

DOSSIER DE PRESSE

Le CHRU construit son avenir vers le Nouvel Hôpital de Nancy

Mercredi 8 janvier 2025
13h30

CONTACTS PRESSE

Émeline Ihry

Directrice de la communication, CHRU de Nancy
03 83 85 14 78 | 06 33 95 78 48
e.ihry@chru-nancy.fr

Adeline Fraccarolli

Chargée de communication
03 83 85 52 10 | 06 82 23 04 89
a.fraccarolli@chru-nancy.fr

Préambule

La signature du marché de maîtrise d'œuvre du Nouvel Hôpital de Nancy entre le CHRU de Nancy et le cabinet d'architectes *Michel Beauvais et associés* le vendredi 20 décembre 2024 marque le point de départ de la partition de l'établissement pour les cinq prochaines années à venir.

Pulsations, le nouveau projet d'établissement 2024-2028 va donner le rythme d'aujourd'hui jusqu'aux premiers soins dans notre nouvel hôpital. Il fixe ensuite le cap au sein des pans du projet d'établissement : projets médico-soignant, projet médico-social, projet social, projet qualité, projet développement durable, etc.

Le CHRU de Nancy est une communauté hospitalo-universitaire riche d'une culture très forte, positive, ouverte et innovante. *Pulsations* vise donc à cultiver et épanouir ce capital culturel pour construire l'avenir avec envie et solidité.

Le pouls du CHRU de Nancy affirmé à travers ses valeurs

Le CHRU de Nancy a la quadruple mission de soigner, de former, de chercher et d'organiser la démographie médicale à l'échelle de la subdivision universitaire, la Meurthe-et-Moselle, la Meuse, les Vosges et la Moselle.

La communauté du CHRU exerce ces missions avec un capital culturel particulièrement fort.

Afin d'en renforcer la conscience et de continuer de le cultiver à travers les comportements de chacun, le CHRU a engagé un travail pour identifier ses valeurs et les faire vivre. Les valeurs, fruits d'un travail collectif issu de l'expression des équipes du CHRU, sont : **Bienveillance, Respect, Engagement, Faire équipe**. Ces valeurs sont le reflet de notre ADN, elles disent notre façon de soigner et de travailler ensemble au bénéfice des patients.

L'objectif est de travailler collectivement sur nos valeurs pour en favoriser les comportements positifs, proscrire ceux qui y sont contraires. Trimestre après trimestre,

nous les ferons vivre pour permettre ces évolutions au sein des équipes.

Le projet de gouvernance et de management du CHRU s'appuiera sur ces valeurs pour amener ces évolutions. Une formation a été élaborée en interne pour intégrer ces valeurs au quotidien ; des expérimentations ont débuté au sein de deux pôles et le déploiement poursuivra durant ces prochaines années.

Cette nouvelle partition s'articule autour de 3 objectifs : mieux manager pour mieux soigner, mieux former et mieux chercher et innover.

Zoom sur ...

Le développement durable au CHRU

L'engagement du CHRU de Nancy à contenir ses impacts environnementaux est en mouvement depuis 2015. Le CHRU de Nancy souhaite poursuivre les travaux réalisés et approfondir ses efforts en comptabilisant désormais l'ensemble de ses émissions dans son bilan carbone (BGES) tout en embarquant dans cette démarche l'ensemble des établissements publics de santé du Groupement Hospitaliers de Territoire (GHT) Hôpitaux Sud Lorraine.

Les objectifs opérationnels détaillés dans les différents axes de la politique de développement durable sont les suivants : l'efficacité énergétique, le recours aux énergies renouvelables, la maîtrise des flux de déchets et leur valorisation, des achats écoresponsables, une mobilité partagée et raisonnée des biens et des personnes, une numérisation des process hospitaliers visant l'adaptation et la modération des usages.

