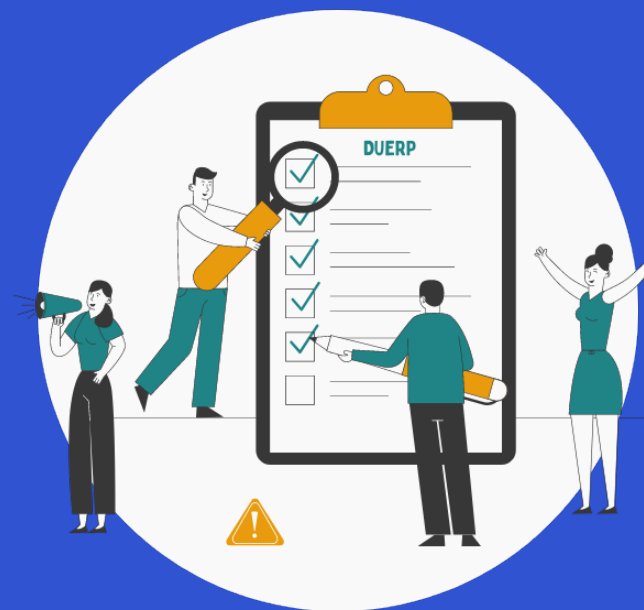


hno

Hôpitaux
Nord-Ouest
Villefranche-sur-Saône

Audit système encadrement



Objectif Certif 2 juillet 2026

10 éléments d'évaluation

Crit.3.1-01-ee05-ASY : L'encadrement médical et paramédical **connaît les principales actions du PAQSS** qui le concerne pour les décliner en actions concrètes dans son secteur.

Crit.3.1-02-ee04-ASY : L'encadrement médical et paramédical **connaît les résultats de l'évaluation de la culture qualité** et sécurité des soins et met en place des actions d'amélioration adaptées à son secteur.

Crit.3.2-03-ee02-ASY : L'encadrement médical et paramédical **dispose d'un bilan des formations continues** suivies dans leur équipe.

Crit.3.2-03-ee03-ASY : L'encadrement médical et paramédical mène des **entretiens annuels** pour mettre en œuvre les actions utiles pour faire coïncider missions et compétences (formation, développement professionnel continu en conformité avec les méthodes HAS...).

Crit.3.2-05-ee01-ASY : La **charte managériale** de l'établissement prévoit l'adhésion de tout l'encadrement médical et paramédical, l'harmonisation des pratiques managériales, la lisibilité des fonctions.

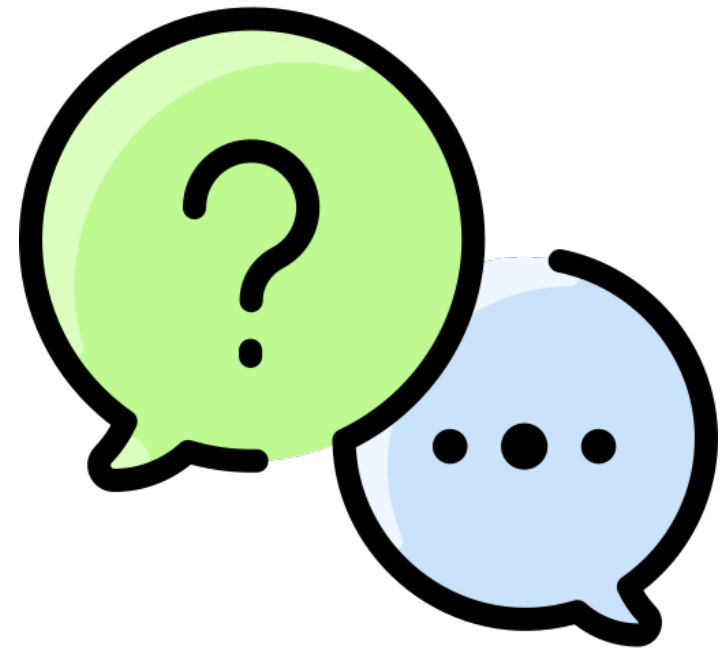
Crit.3.2-05-ee02-ASY : L'encadrement médical et paramédical a bénéficié du **parcours manager** (exemple : modules suivis, outils utilisés...) ou est **formé au management** (exemple : prendre soins de l'équipe, repérage des situations professionnelles complexes, laïcité...).

