



Les Hospitaliers DU NORD ALSACE

NORD'IMPULSION

SPECIAL RH

Magazine interne à destination du personnel de la Coopération Hospitalière Nord Alsace



Hospitaliers du Nord Alsace, **qui sommes-nous ?**

Comprendre la **politique RH** de la CHNA

Les avantages à travailler dans les établissements de la CHNA

ÉDITION
JUN 2023



Coopération hospitalière
Nord Alsace

Centre Hospitalier
Intercommunal de la Lauter
WISSEMBOURG

EDITORIAL



“

" Nous sommes 3700 à former la communauté des hospitaliers du Nord Alsace, avec des métiers, des statuts, des expériences, des compétences, des aspirations... bien différents.

Cette diversité, couplée aux mutations actuelles dans le domaine des Ressources Humaines, nous amène, et plus spécifiquement la DRH, à nous adapter et à inventer de nouvelles formes d'accompagnement du personnel dans la carrière professionnelle. La personnalisation de l'accompagnement des professionnels dans un cursus à long terme est un enjeu majeur.

Il s'agit, en effet, tout autant d'attirer de nouveaux collaborateurs que de fidéliser celles et ceux déjà engagés. Cela passe aussi bien par l'amélioration des conditions de travail, l'accès à des formations ou des actions de promotion professionnelles, mais aussi le développement d'initiatives permettant de renforcer le sentiment du vivre ensemble, voire de la convivialité. De nombreux outils et nouvelles actions se sont récemment développés. Faisons le point dans ce Nord Impulsion spécial RH. "

M. MATHIEU ROCHER,
DIRECTEUR DE LA CHNA

lexique

Centre Hospitalier Départemental
de Bischwiller
= CHDB

Centre Hospitalier de Haguenau
= CHH

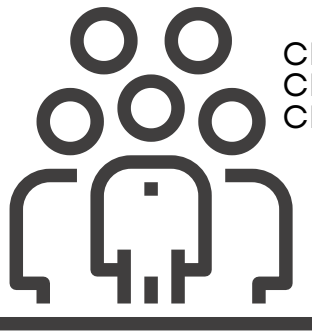
Centre Hospitalier Intercommunal
de Wissembourg
= CHIL

Coopération Hospitalière
Nord Alsace (CHDB+CHH+CHIL)
= CHNA

CHIFFRES CLÉS

EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

Effectifs



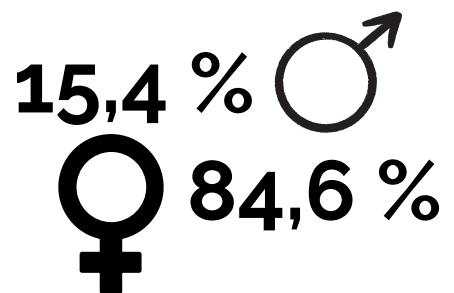
CHDB : 758
CHIL : 768
CHH : 2164

3690 agents hospitaliers

Moyenne d'âge



Répartition hommes/femmes



Répartition par catégories d'emploi



- 309** Personnels administratifs
- 2468** Personnels des services de soins
- 39** Personnels éducatifs et sociaux
- 173** Personnels médico-techniques
- 327** Personnels techniques et ouvriers
- 374** Personnels médicaux



Les recrutements

En moyenne, une évolution de **+ 14,6 %** des effectifs sur nos 3 établissements entre 2020 et 2022, principalement soignants.

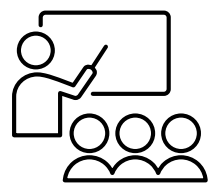


Evolution de la masse salariale

En moyenne, une évolution de **+ 13,3 %** de dépenses de personnels sur nos 3 établissements entre 2019 et 2022.

La formation

En moyenne, une évolution des heures de formation de **+ 48 %** sur nos 3 établissements entre 2020 et 2022



" L'augmentation importante de la masse salariale et la progression significative des recrutements au sein de la CHNA attestent d'une politique offensive de recrutement et d'une stratégie volontariste de fidélisation de nos collaborateurs.



Pour attirer, séduire

L'organisation de job dating à destination des étudiants, la mise en place de nouveaux dispositifs : contrat d'allocation d'étude, recours à l'apprentissage, une approche plus souple des mises en stage sont autant d'axes qui nous ont permis de faire face à la désaffection des professionnels pour les établissements publics de santé.

