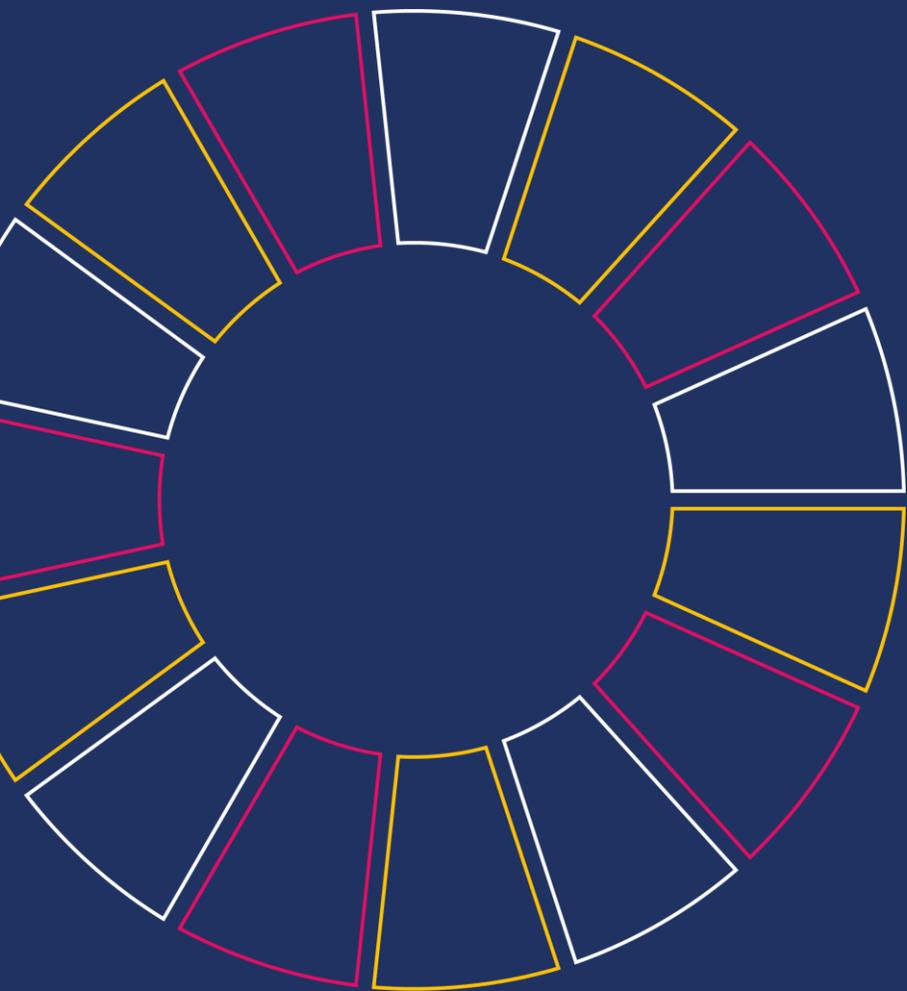


Atelier 6 : **Hôpitaux et Secteur des soins**

13h30-14h30





*Comment réaliser un **Agenda 2030** en santé intégrant les **ODD**?*

*Présentation de l'Agenda 2030 du **Centre Hospitalier de Niort***

Bernard Jourdain, CH Niort

*Le **rôle des fédérations** du secteur des soins*

Christophe Michel, UNESSA

Michel Praet, Santhea



AGISSONS DURABLEMENT EN SANTÉ

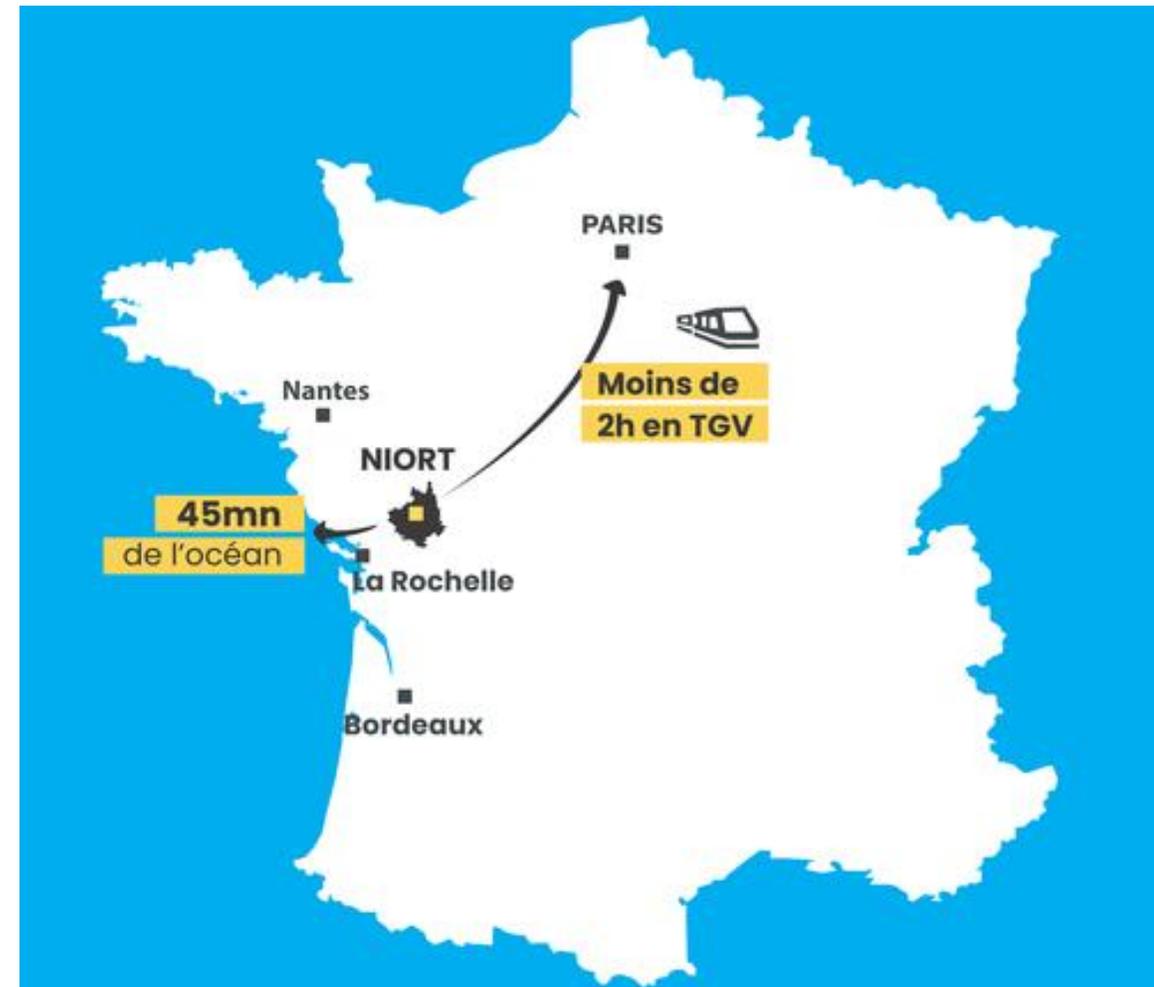
2030

Septembre 2023
NAMUR

Le centre hospitalier de Niort:

- En centre ville sur 25 Hectares
- Hôpital général plus la psychiatrie
- 180 000 m² de surface
- 3400 professionnels
- 3000 repas / jour
- Elec 2 M d'euros à 4,5 M/an
- Chauff 900 000 euros/an
- 160 000 m³ d'Eau/an

Ouvert 24/24, 7 jours sur 7 et toute l'année
et ne prend pas de vacances scolaires



Présentation de la démarche de l'AGENDA 2030

- Phases de construction et validation
- Présentation de la liste des actions



Présentation de CAP HOPITAL DURABLE



CHAPITRE I

Lancement de la démarche



Historique:

- Lancement des démarches DD en 2009
- Premier Agenda 21 en 2012/2015 et un Agenda 21 et 22 en 2017/2020
- Lancement de l'Agenda 2030 en 2022 (1^{er} Agenda 2030 en santé)
- L'hôpital de Niort en avance



