

Projet stratégique local  
2023-2027



# HORIZON 2027

L'implication de tous  
pour la réussite collective !





# Sommaire

Cliquez sur les pictos de couleurs pour aller d'un chapitre à l'autre. Retrouvez ce même picto dans chaque chapitre pour revenir facilement au sommaire.

Ce livret pour vous raconter l'histoire de notre projet stratégique local, son élaboration et son fil conducteur.

SOMMAIRE

ÉDITO

COUVERTURE

Editorial

Le storytelling

Notre projet

Nos leviers

Faire vivre notre PSL

Une démarche porteuse de performance



# Édito



« Notre Projet Stratégique Local (PSL) vise à définir ensemble les grands enjeux de la COG 2023 – 2027. Plus précisément, il répond à plusieurs objectifs : s'unir et orienter nos collaborateurs vers des objectifs communs, afin de créer un sentiment d'appartenance à une entité portée par des valeurs solides.

L'enjeu est d'exprimer ces objectifs à travers notre mission globale et des ambitions clairement définies en anticipant les défis à venir et en répondant de manière efficace aux besoins de notre communauté, de nos publics, de nos territoires.

Nous sommes tous impliqués dans la création de notre plan stratégique local, en favorisant l'entraide, les échanges, les débats et les discussions pour définir ensemble nos actions fondamentales.

Le PSL de la Cpam du Hainaut est un projet qui nous ressemble et qui nous rassemble...c'est l'affaire de tous.

Ensemble, nous aspirons à un avenir où la CPAM du Hainaut se mobilise durablement et collectivement au service de la population et de son territoire ».

La directrice, Ghislaine Liekens



Le PSL, c'est notre projet stratégique local...c'est un projet ambitieux qui définit les actions que nous mettrons en place en faveur de nos publics, mais aussi en interne, et au regard des grands enjeux de la COG...Il est adapté au territoire et à ses spécificités, il tient compte de notre force collective et des valeurs que nous portons.

Comment a-t-il été élaboré ? En 3 mots (ou plus) : co construction, intelligence collective, et un soupçon d'innovation (nous sommes sortis du cadre !). Chacun y trouve sa place, jusqu'à la définition des actions et de leur déploiement où l'ensemble des collaborateurs participera.

À quoi sert le PSL ?

A travailler collectivement en mode projets pour voir aboutir des actions concrètes, au service de nos publics et garantissant une amélioration de notre performance et de notre qualité de service.

Que nous apporte-t-il ? Des valeurs communes !

Confiance, simplicité, positivité, responsabilité et plaisir.

Agissons ensemble !

La pilote du projet, Catherine Cléret



Le PSL n'est pas seulement un projet, c'est une vision partagée qui nous guide vers notre avenir. Il renforce notre capacité d'adaptation, stimule notre innovation et nous positionne comme un acteur clef du développement local.

En agissant ensemble, nous construisons un futur prometteur, inclusif et innovant ; Chaque contribution compte, car un projet commence par une idée et se concrétise en résultats.

Nos ambitions :

- Évolution continue : grâce à une approche agile et adaptative, nous restons en phase avec les besoins de notre territoire ;

- Engagement profond : chaque action est portée par un engagement envers nos publics et nos collaborateurs ;

- Impact mesurable : nous nous fixons des objectifs clairs et mesurables pour assurer la transparence et l'efficacité de nos initiatives.

La co-pilote du projet, Karine Depoulain



# Le storytelling

Une approche collaborative, de mobilisation et de co-construction de notre projet

1er juin 2023  
**COMITÉ DES MANAGERS (COMAN)**  
Lancement de la réflexion collective « comment construire ensemble »

5 juin 2023  
**TCHAT DE LA DIRECTRICE**  
Lancement du PSL

11 juin 2023  
**SÉMINAIRE DE DIRECTION**  
Les grandes orientations sont définies

5 octobre 2023  
**COMITÉ DE DIRECTION ÉLARGI (CODIREL)**  
Brainstorming : déclinaison des orientations en ambitions

