



NORSKA

Politique RSE du CHS de Sarreguemines

Volet sociétal

2023 - 2028

29/11/2023

Document confidentiel



TABLE DES MATIERES

Table des matières.....	2
Introduction.....	3
Les enjeux du volet sociétal.....	3
Méthodologie.....	4
Les grands axes du volet sociétal.....	5
Axe I : Amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels.....	6
A. Contexte.....	6
B. Action 1 : Mettre en place des temps d'expression collective.....	6
C. Action 2 : Favoriser les moments de convivialité entre les professionnels.....	7
D. Action 3 : Diffuser une culture de la QVT au sein de l'établissement.....	8
E. Action 4 : Promouvoir de nouvelles compétences et organisations de travail.....	9
Axe II : Insertion de l'établissement sur son territoire.....	10
A. Contexte.....	11
B. Action 1 : Favoriser la mobilité douce des personnels depuis la ville.....	11
C. Action 2 : Mutualiser les infrastructures et les services avec les collectivités.....	12
Axe III : Sensibilisation des professionnels à la diversité et aux discriminations.....	14
A. Contexte.....	14
B. Action 1 : Sensibiliser à la parité homme/femme dans l'établissement et notamment en UMD.....	14
C. Action 2 : Promouvoir la diversité et garantir l'égalité.....	14



INTRODUCTION

Les enjeux du volet sociétal

Le volet sociétal représente l'un des trois volets (développement durable, social, sociétal) autour desquels la politique RSE de l'établissement s'articule. Cette dernière a vocation à instaurer une dynamique responsable durable au sein des hôpitaux de Sarreguemines, en appui du projet d'établissement. Elle englobe la manière dont les institutions mobilisent des moyens et responsabilités pour répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques de leurs activités.

L'hôpital, en raison de ses missions et des populations vulnérables auprès desquelles il intervient, constitue un acteur de premier plan pour engager une démarche sociétale qui permettrait de renforcer le respect des individus et de mettre en place une santé plus durable.

Les hôpitaux de Sarreguemines s'engagent ainsi dans une démarche sociétale, aussi bien en interne, en tant qu'employeur pour piloter la responsabilité sociétale et donner une impulsion institutionnelle, qu'en externe en tant qu'acteur économique du territoire en s'engageant dans le développement de ce dernier. Ce volet sociétal permet en effet d'engager une réflexion de l'établissement autour de l'impact et la durabilité de ses activités. Elle est valorisante pour l'établissement mais également pour les patients et les professionnels.

Ce projet est commun aux hôpitaux de Sarreguemines, CH et CHS : s'il comporte pour certains axes des actions spécifiques à un établissement, il a été élaboré en concertation avec les personnels des deux établissements.

Il s'agit de la première édition d'un tel projet au sein des établissements. Il a sollicité la participation de l'ensemble des directions de l'hôpital et porte ainsi l'ambition d'établir une consolidation des travaux réalisés précédemment par l'établissement en matière de responsabilité sociétale. Il comporte un certain nombre de projets que l'hôpital aimerait porter pour les cinq prochaines années. A chaque objectif ont été associés des porteurs identifiés ainsi que des propositions d'échéances. Cependant, à ce stade, ces différents axes n'ont pas fait l'objet de groupes de travail permettant de formaliser des plans d'actions détaillés : cela sera la première mission à venir des porteurs de projets.

Méthodologie

L'élaboration du projet s'est décomposée en deux grandes étapes :

1) Le projet a débuté par une phase d'analyse documentaire pour réaliser un premier état des lieux des actions déjà engagées par les Hôpitaux de Sarreguemines et des problématiques identifiées, sur la base d'un découpage par thématiques (achats et approvisionnement, bien-être au travail et lutte contre les discriminations, insertion de l'hôpital sur son territoire comme acteur local) validé lors d'un cadrage initial avec l'ensemble du Copil.