Pour fidéliser, construire une relation fondée sur des valeurs partagées

Dès l'arrivée, les JANA et le tutorat garantissent une intégration rapide.

Les pratiques collaboratives sont ensuite encouragées à travers des projets riches et nombreux.

Des actions QVCT variées, activités sportives, journées bien-être, création d'espaces de détente, activités de team building... visent à créer un environnement épanouissant.

La formation professionnelle fortement soutenue offre aux professionnels de véritables perspectives d'évolution.

Toutes ces actions concourent à soutenir notre engagement collectif et à développer notre fierté d'appartenance à la CHNA. "

CHRISTINE GEILLER
DIRECTRICE DES
RESSOURCES HUMAINES



RECRUTER EN 2023



Maintenir et développer de nouveaux projets constituent aujourd'hui plus que jamais un défi. Mais face à une image parfois péjorative des métiers de la santé, à un marché du travail très concurrentiel et à de nombreuses mobilités de personnel, **comment attirer les professionnels aujourd'hui ?**

" Il nous faut séduire les candidats et être particulièrement attentifs à ce que nous appelons «l'expérience candidat». Cela suggère de composer un projet professionnel sur mesure, qui réponde au mieux aux aspirations des candidats et de nous adapter aux nouveaux codes du marché du travail qui ont très vite évolué ces derniers mois."

Béatrice DUFFET Cadre Supérieur de Santé à la Direction des Soins - CHH.

Concrètement, comment cela se traduit-il ?

Pour rester attractif, il faut **faire preuve d'une forte réactivité et simplifier au maximum le processus** de recrutement en dématérialisant les procédures ou en réalisant certains entretiens en visioconférence par exemple. Il est très important de **créer des conditions favorables** lors de l'entretien de recrutement; cela peut passer par **des rencontres avec les acteurs du terrain, une visite du service, le tout avec franchise et transparence.** Les établissements vont, dès que possible, à **la rencontre des étudiants** lors de Job dating ou forums de l'orientation.



La communication au service de l'attractivité



"Mieux nous connaître et se faire connaître de l'extérieur est essentiel...Valoriser les professionnels de santé et mettre en lumière leurs activités, c'est rendre hommage à ceux qui s'investissent au quotidien et susciter l'envie de nous rejoindre"

Hélène DERUDDRE - Directrice des Affaires médicales et de la Communication.

Pour renforcer notre communication, **de nouvelles sources d'information ont vu le jour ou se sont développées :** des newsletters, une présence accrue sur les réseaux sociaux, des magazines internes et externes...

Des idées de sujets à partager à vos collègues ? Contactez communication@ch-haguenau.fr



L'ACCUEIL DES NOUVEAUX AGENTS

Des tuteurs pour accompagner les nouveaux

Pour faciliter et sécuriser la prise de poste des nouveaux agents, ce dispositif tutoral permet un accompagnement par un tuteur volontaire formé (IDE, IDEP, AS, AP, MK), qui s'assure, en collaboration avec son responsable hiérarchique, de l'acquisition des compétences du nouvel agent.

Leurs compétences pédagogiques, organisationnelles, relationnelles (ouverture d'esprit, appétence pour l'encadrement, transmission de savoirs spécifiques au service, connaissance de l'établissement) associées à leur expérience et expertise sont ainsi mises au service des nouveaux collègues.

" 140 tuteurs sont ainsi formés au CHH, 62 au CHIL et 57 au CHDB pour assurer l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants. Leur investissement joue un rôle important pour l'acquisition des compétences. Au CHH, une réflexion est en cours sur le processus d'intégration des ASH, avec une mise en œuvre dans les prochaines semaines"



Françoise Domange
IDE Référente du tutorat
Praticienne PNL
Chargée de la gestion des stages - CHH

Une plateforme d'Onboarding au CHDB

Pour accompagner au mieux ses nouveaux agents, le CHDB développe une plateforme en ligne d'onboarding (= "d'embarquement"). Cet espace sera accessible en amont de la prise de fonction pour se familiariser avec son futur environnement de travail. Il accompagnera ensuite les premiers pas de l'agent : en lui rappelant les formalités à accomplir, en proposant des sessions de formation, en rassemblant des informations et outils pratiques pour prendre ses marques. Un formulaire permettra aussi de mesurer la perception de l'agent quant à la démarche d'accueil pour l'adapter en permanence. La plateforme sera opérationnelle à l'automne 2023.