3 octobre 2023  
**JOURNÉE DU PERSONNEL**  
Partager le sens de ces orientations avec l'ensemble du personnel

28 novembre 2023  
**COMITÉ DES MANAGERS (COMAN)**  
Brainstorming : déclinaison des ambitions en projets

5 février 2024  
**COMITÉ DE DIRECTION ÉLARGI (CODIREL)**  
Échanges et poursuite des travaux sur les projets

15 janvier 2024  
**COMITÉ DE DIRECTION (CODIR)**  
Validation des premiers projets

11 mars 2024  
**COMITÉ DES MANAGERS (COMAN)**  
Deuxième vague de brainstorming : formalisation définitive des projets

28 mars 2024  
**COMITÉ DE DIRECTION (CODIR)**  
Validation des notes de cadrage

1<sup>er</sup> juin 2023

**Comité des managers : lancement de la réflexion collective  
« comment construire ensemble ? »**

C'est la première étape de la co-construction de notre projet stratégique local avec la volonté forte de donner la place à chacun.

Notre objectif commun : cerner les problématiques en s'adossant à la COG, ce qui n'enlève rien à l'opportunité de travailler sur des sujets internes à fort enjeu.

Notre projet doit également pouvoir intégrer les spécificités locales. En effet, notre ambition commune est celle que nous devons avoir eu égard aux problématiques auxquelles la population de notre territoire peut être confrontée en matière d'accès à la santé. Il s'agit de s'inscrire sur notre territoire et de permettre à chacun de contribuer à améliorer le service rendu à nos publics.

Le point de départ est lancé à l'issue de ces quelques propos introductifs traçant notre ligne directrice et laissant une place importante à la créativité et l'innovation à travers une démarche collaborative organisée autour de 3 ateliers.



**Atelier 1**

**Quelle méthodologie d'élaboration du projet stratégique Local ?**

Déployer un Projet Stratégique Local répond en premier lieu à quelques principes repris par la communauté managériale qui s'accorde sur une étape essentielle du projet : le lancement du PSL et la communication régulière afférente.

Fédérer autour du PSL contribue à améliorer notre émulation collective, à permettre à chacun de trouver sa place, d'y apporter sa contribution en ayant une parfaite connaissance des enjeux et de nos objectifs.

Donner du sens à chaque étape de la construction de notre PSL est donc un préalable affiché comme un point essentiel.

C'est la mobilisation de tous pour un projet partagé par tous !

Notre directrice lancera donc le top départ à l'occasion d'un T'chat à l'ensemble du personnel.

Parmi les autres prérequis identifiés par la communauté des managers, se retrouve en tête de ligne la notion de volontariat ainsi que celle d'expertise. Il s'agit de se donner de la souplesse dans les modalités de participation mais aussi de la rigueur dans les propositions élaborées pour permettre de cibler au plus juste et de performer.