L'étude documentaire a été complétée par une campagne d'entretiens réalisés avec divers interlocuteurs afin d'identifier les enjeux et les besoins des personnels des deux établissements. Les directions et interlocuteurs suivants ont pu être sollicités pour la réalisation de ce projet :

- Direction des Achats
- Direction des Soins
- Direction Qualité et Sécurité des Risques
- Direction Générale
- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Affaires Médicales
- Chefs et cadres de pôles

2) Cette première phase d'état des lieux a permis de structurer le projet sociétal autour de trois axes principaux : l'amélioration de la qualité de vie au travail, l'insertion de l'hôpital dans le territoire comme acteur local et la sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle. Ces axes ont été développés de manière à être déclinés en différentes actions auxquelles ont été associées des échéances et des porteurs.



LES GRANDS AXES DU VOLET SOCIÉTAL

Les travaux réalisés avec les personnels du CH et du CHS ont permis d'identifier trois thématiques principales comprenant chacune des grandes actions et sous-actions :

- 1) Améliorer la qualité de vie au travail des professionnels**
 - Mettre en place des temps d'expression collective
 - Favoriser les moments de convivialité entre les professionnels
 - Diffuser une culture de la QVT au sein de l'établissement
 - Promouvoir de nouvelles compétences et organisations de travail

- 2) Insertion de l'établissement sur son territoire :**
 - Favoriser la mobilité douce des personnels depuis la ville
 - Mutualiser les infrastructures et les services avec les collectivités

- 3) Sensibilisation des professionnels à la diversité et aux discriminations**
 - Sensibiliser à la parité homme/femme dans l'établissement et notamment en UMD
 - Promouvoir la diversité et garantir l'égalité au sein des établissements

Axe I : Amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels

A. Contexte

La qualité de vie au travail (QVT) est un élément essentiel de la responsabilité sociétale des organisations. Elle est une démarche globale qui prête attention au bien-être des personnels et vise à inclure l'ensemble des parties prenantes dans la vie de l'établissement.

Les Hôpitaux de Sarreguemines, en tant que plus gros employeur public de la zone Sarreguemines-Bitche, comptant 2200 agents environ en 2021 (personnels médicaux et non médicaux) représentent alors un acteur de taille dans la mise en œuvre d'une démarche de QVT. Cette dernière repose sur la reconnaissance de l'expertise des professionnels sur leur propre travail et leur capacité à identifier des marges de manœuvres et des moyens d'améliorer les organisations.

La qualité de vie au travail entre en résonance avec les démarches d'amélioration de la qualité des soins. Elle se traduit par un sentiment individuel et collectif de bien-être au travail qui résulte des conditions dans lesquelles les personnels médicaux comme non médicaux exercent leur travail et de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.

Au sein du CHS, le manque de temps et de lieux d'expression collective est déploré par les personnels qui désireraient pouvoir dégager des moments dédiés à l'échange, à la fois disposer d'espace pour évoquer les problèmes mais aussi pour aborder ensemble des idées de projet, travailler sur des projets d'équipe, etc. Il convient dès lors de formaliser des espaces de discussions mais également de favoriser le développement d'activités collectives et temps non professionnels pour favoriser la cohésion et l'échange entre les personnels de l'hôpital tout en entretenant une culture et une identité commune.

Par ailleurs, la pérennisation de ces activités repose sur la diffusion d'une culture de la QVT au sein de l'établissement qui permettra également de renforcer son attractivité, auprès des personnels en poste mais également auprès des internes pour faciliter leur recrutement.

La qualité de vie au travail des personnels est également dépendante de la capacité de l'hôpital à s'adapter aux transformations majeures du système de santé qui entraînent des répercussions sur les organisations, les modalités de travail et le sens donné à celui-ci. En effet, l'apparition de nouvelles compétences, le développement des possibilités de télétravail ou encore les possibles réaménagements des temps de travail médicaux doivent être appréhendés par l'établissement pour pouvoir garantir aux professionnels une qualité dans leurs conditions de travail, qui impactera positivement la qualité des soins prodigués aux patients.