Les axes stratégiques de l'Agenda 2030

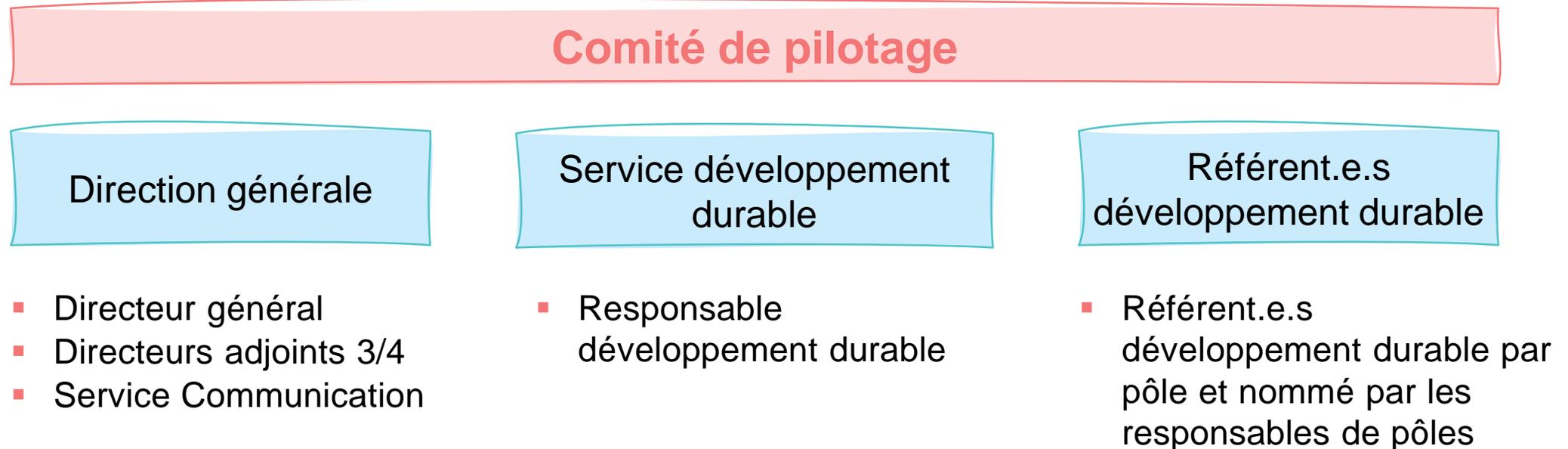
- Répondre aux grands enjeux du DD pour le Centre hospitalier de Niort
- Avoir des objectifs qui répondent aux compétences et champs d'intervention du Ch
- Construire un plan d'actions pour les 5 prochaines années
- Le but : impulser progressivement des habitudes et méthodes de travail sous le prisme du DD (transversalité, amélioration continue, réflexion en mode projet).
- Le projet peut ne pas couvrir tous les champs de compétences de l'établissement
- Valoriser ce qui existe déjà, et évaluer les projets précédents
- Rechercher à mettre des actions existantes dans stratégie globale
- Peut faire naître des actions innovantes lors des ateliers
- Intégrer des actions qui peuvent être mises en place rapidement



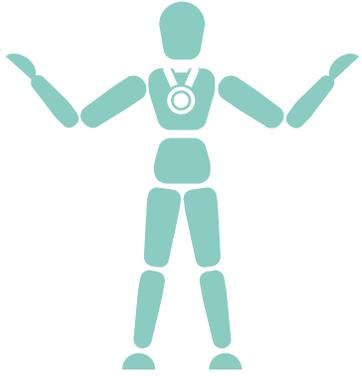
Le comité de pilotage de l'Agenda 2030

Une fois la phase d'élaboration de la démarche finalisée, le comité de pilotage se réunira régulièrement pour :

- Présenter l'état d'avancement des actions portées;
- Présenter les travaux des groupes de travail de l'année ;
- Valider les plans d'action et suivre les actions en terme de réalisation



Le rôle des référents développement durable par pôle



Leurs missions pendant la mise en œuvre de l'Agenda 2030 :

- Être **ambassadeur** et **relais** de la démarche dans les services ;
- Assurer le **suivi des actions** et **contribuer au bilan annuel** ;
- Participer au comité de pilotage annuel ;
- Être **force de proposition** et **relais des sollicitations** entre les services et avec le service développement durable.

Les référent.e.s s'engagent :

- A **partager le plan d'actions** au sein de leur services ;
- A **s'organiser avec leur direction pour mettre en œuvre les étapes nécessaires à la réalisation d'une action** (rencontres, réunions internes, ...) ;
- A **remonter à la direction les besoins nécessaires** pour la réalisation des actions ;
- A **remonter à la direction les freins rencontrés** pour mettre en œuvre les actions ;
- A **partager les solutions trouvées avec l'ensemble des services** et membres du comité de pilotage ;
- A **s'organiser pour collecter les indicateurs nécessaires à la mesure des impacts et au suivi de la démarche.**

Les étapes de réalisation

Une démarche en 3 temps

1

Lancement de la démarche

- Lancement de la communication
- L'enquête interne pour recueillir les besoins et les attentes des agents
- Dresser un état des lieux des actions existantes
- Identifier les sujets prioritaires à traiter pour la politique de Développement Durable

2

Co-Construction de la démarche

- Reprendre les résultats de l'enquête
- Définir des axes stratégiques pour l'Agenda 2030
- Concerter les agents et le personnel soignant et des actions à mettre en place et travail pour prioriser les sujets

3

Elaboration du plan d'actions

- Identifier les défis et les actions qui permettent de construire les axes du plan d'actions
- Décliner de façon opérationnelle des actions
- Affiner le mode de suivi et de gouvernance des actions

Chapitre I les ateliers

Supports de travail des ateliers :



**Un premier
temps d'échange
(30mn) :**

- **Validation
des défis**
- **Priorisation
des défis**

2030						
 Un Centre Hospitalier qui accompagne le développement durable à l'échelle du territoire						
Défis	Economiser et protéger la ressource en eau	Développer la végétalisation pour favoriser la biodiversité	Tisser des partenariats avec les acteurs niortais du développement durable			
Priorisation						



Chapitre II les ateliers

Supports de travail des ateliers



Un second temps d'échange (1h30) :

- **Validation et reformulation des actions**
- **Réflexion sur leur mise en œuvre opérationnelle**

 Un Centre Hospitalier qui accompagne le développement durable à l'échelle du territoire					
Défi 1 : Economiser et protéger la ressource en eau					
Actions 	Etapes de mise en œuvre	Bénéficiaire(s)	Porteur(s)	Indicateur(s) d'impact	Indicateur(s) de réussite
Mettre en place des équipements hydro économes					
Sensibiliser le personnel à une utilisation économe de la ressource en eau					
Sensibiliser les patients à une utilisation économe de la ressource en eau					
S'appuyer sur l'étude réalisée sur les rejets de matières polluantes et médicamenteuses dans l'eau pour cibler des réponses adaptées					



Les 5 axes du plan d'action:

AXE 1



Un Centre Hospitalier qui place le Développement durable au cœur de son projet d'établissement

AXE 2



Un Centre Hospitalier qui s'adapte au changement climatique

AXE 3



Un centre hospitalier qui promeut un cadre sain et inclusif au service du bien des patients et du personnel

AXE 5



Un Centre Hospitalier qui poursuit sa décarbonation

AXE 4



Un Centre Hospitalier qui consomme de façon responsable et s'engage vers la sobriété des pratiques



Les axes plus les ODD:



Un Centre Hospitalier qui place le Développement durable au cœur de son projet d'établissement



Un Centre Hospitalier aux changements climatiques



Un centre hospitalier qui promeut un cadre sain et inclusif au service du bien des patients et du personnel



Un Centre Hospitalier qui consomme de façon responsable et s'engage vers la sobriété des pratiques



Un Centre Hospitalier qui poursuit sa décarbonation



AXE 1 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI PLACE LE DD AU CŒUR DE SON PROJET D'ÉTABLISSEMENT



DÉFI 1

Définir et former des référents DD pour assurer la transversalité du DD au sein des services



DÉFI 3

Embarquer le Centre Hospitalier dans une démarche globale de management environnemental



DÉFI 5

Tisser des partenariats avec les acteurs du territoire autour du développement durable