" Cet outil, complémentaire au dispositif déjà en place : JANA, accompagnement par les cadres, documentation d'accueil... offre la souplesse du web et la diversité de ses contenus et permet à l'agent de cheminer en autonomie"

Manuëla HOUËL
Responsable des
Ressources Humaines -
CHDB





au CHH



LES JANA



au CHDB



au CHIL

Les Journées d'Accueil des Nouveaux Agents

Entre présentation institutionnelle, quiz, visites, cadeaux, moment de convivialité... les JANA sont **l'occasion de découvrir son nouveau lieu de travail et tisser des liens avec les collègues.**

Proposées à des fréquences différentes dans nos 3 établissements, elles prennent des formes assez similaires et visent un objectif commun : **que les nouveaux agents se sentent accueillis !**



Özlem DEMIRCAN
IDE -
Médecine A
- CHIL

" J'ai beaucoup apprécié cette journée, qui a permis à tous les participants de mieux connaître l'établissement. Les visites étaient intéressantes et ce fut l'occasion de prendre le temps d'échanger avec des collègues, ce n'est pas toujours possible dans nos journées bien remplies. "



PARRAINER DE NOUVEAUX COLLEGUES

Pour favoriser les recrutements, la CHNA propose depuis le 1er novembre 2022 un dispositif qui consiste pour les agents hospitaliers à **parrainer des candidats à l'embauche !**

« En peu de temps, ce dispositif de parrainage a créé un réel engouement auprès des agents qui n'hésitent pas à proposer des candidatures intéressantes. Ils jouent parfaitement leur rôle d'ambassadeurs de l'établissement. »

Claire BALOUZAT
Attachée d'Administration
Hospitalière
DRH - CHH



Le parrainage est validé si :

- Recrutement effectif du « filleul »
- Conclusion d'un contrat d'au moins 3 mois pour les professionnels médicaux et non médicaux, et si le contrat est honoré par le professionnel recruté sur cette période de 3 mois, au minimum.

Une fois le parrainage validé, la CHNA offre au parrain un chèque cadeau:

- d'un montant de 200€ pour les métiers considérés en tension
- d'un montant de 50€ pour les autres métiers.



Vous avez toujours RÊVÉ D'ÊTRE...

MARRINEZ PARRINEZ votre futur(e) collègue → **GAGNEZ des chèques cadeau d'une valeur de 50 C ou 200 C**

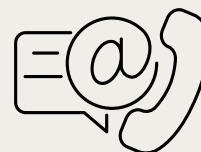
(à valoir dans les commerces adhérents au réseau CAP ou au restaurant au Boeuf rouge à Niedersachselohheim)

La Coopération Hospitalière Nord Alsace recrute divers profils (médecin, IDE, IADE, kinés, AS en gériatrie, MERM...).

Quelqu'un de votre entourage est intéressé ? **Participez à la dynamique d'embauche en parrainant votre futur(e) collègue.**

RENSEIGNEMENTS auprès du service des Ressources Humaines de votre établissement

Coopération Hospitalière Nord Alsace



Pour toutes questions :
contacter votre Direction des
Ressources Humaines

Nombre de parrainages validés ou en cours depuis le lancement du dispositif

**9
au
CHH**

**2
au
CHDB**

**2
au
CHIL**



RENCONTRE AVEC ...

Mme HUCK et son filleul, M. ROUX, tous deux cuisiniers au CHDB

Lorsque Séverine HUCK, cuisinière à la Cuisine centrale du CHDB, **évoque le recrutement nécessaire d'un nouveau cuisinier avec son voisin Olivier ROUX, ce dernier, alors en recherche d'emploi, candidate** et rejoint l'équipe en novembre 2022. Son contrat a été depuis renouvelé, signe d'une intégration réussie !

Et pourtant, à 52 ans, après 32 ans dans la métallurgie, cela n'a pas été tout à fait évident de revenir à son premier métier de cuisinier qu'il a pratiqué à l'armée après l'obtention de son Bac pro dans cette même spécialité.

La proximité avec son domicile, les horaires plus compatibles avec sa vie de famille, et surtout **la qualité des relations et l'ambiance au sein de l'équipe ont été des atouts pour ce poste.**

Quant à la "marraine", Séverine, elle est ravie de voir que l'intégration se passe très bien.