B. Action 1 : Mettre en place des temps d'expression collective

Porteur : Chefs et cadres de services

Echéance : 1^{er} semestre 2024

Description : L'implication des professionnels dans leur travail dépend notamment de leur capacité à exprimer leur vision et leurs souhaits, qu'il s'agisse de leurs difficultés ou de pistes d'amélioration à mettre en place. Pour cela, il est nécessaire de conforter les temps dédiés à la discussion collective pour que les professionnels puissent échanger sur des thématiques définies collectivement mais également pour faire émerger des projets à mettre en œuvre. Cela permet également de forger un



sentiment d'appartenance à l'institution et à l'équipe qui donne du sens au travail réalisé, au-delà des tâches du quotidien.

Sous actions identifiées : [CL1]

- * Conforter les **temps pluriprofessionnels** visant à faire émerger des projets impliquant les équipes. Pour cela, il s'agira dans un premier temps d'effectuer un recensement des attentes des équipes concernant les sujets qu'elles n'ont pas aujourd'hui l'opportunité d'aborder, par l'intermédiaire de petits questionnaires rapides au niveau de chaque service. Par la suite, l'analyse de ces questionnaires doit permettre d'identifier les différents temps à organiser, avec un objectif de régularité dans les agendas des professionnels de manière à sanctuariser ces moments pour tout le monde.
- * Organiser des **réunions de service dédiées entre les personnels médicaux et soignants concernant l'organisation des temps de travail** afin de partager et comprendre les attentes et contraintes de chacun. Il peut en effet exister des discordances entre les visions médicales et soignantes, et les soignants déplorent devoir souvent s'adapter aux emplois du temps et organisations médicales, ce qui peut être source de stress et de frustration. La réalisation de ces temps d'échange, 1 à 2 fois par an au sein des services ou lorsque les situations de tensions entre équipes le nécessitent, permettrait de partager les contraintes et enjeux de chacun de manière à mieux les prendre en compte au quotidien tout en diminuant les conflits et crispations.
- * Systématiser l'intervention du psychologue du travail en cas de difficultés relationnelles rencontrées dans un service (CH). Cela permettrait de faire remonter à la direction par un professionnel neutre les problématiques rencontrées dans les services.
- * Organiser des temps d'échanges entre les cadres sur des thématiques définies collectivement. Ils favoriseraient le partage des difficultés rencontrées mais également des bonnes pratiques et permettraient de maintenir une cohésion certaine au sein de la communauté d'encadrement. Ces réunions seraient animées par la Direction des Soins qui définirait également l'ordre du jour et la régularité de ces échanges.

C. Action 2 : Favoriser les moments de convivialité entre les professionnels

Porteurs :

- Direction des Ressources Humaines
- Amicale des Hôpitaux de Sarreguemines
- Direction Qualité et Développement Durable

Echéance : 2^e semestre 2024

Description : Les personnels de l'établissement regrette, en particulier depuis le COVID, un manque d'occasion de créer une véritable cohésion intra et interprofessionnelle qui faciliterait pourtant la communication et l'écoute au sein des équipes mais également entre ces dernières. Le développement d'activités extra professionnelles favorisant la convivialité repose dès lors sur une coopération de l'établissement avec l'amicale des hôpitaux de Sarreguemines mais également sur la valorisation du parc du CHS qui pourrait accueillir de nombreuses activités de plein air favorisant la



rencontre des différents professionnels. Par ailleurs, le développement d'actions de Teambuilding permettrait de créer un véritable sentiment d'appartenance à l'établissement mais aussi de donner aux équipes le sentiment de faire partie d'un collectif.