DÉFI 2

Poursuivre la sensibilisation et la formation du personnel au Développement durable



DÉFI 4

Donner de la visibilité, en interne et à l'externe, aux actions de développement durable du Centre Hospitalier

DÉFI 1

Définir et former des référents DD pour assurer la transversalité du DD au sein des services

Action 1 : Constituer un réseau de référents infra pôle

Action 2 : Organiser des formations au développement durable pour les référents DD (webinaires, fresque du climat, fresque de la santé PHF)

DÉFI 2

Poursuivre la sensibilisation et la formation du personnel au Développement durable

Action 3 : Former les personnels à réduire l'impact environnemental de leur métier

Action 4 : Informer et sensibiliser les personnels du CH au enjeux de DD

Action 5 : Créer une charte d'engagement développement durable

DÉFI 3

Embarquer le Centre Hospitalier dans une démarche globale de management environnemental

Action 6 : Lancer la labellisation de développement durable de l'établissement

Action 7 : Engager une réflexion sur la création et la mise en place d'unités durables

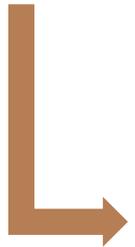
Action 8 : Décliner un plan d'actions pour créer un bloc opératoire durable

Le plan d'action de l'Agenda 2030



AXE 1

Un Centre Hospitalier qui place le Développement durable au cœur de son projet d'établissement



DÉFI 1

Définir et former des référents DD pour assurer la transversalité du DD au sein des services



ACTIONS

Action 1 : Constituer un réseau de référents infra pôle
Action 2 : Organiser des formations au développement durable pour les référents DD (webinaires, Plan Health Faire)



AXE 2 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI S'ADAPTE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE



DÉFI 6

Economiser et protéger la ressource en eau



DÉFI 7

Développer la végétalisation au sein du centre hospitalier



DÉFI 8

Accompagner l'adaptation aux changements climatiques

AXE 3 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI PROMEUT UN CADRE SAIN ET INCLUSIF AU SERVICE DU BIEN-ÊTRE DES PATIENTS ET DES PROFESSIONNELS



DÉFI 9

Favoriser la sérénité des soignants et professionnels du Centre Hospitalier



DÉFI 10

Améliorer la cohésion d'équipe et faciliter l'intégration de nouveaux arrivants



DÉFI 11

Continuer l'optimisation de l'accueil des patients

AXE 4 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI CONSOMME DE FAÇON RESPONSABLE ET S'ENGAGE VERS LA SOBRIÉTÉ DES PRATIQUES



DÉFI 12

Développer la politique d'achats durables



DÉFI 13

Accroître la prévention pour réduire la production déchets



DÉFI 14

Étendre le tri et le recyclage



DÉFI 15

Favoriser une alimentation saine et durable dans la restauration du centre hospitalier



AXE 5 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI POURSUIT SA DÉCARBONATION



DÉFI 16

Réduire les émissions liées au gaz médicaux



DÉFI 17

Encourager le développement des mobilités alternatives à la voiture individuelle



DÉFI 18

Augmenter la part des énergies renouvelables



DÉFI 19

Maîtriser la demande énergétique du CH en assurant le suivi et la rénovation



DÉFI 20

Poursuivre la réalisation des bilans d'émissions de gaz à effets de serre



AGISSONS DURABLEMENT EN SANTÉ

2030

AGENDA 2030

AXES	Défis	Actions	ODD Concerné	2024	Géré par
AXE 1 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI PLACE LE DEVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE SON PROJET D'ETABLISSEMENT	DAF 1 : Définir et former les dirigeants DCO pour assurer la transversalité du SD au sein des services	Action 1 : Identifier les rôles de chacun (développement durable/éthique) Action 2 : Former et accompagner les référents développement durable	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 2 : Poursuivre la sensibilisation et la formation du personnel au Développement durable	Action 1 : Former le personnel à l'éthique/impact environnemental de ses actes Action 2 : Mettre en œuvre la formation et l'accompagnement en matière de développement durable et de l'éthique Action 3 : Créer des outils d'accompagnement développement durable	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 3 : Intégrer le Centre Hospitalier dans une démarche globale de management environnemental	Action 1 : Identifier les domaines de développement durable à développer Action 2 : Réviser les objectifs en lien avec le plan de développement durable Action 3 : Mettre en place l'outil de suivi des indicateurs	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 4 : Donner de la visibilité, en interne et à l'externe, aux actions de développement durable du Centre Hospitalier	Action 1 : Identifier les actions de visibilité à mettre en œuvre Action 2 : Mettre en place l'outil de suivi des indicateurs de visibilité Action 3 : Créer un portail dédié à l'information des parties prenantes	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 5 : Tenir des partenariats avec les acteurs du territoire autour du développement durable	Action 1 : Identifier les acteurs du territoire à contacter Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des partenariats Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des partenariats	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 6 : Favoriser et protéger la résilience des	Action 1 : Identifier les zones à risque Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de résilience Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de résilience	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
AXE 2 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI S'ADAPTE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	DAF 7 : Développer la résilience au sein du Centre Hospitalier	Action 1 : Identifier les domaines de résilience à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de résilience Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de résilience	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 8 : Anticiper l'adaptation des engagements climatiques	Action 1 : Mettre en place l'outil de suivi des indicateurs Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 9 : Renforcer la sécurité des équipes et des professionnels du Centre Hospitalier	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
AXE 3 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI PROMOUVRA UN CADRE SAIN ET INCLUSIVE AU SERVICE DES BESOINS DES PATIENTS ET DES PROFESSIONNELS	DAF 10 : Assurer la sécurité d'origine et faciliter l'intégration de nouveaux matériaux	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 11 : Continuer l'opérationnalité de l'outil des patients	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 12 : Développer la politique d'achat durable	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
AXE 4 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI CONSCIENTISE LE FAIT D'ÊTRE RESPONSABLE ET S'ENGAGE VERS LA SOBRIÉTÉ DES PRATIQUES	DAF 13 : Assurer la préservation pour réduire la production des déchets	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 14 : Réviser le contrat de nettoyage	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 15 : Poursuivre une communication active et durable dans la restauration du Centre Hospitalier	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 16 : Réviser les conditions de travail des agents	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 17 : Encourager le développement des outils de gestion de l'énergie dans le bâtiment	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
AXE 5 : UN CENTRE HOSPITALIER QUI POURSUIT SA DÉCARBONNATION	DAF 18 : Augmenter la part des énergies renouvelables	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 19 : Réviser le contrat de nettoyage	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 20 : Mettre en œuvre des outils de suivi des indicateurs de sécurité	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines
	DAF 21 : Poursuivre la visibilité des efforts d'investissement de gestion	Action 1 : Identifier les domaines de sécurité à développer Action 2 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité Action 3 : Mettre en place des outils de suivi des indicateurs de sécurité	17, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1	100%	Direction Développement Durable Direction des Ressources Humaines

Les étapes fin de projet:

1

Validation des actions

- Lecture de toutes les actions et défis
- Validation par toutes les directions concernées
- Les actions sont elles-toutes techniquement et financièrement réalisables
- Ajout si besoin d'actions à venir

2

Présentation au directeur

- Présentation du plan
- Validation du projet
- Finalisation du plan
- Donner un nom à votre démarche

3

Étapes finales

- Présentation au COPIL
- Présentation à toutes personnes présentes dans les groupes de travail
- Document de communication pour diffusion à tous les professionnels
- Conférence de presse communication externe



