des SPSTI et à la complexité croissante des situations rencontrées, PRESTAL doit renforcer son modèle pluridisciplinaire.

Le médecin du travail demeure le garant du suivi individuel, du lien santé-travail et des décisions médicales. Mais l'efficacité du service repose sur une mobilisation coordonnée de toutes les compétences : médecins, infirmiers en santé au travail, assistants médicaux, IPRP, psychologues, cellule PDP, fonctions support et responsables métiers. Cette organisation suppose un cadre clair et partagé.

DES DÉLÉGATIONS FORMALISÉES ET SÉCURISÉES

Les délégations confiées aux IDEST, médecins collaborateurs ou internes s'inscrivent dans des protocoles définis, suivis et réévalués. Elles permettent à chacun d'exercer au bon niveau de compétence, dans un cadre connu et sécurisé.

DES RESPONSABLES MÉTIERS COMME APPUI AU COLLECTIF

Les responsables métiers ont vocation à accompagner les pratiques, soutenir l'harmonisation, fluidifier les échanges et contribuer à la qualité de la production pluridisciplinaire. Leur rôle doit être lisible pour les équipes : ni substitution au médecin, ni simple coordination administrative, mais un appui structurant au fonctionnement collectif.

DES COOPÉRATIONS ENTRE SITES MIEUX ORGANISÉES

PRESTAL intervient sur un territoire étendu. La continuité du service suppose de mieux organiser les relais entre sites, les mutualisations ponctuelles, les remplacements, la circulation de l'information et le partage des pratiques.

UNE TÉLÉCONSULTATION À STRUCTURER

La téléconsultation sera structurée sur 2026, via des protocoles, comme levier d'accès pour les travailleurs éloignés, dans le respect du cadre réglementaire, de la qualité médicale et de la relation de confiance.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, EN CONFIANCE

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act) est entré en vigueur en 2024 et s'applique par étapes jusqu'en 2027. Pour PRESTAL, ce n'est pas une contrainte lointaine : c'est le cadre dans lequel s'inscriront tous les usages annoncés dans ce projet de service – assistants numériques internes, aide documentaire, analyse de données collectives, expérimentations de repérage précoce. Nous avons posé notre ligne éthique : prédire pour protéger, jamais pour surveiller. L'AI Act nous donne les moyens de la tenir – et de le prouver.

Ce que le réglementaire exige déjà

Certaines pratiques sont interdites, dont la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, que PRESTAL s'engage à ne jamais utiliser, y compris dans ses expérimentations. Chaque organisation doit aussi garantir que ses équipes maîtrisent les outils d'IA qu'elles utilisent : cette exigence rejoint notre plan de développement des compétences. Enfin, les systèmes d'IA dits « à haut risque », notamment ceux qui touchent à la gestion des travailleurs, à l'emploi ou à la santé, seront soumis à des obligations renforcées d'ici la fin de ce projet de service.

Ce que cela veut dire pour PRESTAL

En tant qu'utilisateur de systèmes d'IA, nous nous engageons à :

- **tenir un registre de nos systèmes d'IA** et qualifier leur niveau de risque avant tout déploiement, à commencer par nos outils d'aide au repérage ;
- **garantir une supervision humaine effective :** aucune décision médicale, aucune orientation individuelle n'est déléguée à un algorithme ;
- **informer nos équipes** et les entreprises adhérentes lorsque leurs travailleurs sont concernés, avant la mise en service de tout système à haut risque ;
- **exiger de nos éditeurs** et prestataires les garanties de conformité prévues par le règlement ;
- **articuler ces exigences avec le RGPD et le secret médical,** qui restent notre socle.

Notre doctrine numérique, formalisée d'ici 2027, intégrera ces obligations. Et chaque innovation évaluée par PRESTAL IDÉAL devra désormais répondre à quatre questions : est-ce utile ? est-ce éthique ? est-ce mesurable ? est-ce conforme ?

« Se préparer à l'IA Act, parce qu'une IA utile est d'abord une IA maîtrisée »

L'IA ACT, EN 4 REPÈRES

2024 :
entrée en vigueur

2025 :
interdictions (dont la reconnaissance des émotions au travail) et obligation de maîtrise de l'IA par les équipes

2026 :
gouvernance et transparence

2026-2027 :
obligations renforcées pour les systèmes à haut risque (emploi, gestion des travailleurs, santé).