Crit.3.2-05-ee03-ASY : Dans l'exercice de leur fonction, l'encadrement médical et paramédical bénéficie de **soutien, d'ateliers de co-développement, de coaching** et/ou d'un tutorat pour les faisant-fonction.

Crit.3.2-05-ee04-ASY : L'encadrement médical et paramédical est formé à la prévention et à la gestion des **faits de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles** et des différends voire conflits entre agents.

Crit.3.2-06-ee01-ASY : Les actions de **prévention des risques professionnels (physiques et psychosociaux)** identifiés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels sont mises en œuvre, notamment avec le service de santé au travail.

FAQ en direct : quelles réponses aux questions qui pourraient être posées par les experts ?



Question 1 : connaissez-vous les instances ?

Instances qui peuvent être citées :

Instances de gouvernance

Le **Conseil de surveillance** est l'instance décisionnelle chargée de définir les grandes orientations stratégiques de l'établissement et de contrôler la gestion menée par la direction.

Le **Directoire** présidé par le directeur de l'hôpital est chargé d'assister le directeur dans la conduite et la gestion de l'établissement.

La **Commission Médicale d'Établissement (CME)** est l'instance représentative du corps médical.

La **Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-Techniques (CSIRMT)** est l'instance consultative représentant les professionnels paramédicaux de l'établissement.

Instances de représentation du personnel

Le **Comité Social d'Établissement (CSE)** est l'instance représentative du personnel non médical. Le CSE contribue au dialogue social au sein de l'établissement et permet aux représentants du personnel de participer aux réflexions et décisions concernant la vie professionnelle des agents hospitaliers.

La **Formation spécialisée (F3SCT)** est compétente en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Question 2 : rencontrez-vous chaque année votre manager / les agents de votre équipe, lors d'entretiens individuels ?

Oui ! Ce sont les **entretiens professionnels annuels** qui ont lieu chaque année lors de la campagne d'évaluation.

C'est un temps d'échange individuel privilégié.

Ces entretiens permettent notamment d'évaluer les compétences et d'identifier les besoins de formation.

Ils sont ensuite transmis au service des ressources humaines, après validation et signature.

→ Les **guides de l'évaluateur** et **de l'évalué** sont disponibles sur *BlueKango*

Question 3 : Connaissez-vous le document unique d'évaluation des risques professionnels ?

- Le **Document Unique d'Evaluation des risques professionnels (DUERP)** : il est réalisé au travers de visites régulières dans les unités, assurées par le Conseiller en prévention des risques professionnels (Isabelle MONTGINOT) qui le transmet ensuite à l'encadrement avec des pistes d'action ;
- Le **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)** : il identifie les actions à mettre en œuvre chaque année dans le but de réduire les risques identifiés dans le DUERP, par ordre de priorité.

DUERP 2025 : Synthèse générale par niveau de criticité

Evolution entre 2023 et 2025

Année	Total des risques	Criticité A		Evolution	Criticité B		Evolution	Criticité C		Evolution	Criticité D		Evolution
		Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage	
2023	699	310	44%	+6	357	51%	-5	31	4%	-1	1	0%	-
2024	933	450	48%	+4	441	47%	-4	42	5%	+1	0	0%	-
2025	938	439	47%	-1	461	49%	+2	37	4%	-1	0	0%	-

Le total des risques augmente fortement entre 2023 et 2024, lié au recensement des risques des nouveaux services puis se stabilise en 2025

A

Augmentation puis légère stabilisation de la part des risques faibles

B

Stabilité globale de l'ensemble de la part des risques modérés et demeurant dominant avec une légère hausse en 2025

