

LES DIFFÉRENTS PROJETS ET LEURS AXES STRATEGIQUES

1. Projet de gouvernance et de management

- Structurer la gouvernance GHEMM
- Renforcer la place des médecins, des soignants et des usagers dans la gouvernance
- Structurer le management
- Simplifier le fonctionnement interne

2. Projet médical et stratégique

- Développer les pôles de référence GHEMM
- Agir sur les inégalités d'accès aux soins, au dépistage et à la prévention sur le territoire
- Améliorer en continu l'offre et les parcours de soins adaptés aux besoins des patients
- Fédérer les équipes et les collectifs dans une logique de projets

3. Projet hébergement et offre de service à la personne âgée

- Optimiser et sécuriser le parcours de prises en charge
- Assurer une diversification de l'offre d'accompagnement des personnes âgées
- Améliorer l'offre et les parcours de soins adaptés aux besoins des usagers

5

4. Projet de soins

- Optimiser et sécuriser le parcours de prises en charge (qualité et parcours de soins)
- Contribuer au développement des activités et organisations de soins
- Développer une politique d'accompagnement des professionnels de santé

5. Responsabilité sociétale

Projet de développement durable
Projet social

6. Moyens et ressources

Projet architectural
Projet du système d'information
Projet logistique
Projet de communication

Retrouvez tous les volets du projet d'établissement sur notre site en scannant ce QR Code



6

PROJET D'ETABLISSEMENT

Responsabilité sociétale

Volet : Projet social



GHEMM
GROUPE HOSPITALIER
de l'Est de la Meurthe-et-Moselle

1

LE PROJET SOCIAL



Alexandra GOURVENEK

Directrice des ressources humaines et des affaires médicales

Ainsi que le stipule l'article L6143-2-1 du code de la Santé Publique, **le projet social définit les objectifs généraux de la politique sociale de l'établissement ainsi que les mesures permettant la réalisation de ces objectifs.** Il porte notamment sur la **formation**, le **dialogue interne** au sein des pôles, dont le droit d'expression des personnels et sa prise en compte, **l'amélioration des conditions de travail**, la **gestion prévisionnelle** et prospective des emplois et des qualifications et la valorisation des acquis professionnels.

Un volet spécifique consacré à la qualité de vie au travail des personnels médicaux et non médicaux est intégré au projet social.

Le projet social met en avant les valeurs qui sont essentielles au travail dans le milieu hospitalier : il s'inscrit à la fois dans **les valeurs institutionnelles** (respect des procédures, de l'organisation du travail, du règlement intérieur etc...), les **valeurs professionnelles hospitalières** (soin, continuité du service, déontologie, intégrité, bientraitance, dignité, équité etc...) et des **valeurs sociales liées au travail** (sécurité, bien-être au travail, évolution professionnelle, motivations, sens au travail etc...)

Enfin, un axe complet est consacré aux moyens d'**attirer et de conserver au sein du GHEMM, des professionnels compétents**, aussi bien médecins, que personnel soignant, médicotechnique, logistique et administratif qui s'investissent pleinement dans les missions qui leurs sont confiées.

LES PRINCIPALES ORIENTATIONS

Objectif stratégique 1 : Améliorer les conditions de travail des agents

- 1.1 La prévention des risques professionnels et **l'amélioration des conditions de travail**
- 1.2 Le suivi médical des agents en **santé au travail**
- 1.3 **La prévention de l'absentéisme** et les actions en faveur du présentisme
- 1.4 **La prévention des situations de harcèlement** en milieu professionnel

Objectif stratégique 2 : Développer les parcours et compétences des professionnels du GHEMM

- 2.1 L'identification et l'accompagnement au **développement des compétences des professionnels**
- 2.2 La politique **d'attractivité** et de **fidélisation** des personnels
- 2.3 **La valorisation** des parcours et de la performance
- 2.4 **L'accompagnement des parcours professionnels longs** au sein du GHEMM et du GHT
- 2.5 **Le développement de la politique d'accueil des stagiaires**

Objectif stratégique 3 : Offrir un cadre de travail qui s'inscrit dans une démarche de qualité de vie au travail

- 3.1 L'amélioration de la **qualité de vie au travail**
- 3.2 **La communication de proximité avec les agents**
- 3.3 **Le développement des partenariats** et le maintien du lien avec les agents retraités

Objectif stratégique 4 : Volet médical du projet social

- 4.1 **Améliorer de manière continue l'accueil des praticiens et étudiants en santé**
- 4.2 Développer le **collectif médical**, pharmaceutique et soignant
- 4.3 **Accompagner les projets professionnels et personnels**
- 4.4 **Faciliter l'exercice professionnel** et managérial
- 4.5 **Améliorer les conditions d'exercice** et la qualité de vie au travail

EXEMPLES D'ACTIONS INSCRITES AU PROJET

1.1 **Former l'encadrement** aux risques psycho-sociaux et au burnout.

1.2 Généraliser les commissions d'appui au maintien dans l'emploi, **mobiliser la cellule Handicap de la FHF.**

1.3 **Travailler auprès des agents à risque** et comptabiliser les nombres les plus importants de jours d'arrêts, généraliser les entretiens de milieu de carrière et l'entretien de retour après absence pour raison de santé.

1.4 Identifier les personnes ressources, poursuivre les analyses de situation, **créer une grille de recueil du témoignage de l'agent.**

2.1 Fournir aux agents des **informations sur les dispositifs** (tels VAE, CPF), **organiser des commissions de validation des projets**, mettre l'accent sur les formations obligatoires (AFGSU/incendie), encourager le e.Learning, réviser le guide de la formation professionnelle.

2.2 Délivrer des consignes sur la conduite d'entretien, **participer aux forums emploi**, poursuivre la stagiarisation.

2.3 Définir les modalités et critères de **remise de la prime d'intéressement collectif.**

2.4 **Diffuser les Avis de Vacance de Poste (AVP) sur tous les sites.**

2.5 **Développer l'accueil des stagiaires école**, former des tuteurs, présenter le GHEMM aux écoles et instituts de formation.

3.1 **Poursuivre les moments de convivialité**, mettre en place une réflexion sur le stationnement, les repas, les tenues professionnelles.

3.2 **Produire les lettres et notes d'information DRH**, organiser les petits déjeuners sur des thématiques déterminées.

3.2 Préparer à la retraite les agents futurs retraités, **poursuivre le repas annuel des retraités.**

4.1 **Protocoliser l'accueil des praticiens et étudiants** en santé.

4.2 Organiser des **manifestations régulières** en prenant appui sur le contrat local de santé.

4.4 Prendre appui sur les délégations de gestion, **renforcer le management avec les responsables médicaux** et le lien avec l'encadrement soignant.