Des résultats concrets dans les projets déjà engagés :

- **Achats** : mise en œuvre d'une politique d'achats responsables grâce à des outils et procédures visant à développer l'approche RSE dans les marchés.
- **Tri des déchets** : développement de plus de 30 filières de tri, appui terrain proposé aux établissements du GHT, division par trois du tonnage en DASRI* du CHRU en trois ans et réflexion actuelle autour de la gestion des biodéchets (effective uniquement pour les selfs du personnel actuellement),
- **Verdissement de la flotte automobile** concrétisé par un plan pluriannuel de renouvellement couplé à un déploiement massif de bornes de recharge,
- **Restauration** : démarche de responsabilité globale des activités du service au sein de l'établissement mais également du territoire.

Le plan d'action « transition écologique » du CHRU de Nancy est organisé autour de **75 actions à concrétiser d'ici 2030**.

Prendre soin de nos professionnels et de ceux de demain...

Faire des services du CHRU un environnement de travail **accueillant**, **bienveillant** et **professionnel** est l'une des priorités de l'établissement.

Parce que recruter ne suffit pas et qu'il est nécessaire de fidéliser les professionnels qui rejoignent le CHRU, le but principal est de leur offrir un environnement de travail accueillant, bienveillant, professionnel, qui leur permet un juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

De nombreuses actions du projet social de l'établissement ont été réfléchies et proposées pour contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et que chacun ait envie de continuer sa vie professionnelle au sein d'une équipe du CHRU. Celles-ci portent notamment sur la possibilité de mieux organiser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en termes d'offres de services, mais aussi d'amélioration des organisations pour qu'elles soient plus stables et éviter qu'elles désorganisent les vies personnelles.

Faire entrer

la culture à l'hôpital

Depuis 5 ans, le CHRU de Nancy développe une politique culturelle participant à améliorer l'environnement hospitalier aussi bien pour les personnels que pour les patients. L'enjeu est également d'ouvrir l'hôpital sur la ville à travers des partenariats avec les structures culturelles du territoire. Ainsi, l'hôpital Central fait partie du parcours ADN de la

Ville de Nancy avec plusieurs œuvres de *street art* réalisées par Jace, Franc Volo ou plus récemment Alex Chinneck.

En janvier dernier, le CHRU a également lancé « Musiques à l'hôpital » pour les agents, les patients et les visiteurs. Ces rendez-vous musicaux dans les lieux de passages de différents sites offrent des moments de découvertes musicales et de répit pour le public.

Initiée en 2023, la démarche vise à faire entrer davantage la musique au CHRU de Nancy, autant pour les patients que pour les usagers. La première action a été la création de deux ensembles musicaux composés de professionnels du CHRU, amenés à jouer lors d'événements internes comme la cérémonie des vœux, la remise des médailles, la semaine de Noël, etc.

ZOOM sur...

L'hôpital en baskets

En 2024, de nombreux projets sportifs se sont développés au sein de l'établissement en vue de rassembler les professionnels autour des valeurs fédératrices du sport :

- Le **premier tournoi de foot des agents du CHRU** a vu s'affronter 22 équipes, soit 187 joueurs et joueuses, issues des pôles cliniques, médicotechniques et départements territoriaux, dont une équipe formée par le CH de Commercy.
- **Un parcours de formation avec un coach sportif certifié** pour apprendre les gestes pour prévenir les risques de blessures au travail ouvert à tous les agents du CHRU de Nancy
- **Une salle de sport réservée aux agents** sur le site de Brabois héberge également les sessions de la formation à la pratique sportive pour prévenir les risques d'usure et de blessures professionnelles.

...Mieux manager pour mieux soigner, mieux former et mieux innover...

La gouvernance du CHRU de Nancy a une véritable ambition managériale et en fait une des toutes premières priorités institutionnelles. L'objectif est de construire collectivement, par le mode et les outils managériaux, un environnement de travail propice à des soins de qualité, à l'épanouissement professionnel, à la confiance des usagers et à l'innovation.