CENTRE HOSPITALIER
DE **NIORT** 
Votre santé, notre objectif

AGENDA 2030

AGISSONS
DURABLEMENT
EN SANTÉ



AGENDA 2030

AXE 5 UN CENTRE HOSPITALIER QUI POURSUIT SA DÉCARBONATION



AXE 5

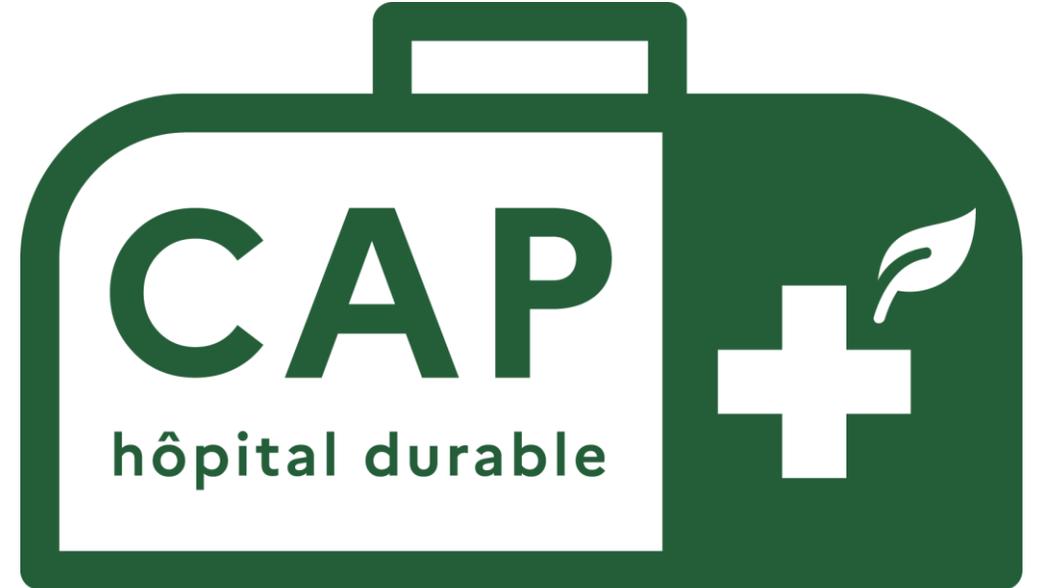
UN CENTRE HOSPITALIER QUI POURSUIT SA DÉCARBONATION

Réduire les émissions liées
au gaz médicaux

- Optimiser le suivi de la consommation de gaz médicaux
- Former les étudiants et les professionnels de bloc à l'anesthésie bas-carbone
- Assurer une veille des systèmes de recapture de gaz



Transformation écologique en Santé



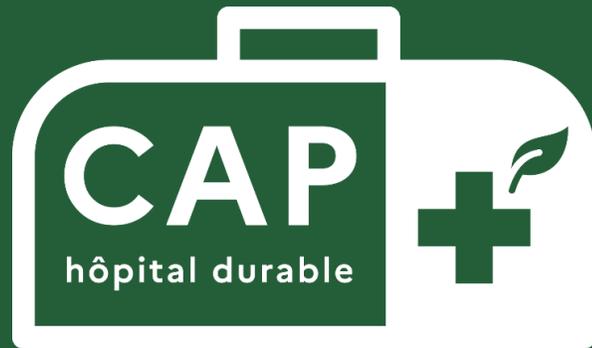
Comprendre, **A**gir, **P**artager

Transformation écologique en Santé



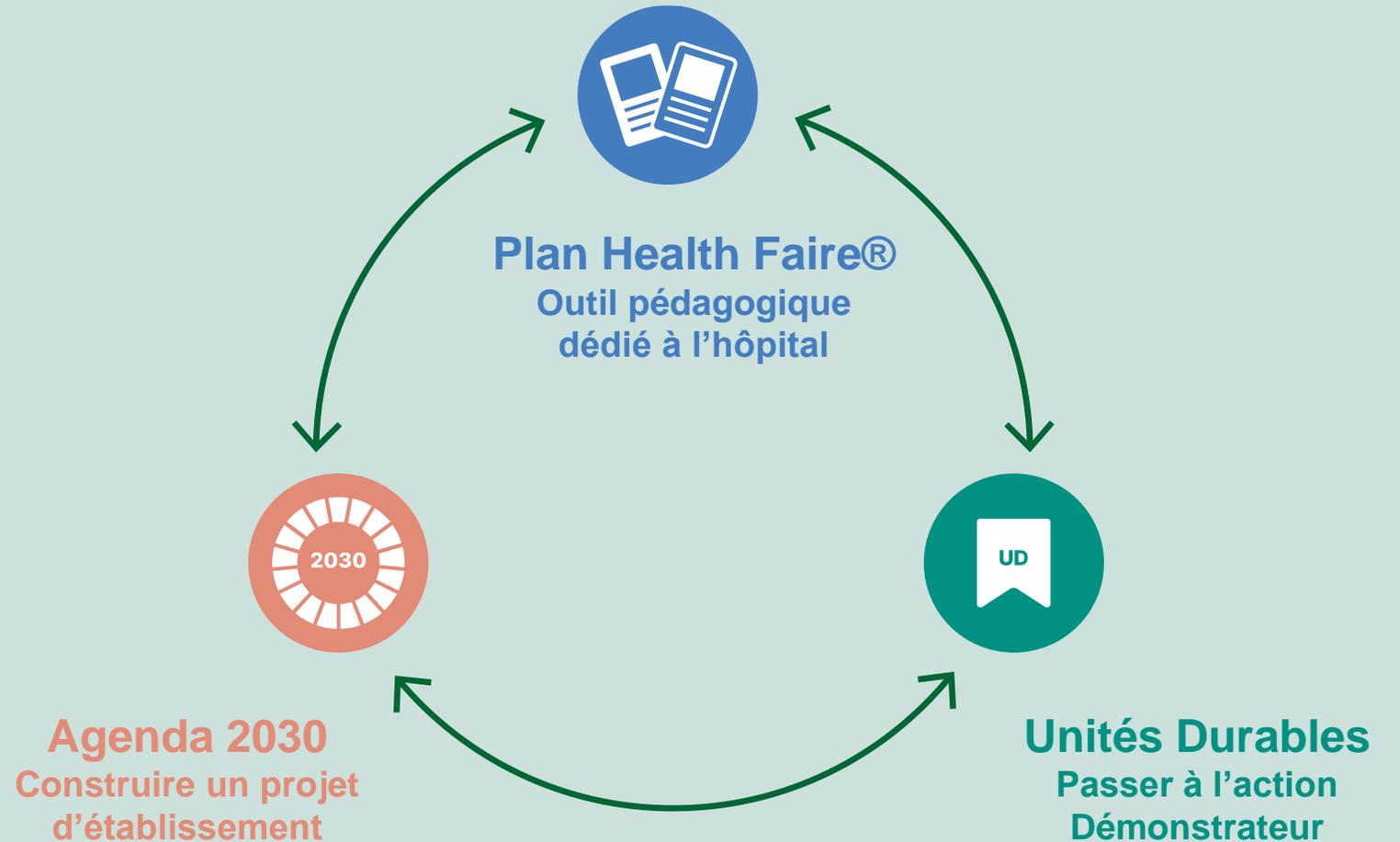
Porté et animé par l'ARS Nouvelle Aquitaine
Pôle Pertinence et Efficience des Parcours de Soins & Développement Durable (PEPS) à la Direction déléguée à l'efficience et transformation numérique du système de santé.





Comprendre, Agir, Partager

Le programme Comprendre, Agir, Partager l'hôpital durable : 3 dispositifs complémentaires et opérationnels pour accélérer la transition écologique dans le secteur de la santé et améliorer son attractivité.





Établissements de santé

Enjeux principaux

- **Attractivité et fidélisation** des professionnels de santé ;
- **Efficienc**e et **efficacit**é (ex : baisse des coûts de la consommation énergétique) ;
- **Positionnement** comme un acteur exemplaire ;
- **Réduction des aléas et des risques** (d'exploitation, juridiques ...) et donc des **coûts associés** ;
- ...



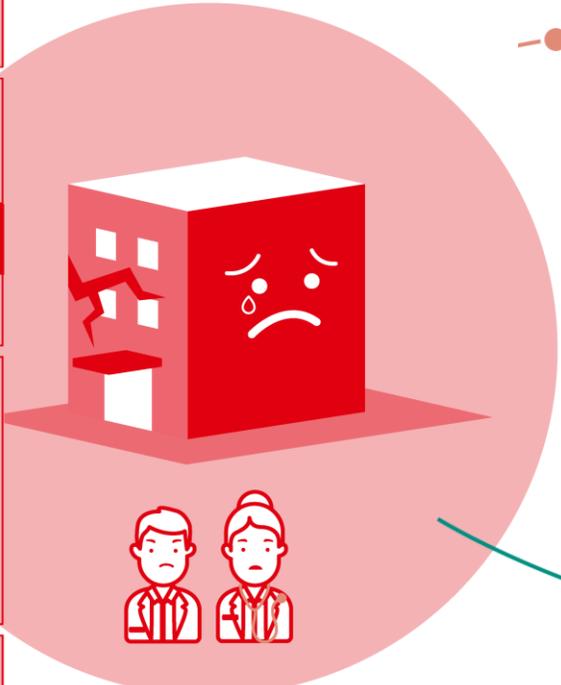
Comprendre, Agir, Partager

La boîte à outil CAP hôpital durable

a pour objectif d'accompagner les établissements de santé dans leur transformation vers une organisation et des pratiques plus durables et plus respectueuses de l'environnement, tout en assurant un soin de qualité pour les patients et en améliorant la qualité de vie au travail des équipes.