"Accueillir un nouveau collègue, c'est toujours l'occasion pour toute l'équipe de se remettre en question en lui apprenant notre travail. Et ce dispositif de parrainage, c'est l'occasion de poser plus sérieusement la question de savoir si dans son entourage quelqu'un pourrait être la bonne recrue pour tel ou tel poste. C'est une très bonne idée".

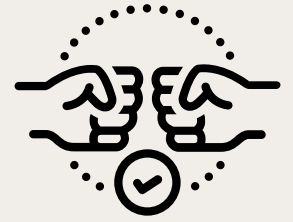
Du parrainage... au covoiturage! **Voisins et désormais collègues, c'est tout naturellement qu'ils covoiturent** régulièrement, dès que leurs horaires le permettent.



parrainage



LE CONTRAT D'ALLOCATION ÉTUDES (CAE)



le coup de pouce

C'est quoi un CAE ?

Un CAE est un dispositif gagnant-gagnant qui permet le financement pour un étudiant de tout ou partie de ses années d'études, en contrepartie d'un engagement de sa part à exercer au sein de l'établissement, pour une durée déterminée, dès obtention de son diplôme.

La CHNA propose des CAE à des étudiants infirmiers, IDE, Manipulateurs en Electro-Radiologie Médicale (MERM), Kinésithérapeutes ou des élèves aides-soignants.

Dans le même esprit, cette année, et pour la première fois, **l'ARS Grand Est s'est engagée dans le développement d'un nouveau dispositif** de Contrat d'allocation d'études, **afin d'augmenter les flux d'étudiants en formation** non médicale, et de renforcer l'attractivité des établissements de santé employeurs.

"J'ai entamé mes études de kiné alors que j'avais 24 ans. Le dispositif de contrat d'allocation d'études m'a été proposé lors de mon dernier stage de fin d'études à l'hôpital de Wissembourg. Pour 3 mois de stage rémunéré, je m'engageais à travailler dans l'établissement durant 9 mois après l'obtention de mon diplôme.

Un contrat idéal aussi bien pour l'employeur que pour l'agent ! J'ai pu me consacrer exclusivement à mes examens sans avoir à travailler à côté pour payer mon loyer, et cela m'assurait un emploi.

Pour l'hôpital, cela fidélise les effectifs. Aujourd'hui je ne suis plus sous contrat, mais je reste au CHIL, malgré mon heure de trajet domicile-travail ! J'apprécie beaucoup "l'esprit famille" qui règne ici et l'autonomie que l'on me laisse ! Tout ce parcours grâce au CAE au final !"



Oriane PROVIN
masseur-kinésithérapeute
- CHIL

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un CAE en 2022

14
au
CHH

2
au
CHDB

5
au
CHIL

ACCOMPAGNEMENT DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

"La Direction des soins accompagne les soignants dans leur souhait d'évolution professionnelle, de l'expression du projet jusqu'à sa mise en œuvre. Les professionnels construisent un projet adapté à leurs besoins et identifient les compétences à développer au regard de la fonction visée. L'objectif consiste à proposer des programmes de formation coordonnés et des suivis personnalisés au service de la CHNA"



Patricia KRILL
Directrice des soins
coordonnatrice générale des soins

nouveau

Au CHH : dispositif d'accompagnement des IDE vers les fonctions spécialisées d'IADE et d'IBODE



Dans le cadre de la préparation au concours d'entrée à l'institut de formation des IADE, le CHH a proposé en début d'année 2022 aux 6 IDE s'orientant vers la spécialité d'IADE un accompagnement complémentaire à la préformation dispensée par l'institut de formation des HUS.

Parmi ces soignants, 4 sont issus du service de réanimation, 1 du bloc opératoire et 1 de SSPI. 6 sessions d'accompagnement de 2 heures ont été réalisées visant à compléter les connaissances théoriques et à entraîner les candidats aux épreuves écrites et orales. Les méthodes pédagogiques déployées sont des exercices d'application de type QCM et QROC corrigés en groupe. Les candidats ont également pu bénéficier d'une séance de simulation à l'épreuve orale. Enfin, afin de développer leur vision de la profession d'IADE, les 6 soignants ont suivi un parcours d'immersion au sein du service d'anesthésiologie d'une durée de 2 jours. **Au terme de cet accompagnement, tous les candidats ont réussi leurs concours d'entrée. Pour l'année 2023, ce dispositif est reconduit et étendu aux IDE s'orientant vers le métier d'IBODE.**

" L'accompagnement et la préparation dont j'ai bénéficié en interne grâce à l'hôpital et l'investissement de M. Laugel ont été une aide précieuse dans le passage des épreuves au concours d'IADE.

