

# MIEUX VIVRE AU TRAVAIL

Découvrez le Projet social 2023-2027



CAHIER  
DÉTACHABLE



**Delphine Launay,**  
directrice du personnel et des relations sociales

## Projet social 2023 – 2027

# « Engageons-nous ensemble »



À l'issue d'une crise sanitaire majeure, le Centre hospitalier de Niort a besoin de reprendre espoir dans une attractivité retrouvée pour les professionnels. Il s'agit de redonner du sens au travail à tous

ceux qui œuvrent dans le quotidien et dans les projets de l'établissement.

Cela implique de renouer avec les valeurs qui font le fondement de l'engagement dans le service public hospitalier tout en s'adaptant aux nouvelles aspirations des professionnels. Cette organisation doit être respectueuse de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que du développement durable.

**Attractivité, qualité de vie, bienveillance, valorisation des compétences et intégration du handicap**, tels sont les cinq termes majeurs qui résument le Projet social 2023-2027. Celui-ci doit être porteur à fois des grandes orientations et valeurs de l'établissement tout en se déclinant dans des actions concrètes pouvant être adaptées au fur et à mesure des résultats obtenus et des besoins des professionnels.

Il constitue donc un guide pour l'ensemble de la politique de ressources humaines de l'établissement. Mais il ne pourra pas vivre sans l'intégration de ses orientations à tous les niveaux du management et sans la volonté d'associer les équipes.

Le Projet social est l'un des volets du futur Projet d'établissement 2024-2028 qui comprend également un projet médical, un projet de soins, un projet managérial, une politique qualité.

**Ce projet se veut ambitieux mais réaliste. Suivons le cap ensemble !**

## Axe 1

# Attirer et fidéliser les professionnels dans tous les métiers hospitaliers



## Notre défi :

« L'hôpital a été bouleversé par la crise sanitaire Covid depuis 2020, et vit aujourd'hui une situation de pénurie de personnels soignants et médicaux, accentuée dans certains services par une majoration des départs. Il est capital pour le Centre hospitalier de Niort, comme pour tous les hôpitaux du public, de se mobiliser pour attirer et fidéliser les professionnels.

C'est ainsi que l'hôpital, établissement de référence sur son territoire, pourra maintenir son offre de soins et mener ses projets de développement en vue de répondre aux besoins de la population du département des Deux-Sèvres ».



## Nos actions :

### Ce qui a été engagé

- Réduire les délais de mise en stage
- Proposer des contrats d'allocations d'étude pour les étudiants infirmiers de 3<sup>e</sup> année contre un engagement de servir à l'hôpital de Niort pour une certaine durée
- Encourager les dispositifs innovants en santé (recherche clinique, robot chirurgical etc.)
- Organiser des job-dating pour les recrutements soignants
- Favoriser l'intégration des étudiants en médecine (internes)

### Ce qui est à venir

- Renforcer la communauté hospitalière à travers des actions associatives et sportives
- Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants
- Développer la marque employeur pour faire connaître les atouts du Centre hospitalier de Niort



## Axe 2

# Intégrer l'approche Qualité de vie et conditions de travail dans la stratégie globale de l'établissement



## Notre défi :

« Depuis de nombreuses années, la Haute autorité de santé a mis en évidence le lien entre la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et la qualité des soins. Cet environnement propice à la QVCT aura également un impact sur l'attractivité auprès des futurs professionnels.

En soutenant ainsi l'engagement et le développement des compétences et la santé des professionnels, il s'agit de soutenir l'avenir de l'établissement et de son service à la population. Une orientation essentielle de la démarche QVCT vise donc à placer le professionnel comme l'expert de son travail ».