## Atelier 2

### Quelles pourraient être les grandes ambitions de notre projet d'entreprise ?

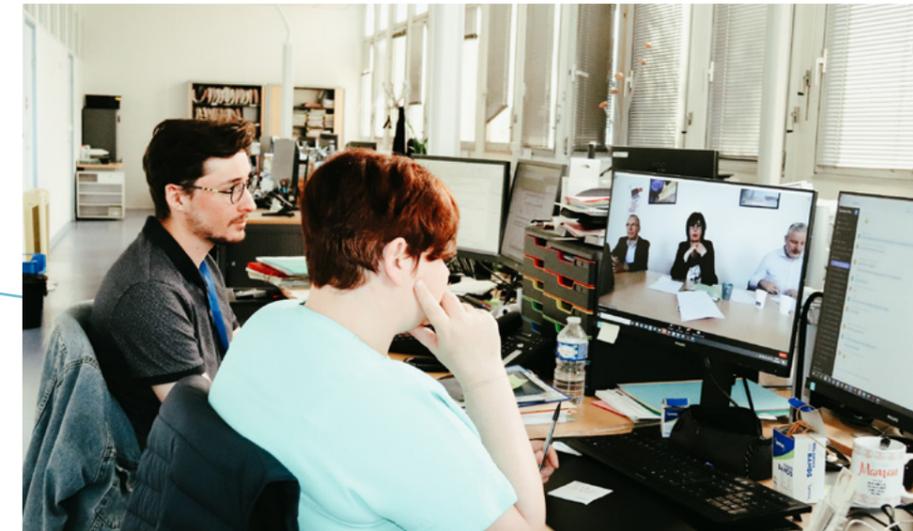
Les collaborateurs se sont exprimés sur ce qui sera un peu plus tard les véritables ambitions du PSL. Les balbutiements d'une réflexion commune faisant déjà apparaître à ce stade quelques notions fortes que nous retrouverons plus tard formalisées au sein d'ambitions consolidées : « ambassadeurs » / « approche territoriale » / « simplification et accessibilité » / « sobriété énergétique » / « agilité » / « juste droit » / « culture d'entreprise » / ...



## Atelier 3

### Comment faire de la journée du personnel une réussite, sachant que cette dernière est identifiée comme une étape importante dans la co construction du PSL ?

L'idée première a été ici d'interroger les collaborateurs sur comment converger vers une compréhension commune de la COG, cette dernière étant le fil rouge à la fois de la journée du personnel, mais également du PSL. Là encore, un consensus vers des notions fortes telles que « le sentiment d'appartenance », « donner du sens », « co-construire », « créer les liens », ... **en synthèse : travailler mieux ensemble pour améliorer notre performance !**



## 5 juin 2023

### Le tchat de la directrice : lancement du PSL

C'est à l'occasion du Tchat de la Directrice, dont le principe consiste à laisser libre les échanges, que la Directrice a annoncé le lancement du Projet Stratégique Local de la CPAM du Hainaut et donc le début de la co-construction. Donner de la visibilité et susciter d'ores et déjà l'émulation collective autour de ce projet à fort enjeu, tel était le défi. Défi relevé puisque nous avons comptabilisé pas moins de 311 connexions au webinar, sachant que derrière un poste il y avait parfois toute une équipe.

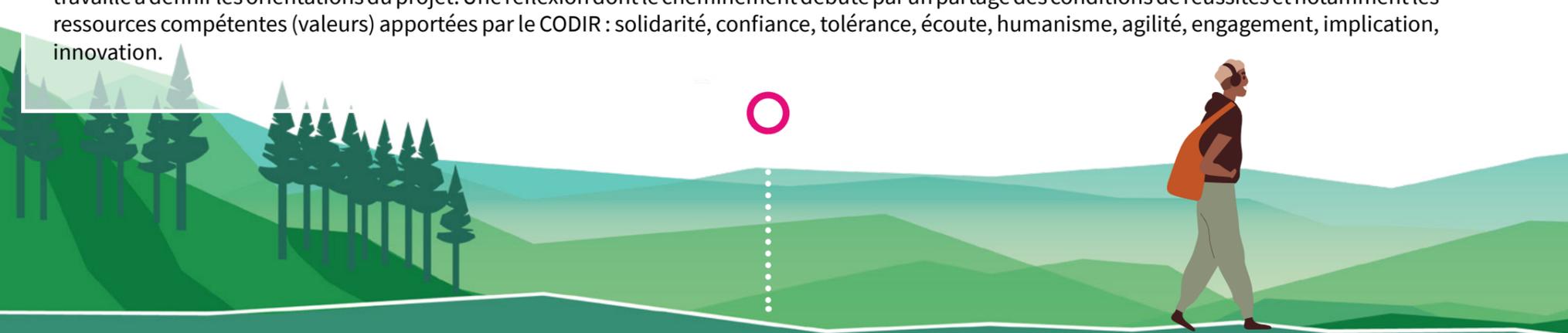




**11 septembre 2023**

**Séminaire de direction : définir les grandes orientations**

Après avoir échanger avec le Comité des Managers sur les pré-requis, les conditions de réussite de l'élaboration du PSL, l'équipe de direction a travaillé à définir les orientations du projet. Une réflexion dont le cheminement débute par un partage des conditions de réussites et notamment les ressources compétentes (valeurs) apportées par le CODIR : solidarité, confiance, tolérance, écoute, humanisme, agilité, engagement, implication, innovation.