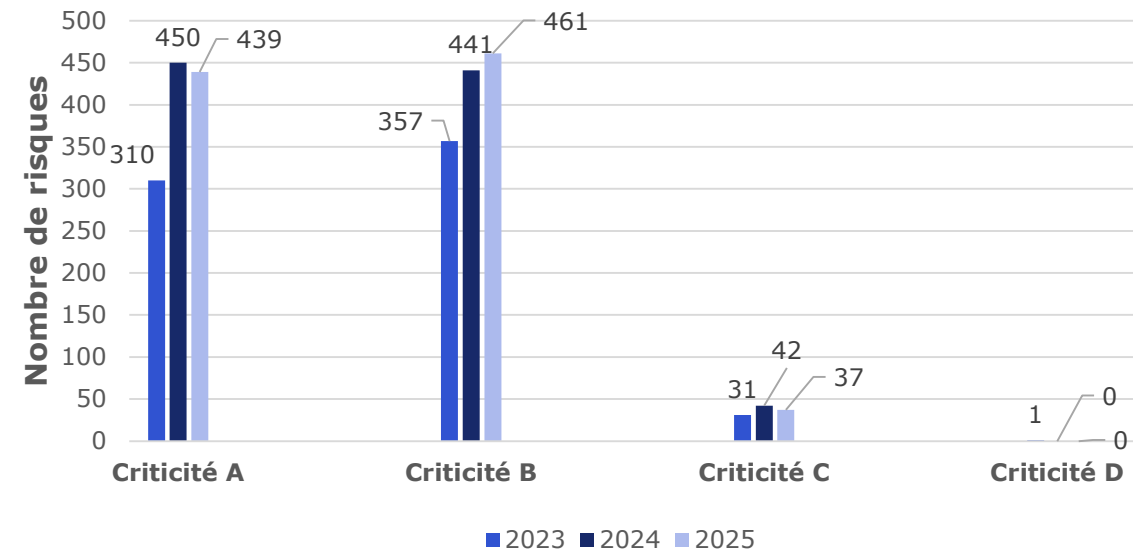
C

La part des risques majorés reste faible mais variable, nécessitant une vigilance renforcée

D

La disparation de la part des risques critiques constitue une amélioration significative

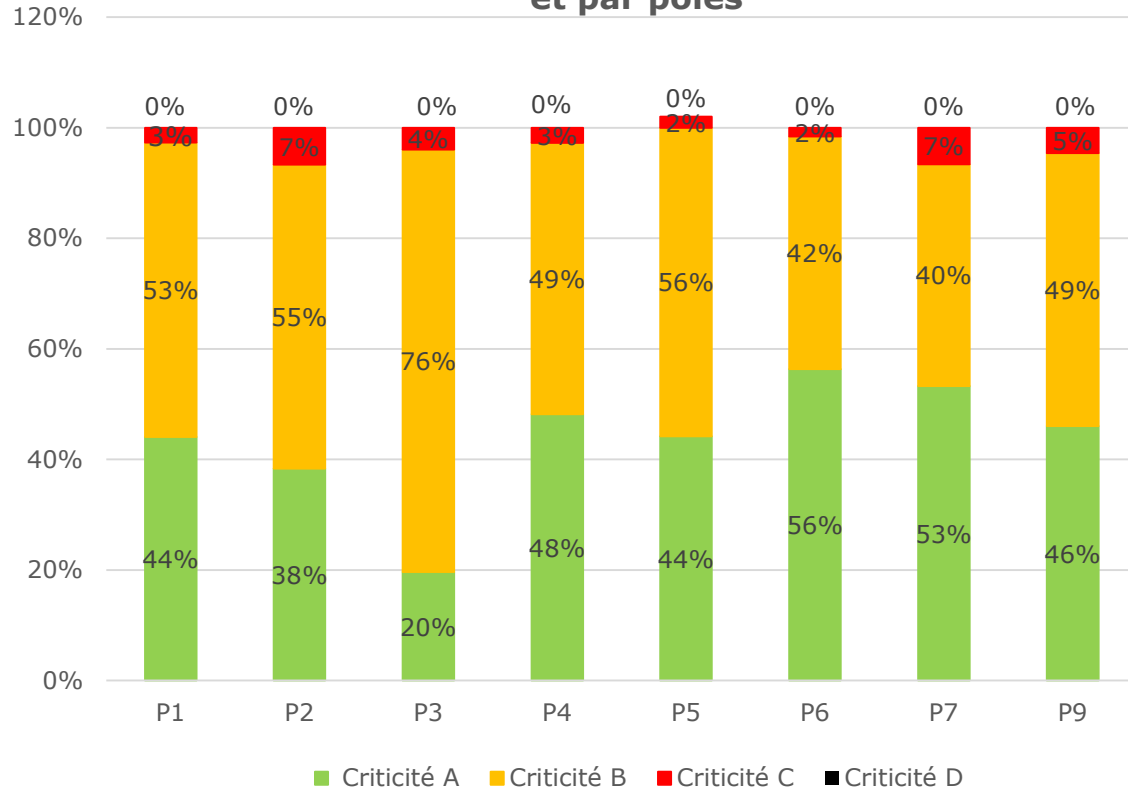
Evolution des risques par niveau de criticité années 2023, 2024 et 2025