CAP HOPITAL DURABLE est nommé dans la feuille de route nationale

CAP hôpital durable – comment ça marche ?



Plan Health Faire® :
l'ensemble des acteurs de l'écosystème de l'établissement sont sensibilisés et formés.

#Sensibiliser
#Fédérer
#Donner l'Envie D'agir

Agenda 2030 : l'établissement (direction et COPIL) élabore une stratégie de transformation globale et long terme.

#Planifier
#Construire Un Projet D'établissement

2030

Direction et équipe transformation écologique

Partenaires

Unités (équipes terrain)

Unités durables : les unités s'engagent, par le passage à l'action, sur le terrain.

#Mobiliser #Passer à L'action

CAP hôpital durable



L'Agenda 2030

- Comprendre les enjeux de la transformation écologique en santé et identifier les manières d'aborder le sujet de manière efficace dans l'établissement
- Définir la stratégie de transformation écologique, basée sur l'Agenda 2030 et les ODD en lien avec le projet d'établissement.



Les Unités durables

- Permettre le passage à l'action, sur le terrain, en mobilisant les acteurs pour intégrer la transformation écologique au cœur de l'organisation et du fonctionnement des unités
- Être formé à l'animation du dispositif pour lancer puis animer la démarche des Unités durables dans l'établissement
- Faire monter en compétences de nouvelles unités et les outiller dans leur quotidien
- Evaluer l'impact des actions menées sur le terrain.



Le Plan Health Faire®

- Sensibiliser et acculturer la direction et les professionnels de l'établissement à la transition écologique appliquée au secteur de la santé
- Être formé à l'animation d'un atelier Plan Health Faire®
- Former des animateurs à l'animation
- Former des formateurs pour développer le réseau d'animateurs.

2 manières de s'engager dans l'action

1 DÉFINIR L'AMBITION

2 choix s'offrent pour démarrer

1. Découverte



Direction

Je suis :

- directeur·rice d'établissement
- responsable des sujets RSE
- membre du CODIR

... et je souhaite engager mon établissement dans une transformation RSE ambitieuse



2.A. Démarrer par la stratégie

Souhait de s'engager sur une transformation globale qui active tous les leviers de manière systémique dès le démarrage.

Variante : démarrer les Unités Durables en même temps.

- **Avantage** : cohérence et vision globale.
- **Prérequis** : volonté forte et accord de la direction, timing pertinent par rapport au projet d'établissement, ...

Agenda
2030



Direction

2.B. Démarrer par la mise en mouvement des équipes

Souhait de commencer à agir concrètement et à engager les équipes sans attendre que toutes les conditions soient réunies.

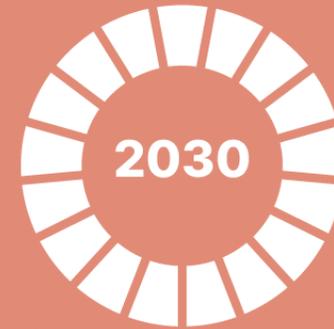
- **Avantage** : montrer le chemin et avoir des premiers résultats rapides.
- **Prérequis** : assurer le soutien des Unités durables et montrer qu'elles ne sont pas seules.

Unités
Durables



Encadrement
& référents de l'unité

Zoom sur l'Agenda 2030



Stratégie Agenda 2030 – De quoi parle-t-on ?

Ce kit méthodologique a été créé
par le **CH de Niort**, en s'inspirant
du travail réalisé lors de la
réalisation de son **Agenda 2030**.



Objectif : Donner des clés aux établissements de santé qui souhaitent se doter d'une stratégie de transformation écologique, en s'appuyant sur l'Agenda 2030 et les 17 ODD. C'est un plan d'actions DD/TE pour l'établissement.

Description

Une démarche participative donnant des clés pour :

- faire émerger le besoin auprès de la Direction ;
- savoir où l'établissement se positionne ;
- co-construire la vision ;
- définir un plan d'action ambitieux.

À qui cela s'adresse

- Aux directeurs d'établissements de santé, responsables / référents RSE, membres de la Direction souhaitant engager leur établissement dans une transformation RSE / DD.

Philosophie & approche

- Partir du contexte et des enjeux de l'établissement et des envies des équipes en articulant la démarche autour de 2 questions :
 1. Quelle est votre vision de l'hôpital en 2030 ? En 2050 ?
 2. Que faites-vous déjà ? Quels sont vos besoins et envies actuels ? (urgences court terme) ;
- Une démarche participative nativement pensée transformation, qui repose sur la co-construction avec les collaborateurs et les différentes parties prenantes.
- Une approche pragmatique et concise orientée actions et mise en mouvement ...
- ... qui peut être enrichie au fil du temps voire paver le chemin pour une labélisation ;

Quelques chiffres clés de l'Agenda 2030 au CH de Niort

- 5 axes, 20 défis et 69 actions ;
- 71 professionnels associés ;
- 10 mois d'élaboration ;
- + lancement de la démarche sur un nouvel établissement : le Centre Hospitalier Nord Deux-Sèvres.

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé « Agenda 2030 »

Agenda 2030 – Vue d'ensemble de la démarche

4 Etapes

1 DÉFINIR L'AMBITION

1.
Découverte

2.
Sensibilisation
du CODIR

2 PRÉPARER LA DÉMARCHE

1. Constitution
de l'équipe
projet

2. Cadrage du
besoin et
sélection d'un
prestataire

3. Création et
montée en
compétences
du COPIL

3 DÉFINIR SA STRATÉGIE, type Agenda 2030

1. État des
lieux /
diagnostic de
l'existant

2. Définition
d'une vision et
des objectifs, à
partir des
besoins et des
envies

3. Structuration
d'un plan
d'actions, puis
partager ce
dernier

4 METTRE EN ŒUVRE LA STRATÉGIE

1. Définition et
lancement de
la gouvernance

2. Animation et
suivi de la mise
en œuvre du plan
de
transformation

3. Réalisation
d'un bilan

Agenda 2030 – Définir une ambition (1/4)

1 DÉFINIR L'AMBITION - Faire émerger le besoin, obtenir le GO et définir l'ambition

1.1 DÉCOUVERTE

ÉTAPE 1.1 : DÉCOUVERTE

Objectifs :

- Faire naître le besoin l'envie d'agir chez les « fers de lance » et/ou chez les personnes en charge de ces sujets
- Identifier les différentes options possibles
- Parvenir à positionner le sujet au sein des instances dirigeantes clés (CODIR, COPIL DD, CA, CSM ...).

Étapes : Je fais partie de la direction d'un établissement de santé et/ou suis en charge des sujets de transformation écologique et je souhaite engager mon établissement de manière ambitieuse

- Je me renseigne sur les différentes options possibles et j'identifie la démarche la plus pertinente et adaptée à mon établissement.

