

Parce que l'hôpital est le lieu du prendre soin, de l'intégration et de l'hospitalité, parce que son fonctionnement se fonde sur les valeurs du service public hospitalier, parce que les établissements publics de santé mettent en place des initiatives innovantes pour renforcer le respect de ces valeurs – et que celles-ci ne sont pas toujours suffisamment valorisées –, le groupe «Égalité des chances» de l'ADH a souhaité lancer en 2016 la première édition des Prix ADH des valeurs hospitalières.

Ces prix ont pour objectif de valoriser les bonnes pratiques mises en place dans les établissements publics de santé pour faire vivre les valeurs fondatrices de la République et du service public hospitalier.

Pour la première édition, les Prix ADH des valeurs hospitalières ont récompensé les projets développés par les établissements pour favoriser l'égalité à l'hôpital et lutter contre les discriminations. Deux prix ont été créés : le prix Usagers, récompensant une initiative mise en place pour garantir l'égalité d'accueil et de prise en charge des usagers au sein de l'hôpital, et le prix Personnels hospitaliers, récompensant une initiative visant à assurer l'égalité de traitement des personnels hospitaliers.

Compte tenu du nombre et de la valeur des projets – dix-neuf dossiers de grande qualité ont été soumis à l'ADH –, le jury a décidé de créer, en plus des prix Usagers et Personnels hospitaliers, deux prix Coup de cœur.

Au travers de ce dossier, l'ADH a souhaité partager avec vous les projets des quatre établissements lauréats, primés à l'occasion des 24^{es} Journées de l'ADH, le jeudi 24 mars dernier.

Un recueil complet des dix-neuf projets (voir page 19) sera dans un second temps élaboré afin de valoriser les nombreuses initiatives lancées au sein des établissements publics de santé.

Prix ADH des Découvrez les projets

À l'occasion de ses 24^{es} Journées nationales consacrées au thème : « Les valeurs hospitalières dans la tourmente », l'Association a décerné les Prix ADH 2016 des valeurs hospitalières. Les CH d'Annecy-Genevois, de Brie-Comte-Robert/Jouarre/EPHM de Tournan, le CH de Rouffach et l'hôpital Saint-Louis (AP-HP) ont ainsi été récompensés pour leurs actions innovantes et exemplaires en matière de lutte contre les discriminations.

Suite à l'appel à candidatures lancé en novembre 2015 à destination des CH, CHU/CHRU, Espic et Ehpad dépendant d'un CH ou d'un CHRU, dix-neuf dossiers ont été soumis à l'ADH. L'ensemble a été examiné par un jury composé de membres du groupe de travail «Égalité des chances» et présidé par Maryvonne Lyazid, sur la base des critères suivants : cohérence avec les objectifs du prix ; originalité du projet ; évaluation des résultats ; reproductibilité du projet ; diversité des partenariats.

Au terme de la délibération du jury, organisée à Paris le 4 février 2016, quatre projets ont été récompensés.

DOSSIER
COORDONNÉ
PAR
MORGANE
LE GALL



valeurs hospitalières lauréats 2016 !

- **Prix Usagers :** dispositif Handiconsult, CH d'Annecy-Genevois, à destination des personnes en situation de handicap en échec de soins en milieu ordinaire.

- **Prix Personnels hospitaliers :** dispositif d'écoute Alerte discrimination, des CH de Brie-Comte-Robert, Jouarre et de l'EPSM de Tournan-en-Brie, dans le cadre de la démarche label Diversité.

- **Prix Coup de cœur :**

- dispositif bientraitant à destination des professionnels et des patients; réunions de concertation pluriprofessionnelle médico-sociale et éthique (RCPMSE) de l'hôpital Saint-Louis (AP-HP);

- charte d'établissement du CH de Rouffach, développée en collaboration avec tous les agents, dans le cadre de la démarche Responsabilité sociétale et développement durable (ISO 26000).

L'ADH remercie chaleureusement toutes les équipes qui ont soumis un dossier de candidature pour cette première édition des Prix ADH des valeurs hospitalières !

PRIX USAGERS HANDICONSULT CH D'ANNECY-GNEVOIS

Mis en place depuis 2012, Handiconsult vise à permettre aux personnes en situation de handicap, en échec de soins en milieu ordinaire, d'accéder comme tout citoyen à des soins courants, au dépistage et à la prévention. Le dispositif constitue une réponse en termes d'égalité d'accès aux soins entre personnes handicapées et personnes valides.