COOPÉRATION TERRITORIALE

Faire de PRESTAL un acteur pivot de la prévention sur son territoire : non pas un prestataire isolé, mais un partenaire capable de relier les expertises, les données et les parcours.

Ne pas agir seul face à des parcours complexes

La santé au travail ne se joue pas uniquement dans la relation entre PRESTAL, l'entreprise et le salarié. Elle s'inscrit dans un écosystème plus large : institutions, assurance maladie, acteurs du maintien en emploi, professionnels de santé, collectivités, partenaires sociaux, branches professionnelles, structures de formation et acteurs de la recherche.

Sur un territoire comme le Lot et l'Aveyron, la coopération est un levier d'impact.

PRESTAL devra consolider ses partenariats autour de quelques objectifs simples : éviter les ruptures de parcours, articuler les actions avec les priorités publiques, partager les données utiles à la prévention, et renforcer la capacité d'action auprès des publics les plus exposés.

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

La DREETS Occitanie, la CARSAT et les partenaires du CPOM constituent des appuis structurants pour déployer les actions prioritaires, notamment en PDP et sur le risque chimique.

ACTEURS DU MAINTIEN EN EMPLOI

Cap Emploi, MDPH, Assurance Maladie, services sociaux et France Travail doivent permettre de mieux coordonner les situations complexes, les aménagements, les reconversions et les reprises après arrêt.

ACTEURS DE SANTÉ ET DU TERRITOIRE

Les CPTS*, les professionnels de santé, les collectivités et les contrats locaux de santé peuvent contribuer à mieux relier santé au travail, santé publique, prévention et attractivité territoriale.

PARTENAIRES FORMATION ET RECHERCHE

Les écoles, universités et acteurs de recherche peuvent accompagner les besoins de recrutement, les stages, les alternances, les cohortes, les travaux sur la santé des femmes, la santé des dirigeants, les risques émergents ou l'usage de l'IA en santé au travail.

** Communautés Professionnelles Territoriales de Santé*

ET MAINTENANT.

Ce projet de service n'est pas une promesse de plus. C'est un engagement de travail : rendre la prévention plus claire, plus utile et plus durable.



Nous avons une méthode. Elle tient en trois verbes : comprendre, prioriser, agir. Elle vaut pour tous parce que la prévention ne se décrète pas. Elle se construit, pas à pas, au contact du terrain.

Ce projet réussira si quatre conditions sont tenues :

- **Une capacité médicale préservée.** Sur un territoire rural, elle ne viendra pas d'un vivier voisin : elle se construit par nos délégations et nos protocoles, qui permettent à chaque compétence d'exercer à son meilleur niveau, par la téléconsultation qui rapproche travailleurs et professionnels de santé et par ce qui fait rester nos équipes : la diversité des missions, le collectif, un cadre d'exercice qu'on ne trouve pas ailleurs.
- **Une donnée médicale fiabilisée et homogène.** Nos indicateurs comme notre IRDP en dépendent, et cette qualité se joue au moment de la saisie, dans chaque dossier : protocoles d'encodage partagés, formation continue à l'outil et contrôles de cohérence.
- **Une trajectoire financière qui protège nos priorités.** C'est toute l'économie de PRESTAL qui est en jeu : un modèle de cotisation soutenable et lisible pour nos adhérents, l'équilibre entre l'offre socle et nos développements et la capacité à financer dans la durée notre action de recherche et innovation sans jamais fragiliser le cœur du service.
- **Une protection sans faille de nos données de santé.** Secret médical, RGPD, règlement européen sur l'IA : le cadre est posé. Nous le tenons par des pratiques auditées, des équipes sensibilisées et des exigences contractuelles vis-à-vis de nos éditeurs et hébergeurs.

La suite n'est pas dans ces pages. Elle est dans ce que nous allons en faire. Dans les entreprises. Sur les postes de travail. Dans les équipes. Dans les décisions du quotidien. Dans chaque action menée pour prendre soin au travail.

© Cécile Garou - 10/26 - Just Happiness

prestal.org

PRESTAL