1.2 SENSIBILISER LE CODIR



Outils

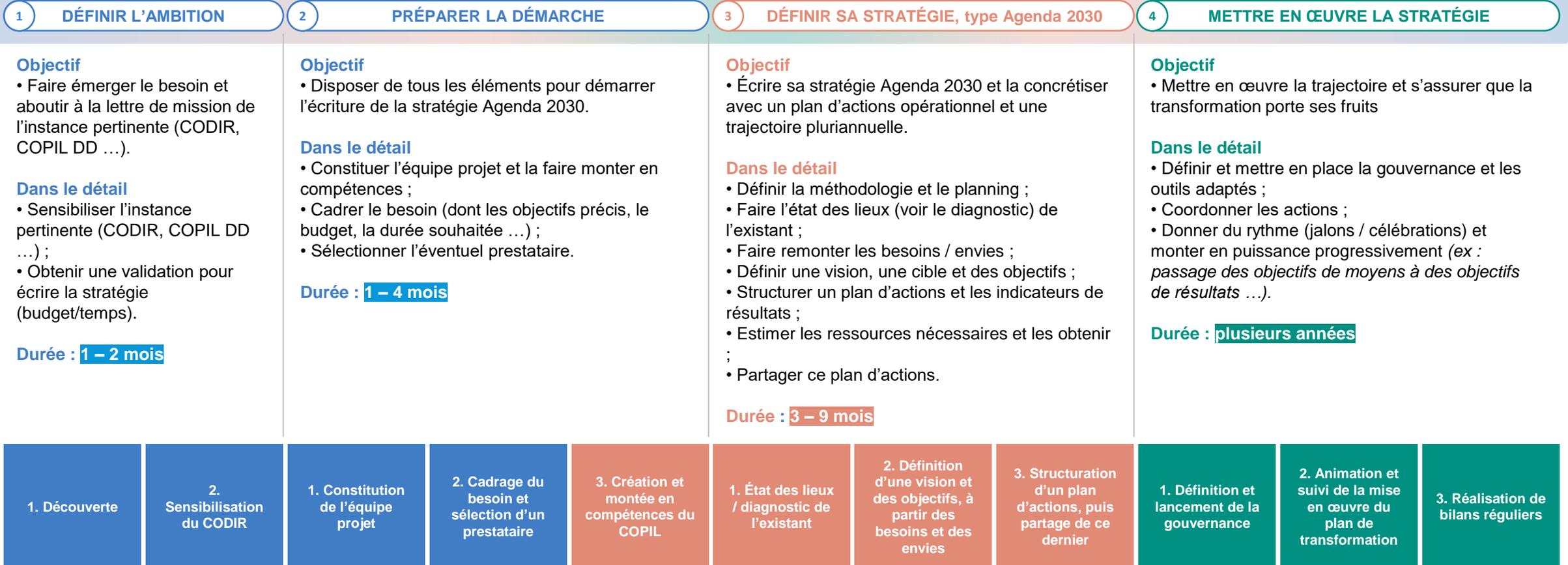
- Support de présentation Cap hôpital durable
- Kit méthodologique stratégie Agenda 2030
- MOOC « Construire sa stratégie Agenda 2030 en santé



Conseils & astuces

- Se rapprocher d'établissements qui ont déjà réalisé ce type de démarche
- Identifier si c'est le moment opportun de lancer cette stratégie (timing avec l'écriture / actualisation du projet d'établissement, sponsoring de la direction ...)
- Si ce n'est pas le moment opportun, identifier d'autres actions permettant de mettre en mouvement votre établissement (ex : Unités durables) – cf. diapositive #19

Agenda 2030 – Vue d’ensemble de la démarche



Unités durables



Unités durables – Objectif



Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'établissement et intégrer la transformation écologique au cœur de l'organisation et du fonctionnement des unités de terrain.

Une démarche et des outils créés initialement par une cinquantaine de professionnels du CHU de Bordeaux

A la direction de l'établissement

**Aux responsables / référents RSE /
Développement durable /
Transformation écologique**



Direction et
(co)-responsables des
Unités durables

**Aux équipes terrain souhaitant
s'engager et agir**



Encadrement
& référents de l'unité

Unités durables – Philosophie : les UD en 3 ID !

#1 Intégrer la transformation écologique dans l'organisation et le fonctionnement des unités de terrain

- Revoir/repenser TOUS les gestes du quotidien !

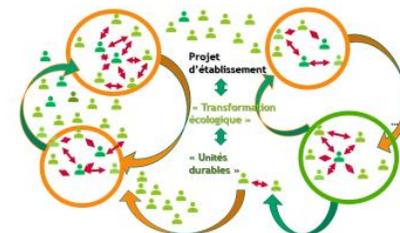
#2 S'appuyer sur l'autonomie et la responsabilisation des personnes

« qui font »

- Donner les moyens aux acteurs de faire !

#3 Favoriser la coopération entre professions, entre services, entre direction et équipes

- DECLOISONNER et MUTUALISER



Unités durables – Les outils à disposition



Le Guide

Les boîtes à outils

La labélisation



La formation

Le kit méthodo

**Les outils
d'évaluation**

Unités durables – Zoom sur la vision unité

Vision Unité

Équipe d'encadrement

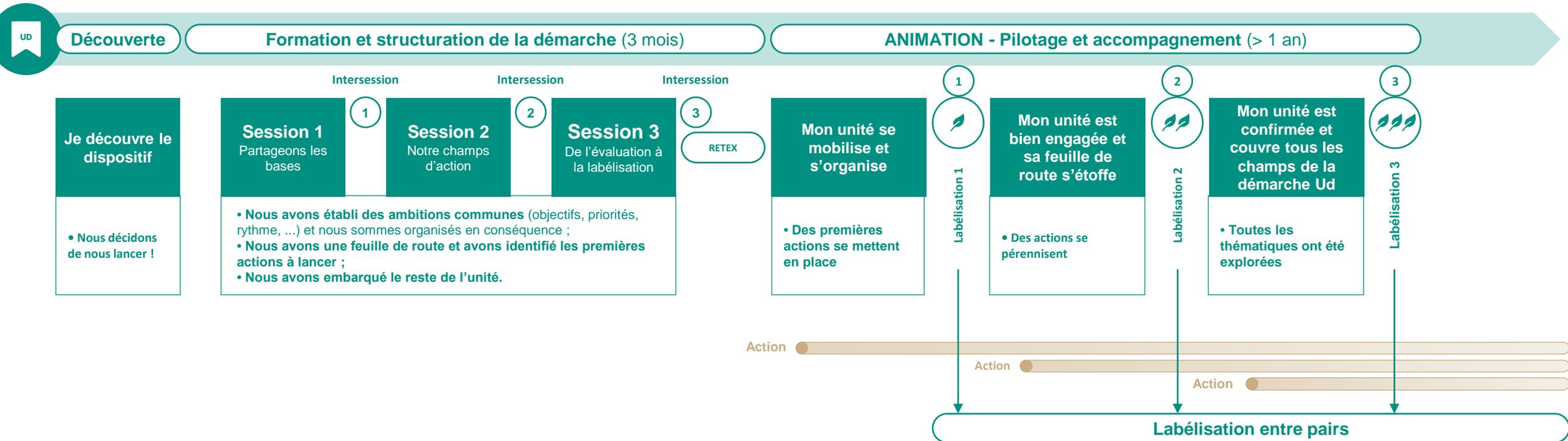
Référents Unités durables

→ Structurer et animer la démarche au sein de l'unité

→ Faire progresser l'unité et l'équipe, notamment via la labélisation



Encadrement &
référents Unités durables



Plan Health Faire





Sensibiliser les acteurs des établissements de santé publics dans leur **démarche de planification écologique**

Léa Boissinot, Omedit IDF
et Jérémy Guihenneuc,
Université Poitiers / CHU Poitiers



Plan Health Faire® : Objectifs pédagogiques



Comprendre

Sensibilisation scientifique

Ludique
Collaborative
Simple



Fédérer les parties prenantes

Cibles en milieu hospitalier :

- Professionnels médicaux, paramédicaux,
- Administratifs, gestionnaires, logisticiens,
- Etudiants...

quel que soit leur niveau en matière de transition écologique



Agir

Moyens mobilisés

- Méthode interrogative
- 1 outil collaboratif : 1 jeu de cartes visuelles
- Formats d'animation adaptables