La définition du « langage » du PSL a été une étape importante :

**Orientation**

C'est la finalité, ce qui nous motive.

**Ambition**

C'est l'objectif, quels défis à relever pour atteindre notre ambition.

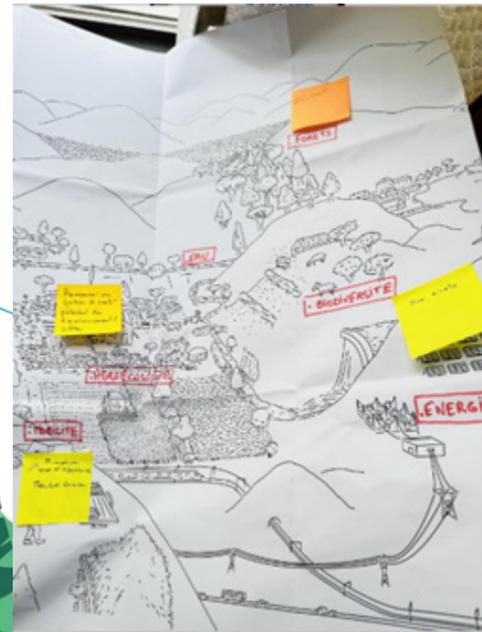
**Action**

C'est le moyen, comment nous allons atteindre ce que nous nous sommes fixés.

L'orchestration des plans en cours : c'est le lien avec les grands plans stratégiques et notre PSL : inéluctable !

Ainsi, le SDIL, le SDRH, intégrant le plan QVT et le futur SDTE guideront la réflexion pour aboutir à des propositions complémentaires dans la formulation des grandes orientations de notre PSL.

Enfin, la fresque de la renaissance écologique a permis d'explorer d'une manière innovante les possibilités :



« Comment chaque chantier et ses évolutions sociétales, environnementales, économiques interagit avec nos activités ? »

« Quelles sont les attentes de nos publics cibles sur chaque chantier ? Comment nous impactent-ils aujourd'hui et demain ? »

« Sommes-nous innovants sur ces chantiers ? »

Les trois grandes orientations qui guideront notre projet sont ainsi définies :



La CPAM du Hainaut au rendez-vous de ses missions et engagements de service grâce à des collaborateurs impliqués et épanouis

Sophie Behal  
Christophe Valette



Des actions adaptées en fonction des territoires pour agir sur les indicateurs de santé et améliorer l'accès aux droits aux soins, à la prévention

Lugdivine Chorro  
Xavier De Verdelhan



La CPAM : un acteur investi et exemplaire au regard des enjeux environnementaux, en interne comme en externe

Ghislaine Liekens  
Emmanuelle Chevalier

### 3 octobre 2023

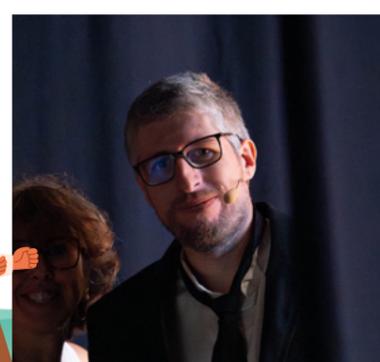
#### Journée du personnel : partager le sens de ces orientations avec l'ensemble des collaborateurs