En effet, cela m'a permis d'une part de tester mes connaissances, de cibler les pré-requis attendus, et ainsi d'orienter et optimiser mes révisions. Le passage d'examen blanc se déroulant selon les mêmes impératifs permet également d'éviter quelques pièges (notamment de gestion du temps) le jour J.

D'autre part ces sessions ont été l'occasion d'échanger avec mes «camarades de concours», des médecins anesthésistes réanimateurs et des cadres IADE. Ces moments d'échange étant très enrichissants, tant sur le plan pédagogique avec l'apport et le renforcement de savoirs et de savoir-être, qu'humain avec une cohésion et un soutien important en cette période de stress. "



Mélissa PETIT
étudiante IADE
1ère année

" Cet accompagnement se fait en parallèle de la préparation au concours IADE proposée par l'école d'IADE de STRASBOURG. Il s'adapte pleinement aux besoins des apprenants tant pour l'épreuve écrite qu'orale. Les temps de correction des exercices d'application ont été propices à de nombreux échanges sources d'apprentissage.

Les journées d'immersion au sein du bloc opératoire ont façonné leur projet professionnel et modifié certaines représentations de la fonction IADE. Pour ma part, il était intéressant de transposer différentes méthodes pédagogiques mises en œuvre en IFSI à des professionnels de terrain. "



Pierre LAUGEL
Infirmier Anesthésiste
Cadre de Santé-Formateur - CHH

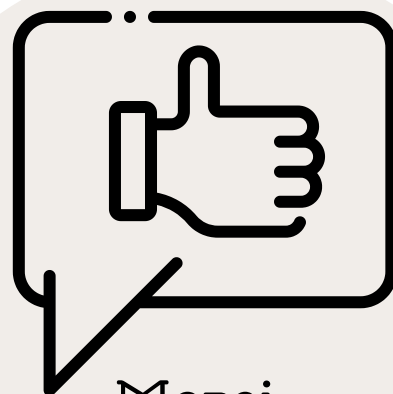
Création d'un dispositif des potentiels managériaux

Un dispositif de repérage de professionnels paramédicaux souhaitant s'orienter vers la fonction cadre a été mis en œuvre afin d'assurer une continuité managériale au sein des 3 établissements de la Coopération Hospitalière Nord Alsace.

Ce dispositif a permis aux candidats de les :

- accompagner dans un changement de posture professionnelle,
- aider à construire une identité professionnelle,
- préparer aux épreuves du concours d'entrée à l'IFCS (épreuve écrite, épreuve orale et présentation du dossier professionnel).

En 2023, les résultats aux concours d'entrée dans les IFCS (Strasbourg et Nancy) sont excellents !



Merci

à tous les collaborateurs associés et investis dans ces projets.

Patricia KRILL

DES AVANTAGES EN MARGE DU TRAVAIL

Les Amicales

Chaque établissement possède une Amicale qui propose une série d'avantages à ses membres, voire à l'ensemble du personnel.

Tarifs préférentiels pour les loisirs, prix compétitifs pour certains produits, sorties collectives, temps forts festifs sont quelques uns de ces avantages.

Les 3 Amicales travaillent actuellement à coordonner leurs actions pour offrir toujours plus de bons plans à leurs adhérents !

Contacts

Amicale du CHH :

32.34 - : amicale@ch-haguenau.fr

Amicale du CHDB :

03 88 80 22 83 - amicalechdb@ch-bischoffwiller.fr

Amicale du CHIL :

11009 - amicale@ch-wissembourg.fr



La chasse aux œufs pour les enfants du personnel au CHDB



La fête de Noël pour les enfants du personnel au CHH



Sortie raquettes au lac blanc pour les agents du CHIL

Nombre
d'amicalistes

745
au
CHH

198
au
CHDB

240
au
CHIL

Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales des établissements hospitaliers publics est une association au service de plus de 954 000 agents de la Fonction publique Hospitalière.

Elle propose de nombreuses prestations dispensées dans divers domaines, de la santé aux vacances et loisirs.