Publics visés

Le dispositif s'adresse aux enfants et aux adultes en situation de

handicap, résidant en établissement public, privé ou à domicile. Il concerne tous les types de handicap (moteur, visuel, auditif, psychique, intellectuel) avec forte dépendance.

Partenariats

ARS Rhône-Alpes, conseil départemental de Haute-Savoie, centre Arthur-Lavy, Adimc 74, Epanou, Udapei, Unafam, OVE, APF, Samsah, le Fil d'Ariane, Dentdicap 74, UFSBD74, les familles.

Description du projet

Imaginé avec les usagers, Handiconsult répond aux attentes et aux réalités du terrain. Les spécialistes qui assurent les consultations partagent la volonté de fluidifier les parcours de soins.

Phase 1 (2012-2016)

Coordination des prises en charge par un personnel formé aux problématiques des usagers pour assurer un accueil téléphonique et orienter sur l'interlocuteur le plus apte à répondre, conseiller et organiser les prises en charge.

Le site Internet Handiconsult présente de façon didactique les consultations, avec photographies et vidéos. Des visites blanches sont proposées pour familiariser le patient aux locaux, matériels et intervenants. L'équipe de coordination accompagne par ailleurs plusieurs professionnels de santé assurant des consultations: gynécologie, prise en charge de la douleur, épiléptologie, consultation spasticité de l'enfant polyhandicapé, consultation holistique du handicap, ORL, ophtalmologie, dermatologie, stomathérapie...



Remise du prix Usagers à Nicolas Best, directeur, et Anne-Marie Fabretti, directrice des activités de réseaux et de la qualité du CH d'Annecy-Genevois.

Certaines consultations sont délocalisées dans les établissements médico-sociaux. Selon les besoins de la personne, Handiconsult permet d'organiser un ou plusieurs rendez-vous au centre hospitalier auprès des différents spécialistes en une seule venue.

Phase 2 (à compter de 2016)

Installation de locaux dédiés, intégrés au plateau technique hospitalier, pour la coordination, le cabinet dentaire, certaines consultations spécialisées et organisation de concertations pluridisciplinaires. L'équipe de coordination est constituée d'un médecin coordonnateur

(0,10 ETP), d'infirmières (1,30 ETP) et d'un secrétariat (1 ETP). Les consultations sont assurées par des professionnels de santé issus d'établissements publics de santé, d'établissements de santé privés, d'établissements médico-sociaux, de praticiens libéraux. Des aides-soignantes ont été formées aux missions d'assistantes dentaires (0,3 ETP).

Dès le début du projet, le CH d'Annecy-Genevois a bénéficié d'une écoute attentive de l'agence régionale de santé (ARS) Rhône-Alpes, qui a soutenu la mobilisation des acteurs, alloué un financement expérimental pour lancer et évaluer le dispositif.

Une partie de l'équipe du CH d'Annecy-Genevois récompensée par l'ADH pour son dispositif Handiconsult.



Évaluations

Quantitative

En 2015, 1016 consultations ont eu lieu pour 588 patients.

Qualitative

Handiconsult bénéficie d'une reconnaissance qui se traduit à travers la remise de plusieurs prix ou distinctions, comme le 1^{er} prix régional, catégorie Santé, des Victoires de l'accessibilité Udapei Rhône-Alpes (décembre 2012) ou le concours national Droits des usagers de la santé du ministère des Affaires sociales et de la Santé (décembre 2014).

La Haute Autorité de santé (HAS) a par ailleurs pris en compte le dispositif Handiconsult dans le cadre de l'élaboration d'un guide d'amélioration des pratiques professionnelles sur l'accueil et la prise en charge des personnes en situation de handicap dans les établissements de santé.

Pérennité du projet

L'instruction ministérielle 2015/313 du 20 octobre 2015, relative à la mise en place de dispositifs de consultations dédiés aux personnes en situation de

handicap, organise le développement de tels dispositifs sur l'ensemble du territoire national.

Le cahier des charges des consultations, qui figure en annexe de la circulaire, décrit les exigences minimales auxquelles doivent répondre ces dispositifs en termes d'objectifs et présente, à titre d'exemple, le dispositif Handiconsult porté par le CH d'Annecy-Genevois.