## Nos actions :

### Ce qui a été engagé

- Faire participer les équipes à la définition des priorités QVCT de leur service
- Intégrer l'approche QVCT dans toutes les démarches, projets de réorganisation, de développement de l'activité ou de travaux
- Proposer un Baromètre social pour mesurer la satisfaction des professionnels et mesurer les évolutions et les priorités
- Elaborer un Plan de formation spécifique pour les cadres

### Ce qui est à venir

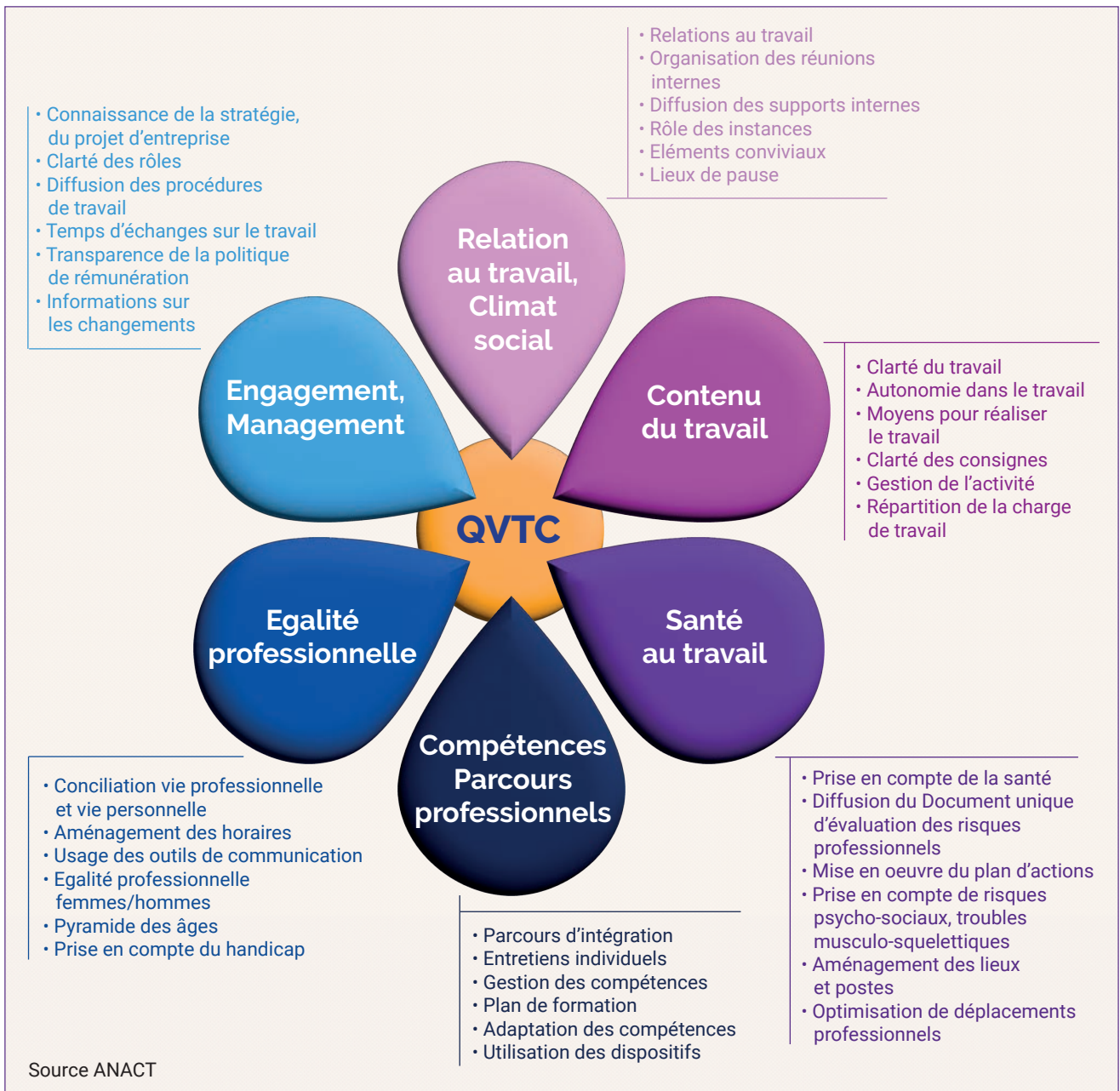
- Créer un réseau de cadres référents « Mieux vivre au travail »
- Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences internes, de harcèlement et d'agissement sexiste

## Favoriser la bienveillance dans les relations de travail, une priorité du Projet social

La bienveillance au travail encourage la protection mutuelle et un dialogue constructif.