Une gouvernance unie, transparente et dans le dialogue

Cette gouvernance s'illustre notamment via des instances médico-soignantes et administratives telles que le GEME (Groupe d'Études Médico-Économiques), la CEP (Commission d'Examen des Projets) ou le GEMEPI (Groupe d'Évaluation Médico-Économique Pour l'Investissement) qui permettent de partager et valider des actions et projets conjointement en lien avec les orientations stratégiques du CHRU.

S'appuyer sur les valeurs pour améliorer les comportements

Les valeurs propres aux équipes du CHRU, reflétant leur manière de fonctionner et de soigner, ont été définies dans le cadre du projet d'établissement 2024-2028 :

bienveillance – respect – engagement – faire équipe.

Ce travail autour des valeurs favorisera les comportements positifs et proscritra ceux qui y sont contraires.

Une formation pour la simulation : donner les mêmes outils managériaux et d'amélioration continue à tout l'encadrement

Le CHRU développe en interne son propre cycle de formation, SIMAN (Simulation MANagériale) qui sera progressivement dispensé à tout l'encadrement, tout secteur confondu.

Vers un hôpital magnétique

Le fonctionnement de l'établissement revêt d'ores et déjà de nombreuses caractéristiques des hôpitaux magnétiques : fonctionnement par subsidiarité, collaboration interprofessionnelle, culture organisationnelle positive, soins apportés à la gestion du personnel, esprit d'innovation.

... et développer l'attractivité de l'établissement

Les difficultés de recrutement d'Infirmier Diplômé d'État (IDE) et d'Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'État (IBODE), constatées au niveau national, demeurent malheureusement, responsables des fermetures de lits. Le système de santé ne s'est adapté que partiellement : bascule vers l'ambulatoire, optimisation des parcours patients pour diminuer les durées de séjour, mais l'ensemble de l'organisation des soins doit évoluer. Ces difficultés de recrutement impactent aussi directement la charge de travail des soignants.

Par ailleurs, les équipes médicales de certaines spécialités (imagerie, anatomo-cytopathologie, anesthésie-réanimation, etc.) restent fragiles compte tenu du différentiel d'attractivité très fort des établissements privés (rémunération, charge de travail, permanence des soins).

Recherche de meilleures conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle avec une flexibilité accrue (ex : télétravail pour les personnels administratifs, semaine de 4 jours, 12h, etc.). Les **attentes en matière de gestion du stress et d'amélioration des conditions de travail seront accrues** (espaces de repos, soutien psychologique, temps de déconnexion). Une attention accrue sera demandée sur la gestion de la charge de travail, la reconnaissance des efforts et l'aménagement d'environnements plus ergonomiques pour **une meilleure qualité de vie au travail**.

Développement des compétences et reconnaissance professionnelle

Formation continue renforcée : les personnels souhaiteront davantage de formations, notamment sur les nouvelles technologies médicales, la médecine numérique et les thérapies innovantes.

Évolution des carrières : les attentes en matière de mobilité et de progression professionnelles seront plus fortes, avec des demandes de parcours personnalisés.
Reconnaissance : une reconnaissance accrue sera exigée, notamment pour les infirmières et les aides-soignantes.

Digitalisation et maîtrise des outils technologiques

Les personnels devront **s'adapter à l'utilisation croissante des objets connectés, des plateformes numériques et de l'intelligence artificielle dans la pratique quotidienne**, nécessitant une offre de formation ad hoc.

Attentes de simplification : les personnels demanderont des outils technologiques plus intuitifs, limitant les tâches administratives, améliorant le temps humain disponible auprès des patients.

Engagement pour une éthique et des valeurs humanistes

Retour à une pratique centrée sur l'humain : les personnels soignants chercheront à **maintenir ou renforcer une relation humaine avec les patients**, malgré la technicité croissante des soins.

Éthique du soin : ils exprimeront des attentes élevées sur la **gestion éthique des**

soins, des données personnelles des patients et des traitements proposés.