Pour le dispositif Handiconsult, le financement reste à consolider et à pérenniser. Un travail en lien avec les

autorités sanitaires doit être mené en vue d'une juste valorisation de l'activité, qui devrait permettre au dispositif d'évoluer et de s'adapter pour toujours mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap. ■



EN SAVOIR PLUS/CONTACTS

www.ch-annecygenevois.fr/fr/services/handiconsult
Anne-Marie FABRETTI, directrice des activités de réseaux et de la qualité
amfabretti@ch-annecygenevois.fr

PRIX PERSONNELS HOSPITALIERS

ALERTE DISCRIMINATION CH DE BRIE-COMTE-ROBERT ET JOUARRE, EPSM DE TOURNAN-EN-BRIE

Lancé en octobre 2012, Alerte discrimination met au cœur des pratiques managériales quotidiennes les thématiques de la diversité, recouvrant les principes et les valeurs chers au service public hospitalier : humanisme, égalité des droits, solidarité, respect et tolérance.

Objectifs

- Engager une démarche de développement durable appliquée aux RH.
- Promouvoir la diversité et lutter contre toute forme de discrimination au sein du groupe hospitalier.
- Mettre en place une cellule d'écoute et de traitement commune des réclamations supposées ou avérées liées aux vingt critères de discrimination prohibés par la loi.
- Favoriser la qualité de vie au travail et le « vouloir travailler ensemble » au bénéfice des patients.

Publics visés

L'ensemble des professionnels des trois établissements, les candidats au recrutement non retenus, les fournisseurs et partenaires.

Partenariats

- En interne: CHSCT, organisations syndicales et administrateurs.
- En externe: CAP Emploi, Ifsi, Ifas et CCAS, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Afnor dans le cadre du label Diversité obtenu par les trois établissements.

Description du projet

Le dispositif d'écoute Alerte discrimination est installé sur les trois

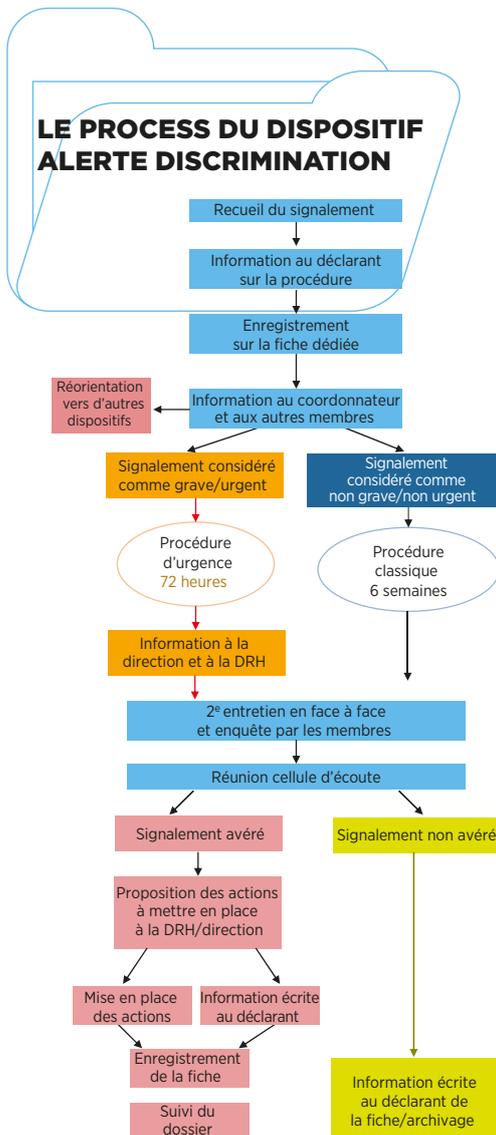
établissements du groupe. Il est composé de dix-neuf membres (administrateurs, organisations syndicales et personnels RH), choisis pour leur impartialité. Le coordonnateur du dispositif est le psychologue du travail, intervenant en transversal sur les trois sites. Il assure la cohérence et la complémentarité des intervenants dans l'enregistrement et le traitement des réclamations.

Tous les membres du dispositif anti-discrimination ont reçu une formation spécifique. Le risque de conflit d'intérêt des membres est qualifié et il est possible de réfuter un membre sous certaines conditions.

L'équipe de direction des CH de Brie-Comte-Robert/Jouarre et de l'EPSM de Tournan-en-Brie (de gauche à droite) : Sandy Alderman-Guerlot, Zacharie Mauge, Philippe Paret et Laetitia Zak.