Contacts CGOS

Au CHH : 03.88.06.31.46 - formation.cgos@ch-haguenau.fr

Au CHDB : 03 88 80 22 29 - fborde@ch-bischoffwiller.fr

Au CHIL : 03.88.54.11.05 - speter@ch-wissembourg.fr

www.cgos.info



Participation aux frais de transport en commun

Nos établissements ont l'avantage d'être desservis par des transports en commun : train, bus. En optant pour ces modes de déplacement, **vous bénéficiez d'un financement de votre abonnement** par votre employeur



Votre employeur finance de votre **la moitié** abonnement



Restaurant du personnel



Chaque jour, les hospitaliers ont **la possibilité de se restaurer sur site pour un coût très avantageux**. Les équipes de cuisine rivalisent d'imagination pour proposer des menus variés et équilibrés.

Nombre de repas produits chaque année par la CHNA

1 401 564

Le forfait mobilité durable



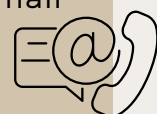
Si vous optez **pour le vélo ou le covoiturage, et ce plus de 100 jours par an**, vous bénéficiez d'un remboursement des frais engagés sous forme d'un **"forfait mobilité durable" d'un montant de 300 euros**. (dispositif soumis à justificatifs)

+ 100 jours/an = **300 euros**

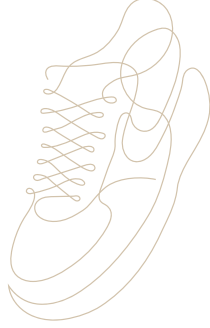
La location de véhicules au CHDB



Le CHDB propose à son personnel d'emprunter gratuitement un véhicule (camion ou utilitaire) + matériel de déménagement contre caution. L'emprunt est possible le week-end avec réservation 15 jours à l'avance, selon disponibilité, en contactant les services économiques par mail ou par téléphone.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



bien-être



Circuit training au CHDB

Du sport au travail

Depuis l'année dernière, **plusieurs initiatives sportives ont vu le jour au sein de nos établissements**. Des sessions de **cardio training - renforcement musculaire** sont proposées gratuitement chaque semaine au personnel du CHH et du CHDB et ont démarré en juin au CHIL. Des collègues se retrouvent par ailleurs pour **marcher ou courir** aux abords du CHH durant la pause méridienne. Un nouveau **cours de yoga** démarre également en juin au CHH ainsi qu'un **cours de pilates** au CHDB.



Stand de sensibilisation à l'auto palpation lors de la Haguenauienne

Des challenges sportifs et solidaires

La CHNA participe aussi à **des événements initiés par d'autres, mais qui font sens**. Des occasions de partager des moments forts et des émotions entre collègues et défier les entreprises du territoire !

- la course solidaire **La Haguenauienne** en faveur de la lutte contre le cancer du sein en septembre,
- En 2023, la CHNA proposera également aux agents de participer à **la Wisseinbourgeoise**
- Le défi "**au boulot j'y vais autrement**" en mai pour favoriser l'utilisation de modes de déplacement plus écologiques



Atelier réparation de vélo lors du challenge "au boulot, j'y vais autrement"

Des Comités QVT au sein des établissements

Il existe un comité QVT dans chaque établissement. Réunissant des membres volontaires, il permet de recenser des idées, valider des projets, suivre leur mise en oeuvre en matière de gestion du stress, cohésion d'équipe, bien-être, amélioration de l'environnement de travail, ... Ces comités sont notamment à l'origine de l'installation de tables et bancs, d'une "zone calme" au CHDB, du magazine interne Nord Impulsion, des cours de sport... **N'hésitez pas à y adhérer ou transmettre vos idées!**



**Infos
auprès de
votre DRH**



Des Journées ou ateliers "bien-être"

Ponctuellement à l'occasion d'une journée à thème ou régulièrement avec des espaces dédiés, **des initiatives Bien-être sont proposées dans les trois établissements par les Services de Santé au Travail ou la Direction.**

Massages, méditation, relaxation, hypnose, sensibilisation à l'alimentation « healthy », au développement durable et aux risques tabac/alcool, luminothérapie, Reiki, gestes et bonnes postures... sont autant d'ateliers déployés pour **offrir aux hospitaliers de petites parenthèses agréables pour se ressourcer** au cours de journées parfois éprouvantes.