Rôle sociétal : les personnels hospitaliers souhaitent que leur rôle soit mieux reconnu dans la société, et aligné avec des valeurs positives comme l'altruisme, le courage ou encore l'écologie. Ils attendent de travailler et d'appartenir à une institution faisant vivre ces valeurs.

Collaboration et travail en équipe repensés

Approches multidisciplinaires : les personnels rechercheront une **collaboration renforcée entre les différentes professions de santé pour mieux répondre aux besoins complexes des patients.**

Leadership participatif : une **gestion plus participative et transparente sera attendue,**

où les personnels seront davantage impliqués dans les décisions de leur équipe.

Soutien institutionnel : une demande accrue de **soutien organisationnel pour réduire les tensions internes et améliorer la communication** entre services sera essentielle.

Enrichissement du champ de compétence des métiers paramédicaux

Les compétences des métiers paramédicaux (IPA, etc.) vont continuer à s'enrichir, soit en lien avec un médecin, soit en responsabilité propre, et leur rôle dans l'organisation des soins sera de plus en plus important, comme il est observé dans d'autres pays comme le Canada.

Des évolutions pour la recherche et l'innovation

L'année 2024 a permis le regroupement des équipes de recherche au sein d'un seul et même établissement sur le site de Brabois : IRIS.

Ce bâtiment offre un écosystème de recherche visible et attractif et donne l'opportunité pour l'ensemble des chercheurs du CHRU de Nancy d'être à la rencontre de l'ensemble des catégories professionnelles dont ils vont avoir besoin pour construire leur projet et le mener à bien. Ce bâtiment répond à un objectif de synergie et d'efficience.

Data et intelligence artificielle au service de la recherche

Développement des données massives (*big data*) : Exploitation des bases de données massives pour identifier des patterns, accélérer le recrutement de patients et personnaliser les essais cliniques.

Intelligence artificielle (IA) : Utilisation d'algorithmes pour faciliter le diagnostic, développer la médecine prédictive, analyser les résultats des essais, prédire les réponses aux traitements, et optimiser les protocoles.

Outils numériques : Suivi des participants via des applications et objets connectés, développement des essais virtuels.

Des projets de territoire toujours plus forts

Les constats de l'offre territoriale de soins sont particulièrement inquiétants : **inégalités territoriales d'accès à la santé croissantes, démographies des professionnels de santé en baisse en dehors des territoires très attractifs, fragilisation croissante des petits établissements de santé, concurrence accrue avec les cliniques privées, territoires ruraux dépourvus d'accès aux soins satisfaisant, dégradation de l'état de santé de la population.** L'atout essentiel face à cette situation : une collaboration historique et dynamique entre acteurs de santé du territoire nancéen

Le CHRU de Nancy, avec ses directions communes, son Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) Hôpitaux Sud Lorraine, sa subdivision universitaire, dispose d'une grande latitude plus grande pour dessiner l'organisation territoriale des soins souhaitée. L'établissement a à cœur de construire un projet de moyen terme plus égalitaire et optimiste pour la subdivision universitaire.

ZOOM sur ... actions & succès de la Recherche & Innovations

Accompagnement des équipes confirmées :

Succès aux derniers Programme hospitalier de recherche clinique (PHRC) sur les thématiques suivantes : cardiovasculaires | anesthésie et réanimation

Accompagnement des équipes en vue de dépôt de Recherche Hospitalo-Universitaire en santé dans les domaines neurovasculaire | médecine Nucléaire | cardiologie.

Développement de matinée d'incubation pour les jeunes chercheurs en collaboration avec la Faculté de Médecine, maïeutique et autres spécialités pour accompagner les jeunes chercheurs qui se lancent pour la première fois dans la recherche de financements pour leur 1^{er} projet.