PRIX ADH DES VALEURS HOSPITALIÈRES



Missions de la cellule d'écoute

- Recueillir les signalements.
- Écouter les propos recueillis sans y porter de jugement et d'interprétation.
- Diagnostiquer l'événement comme un acte discriminant (ou pas).
- Traiter le dossier dans le cadre de la procédure adaptée à cet effet.
- Informer le plaignant de la procédure et l'accompagner.
- Faire des propositions de prévention et d'amélioration visant la promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination au sein du groupe.

- Être organe consultatif au sein de l'établissement.
- Procéder à la traçabilité et la communication d'informations et de statistiques (bilan annuel, bilan Anfor).

Le dispositif est piloté par le directeur commun avec chaque direction déléguée. Plus de 90 % des agents des trois établissements ont été formés et sensibilisés aux préjugés et stéréotypes. Une communication est déployée très régulièrement à la fois en interne et en externe. Deux lignes téléphoniques sur l'EPG de Tournan et le CH de Brie sont dédiées au dispositif. Une adresse mail spécifique a été créée : diversitejourarrebrietournan@hopital-brie.fr L'utilisation croisée des lignes permet un fonctionnement en toute confidentialité : les professionnels de Brie-Comte-Robert et Jouarre appellent Tournan et les professionnels de Tournan appellent Brie-Comte-Robert.

Évaluations

Quantitative

- Développement de l'attractivité des établissements au niveau du recrutement (candidatures spontanées).
- Inflexion des taux d'absentéisme.
- Plus de 90 % des professionnels sensibilisés.

PRIX COUP DE CŒUR

DISPOSITIF BIEN TRAITANT À DESTINATION DES PROFESSIONNELS ET DES PATIENTS HÔPITAL SAINT-LOUIS (AP-HP)

Depuis 2009, des réunions de concertation pluriprofessionnelle médico-sociale et éthique (RCPMSE) sont organisées à l'hôpital Saint-Louis. Il s'agit de réunir des professionnels

- Mise en « assurance qualité » de l'ensemble du processus RH et adaptation des procédures.
- Cinq dossiers traités directement par le dispositif Alerte discrimination.
- Mise en place d'indicateurs spécifiques, alimentant le bilan social.

Qualitative

- Dialogue social positif avec les organisations syndicales et appropriation par celles-ci du dispositif, en lien avec les CHSCT.
- Partage effectif de valeurs communes et promotion de la diversité et lutte contre toute forme de discrimination.
- Démarche de développement durable/RSE.
- Mobilisation et implication de l'encadrement.
- Communication positive.
- Évolution positive des comportements des agents : regard sur l'autre et *de facto* impact positif sur les prises en charge des patients.

Pérennité du projet

- Action renouvelée via le label Diversité.
- Ouverture sur d'autres thématiques (temps de travail, handicap et parcours syndicaux). ■



EN SAVOIR PLUS/CONTACTS
Philippe PARET
directeur@hopital-brie.fr

Publics visés

Professionnels de l'hôpital: médecins, soignants, travailleurs sociaux, personnels administratifs, en particulier professionnels de la permanence d'accès aux soins de santé (Pass) – médecins, IDE, ASE – et de l'unité mobile de soins palliatifs. *In fine*, ce dispositif est bénéfique pour les patients concernés par les situations étudiées.

Partenariats

Représentants des usagers, représentants des cultes, médiateurs transculturels, psychologues, professionnels du Samu social, chercheurs en sciences sociales (anthropologues, sociologues...).

Description du projet

La RCPMSE est sollicitée par les professionnels de l'hôpital face à une situation médico-sociale complexe. La réunion est organisée au plus tôt après la demande. Elle réunit au moins un médecin de spécialité, un médecin de la Pass, un assistant de service social du service concerné et un assistant de service social de la Pass. S'y associent souvent d'autres professionnels comme des infirmiers, des cadres infirmiers, des cadres socio-administratifs et un représentant de la direction.

La réunion dure entre 30 minutes à 1h30. Le traitement d'une situation complexe dure en général de 30 à 40 minutes. Le principe de ces réunions est de proposer une approche systémique des situations, en décomposant la complexité en sous-systèmes.