Il s'agit de :

- Vouloir la réussite de ses collègues,
- Intégrer la recherche d'un management respectueux des professionnels et du collectif, des règles institutionnelles, dans nos démarches, nos process, notre organisation,
- Avoir une communication positive, développer le travail d'équipe, rechercher l'amélioration du lien social et de la cohésion d'équipe.



## La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : une démarche essentielle

La QVCT, ce n'est pas l'installation de baby-foot ou la mise à disposition de services de massage sur le lieu de travail.

**La QVCT recouvre l'ensemble des dimensions du travail et leur équilibre pour assurer la santé physique et mentale du salarié, et sa fidélisation au sein de l'hôpital.** Elle constitue aujourd'hui une démarche essentielle dans toutes les entreprises et les établissements et doit s'inscrire durablement dans la conduite de tous les projets d'organisation, dans le management de proximité, comme dans la politique globale d'accompagnement et de préservation des ressources humaines. Chacun a son rôle à jouer pour contribuer à son développement : au niveau institutionnel, au niveau du service et de l'équipe, au niveau individuel.

### Axe 3

# Faire évoluer les compétences et accompagner les changements des métiers



## Notre défi :

« La formation à l'hôpital fait pleinement partie de la politique globale de ressources humaines. Elle doit permettre l'intégration des nouveaux professionnels dans leur cadre de travail, prévoir et anticiper les mutations des techniques et les besoins des organisations à l'échelle du service ou de l'établissement. Elle doit contribuer également à l'épanouissement professionnel. La formation doit s'adapter en proposant des dispositifs qui répondent mieux aux contraintes hospitalières, aux nouveaux modes d'apprentissage et aux attentes des professionnels. Par ailleurs, la réflexion sur les besoins actuels et futurs en compétences doit s'élargir au niveau du territoire dans le cadre du Groupement hospitalier de territoire 79 (GHT) ».



## Nos actions :

### Ce qui a été engagé

- *Accompagner les projets individuels vers les métiers en tension ou les nouveaux métiers*
- *Développer la formation par simulation en situation réelle*
- *Mettre en place des outils numériques pour le confort et l'ergonomie des formations*

### Ce qui est à venir

- *Développer le rôle du conseiller en évolution professionnelle pour accompagner le parcours professionnel des agents demandeurs*
- *Poursuivre le développement de la coopération des établissements du GHT en matière de formation*
- *Développer le e-learning pour faciliter l'accès aux formations et former un grand nombre de professionnels dans des délais courts*



## Axe 4

# Pérenniser la politique du handicap



## Notre défi :

« Le projet social 2017-2022 présentait déjà un axe d'action majeur en faveur de la politique du handicap. Les actions mises en œuvre ont permis de démontrer l'engagement fort de l'hôpital dans ce domaine. Mais les situations sont variées et nécessitent des réponses adaptées dans un contexte de travail hospitalier très contraint. C'est pourquoi, il s'agit de poursuivre la mobilisation des acteurs internes, la communication et la sensibilisation au thème du handicap et le développement de nouveaux outils d'accompagnement ».

## Nos actions :

### Ce qui a été engagé

- Mener des actions de sensibilisation en matière de prise en compte du handicap

### Ce qui est à venir

- Donner de la visibilité au rôle de la cellule maintien dans l'emploi
- Diffuser le guide du maintien dans l'emploi et des droits sociaux des agents

**Pour découvrir toutes les actions, n'hésitez pas à consulter le Projet social 2023-2027 dans son intégralité, il est disponible sur Intranet, en page d'accueil, rubrique Projet social.**