Projet « Prevent », un projet de recherche paramédicale GHT Hôpitaux Sud Lorraine

Le projet s'intéresse à la technique de transillumination dans le cadre de la pose de voix veineuse périphérique. Il est mené à bien par une équipe d'IDE du CH de Pont-à-Mousson, avec en soutien les équipes de la DRCI du CHRU de Nancy. Sur plus de 18 mois, 400 patients y sont inclus dans trois centres du GHT (Pont-à-Mousson, Toul et le CHRU). La publication est en cours d'écriture

Encourager et consolider les équipes médicales du territoire autour des CHU

Pour répondre au manque de médecins en proximité, la stabilité des équipes médicales au sein des établissements du territoire, en complément des équipes locales, passera par un rôle territorial des équipes médicales des CHU à une échelle territoriale pouvant aller jusqu'à la subdivision universitaire : les praticiens appartiendront tous à l'équipe médicale du CHU, qui aura la responsabilité collective d'assurer la présence médicale nécessaire à l'offre de soins convenue dans les établissements de proximité.

Actuellement, il existe **6 fédérations médicales inter-hospitalières (FMIH) dans les spécialités suivantes : urgences, gynéco-obstétrique, médecine polyvalente, imagerie, gériatrie et gérontologie, chirurgie de l'appareil locomoteur (signée en 2024) au sein du GHT Hôpitaux Sud Lorraine**. Ces fédérations sont créées en vue de permettre le rapprochement d'activités médicales dans deux ou plusieurs centres hospitaliers. Elles permettent ainsi de formaliser l'organisation de filières de soins dans certaines disciplines, notamment entre établissements d'un même territoire associant la prise en charge de proximité ou établissement de recours. On dénombre également plus de **160 praticiens en temps partagés sur le territoire (entrants et sortants)**.

Poursuivre la dynamique de projets territoriaux

En 2024, le Projet Médical de Soins Partagés (PMSP) du GHT Hôpitaux Sud Lorraine 2023-2028 a progressé de 52 % (contre 33 % en 2023). Au cours de l'année, les piliers attractivité, accessibilité et santé aux trois âges de la vie ont été travaillés :

Attractivité : mise en place de la 1^{ère} journée annuelle du GHT : plus de 150 professionnels du GHT Sud Lorraine se sont réunis autour du thème « collectif et valeurs sportives » et ont pu travailler sur es

ateliers autour de la cohésion d'équipe, la remise en forme ou encore la gestion du stress.

Accessibilité : nomination d'une référente handicap patient au sein du GHT, déploiement du dispositif « optimisation du parcours du patient » (OPP) de territoire, convergence des systèmes d'information.

Santé aux trois âges de la vie : développement de l'éducation thérapeutique et de l'e-ETP et création d'une filière Service d'Accès aux Soins Psy.

La **téléexpertise** continue également son développement pour une trentaine de spécialités et a dépassé la barre des **10 000 actes**. **L'usage est désormais répandu et assure une partie de la couverture sanitaire.**

Le recours à la télésanté et aux technologies numériques pour la gestion des soins continuera de croître et permettra d'étendre une partie de la couverture sanitaire ; les solutions techniques seront adoptées sur l'échelle d'intervention des équipes médicales territoriales dans les différentes spécialités.

Réduction des inégalités territoriales d'accès aux soins par une structuration graduée des soins proposés en proximité

L'objectif de réduire les inégalités territoriales d'accès aux soins est crucial. Il passe par une gradation acceptée – ne pas tout faire partout – en contrepartie de l'assurance d'un accès effectif aux principales spécialités requises par les besoins de santé de la population, a minima au travers de consultations et des premières explorations assurée par l'équipe médicale locale complétée par celle du CHU.

Une partie de réponse territoriale assurée par les professionnels paramédicaux

Les professionnels de santé paramédicaux, notamment les IPA, constitueront un pan croissant de l'offre de soins de proximité, en particulier dans les zones dépourvues de médecins. Ils pourront exercer au sein de structures de type maison de santé IPA constituant un premier recours, avec un champ de compétences croissant, et en articulation étroite avec l'ensemble des acteurs, notamment médicaux.