Déroulé d'une session de sensibilisation

-  1 animateur formé
-  5 à 35 participants
-  2 à 3 heures

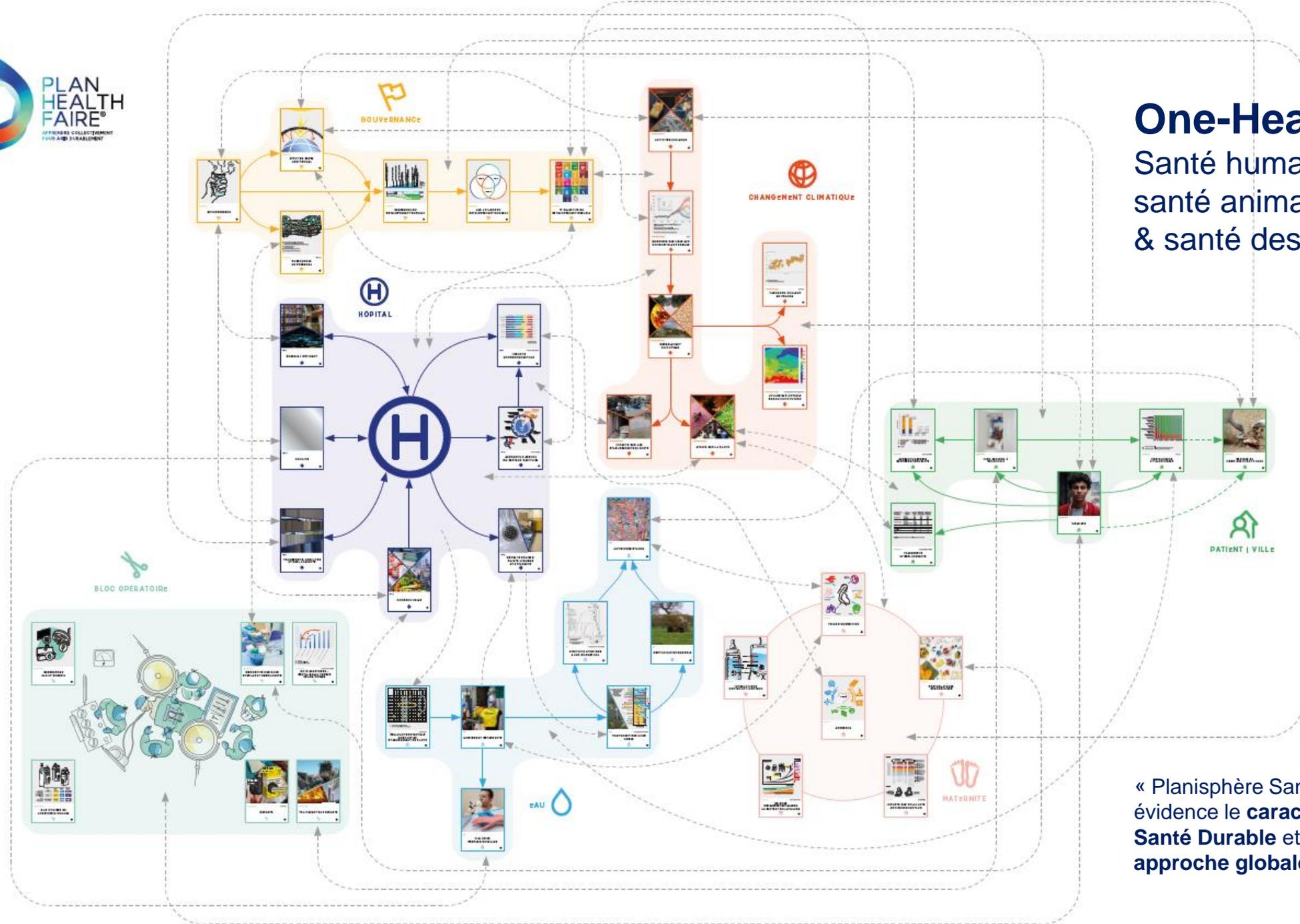
 **1.**
Briefing



2.
Phase de jeu

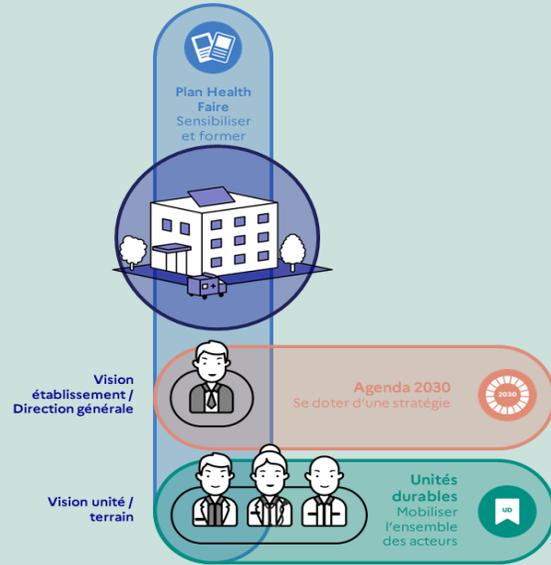


 **3.**
Débriefing



One-Health :
Santé humaine,
santé animale,
& santé des écosystèmes.

« Planisphère Santé » : pour mettre en évidence le caractère systémique de la Santé Durable et la nécessité d'une approche globale pour en aborder les enjeux.



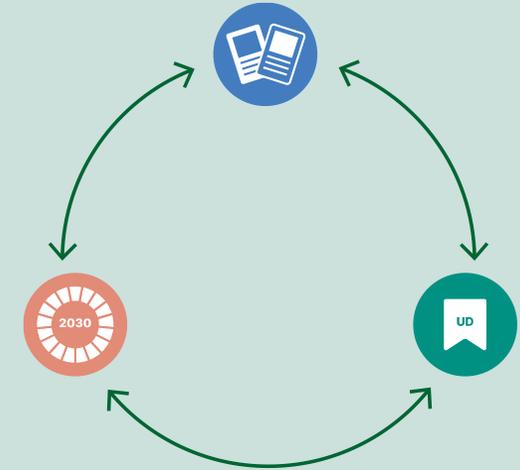
Une boîte à outils qui rassemble 3 dispositifs :

- testés en **conditions réelles** ;
- conçus par des acteurs de la santé pour **répondre aux besoins spécifiques de la santé** ;
- qui couvrent une large part du spectre de la **transformation**.



Une boîte à outils orientée vers l'action :

- une volonté de **simplicité** et de **pragmatisme** ;
- vise à faire le premier pas et à **créer une dynamique de transformation pérenne** (pari sur l'intelligence collective et sur l'envie comme levier principal).



Une boîte à outils ouverte et évolutive :

- chacun y **trouve** ce dont il a besoin (s'inspirer, s'orienter, suivre pas à pas une méthodologie, trouver comment se faire accompagner ...) ;
- une logique de **mutualiser les efforts** et de **partager les compétences et les expériences** ;
- le souhait de **limiter au maximum les coûts** pour les établissements.

Collaboration entre fédérations (santhea/Unessa)

- Initiée en 2021 avec pour objectif :
 - La discussion et la mise en commun de bonnes pratiques en matière d'allègement de la charge environnementale de leurs affiliés (hôpitaux et MR/MRS).
 - Participations en tant qu'experts à des plateformes type mesure 52 de « Circular Wallonia » (recyclage des plastiques issus des soins de santé).
 - L'organisation d'une journée énergie en septembre 2022 avec participations externes.
 - Travailler de concert sur la RSE.

Prémices RSE

- Santhea et UNESSA désirent travailler de concert sur la décarbonation des soins de santé.

- En 2022, 5 webinaires sont présentés par l'agence « Primum Non Nocere » aux hôpitaux des 2 fédérations sur les sujets suivants:
 - la RSE et ses enjeux
 - Les achats responsables
 - Economie circulaire et déchets
 - Risques chimiques et perturbateurs endocriniens
 - Qualité de vie au travail

Maturité RSE des institutions

- Dans la foulée des webinaires, une évaluation de la maturité RSE d'institutions volontaires (UNESSA et santhea) a été effectuée via un questionnaire abordant les divers aspects de la RSE.
- Une restitution anonymisée des résultats a été faite :
 - Chaque rubrique était présentée sur une échelle de 0 à 100 avec indication du maximum, du minimum et de la moyenne, toutes institutions confondues (scoring),
 - Chaque participant a aussi reçu ses résultats individuels lui permettant de se situer par rapport à l'ensemble (benchmarking),
 - Des possibilités de « quick-win » ont aussi été évoquées.