Sous actions identifiées :

- * Renforcer les **coopérations avec l'amicale de l'hôpital** pour institutionnaliser et développer des projets pour les personnels avec une communication adaptée. L'amicale organise en effet diverses activités de loisirs pour les professionnels de l'hôpital, qu'il s'agisse d'activités sportives ou culturelles, visant à créer et renforcer les liens entre les personnels, mais son action pourrait être amplifiée en travaillant de concert avec les équipes de Direction pour faire remonter des idées/besoins et mieux communiquer sur les actions existantes.
- * Engager **une politique de valorisation du parc du CHS** en organisant des activités pour les patients et les professionnels. Les deux établissements, CH comme CHS bénéficient d'espaces verts qui sont jusqu'alors sous valorisés et pourraient être exploités pour réaliser des activités entre professionnels : par exemple, le terrain sportif du CHS pourrait ré-accueillir des compétitions et activités sportives entre les professionnels notamment. L'objectif serait d'identifier les possibilités de valorisation de ces espaces et de soumettre des propositions d'activité aux professionnels dans les services pour tester les différentes idées.
- * **Développer des actions de Teambuilding** en proposant aux personnels des activités extraprofessionnelles à l'image d'activités collectives ou de séjours.

D. Action 3 : Diffuser une culture de la QVT au sein de l'établissement

Porteurs :

- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Affaires Médicales

Echéance : 1^{er} trimestre 2025

Description : l'établissement souhaite s'engager dans une démarche globale de promotion de la QVT auprès des professionnels, pour marquer l'engagement fort de l'institution sur ces sujets-là. Pour que cette politique de promotion soit efficace, dans un premier temps l'objectif sera d'identifier, à travers la réalisation d'un benchmark, les différentes initiatives possibles en matière de QVT et les succès rencontrés dans d'autres établissements, mais aussi de définir à l'échelle de l'établissement des objectifs communs pour mettre en place une dynamique globale.

Sous actions identifiées :

- * Effectuer un **benchmark des actions de QVT** dans d'autres établissements pour identifier des initiatives ayant bien fonctionné et analyser les différents facteurs clefs de succès, de manière à dégager les bonnes pratiques de QVT à intégrer dans la politique de l'établissement.
- * **Définir collectivement** les objectifs de QVT communs à l'ensemble des deux hôpitaux ainsi que des objectifs communs à certains groupes de professionnels présentant aujourd'hui des difficultés majeures sur ce sujet, tels que les internes. Au regard des difficultés de recrutement rencontrées par les Hôpitaux de Sarreguemines, il est en effet essentiel de fidéliser les internes de l'établissement, notamment en marquant des engagements forts sur leurs conditions de travail.

Cette action nécessite la réalisation d'un groupe de travail impliquant des professionnels médicaux des différents services ainsi que des personnels non médicaux afin d'identifier quels seraient les principes directeurs de la politique QVT de l'établissement.

E. Action 4 : Promouvoir de nouvelles compétences et organisations de travail

Porteurs :

- Direction des Soins
- Direction des Affaires Médicales

Echéance : dernier trimestre 2024 – 1^{er} trimestre 2025

Description : L'adaptation du CHS aux mutations du système de santé repose sur sa capacité à promouvoir de nouvelles compétences et organisations de travail de manière à rester en cohérence avec les évolutions du monde professionnel et hospitalier. En ce sens, l'engagement de réflexions sur les possibles réaménagements des organisations médicales ou soignantes, l'accueil de nouvelles compétences professionnelles, ainsi que sur les possibilités de télétravail des personnels administratifs par exemple permettraient de fidéliser les professionnels tout en démontrant la souplesse et capacité d'adaptation de l'établissement. Par ailleurs, la réduction et l'anticipation des arrêts maladies de long terme constituent un enjeu majeur pour améliorer les conditions de travail des personnels et pour éviter le surmenage des équipes restantes. A ce titre, l'anticipation des risques d'AT/MP constitue un élément majeur (avec l'appui des DUER) et l'utilisation de nouvelles technologies équipementières – en cours de tests – doivent être appréhendés afin de permettre un retour/continuum dans l'emploi (adaptation des postes de travail, exosquelettes...). Enfin, la mise en place de formations à destination des managers pour appréhender les transitions technologiques mais également l'émergence de nouveaux métiers permettrait de renforcer l'attractivité de l'hôpital auprès des professionnels en facilitant la mise en place d'innovations au sein des équipes.