La possibilité d'avoir en un temps et sur un même lieu un regard pluri-professionnel sur une situation permet d'articuler souci de l'autre/ responsabilité collective, c'est-à-dire de viser le juste soin au juste coût.

Évaluations

Quantitative

- Près de 200 RCPMSE ont eu lieu depuis 2009.



Remise du prix Coup de cœur à Claire Georges-Tarragano, praticien hospitalier à l'hôpital Saint-Louis.

- Plus de 150 professionnels de l'hôpital ont participé à ces réunions. La répartition par profession des participants à ces réunions est la suivante: 17 hématologues, 16 cancérologues, 11 dermatologues, 5 gastro-entérologues, 10 néphrologues, 5 radiothérapeutes, 3 urologues, 15 médecins d'autres spécialités, une dizaine de médecins de la consultation Verlainne, des internes, des externes, 20 assistantes socio-éducatives, 2 cadres socio-éducatives, 8 cadres infirmiers, 7 infirmières, 3 représentants des usagers, 4 représentants de culte, 10 représentants de l'administration, dont 2 directeurs des finances, 15 observateurs extérieurs, 6 membres du Samu social, 10 chercheurs (en particulier anthropologie, sociologie, éthique).

Qualitative

L'objectif principal de ces RCPMSE est de proposer le soin le plus adapté à la singularité de la situation du patient tout en évitant des dépenses inutiles. Il s'agit en particulier d'éviter les pertes de chance liées aux inégalités sociales de santé.

Un autre intérêt est apparu au fil des réunions. C'est celui des professionnels de l'hôpital. La RCPMSE leur propose ainsi un espace où peuvent être évoquées les tensions entre logiques personnelles, professionnelles, institutionnelles et collectives. La RCPMSE permet de proposer une réponse institutionnelle qui permet aux professionnels

d'alléger la charge de la contagiosité émotionnelle en substituant une décision personnelle difficile à une proposition institutionnelle qui vise à la fois l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. Cette valeur ajoutée de bienveillance pour les professionnels de l'hôpital a d'ailleurs été identifiée par les visiteurs de la HAS lors de la dernière visite d'accréditation.

Pérennité du projet

La démarche engagée est en train de s'institutionnaliser avec le soutien de la direction de l'hôpital. Ce dispositif pourra être optimisé par la mise en place d'un suivi structuré de ces réunions avec une cellule dédiée au suivi des cas complexes. ■

Une partie de l'équipe de la Pass de Saint-Louis autour du Prix ADH.



EN SAVOIR PLUS/CONTACTS

Claire GEORGES-TARRAGANO
Praticien hospitalier - claire.georges@aphp.fr
Auteur de *Soigner l'humain*, en collaboration avec Harold Astre et Frédéric Pierru, Presses de l'EHESP, 2015. Voir note de lecture p. 31.

PRIX COUP DE CŒUR

CHARTRE D'ÉTABLISSEMENT DÉMARCHE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE CH DE ROUFFACH

Le centre hospitalier de Rouffach a mis en place en 2013/2014 sa nouvelle charte d'établissement, en collaboration avec tous les agents, dans le cadre de la démarche Responsabilité sociale et développement durable (ISO 26000).

Objectifs

- Définir des valeurs partagées par tous.
- Engager une démarche participative dans la définition des « visions-missions-valeurs » qui renvoient au métier d'hospitalier.
- Fédérer les agents autour de valeurs communes et partagées.
- Élaborer un document qui constitue une feuille de route pour tous.
- Réaliser une charte d'établissement en adéquation avec les missions et les projets d'établissement (2011-2015 et 2016-2020) et la démarche ISO 26000 initiée en 2012.
- Définir des valeurs qui vont constituer un socle, une référence pour toutes les actions engagées dans

l'établissement, aussi bien envers le patient/résident qu'envers le personnel.

- Cohérence des valeurs avec les pratiques et les orientations de l'établissement.

Publics visés

Tous les agents du CH de Rouffach, les patients/résidents et les parties prenantes.

Partenariats

L'ensemble des agents du CH, les instances de l'établissement, l'équipe de direction, les partenaires sociaux et les parties prenantes externes.