La Respop : cap sur la prévention pour améliorer la santé de la population

En juillet 2023, le GHT Hôpitaux Sud Lorraine devenait le 6e territoire de la responsabilité populationnelle, permettant au CHRU de Nancy, établissement support, de prendre ce nouveau virage. Le renforcement et le développement des partenariats (ville, hôpital, social, médico-social, collectivités, usagers...) induits par cette responsabilité offrent une co-construction des parcours populationnels dans l'objectif d'améliorer la santé de ses habitants tout en se basant sur les besoins de cette population, notamment une meilleure structuration de la prise en charge de patients atteints de diabète de type II, pour notre territoire.

Poursuite et développement de l'ouverture et des coopérations avec les

acteurs sanitaires, médico-sociaux et élargie aux acteurs du secteur social pour favoriser le continuum de prise en charge et le maintien à domicile des patients.

ZOOM sur ... les perspectives territoriales 2025

Réaliser une **prospectivité médicale** pour se projeter à 5 et 10 ans par une approche « filière »

Formaliser les parcours patients à l'échelle du GHT grâce à un partenariat engagé avec la SCALEN pour réaliser des cartographies territoriales.

Poursuivre la progression et l'adaptation du PMSP aux évolutions territoriales et sociétales à travers un avenant en faisant évoluer les fiches action, formalisant un contrat d'attractivité territorial, structurant une politique tournée sur le handicap et en accélérant la transition écologique.

Renforcer l'aval notamment grâce au travail lancé avec les EHPADs du territoire pour faciliter les sorties et les prises en charge.

Adapter l'offre de soins sur les spécialités avec la permanence des soins en établissements de santé et les priorités de santé publique.

Calendrier événementiel

Janvier

10 | Visite du Recteur (M.Mourier) de l'Académie Nancy-Metz

Dans le cadre du dispositif de continuité scolaire à l'hôpital
14h à 15h, Hôpital d'enfants, site des hôpitaux de Brabois

14 | Cérémonie des vœux du CHRU de Nancy

11h, salle des fêtes de l'IFSI, site des hôpitaux urbains

29 | Job Dating à l'institut des soins infirmiers

Journée des métiers infirmiers et aides-soignants
de 10h à 16h, salle des fêtes de l'IFSI, site des hôpitaux urbains

Février

01 | Forum des métiers de la santé

Présentation de toutes les écoles du CHRU de Nancy
de 10h à 16h, Tour Marcel Brot,

04 | Inauguration du bâtiment Heydenreich

Le bâtiment Heydenreich abritant le service d'odontologie du CHRU de Nancy a été rénové de 2022 à 2024.
à 16h30 - 2 Avenue Dr Heydenreich à Nancy

07 - | Matinée de prévention sur la Maladie de Verneuil

Proposée par les services de dermatologie, chirurgie viscérale et digestive et le laboratoire Novartis.
de 9h à 14h, hall de Brabois Adultes, site des hôpitaux de Brabois

26 | Journée Mondiale des Maladies Rares de 8h30 à 17h, Salle des fêtes de Gentilly à Nancy

Mars

Mars Bleu | mois de sensibilisation au dépistage du cancer colorectal

Tout au long du mois, des actions de prévention seront organisées avec l'équipe d'hépatogastroentérologie du CHRU de Nancy, en lien avec la fédération de cancérologie du CHRU et le comité 54 de la Ligue contre le cancer.

10 au 18 | Semaine du Cerveau

Sur toute la Lorraine, retrouvez conférences, animations scolaires, expositions, débats, rencontres, ateliers etc. pour décrypter notre cerveau !
Organisée par le CNRS, l'INSERM et l'Université de Lorraine. Programme à venir

26 | Purple Day

Journée annuelle mondiale d'information et de sensibilisation à l'épilepsie : être aidant : protéger et autonomiser, une mission impossible ?
A partir de 16h30, Grands salons de l'Hôtel de Ville de Nancy

30 mars au 6 avril | Opération Rouge Gorge

Dépistage des cancers ORL