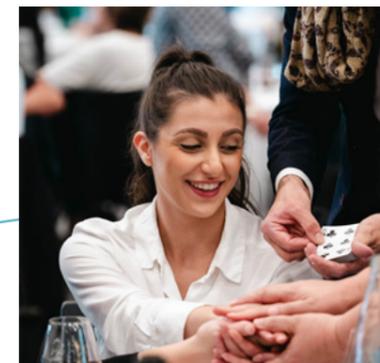
L'Etat, la CNAM et son Conseil ont statué sur les nouvelles orientations de la COG 2023-2027 qui impulsent une dynamique collective très imprégnée par :

- Le renforcement de la qualité de service et de l'accompagnement adapté de nos publics avec une vraie notion de territorialisation ;
- L'importance de la prévention en santé notamment vers le plus vulnérables et à la santé environnementale ;
- La lutte contre la fraude et la régulation renforcée des dépenses ;
- La sobriété énergétique et la préservation de l'environnement.

Les orientations étant définies, l'équipe de direction lance les travaux d'élaboration du PSL dont les orientations de la COG constituent une référence majeure dans notre réflexion et le fil rouge de notre journée du personnel.

La démarche se veut participative et intègre le Comité de direction élargi, le comité des managers, le collectif agents et les pilotes et co-pilotes qui seront à la manœuvre afin de formaliser, suivre et évaluer notre feuille de route.







### 5 octobre 2023

#### Brainstorming et déclinaison des orientations en ambitions

Fortement inspiré par ces trois grandes orientations, le Comité de direction élargi a travaillé lors de la séance dédiée du 5 octobre 2023 à décliner ces orientations en ambitions en répondant à la question suivante : quelle réponse innovante plus proche des besoins de nos publics cibles de notre territoire ?

Une méthode d'intelligence collective « Persona » combinée à une approche par public cible a permis de dégager les premières pistes d'ambitions.

De cette réflexion collective, dix ambitions ont vu le jour avec pour chacune d'entre elles des pilotes qui se sont définis.



## Déclinaison de nos ambitions en projets : 2 étapes clés !

### 28 novembre 2023 - Challenge 1 Comité des managers : donnons du sens à nos ambitions !

Ces ambitions ont été présentées au Coman le 28 novembre 2023, invité à son tour à réfléchir à la déclinaison de ces ambitions en projets.

La volonté a été de traduire ces ambitions en projets concrets pour permettre de leur donner une direction et une focalisation. Les projets se déclineront en plans d'actions qui définiront les étapes et les ressources nécessaires pour réaliser nos ambitions. En les formalisant de manière concrète, nous facilitons leur mise en œuvre et nous augmentons les chances de succès.

Cette séance de travail a aussi permis de clarifier les objectifs, les échéances, les responsabilités et les ressources nécessaires pour mener à bien le projet. En somme, il a été question de traduire chaque ambition en projet concret pour transformer une idée abstraite en une réalité palpable et atteignable.



## LUMIÈRE SUR NOTRE INTELLIGENCE COLLECTIVE ET SES PLUS-VALUES

### Une plus grande efficacité

En travaillant de manière collaborative, nous avons mis en commun nos compétences et ressources pour atteindre les objectifs communs plus rapidement et plus efficacement.



### Une diversité des points de vue

En réunissant plusieurs membres de la communauté des managers et experts aux expériences différentes, l'intelligence collective a permis d'aborder le sujet sous différents angles, ce qui a conduit à des propositions créatives et novatrices.



### Un renforcement de notre cohésion et motivation

En favorisant l'échange et la collaboration, c'est aussi le sentiment d'appartenance et d'engagement de chacun qui s'en trouve renforcé.

Cette intelligence collective a porté ses fruits puisque quelques projets ont ainsi pu être formalisés. Des pilotes se sont identifiés pour porter cette volonté partagée à agir, innover, s'adapter, performer ... toujours pour nos publics et nos territoires avec des équipes engagées.



FORCE

GAGNE

COHÉSION

IMPLICATION

PARTAGE

CONVICTION



 **11 mars 2024 - Challenge 2**  
**Comité des managers : formalisation définitive des projets**

Après quelques échanges d'une part en Comité de direction où les propositions de projets ont été revues, le collectif des managers a pu s'exprimer sur ces propositions de manière à fixer définitivement les premiers projets.