Sous-actions identifiées :

- * Conduire une réflexion sur les **évolutions possibles des organisations médicales** de manière à améliorer la QVT des médecins (CHS). Il s'agirait d'étudier la possibilité offerte par le fonctionnement en demi-journée de mettre en place d'un système de coopérations/astreintes entre médecins d'un pôle par exemple pour permettre à chacun de s'organiser en modulant ses horaires de travail en fonction des contraintes de chacun, tout en respectant les impératifs d'activité et de permanence des soins.
- * Travailler à la **diminution des arrêts maladies de long terme** et à leur anticipation pour avoir un système de remplacement soutenable. Cela suppose de réaliser une étude détaillée permettant de mieux cerner les différents facteurs à l'origine de ces arrêts, de manière à établir par la suite un plan d'action approprié ; il s'appuie sur une actualisation périodique du DUER notamment, ainsi que l'analyse des postes de travail en lien avec l'équipe de médecine du travail (ergonome) et l'analyse de l'intérêt de l'acquisition de nouvelles techniques et équipements (ex. exosquelettes pour les personnels logistiques et soignants – ex. AS).
- * **Etudier les possibilités d'évolution du télétravail** à destination du personnel administratif afin d'élargir le périmètre et de faciliter le recrutement. Il s'agirait dans un premier temps de faire un état des lieux des professions pour lesquelles le



télétravail est envisageable, puis d'identifier les différents paramètres de ce nouveau mode de fonctionnement : conditions, rythmes, matériel, autorisation, impact sur le fonctionnement des équipes, etc.

- * Mettre en place des formations destinées aux managers en partenariat avec la DAM pour les accompagner dans **l'appréhension des transitions et innovations**, notamment technologiques et organisationnelles sur les nouveaux métiers et compétences afin de redonner du sens à leur travail et favoriser le développement de nouveaux métiers et de nouvelles pratiques.

Axe II : Insertion de l'établissement sur son territoire

A. Contexte

La mise en œuvre d'une démarche de RSE au sein de l'établissement ne peut se faire sans le développement de coopérations durables avec les acteurs du territoire. En effet, en tant qu'acteur local de premier plan, les hôpitaux de Sarreguemines ont la possibilité d'impulser un élan positif au développement du territoire.

L'insertion de l'établissement sur son territoire est une dimension essentielle de la démarche sociétale que ce dernier souhaite mener, non seulement car elle permet d'identifier les différents impacts de son activité sur le territoire mais aussi car elle rend possible la construction d'actions communes qui bénéficieront aussi bien aux personnels de l'établissement qu'aux habitants du territoire.

Dès lors, le développement des coopérations avec les collectivités doit être placé comme objectif de première importance pour avoir la capacité de porter des projets et de développer des initiatives en lien avec les acteurs locaux.

En ce sens, l'établissement désire contribuer à l'aménagement du territoire et à son développement, notamment en favorisant la mobilité douce des personnels de l'hôpital : il contribuerait à l'aménagement des voies intra site prévues à cet effet (définition de pistes cyclables, aménagement de la chaussée etc.) en continuum avec les aménagements des collectivités ; en outre, son schéma de déplacement s'inscrirait en cohérence avec les projets des autorités régulatrices des transports des différents bassins de vie sur lesquels ses équipements sont installés.

En effet, la mutualisation de moyens et de certaines structures avec les collectivités permettrait de renforcer l'ancrage local de l'établissement mais également de promouvoir les initiatives du territoire ou le fonctionnement d'autres associations/organismes publics au sein de l'établissement.