⇒ **les actions de prévention doivent continuer à cibler les risques élevés.**

2025 : Répartition globale et part des risques par niveau de criticité et par pôles

2025 : Part des risques en % par niveau de criticité et par pôles



Répartition globale 2025

Criticité	part des risques en %	Niveau de maitrise



Actions conduites PAPRI Pact 2025

Catégorie de risque	Unité / Service concerné	Actions programmées /réalisées	Etat d'avancement
Incendie-explosion	Tout le personnel	Recyclage de la formation initiale institutionnelle sécurité-incendie	Réalisé
Organisationnel	Tout le personnel	Recyclage de formation initiale et institutionnelle gestes de premiers secours	Réalisé
Risque physique / TMS	Secrétariats et postes administratifs	Prévenir les risques de TMS liés à l'activité sédentaire	Réalisé
Risque physique / TMS	CSG	Formation-actions en situation de travail	Réalisé
Risque physique / TMS	SMR	Formation-actions en situation de travail	Réalisé
Risque physique / TMS	Bloc opératoire	Formation-actions en situation de travail	Réalisé
RPS	Tout le personnel	Baromètre social => Plan QVCT Poursuite de groupe de travail axés sur les thématiques : => Vie d'équipe / vie managériale => Organisation du travail => Informations et communication institutionnelles	Réalisé
Organisationnel : Risque chimique	Tout le personnel	Poursuite de la mise en place de la politique des produits chimiques et leurs dangers : Inventaire des produits	En cours

Renforcer, poursuivre et ancrer une culture de prévention auprès de l'ensemble du personnel.

- Assurer et veiller au recyclage des formations initiales et indispensables à la culture de prévention

Volet Risques physiques

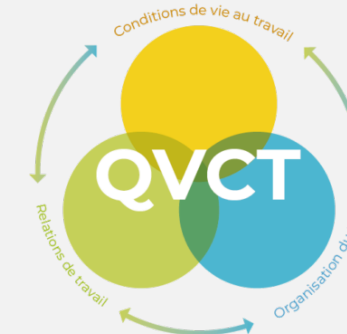
- **Formation Sécurité-incendie**
 - Ensemble du personnel
- **Formation gestes de premiers secours (AFGSU)**
 - Ensemble du personnel
- **Chute de plain-pied :**
 - Mettre en place les actions de sensibilisation aux bonnes pratiques et aux conduites à tenir, en collaboration avec le service hôtelier et le prestataire externe
 - Assurer la mise à disposition et l'utilisation systématique de panneaux de signalisation temporaire lors du nettoyage (« sol mouillé »).
- **Formation et prévention des TMS**
 - Sensibiliser aux risques physiques liés à l'activité sédentaire au : Secrétariats et postes administratif (plan de formation institutionnelle)
- **Formation-actions en situation de travail P6 :**
 - Service pharmacie
 - Imagerie médicale
- **Formation-actions en situation de travail P7, focus EPHAD :**
 - 1 Intervention au 2^{ème} semestre 2026 en interne avec le formateur PRPAP2S
- **Gestion des produits chimiques et leurs dangers :**
 - Poursuite de l'inventaire des produits chimiques

Volet RPS

Baromètre social > Plan QVCT

Comité QVCT poursuite des groupes de travail axés sur les thématiques :

- Vie d'équipe / vie managériale
 - Organisation du travail
 - Information et communication institutionnelles
- ⇒ **Mise œuvre de l'action retenue** : 1 petit-déjeuner / Panier garni distribué par service
- ⇒ **Recherche et validation d'une ou plusieurs actions** à engager sur le budget 2026 (lien à disposition sur DIGIHOSP pour réaliser des propositions)
- ⇒ **Volet QVCT du Projet social des HNO 2026-2030**



Question 4 : connaissez-vous la politique qualité de vie au travail ? Avez-vous participé à une étude sur la qualité de vie au travail ?