Puis, une seconde séance de brainstorming a été organisée afin de définir ensemble les 24 projets qui constituent à ce jour notre PSL.

Ce second tour a permis d'explorer de nouvelles idées, de creuser davantage les pistes déjà évoquées et de faire émerger des solutions plus créatives encore.

De plus, cela a permis de laisser le temps nécessaire pour que les collaborateurs se familiarisent avec les sujets, se sentent à l'aise pour exprimer leurs idées et travaillent ensemble de manière collaborative.

En multipliant les séances, nous avons multiplié également les chances de trouver des solutions novatrices et efficaces pour atteindre notre objectif.



**CRÉATIVITÉ**

**MOTIVATION**

**ESPRIT D'ÉQUIPE**

**INNOVATION**

**COMMUNICATION**





# Notre projet

3 orientations - 10 ambitions - 24 projets



# PSL

projet stratégique local  
2023-2027



## La CPAM du Hainaut au rendez-vous de ses missions et engagements de service grâce à des collaborateurs impliqués et épanouis

Sophie BEHAL / Christophe VALETTE

Garantir le juste droit pour tous par une démarche de qualité, pro active et équitable (rapidité, fiabilité)

Said NACER  
Céline ADYNS



Faciliter et favoriser la vision 360° au service de nos publics

Transformer la supervision et les contrôles en moteur de performance

Repérer et agir sur les non-qualités

Proposer des services et canaux de contact adaptés à nos publics (parcours, aller vers, vision 360, dématérialisation)

Séverine AUDREN  
Yoann PIRLOT

Engager et outiller nos équipes pour déployer notre offre de services auprès de chaque assuré

Développer les parcours existants et innovants en y intégrant les partenaires

Connaître les besoins spécifiques de nos publics pour leur proposer des services adaptés et choisir le canal de communication et de contact le plus approprié

Se rassembler autour d'une culture d'entreprise partagée et la faire vivre (valeurs, responsabilisation, implication)

Laetitia LEROY  
Nassira GOLINVAL

Se rassembler autour de valeurs qui nous ressemblent

Communiquer de façon dynamique pour faire vivre le collectif

Réussir ensemble et en être tous fiers



## Des actions adaptées en fonction des territoires pour agir sur les indicateurs de santé et améliorer l'accès aux droits aux soins, à la prévention

Lugdivine CHORRO / Xavier DE VERDELHAN

Aller au-devant de nos publics, adapter nos pratiques (anticipation, aller vers, simplification de la relation PS, ...) et proposer de nouvelles offres de services attentives aux besoins du territoire (attractivité du territoire pour les PS, ...)

Géraldine VITRANT  
Stéphan PRUVOST

Contribuer à l'attractivité de notre territoire pour les professionnels de santé

 Retour au sommaire

Mieux écouter nos publics pour mieux répondre à leurs besoins

Simplifier notre communication

Martine MER  
Thomas DENHEZ

Développer une stratégie offensive et adaptée afin de se mobiliser collectivement aux côtés des élus et des partenaires des différents territoires, au service des publics

Identifier, mieux connaître son territoire

 Retour au sommaire

Suivez le guide pour prendre soin de votre santé

Investir le monde de l'entreprise (dématérialisation, accompagnement, ...) et considérer le lieu de travail comme un lieu de santé (prévention auprès des salariés)

Isabelle DENIMAL  
Aurore LEBLOIS

Positionner la Cpm du Hainaut comme l'acteur incontournable de l'accès aux droits et à la santé en entreprise et pour les travailleurs indépendants

 Retour au sommaire



La CPAM : un acteur investi et exemplaire au regard des enjeux environnementaux, en interne comme en externe

Ghislaine LIEKENS / Emmanuelle CHEVALIER

Le nouveau siège : un projet de vivre ensemble participatif et écologique

Auréli MONCHAUX  
Sébastien DI GIOVANNI

Créer une identité et un environnement positif à la CPAM du Hainaut

 Retour au sommaire

Mieux travailler ensemble grâce au flex office

Aller vers la caisse  
« verte »