B. Action 1 : Favoriser la mobilité douce des personnels depuis la ville

Porteurs :

- Directeur des Achats de territoire, des ressources économiques et logistiques
- Directrice de la Qualité, de la Gestion des risques et de la Politique de Développement Durable

Echéance : *dernier trimestre 2026*

Description : Le développement de la mobilité douce des personnels de l'établissement est un projet qui nécessite une coopération avec la collectivité de Sarreguemines et la CASC notamment, mais aussi les villes de Bitche, Freyming et Forbach ainsi que les CC dont dépendent les différentes structures CMP du CHS. En effet, si la mise en place de locaux pour vélos reste un projet à l'échelle de l'établissement, le développement de pistes cyclables reliant l'hôpital à la ville bénéficiera non seulement aux personnels de l'hôpital mais également aux habitants de Sarreguemines. Ces aménagements permettront de favoriser la marque employeur de l'hôpital mais aussi amélioreront la desserte et les connexions avec la commune.

Sous actions identifiées :

- * Développer un partenariat avec les collectivités pour le **développement de pistes cyclables** reliant la ville et l'hôpital. Pour encourager les personnels à utiliser des modes de transports durables, notamment le vélo, il convient d'associer à cette démarche les collectivités territoriales afin de procéder aux aménagements nécessaires. La route desservant l'établissement ne comprend en effet pas de piste cyclable, et les voies d'accès pour les vélos restent actuellement très limitées depuis la ville, ce qui représente un véritable frein pour la sécurité des usagers et donc le développement de cette pratique.
- * Mettre en place des **locaux vélo adaptés et sécurisés**, proches de bâtiments. La route menant au CHS étant sur certaines portions relativement pentue, les personnels souhaiteraient utiliser des vélos électriques, mais les emplacements dédiés ne sont pas adaptés ni sécurisés pour ce type de vélos. La sécurisation et la rénovation des parking vélos, placés au plus proche des bâtiments, permettrait d'encourager la pratique auprès des professionnels de l'établissement.

C. Action 2 : Mutualiser les infrastructures et les services avec les collectivités

Porteurs :

- Directeur des Achats de territoire, des ressources économiques et logistiques
- Directeur général

Echéance : dernier trimestre 2025 – 1^{er} trimestre 2026

Description : Le développement d'un service de blanchisserie pour d'autres acteurs du territoire constitue un levier important de la mutualisation des infrastructures et services entre les collectivités. En devenant prestataire pour des acteurs du territoire, les hôpitaux de Sarreguemines renforceront leur ancrage local et bénéficieraient d'une utilisation plus importante de sa blanchisserie. Ce projet pourra être accompagné par une réflexion plus globale sur les possibilités de partages d'infrastructures avec d'autres partenaires hospitaliers (ex. cuisine) mais aussi les collectivités de manière à permettre la valorisation d'espace aujourd'hui non occupés complètement par l'activité hospitalière pour la promotion des activités et initiatives locales.

Sous actions identifiées :

- * Développer un **service de blanchisserie** pour des partenaires sur le territoire. La blanchisserie de l'établissement fait actuellement l'objet de rénovations. L'extension de ses capacités lui permettrait de pouvoir proposer ses services à d'autres établissements du territoire (logements, établissements médico-sociaux etc.).
- * Engager une **réflexion sur le partage des infrastructures devant être modernisées avec les collectivités et autres établissements partenaires** : l'objectif serait dans un premier temps de s'appuyer sur les travaux réalisés dans le cadre du projet immobilier afin d'identifier les locaux qui pourraient être partagés, puis de réfléchir aux différentes modalités et conditions de mise à disposition. Une campagne de communication locale pourrait ensuite être menée pour recenser les partenaires potentiels.
- * Mettre en place des **relais sur les initiatives locales** au sein de l'hôpital, afin de renforcer son ancrage territorial. Pour cela, un groupe de travail doit être organisé pour réfléchir aux différents canaux de diffusions qui pourraient être pertinents pour relayer les initiatives du territoire (affichage dans le hall, information sur le site internet, présentation au sein de l'hôpital par les acteurs concernés etc.) et ensuite travailler sur un document de communication pour les acteurs locaux afin qu'ils aient connaissance des possibilités offertes par l'hôpital.