→ Lien avec le **PAPRI Pact** volet « risques psychosociaux »

- **Baromètre social** déployé en 2023 et 2025
- **Exemple de dispositifs** mis en œuvre : comité QVCT, DIGIHOSP RH pour améliorer l'information et la communication avec les professionnels
- **Pour aller plus loin** : Projet social des HNO 2026-2030 qui sera déployé en fin d'année, comprenant un volet qualité de vie et des conditions de travail + équité/égalité

Nous avons aussi au sein de la DRH : référent handicap, référents égalité professionnelle

Question 5 : en cas de besoin, accédez-vous à des dispositifs d'accompagnement psychologique ?

- **Actuellement** : nous avons une convention avec deux psychologues du travail (Mme LAUBLIN et Mme LAFAURY) vers lesquels les agents qui en ressentiraient le besoin peuvent être orientés par la médecine du travail
- **À venir** : nouveau marché psychologue du travail en cours → la prestation devrait évoluer à compter de septembre/octobre 2026.

Le plan de formation institutionnel (GHT)

Comment sont choisies les thématiques ?

Elles viennent :

- des besoins exprimés par l'encadrement,
- des évolutions réglementaires,
- des obligations métiers,
- et des exigences du référentiel HAS.

Comment s'inscrire ?

- **Mon encadrement direct (tableau d'inscription partagé)**
- **Fiche de recueil des souhaits de formation**

Les plans de formation des pôles/Directions

Chaque pôle /Direction a-t-il un budget formation propre ?

Oui, un budget dédié, ajusté aux effectifs.

Sur quoi s'appuie l'encadrement pour définir les actions de formation du pôle ?

Sur :

- les besoins individuels exprimés lors des entretiens professionnels,
- les projets de service.

Les études promotionnelles

Quand a lieu la campagne d'information sur les études promotionnelles ?

Chaque année, en octobre.

Quelles sont les étapes pour un agent qui souhaite en bénéficier ?

L'agent doit :

1. Constituer un dossier de demande de financement.
2. Analyse de la candidature avec l'encadrement.
3. Passage devant un jury qui évalue la pertinence du projet professionnel au regard des besoins institutionnels.

Les formations par simulation

Si je vous dis “formation par simulation”, à quoi pensez-vous ?

À des mises en situation réalistes, sécurisées, pour apprendre en pratiquant.

“Concrètement, on fait quoi aux HNO ?”

- **AFGSU 1 & 2 + recyclages**
- **Gestion des abords périphériques et centraux**
- **Acte transfusionnel et ses contrôles**
- **Formations internes en cours de certification QUALIOPI :**
 - **Intubation en SSPI**
 - **Prise en charge des urgences au bloc opératoire**

Existe-t-il des formations pour gérer les situations de violence ou d'agression ?

Oui : Formations institutionnelles :

- o Gestion des conflits et incivilités**
- o Gestion de l'agressivité et de la violence (public EPV, urgences, sécurité)**

Quelles formations en lien avec le management sont proposées ?

- Accompagnement individuel à la prise de poste (FF CDS / FF CSS)**
- Accompagnement en groupe pour CDS / CSS**
- Conduite de projet**
- Tutorat / AMA**
- Bienveillance managériale**

Existe-t-il des formations sur la gestion des discriminations ou violences sexistes et sexuelles ?

Oui :

Modules “Discrimination – Égalité femmes/hommes” (3 niveaux selon le public)

Violences sexistes et sexuelles : déceler / prévenir / agir

Existe-t-il des formations à la gestion des conflits internes ?

Oui :

**Formation "Violence intra-équipe : prévenir les situations"
(tous public)**

Existe-t-il une formation pour mener les entretiens professionnels ?

Oui :

“Mener un entretien professionnel dans la FPH”

Comment obtenir l'état des formations de mon équipe ?

Un tuto GESFORM est disponible via le service formation pour consulter les formations suivies ainsi que la liste des formations obligatoires et réglementaires.

Attention : les formations obligatoires GHT (AFGSU) ne sont pas identifiées comme obligatoires dans GESFORM.

Agents: Accompagnement des projets professionnels

Qui peut accompagner un agent dans son projet professionnel (bilan de compétences, formation, VAE...) ?

- **Le service Formation Continue**
- **L'ANFH**
- **Le livret formation est un outil à disposition des agents via DIGIHOSP RH, service formation continue du GHT (contacts par site)**

hno

Hôpitaux
Nord-Ouest
Villefranche-sur-Saône

hnc

**Merci de
votre attention**

D