Description du projet

Le CH de Rouffach a choisi de s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociale et développement durable (RSODD, norme ISO 26000). Dans cette perspective, la structure a accueilli en novembre 2012 deux auditeurs Afnor afin d'évaluer la performance de l'établissement en la matière. Cette évaluation et la dynamique engagée ont encouragé l'établissement à aller plus loin, en intégrant la norme au sein même de ses pratiques, et ce à tous les niveaux. Suite à l'évaluation, le CH a mis en œuvre un plan d'actions concrètes pour décliner de façon organisée la démarche, en commençant par la création d'un comité de pilotage RSODD, la formation en ISO 26000 de ses organes de gouvernance, puis en initiant des actions de communication sur la démarche au sein de l'établissement.

La première action réalisée dans le cadre de la démarche ISO 26000 a été la définition de valeurs

communes. Pour constituer le socle de valeurs, un questionnaire a été envoyé au mois d'avril 2013 à l'ensemble du personnel, soit 1481 agents, toutes catégories socioprofessionnelles confondues. 769 réponses ont été comptabilisées et prises en compte par le comité de pilotage ISO 26000 et la cellule de communication du CH afin de créer la nouvelle charte d'établissement.

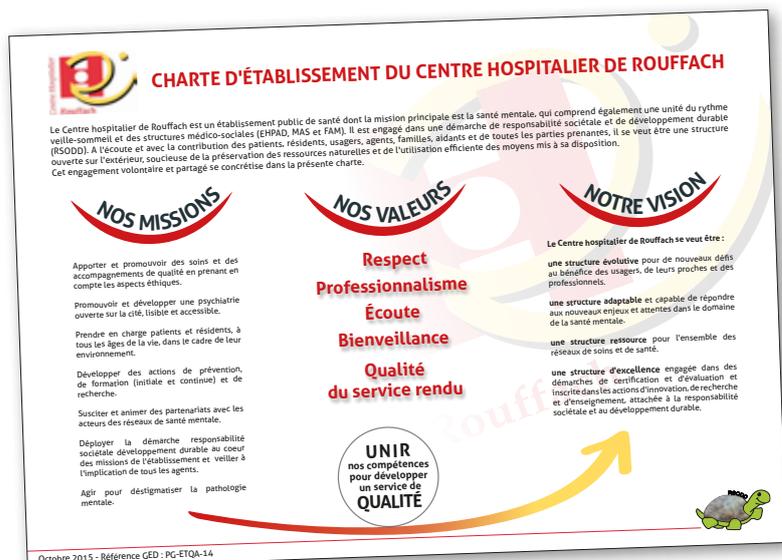
Modes de diffusion

de la charte et de ses valeurs

- Affichage dans tous les services.
- Sensibilisation des nouveaux agents à leur arrivée lors de la journée d'accueil.
- Diffusion dans le livret d'accueil du patient/résident et de celui de l'agent.
- Page dédiée à la démarche ISO 26000 sur Internet/intranet avec la charte téléchargeable.
- Présentation dans le journal interne.
- Réalisation du plan de communication intégrant les valeurs définies communément.
- Diffusion de la charte dans les instances : conseil de surveillance, directoire, commission médicale d'établissement, commission des soins infirmiers et rééducation médico-technique, commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge, comité technique d'établissement, comité qualité gestion des risques, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Participation en 2015 à la Semaine européenne du développement durable (en interne) avec réalisation d'une exposition sur la démarche ISO 26000 et la valeur « respect ».
- Mise en place d'une boîte à idées pour encourager les agents à réfléchir et à s'exprimer sur cette valeur mais aussi à proposer des actions en lien avec le respect. Les retours de cette boîte à idées ont servi de

Dominique Lachat, directrice adjointe, coordinatrice ISO 26000.





La charte conçue par le CH de Rouffach, prix Coup de cœur.

base de travail au groupe de travail respect.

Évaluations

Quantitative

- 1 500 agents informés et sensibilisés.
- Déclinaison des valeurs dans l'ensemble des actions RSODD menées au CH.
- Mise en place d'un groupe de travail respect pour la mise en œuvre d'actions. Sept actions ont été retenues : une a été réalisée et six sont en cours de réalisation.

Qualitative

- Sentiment des agents d'être fédérés autour de valeurs qu'ils ont eux-mêmes définies.
- Sentiment de prendre part aux orientations de l'établissement.
- Sentiment partagé de fierté par rapport aux valeurs portées

par l'institution pour laquelle ils travaillent.

- Reconnaissance interne/externe en matière d'excellence.
- Nouvelle évaluation ISO 26000 en cours pour mesurer le chemin parcouru depuis 2012.