Frédéric LAMAND  
Yann CZARNECKI

Acculturer les salariés aux enjeux et sujets en lien avec l'éco responsabilité

Créer et encourager/valoriser le réflexe écoresponsable dans nos actions au quotidien

Valoriser, rendre visible et légitime notre engagement et nos réalisations

Etre une caisse qui prend soin de ses salariés et qui favorise un environnement de travail

 Retour au sommaire

Construire des actions de prévention intégrant la santé environnementale (qualité de l'air, perturbateur endocrinien ....  
En fonction des publics)

Yann CZARNECKI  
Émilie CALONNE

Sensibiliser les jeunes aux enjeux de la santé environnementale pour les convaincre d'adopter des comportements favorables à la santé en s'appuyant sur les acteurs-clés du territoire

Embarquer les collectivités dans la co-construction d'actions en santé environnementale adaptées aux priorités de leurs territoires.

 Retour au sommaire

Porter l'ambition environnementale auprès des acteurs de santé (mobilité, dématérialisation, téléconsultation)

Karin JACQUART  
Christelle KAS

Accompagner les professionnels de santé de nos territoires vers l'émergence de cabinets et de pratiques écoresponsables

# ★ Nos leviers...

... pour y parvenir !

Une démarche porteuse de sens pour nos collaboratrices et collaborateurs dont les effets sont multiples :



La co-construction de notre PSL et les méthodes utilisées ont permis de renforcer le sens donné à notre mission tout en impliquant chacun dans la réalisation des objectifs.



Cela a également permis d'encourager chacun à se dépasser, à sortir de sa zone de confort et à développer de nouvelles compétences.



Enfin la cohésion des équipes, le renforcement du sentiment d'appartenance et de solidarité ont été des éléments clés dans la réussite du projet.

En définitif, ce sont des valeurs choisies collectivement qui guideront le déploiement des projets et leurs réalisations.



## La COG – comme l'une des courroies de notre PSL

Ce n'est bien sûr pas un hasard si la temporalité de notre PSL coïncide avec celle de la COG.

### Pourquoi ?

Car les grands enjeux de la COG permettent de définir les objectifs locaux à long terme pour notre caisse, de fixer des orientations claires, de prioriser les actions à mener sur nos territoires et de déterminer les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

C'est un cadre de référence pour la prise de décisions et pour s'assurer que toutes les actions entreprises sont cohérentes et alignées avec les objectifs stratégiques de la caisse.

En suivant ce fil rouge, les équipes ont une vision commune et partagée de la direction à prendre, ce qui favorise la coordination et la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans le projet.

## L'adaptation à notre territoire et aux publics

C'est l'une des variables incontournables du projet !

Sur un territoire comme le nôtre où les indicateurs en matière de santé sont si préoccupants, il nous paraissait essentiel d'aboutir à la formulation de projets qui soient adaptés. Il est en effet important d'adapter nos actions en fonction des disparités de notre territoire car cela permet de prendre en compte les spécificités locales et les besoins de nos populations.

En agissant de manière adaptée, nous contribuons également à être en phase avec les grands enjeux de demain, notamment en matière de transition écologique, de santé environnementale... que cela soit en interne ou au service de la population.

En tenant compte des disparités territoriales, nous renforçons notre légitimité et notre crédibilité auprès des acteurs locaux, favorisant ainsi la construction de partenariats durables.



# Faire vivre notre PSL



### Du projet à l'action

Un projet n'est rien sans une action concrète pour le mettre en œuvre. En effet, il ne suffit pas d'avoir des idées brillantes, des objectifs clairs et des plans bien définis pour atteindre un but. Il est primordial de passer à l'action pour concrétiser tout cela.

Il s'agit de mettre en pratique nos idées, tester nos hypothèses, résoudre les problèmes rencontrés sur le terrain et ajuster nos plans en conséquence.