Massages proposés au personnel des EHPAD du CHIL



Nursel YAZAR
Infirmière en santé
au Travail - CHIL

" En tant que soignant, prendre soin des autres est quelque chose de « naturel », qui fait partie intégrante du métier. L'investissement auprès des autres peut parfois prendre une telle place que « prendre soin de soi » passe au second plan. Or prendre soin de soi est un prérequis indispensable pour mieux prendre soin des autres. Offrir à nos professionnels un atelier de bien-être, c'est leur permettre de faire une parenthèse pour déconnecter du quotidien et de recharger les batteries. C'est également une attention qui contribue à apporter à notre hôpital une énergie positive et créative, bénéfique à tous. "

Un cycle d'ateliers en ligne

Le CHIL propose depuis fin 2022 un cycle d'ateliers QVT en ligne.

" Dans le cadre du Contrat Local d'Amélioration des conditions de travail (CLACT) 2022, l'organisation d'ateliers – conférences par le biais du CREDIR a été retenue. Le CREDIR est une ONG qui lutte contre l'épuisement des humains et qui promeut le concept de Qualité de Vie Globale (QVG). Les ateliers, particulièrement appréciés sous forme de visioconférences abordent la santé individuelle, la Qualité de Vie au Travail et la Qualité de Vie Hors Travail. Ils sont ensuite mis à disposition du plus grand nombre sur l'Intranet. "



Rebecca Nordmann
Responsable
formation
et chargée de
missions RH
- CHIL

inscrivez-vous aux
ATELIERS QUALITE DE VIE GLOBALE
EN DISTANCIEL - DUREE 1H30

- Bases de la Qualité de Vie Globale pour des nouveaux entrants dans une entreprise « *Quart à Dret* »
- Faites du bien à votre cerveau pour l'après crise : concevoir des projets dans vos 3 vies »
- Créer les conditions favorables d'un sommeil réparateur »

INSCRIPTIONS AUPRES DE VOTRE CADRE
OU PAR MAIL : FORMATION@CH-WISSEMBOURG.FR

Un lien vous sera envoyé pour vous connecter, il est donc impératif de transmettre lors de votre inscription l'adresse mail avec laquelle vous souhaitez vous connecter



UNE PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF

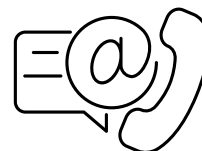
Vous avez une **idée d'action visant à améliorer la qualité du service rendu aux usagers ou l'efficacité interne de notre établissement** ? Un projet qui participe à **l'attractivité de l'hôpital ou contribue favorablement à la transition énergétique** ?

Ce dispositif de prime d'engagement collectif est l'occasion d'en faire part, en répondant, **en équipe**, à un **appel à projet au sein des 3 établissements**. Les propositions évaluées sur la base d'une grille préétablie font l'objet d'une **note qui détermine le montant de la prime allouée aux membres de l'équipe** à l'origine du projet.

Les projets peuvent porter sur les thématiques suivantes

- « la prise en charge du patient/ résident/ usager »
- « les professionnels »
- « le développement durable »

Une formule dont nos établissements se sont saisis pour **développer collectivement de nouvelles actions innovantes et pour encourager les agents à s'investir pour leur établissement!**



**Renseignements
auprès de votre DRH**

**Nombre de
projets proposés
à l'occasion de la
première édition**

**16
au
CHH**

**14
au
CHDB**

**4
au
CHIL**

quelques exemples

au CHH : création d'un support d'aide à la prise en charge médicamenteuse des urgences pédiatriques - vers un projet "Green Bloc" - démarche d'amélioration de l'accueil des patientes atteintes d'un cancer du sein en péri-opératoire,...

au CHDB : projet de développement de la communication RH - "Parcours de marche : un voyage en France" - temps convivial entre collègues : "les moments au parc", ...

au CHIL : outil « bienvenue en USC » pour se former en ligne avant d'intégrer son poste - « l'EchoCHIL » dispositif de mise à disposition de denrées non périssables à tarifs préférentiels pour les hospitaliers, ...



merci à tous pour votre dynamisme !

ILS ONT CHOISI LA CHNA ET NOUS DISENT POURQUOI

" Travailler dans la fonction publique, c'est pour moi exercer un métier qui a du sens qui est utile aux autres.