Pérennité du projet

Le travail amorcé va se perpétuer avec le développement des projets à destination des patients/résidents et du personnel selon la charte d'établissement. Elle constitue la feuille de route pour toutes les actions à engager. Cette orientation se retrouve d'ailleurs dans le nouveau projet d'établissement 2016-2020. Un nouveau groupe de travail va être constitué sur le même modèle que le groupe de travail respect et aura pour mission de mener, chaque année, une réflexion sur une nouvelle valeur de la charte d'établissement. ■



EN SAVOIR PLUS/CONTACTS

www.ch-rouffach.fr/index.php/2014-06-06-12-43-51/la-chartre-d-etablissement
Dominique LACHAT, directrice de la clientèle, des finances, de la communication et de l'action territoriale
d.lachat@ch-rouffach.fr

PRIX ADH DES VALEURS HOSPITALIÈRES ÉTABLISSEMENTS CANDIDATS ET INTITULÉS DES PROJETS

PRIX USAGERS 9 DOSSIERS

AP-HM

Consultation enfant/environnement visant à favoriser l'accès aux soins des familles confrontées à des vulnérabilités multiples et à évaluer les risques environnementaux.

CH DE SALON-DE-PROVENCE

Action visant à faciliter l'accès à l'hôpital pour les patients en situation de handicap.

CHU DE TOULOUSE

Prise en charge des contraintes liées aux origines linguistiques des patients de la permanence d'accès aux soins de santé (Pass).

CH DE JANZÉ

Création d'un centre bucco-dentaire à destination du public en situation de grande dépendance.

CH DE DOUAI

L'hôpital dans les quartiers : organisation d'opérations de repérage, de dépistage, d'information

et d'éducation auprès des populations vulnérables.

CH DE TOURCOING

Forum citoyen visant à enrichir le projet d'établissement en impliquant les usagers et en leur donnant les moyens d'en influencer le fonctionnement.

CH D'AMPLEPUI

Dispositif Café citoyen visant à renforcer et valoriser la place des personnes âgées dans le débat citoyen.

CH D'ANNECY-GENEVOIS

Dispositif Handiconsult qui organise les prises en charge et conseille les personnes en situation de handicap en échec de soins en milieu ordinaire.

CH DE SAINT-DENIS

Campagne d'affichage visant à promouvoir les valeurs hospitalières et à lutter contre les préjugés au sein d'un établissement situé dans une zone de grande précarité.

PRIX PERSONNELS HOSPITALIERS 10 DOSSIERS

CHU DE NICE

Guide de la laïcité visant à informer les usagers et les agents sur la mise en œuvre du principe de laïcité et à établir des conduites à tenir en réponses à des situations identifiées.

CHU DE SAINT-ETIENNE

Conférence-débat « Approche du religieux dans la société : quel impact pour le management dans l'univers du soin ? » à l'attention d'un public cadre.

CHU DE NANTES

Projet « Les invisibles à l'hôpital » visant à valoriser et à faire connaître la diversité des métiers et des savoir-faire à l'hôpital, à favoriser la cohésion de la communauté hospitalière et le vivre-ensemble.

CH SAINT-LÔ/COUTANCES

Projet Hostofolia, chorale hospitalière visant à rapprocher les professionnels de terrain et la direction, pour susciter un sentiment d'égalité et d'appartenance collective.

CH DE ROUFFACH

Charte en collaboration avec tous les agents, dans le cadre de la démarche RSE/DD (ISO 26000).

HÔPITAL SAINT-LOUIS (AP-HP)

Réunions de concertation pluri-professionnelle médico-sociale et éthique (RCPMSE), dispositif bien-traitant pour les professionnels.

GH PITIÉ-SALPÊTRIÈRE, CHARLES-FOIX (AP-HP)

Projet de lutte contre les discriminations, avec mise en place d'un groupe de travail au sein du CHSCT.

CH DE BRIE-COMTE-ROBERT, JOUARRE ET EPSM DE TOURNAN-EN-BRIE

Dispositif d'écoute Alerte discrimination commun aux trois établissements du groupe, dans le cadre du label Diversité.

CH SUD-FRANCIEN

Mise en place de parcours d'adaptation à l'emploi pour des professionnels non médicaux.

HÔPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES DE BÉGIN

Accueil de personnels soignants et administratifs restructurés suite à la cessation d'activités d'un établissement de santé.