→ Une étape essentielle pour concrétiser nos ambitions et relever les défis en interne et sur nos territoires. C'est un engagement dans l'action qui concerne l'ensemble des collaborateurs de la caisse pour atteindre les objectifs fixés formalisés au sein des 3 grandes orientations du projet.





### Ne perdons pas le fil

En cohérence avec la démarche de co-construction que nous avons suivie tout au long de la formalisation de ce projet, nous avons opté pour une mise en œuvre la plus pertinente et opérationnelle.

En d'autres termes, nous nous sommes interrogés sur le « comment passer d'une phase d'élaboration dynamique et participative à une mise en action du projet tout aussi proactive et fédératrice ? ».

Pour être concret, notre objectif partagé depuis le début de cette démarche réside dans le fait que notre PSL 2023 – 2027 ne se résume pas à la rédaction d'un papier. Il s'agit de traduire sa mise en œuvre dans une démarche partagée, vivante et dynamique.

Pour cela nous nous sommes fixés quelques grands principes pour la mise en action :

#### **Une déclinaison des projets avec une temporalité adaptée**

L'idée n'est pas de déployer le plus d'actions possible en peu de temps mais bien de trouver le bon timing pour que ces dernières aient le meilleur impact possible.

#### **Des actions peu nombreuses mais avec un impact fort**

Que ce soit en interne ou sur le territoire, nous veillerons à ce que chaque action aille jusqu'au bout et que chacune apporte les résultats escomptés.

#### **Un pilotage basé sur une gouvernance simple et agile**

Pour garantir la bonne coordination et le bon déroulé de la mise en œuvre, il a été décidé de faire le point une fois par trimestre en réunissant les pilotes d'orientation et d'ambition qui identifieront au préalable les difficultés rencontrées à remonter au CODIR au fil de l'eau.

Puis, deux fois par an, nous partagerons les informations essentielles auprès de la ligne managériale à l'occasion des COMAN.

#### **Une mobilisation dans la durée**

Pour tenir nos engagements pris dans le cadre de notre PSL, il apparaît également indispensable de maintenir une communication active et régulière auprès de l'ensemble des collaborateurs (brève PSL, vidéos de témoignages des actions mises en place, partage du tableau de bord avec avancement des actions, ...). Les agents auront également accès à liam ce qui leur permettra d'être continuellement informés de participer à la vie du PSL et à son déploiement.





# Une démarche...

... porteuse de performance



N'oublions pas que notre objectif premier réside dans notre volonté forte de servir au mieux les publics de nos territoires, d'assumer pleinement notre rôle d'acteur en santé.

Notre PSL a ainsi été pensé de manière à exploiter plusieurs dimensions pour agir efficacement dans tous les domaines en ciblant ainsi des axes de travail spécifiques sur lesquels nous savons que nous avons à progresser mais aussi nécessitant une volonté de se challenger pour dépasser nos objectifs de performance lorsque cela est possible.

Nous étudierons, par le biais d'indicateurs de transformation, l'impact de notre PSL sur notre performance globale, mais également sur notre capacité à mobiliser, impliquer, favoriser les synergies nécessaires à l'accomplissement de notre mission de service public.

Il s'agira donc d'évaluer la progression et les résultats obtenus, et d'ajuster si nécessaire les actions en cours pour garantir la réussite du projet au service de nos territoires et de nos populations.



[Retour au sommaire](#)

Notre projet est véritablement vivant et en constante évolution.

Lancé avec enthousiasme, il continue de se développer grâce à l'engagement et à la créativité des groupes de travail qui y contribuent activement. Ces équipes apportent des idées novatrices et des perspectives variées, enrichissant ainsi notre initiative au fil du temps.

Restez à l'écoute pour découvrir les prochaines avancées passionnantes de cette aventure collective !



[Retour au sommaire](#)



# Projet stratégique local



**l'Assurance  
Maladie**  
Agir ensemble, protéger chacun

Hainaut