Axe III : Sensibilisation des professionnels à la diversité et aux discriminations

A. Contexte

Les Hôpitaux de Sarreguemines souhaitent s'engager dans une démarche globale de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle à l'échelle de l'établissement. Elle consiste à inclure tous les types de publics parmi les professionnels et à les traiter de manière égale, en termes de salaire, de formation et de qualité de vie au travail. Elle implique ainsi de créer les conditions d'un égal accès aux postes et aux compétences, en travaillant notamment sur l'auto-censure qui règne souvent dans les milieux socio-professionnels moins favorisés.

La diversité ainsi que la lutte contre les discriminations constituent les piliers de la responsabilité sociétale des organisations. Il convient dès lors de construire une stratégie d'égalité globale, tout en ayant conscience des contraintes de recrutement auxquelles sont soumis les Hôpitaux de Sarreguemines. Cette dernière repose sur la sensibilisation des professionnels et sur le renforcement de la compréhension des risques de discriminations (ethnique ou de genre) mais aussi de la valorisation de la diversité au sein de l'établissement.

Si le secteur de la santé est structurellement très féminisé, la parité homme/femme reste un sujet dans certaines unités, notamment au CHS. Les difficultés de recrutement représentent un frein non négligeable à la mise en place d'une égalité professionnelle au sein de l'établissement.

B. Action 1 : Sensibiliser à la parité homme/femme dans l'établissement

Porteurs :

- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Affaires Médicales, de la Recherche et de l'innovation

Echéance : *dernier trimestre 2024*

Description : Le CHS va connaître dans les prochaines années une évolution de ses effectifs conduisant au départ en retraite de près d'1/5 de ses effectifs, correspondant notamment au contingent des dernières promotions de formation d'ide en psychiatrie. Les UMD vont en particulier être touchées par cette évolution. Il convient ainsi d'engager des actions telles qu'une formation à l'entrée pour faciliter l'accès à l'UMD et la rendre plus attractive auprès des personnels. Ainsi, face à certaines interrogations et risques, des cours de self défense pourraient être proposées.

Sous actions identifiées :

- * Organiser des actions de sensibilisation aux discriminations hommes/femmes (rôles genrés etc.) au CHS
- * Proposer une **formation commune à l'entrée de l'UMD** pour la rendre plus attractive auprès des personnels de soins, notamment féminins.
- * **Proposer des cours de self défense** aux personnels en UMD (notamment pour les femmes).

C. Action 2 : Promouvoir la diversité et garantir l'égalité



Porteurs :

- Direction des Ressources Humaines
- Direction du Système d'Information et de la Communication

Echéance : *denier trimestre 2024*

Description : La promotion de la diversité dépend notamment de l'impulsion institutionnelle qui lui est donnée. La mobilisation accrue de la commission et de formation sur la laïcité dans le déploiement de campagne internes et relais d'actions externes instaurerait un signal fort vis-à-vis des professionnels mais également des patients. Par ailleurs, la promotion de la diversité impliquerait également la mise en place d'une politique proactive de l'établissement pour ouvrir ses recrutements à des publics qui ne s'orientent pas spontanément vers ce secteur.

Sous actions identifiées :

- * **Relancer la commission sur la laïcité** qui n'avait pas été suivie de plans d'action (CH)
- * Mettre en place une **politique proactive d'ouverture à la diversité des profils** de recrutement. Afin de lever les freins qui existent dans l'engagement d'une carrière hospitalière (méconnaissance des métiers, des compétences nécessaires, du coût des études, etc.), l'objectif serait d'organiser en partenariat avec les établissements scolaires du territoire un cycle de présentations des métiers de l'hôpital.