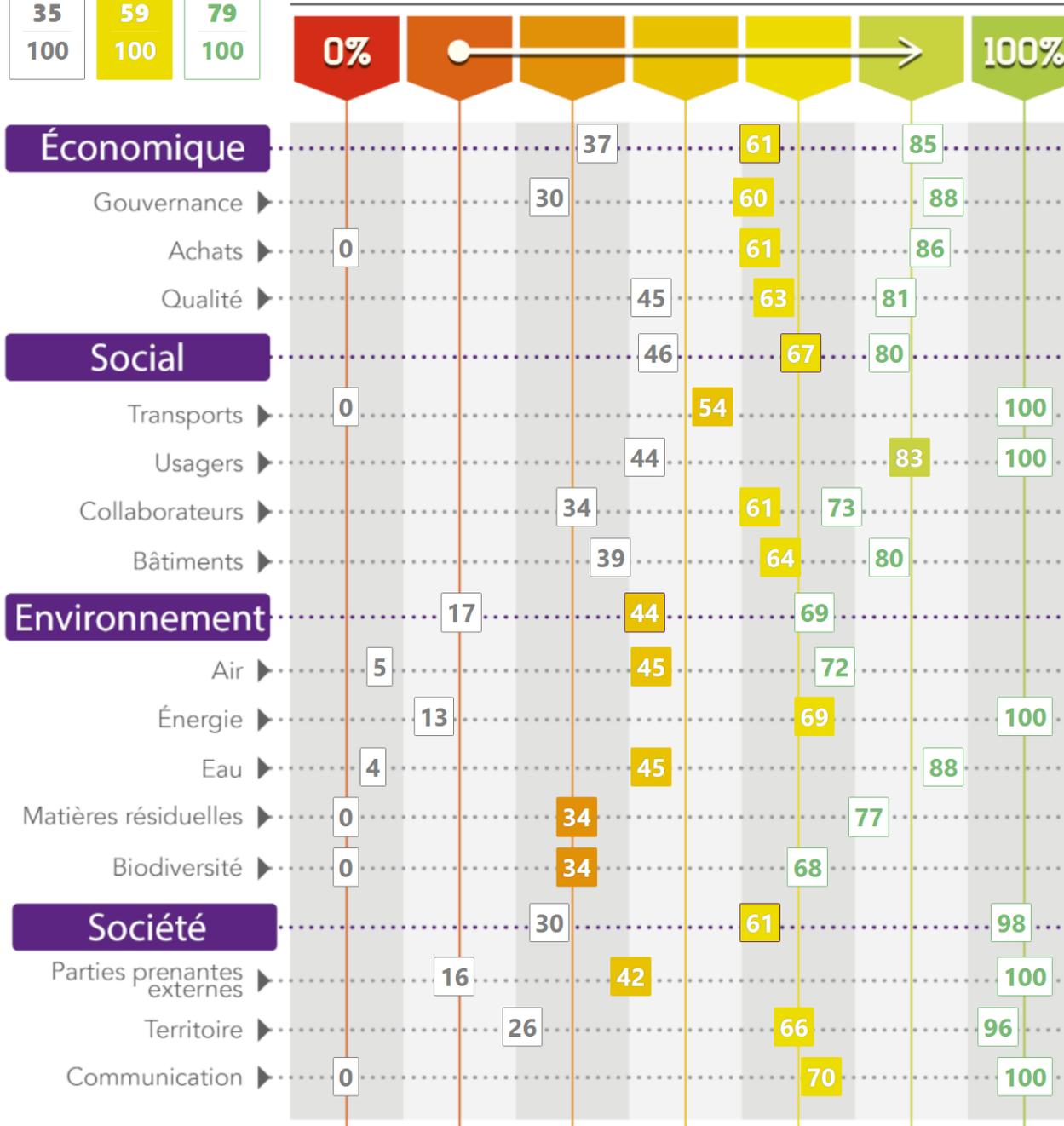


Scoring collectif



Min.	Moy.	Max.
35	59	79
100	100	100

Baromètre RSE



Comités Référents RSE

- Constat :
 - ❖ dans la plupart des institutions, des démarches liées à la RSE existent mais ne sont pas forcément identifiées comme telles.
 - ❖ des niveaux de maturité RSE variables.
- La création d'un comité de référents RSE a donc été proposée et approuvée afin ***de coordonner les initiatives et d'avancer plus vite...***
- Ce sera aussi un moyen de relayer les propositions du comité vers les directions hospitalières.
- Les établissements sont représentés dans le comité par une ou deux personnes (de nouveaux candidats continuent de s'intégrer au comité initial).
- Les premières réunions ont eu lieu en mars 2023.
- La 1^{ère} décision a été la nécessité d'établir un BEGES scope 3, préalablement à toute action ultérieure.

Bilan carbone (BEGES)

- Situation initiale: certains hôpitaux avaient réalisé un bilan carbone (scope 1 et 2). D'autres encore étaient en approche de partenaires ou de bureaux d'études. Beaucoup de questions.
- Unessa et Santhea ont collaboré pour débroussailler le terrain:
 - Essayer d'avoir des référentiels comparables ou identiques pour ne pas hypothéquer un benchmark potentiel, par exemple.
 - Mutualiser pour avoir un écrasement des prix (prénégociation).
 - Faire mûrir l'offre (questions complémentaires) et l'amener à se rapprocher des attentes et des besoins des affiliés.
- Dans le cadre de la CSRD, le bilan carbone pourrait devenir obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés à partir de 2025.



Bilan carbone (BEGES)

- Quatre offres , dont une collaboration et une offre de logiciel gratuit via l'ANAP (quid suivi du logiciel, responsabilité, ...).
- Question de la certification de qualité de l'audit pour répondre aux obligations européennes.
- Capacité à traiter simultanément beaucoup d'institutions (10 ou 20 hôpitaux).
- Économies d'échelle.
- Autonomie: formation collective en Belgique ou en France, de manière individuelle ou collective.

Correspondance RSE – 17 ODD's

- 17 objectifs: C'est un excellent outil pour objectiver votre stratégie RSE
- On ne sait pas tout mener de front: sélection d'ODD prioritaires. Gardez les autres ODD en vue pour ne causer aucun dommage à d'autres dimensions essentielles à la qualité de vie sur cette planète.
- La RSE, c'est la **manière dont les entreprises vont intégrer le développement durable. La majorité des entreprises n'a pas encore structuré sa démarche environnementale et sociétale** dans leur raison d'être et leur organisation.
- Stratégie:
 - ✓ La mise en œuvre d'un diagnostic relatif aux enjeux majeurs précisés par le management ;
 - ✓ La rédaction et l'établissement d'une politique RSE complète et précise ;
 - ✓ La fixation des indicateurs de mesure (KPIs) ;
 - ✓ La définition et la planification d'actions ciblées à tous les niveaux d'activités ;
 - ✓ La rédaction d'un ouvrage et sa diffusion à toutes les parties prenantes pour mettre en avant les améliorations concrètes réalisées.
- Connexion avec les Plans Wallons et autres: PACE, ...



Perspectives

- Analyser et exploiter les résultats du BEGES une fois réalisé. En tirer des pistes d'amélioration (prioriser). Structurer le Plan pour la transition climatique.
- Obligations à venir via les directives européennes traduites en droit fédéral et régional :
 - Électrification progressive des véhicules de société (bornes à prévoir). Danger d'incendie des batteries Lithium.
 - Tri des déchets organiques des institutions à prévoir pour fin 2023.
 - Critères ESG (taxonomie verte): échancier selon la taille.
- Travail sur la circularité: plastics, matériaux = ressources.
- Energie: gestion énergétique globalisée, maîtrise de la facture, intégration new techs,...
- Intéressement pour le label ou la certification RSE.



Obstacles et/ou freins à lever:

- Absence ou manque de maturité de la législation;

Exemple: impossibilité de remettre des déchets organiques dans les eaux sales pour les utiliser en méthanisation; impossibilité de traiter les déchets infectieux par inertage microvaves (monopole);

- Chronophage pour les établissements, manque de personnes ressources dédiées.
- Manque de moyens financiers.
- Afin d'augmenter l'implication des décideurs dans le développement, il serait utile de recruter des personnes ayant une forte sensibilité à cette question, un engagement personnel ou encore une formation académique en la matière.

La libre Belgique du 26 juillet 2023: « Vers des entreprises plus durables? » (article de presse).

- Liberté de choix versus collaboration (éviter les cavaliers seuls).



Questions/Réponses