L'entente au sein de l'équipe participe vraiment à la dynamique de travail et à ma bonne intégration ! "



Eric LEIBER - Agent d'entretien - garage / transport - CHDB

" Le CHDB est un établissement qui propose un accompagnement complet pour la personne âgée. Sa réputation et son dynamisme croissant ont été deux facteurs qui m'ont poussée à choisir l'établissement. En 3 mots, je qualifierais le CHDB d'Humain, Innovant et Polyvalent "



**Charlène KOEHRÉN
Animatrice - CHDB**

« Mon expérience au CHIL est simplement magnifique ; en tant que binational, se faire une place parmi la pluralité des professions n'est pas une mince affaire, cependant, en soutenant mes propositions on a su mettre en valeur mon savoir-faire, ainsi que mon savoir-être. »

**Luis URIBE,
Enseignant en Activité
Physique Adaptée - CHIL**



" Je me suis récemment installée sur Haguenau où j'apprécie énormément la ville. J'ai pu découvrir notre hôpital de taille humaine lors de mon passage en tant que FFI (faisant fonction d'interne) dans le service de néphrologie, où je garde un bon souvenir et où j'ai apprécié l'ambiance générale. C'est donc tout naturellement que je me suis tournée vers cet établissement pour réaliser mon assistantat partagé. "

**Dr Denise SCHALK,
Médecine physique et réadaptation - CHH**





" Infirmière depuis 17 ans, j'ai travaillé à Hautepierre, en pédiatrie, puis dans diverses structures du groupe UGECAM. Entre la distance avec mon lieu de résidence et le manque de perspective d'évolution, je n'étais pas vraiment épanouie.

Et puis une amie qui travaille au CHH m'a informée que l'hôpital recrutait dans divers services. J'ai candidaté en pédiatrie (domaine que je voulais par dessus tout retrouver) et j'ai été recrutée, via le dispositif de parrainage !

En plus, j'ai pu bénéficier d'un temps partiel, juste parfait pour pouvoir en parallèle m'occuper de mes 4 enfants et faire tourner mon auto-entreprise de couture ! "

Bénédicte HEITZ
Infirmière en pédiatrie
CHH



" L'envie de rejoindre le CHDB est liée à la taille de la structure et aux projets portés. L'environnement familial, la proximité des différents acteurs est pour moi gage d'une belle entente et d'un excellent environnement de travail."

Dr Johanna BAUSSON,
Pharmacienne - CHDB



"J'ai choisi le CHIL parce que c'est une structure à taille humaine. On se connaît entre différents services et on peut s'entraider facilement. Il y a un très bon accueil et j'y ai bénéficié d'un très bon encadrement par les différents professionnels. J'apprécie également l'accompagnement en matière d'évolution professionnelle. "

Claire CHADENAUD, IDE pool de remplacement - CHIL



"Après 7 années dans l'Océan Indien avec ma femme et mes 2 enfants, la sagesse ?.. et la COVID, nous ont poussé à écrire la suite de notre vie auprès de nos familles alsaciennes. Je suis reconnaissant au CHH d'avoir rendu possible ma mutation, afin que je rejoigne l'équipe de pédiatrie où j'avais effectué un stage en 2009 puis un semestre d'internat en 2013. Plutôt qu'en "terre inconnue", c'est donc partiellement en "terrain connu" que je débute, ravi, mon activité professionnelle aux urgences pédiatriques du CHH. "

Dr Joël WALDMEYER, Docteur en Pédiatrie - CHH



"Je crois que j'ai toujours eu envie d'exercer ce métier : être à l'écoute, prendre soin des autres, accompagner les résidents et leurs familles avec bienveillance et empathie... J'ai donc suivi la formation d'aide-soignant à l'IFAS de Wissembourg où j'ai pu effectuer deux stages à l'EHPAD Stanislas. La qualité de l'encadrement, les projets, l'environnement, me plaisent beaucoup, c'est donc tout naturellement que j'ai souhaité intégrer l'EHPAD une fois mon diplôme en poche. J'en suis ravie ! "

Clémence STRIEBIG- AS à l'EHPAD de Stanislas - CHIL



Les Hospitaliers DU NORD ALSACE

suivez



team_urgences_haguenau



Centre Hospitalier Haguenau



Coopération hospitalière Nord-Alsace



Centre Hospitalier Intercommunal de Wissembourg - Officiel
Centre Hospitalier de Haguenau - Officiel
Centre hospitalier départemental de Bischwiller

invitez

likez

partagez

commentez

