

Projet d'établissement 2025–2030

Ensemble,
avec une grande idée
de l'hôpital



#CHLeMans

Répondre aux défis de santé de demain, pour et avec les Sarthois

Pivot du système de santé sarthois, vaisseau-amiral des Hôpitaux de Sarthe regroupés en direction commune, et premier employeur du département, notre hôpital affirme au travers de ce projet, son statut d'établissement de santé moderne, ouvert sur son environnement et ancré dans son territoire.

Fruit d'une large concertation avec nos professionnels et nos partenaires, notre projet d'établissement définit nos orientations stratégiques et trace un cap partagé pour les cinq ans à venir, structuré autour de trois piliers essentiels, déclinés en quinze engagements respectivement envers nos patients, notre territoire et nos professionnels.

Les défis sont nombreux.

Nous avons les idées, les forces et compétences pour les relever.

C'est avec exigence, solidarité et confiance en l'intelligence collective que nous construisons l'avenir du CH Le Mans.

Stéphane LE FOLL

Président du Conseil
de surveillance

A stylized, handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping initial 'S' and a long, horizontal flourish at the bottom.

Guillaume LAURENT

Directeur général

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping initial 'G' followed by a smaller, more compact second part.

Dr François GOUPIL

Président de la Commission médicale
d'établissement

A stylized, handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping initial 'F' and a long, horizontal flourish at the bottom.

Nathalie PROVOST

Coordonnatrice générale
des soins

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping initial 'N' followed by a smaller, more compact second part.



Le projet d'établissement fixe un cadre stratégique et précise les ambitions de notre établissement pour les 5 ans à venir.

Ce cadre permettra aux équipes de définir leurs orientations de services médico-soignants, administratifs, techniques et logistiques.

Une feuille de route institutionnelle pluriannuelle, révisée annuellement sous l'égide du directoire, viendra déployer concrètement ces orientations stratégiques.

Notre objectif

Proposer une méthode résolument simple, efficace, reposant sur 3 piliers, et disposer d'un document stratégique pragmatique, en favorisant une association étroite des équipes.

Nos engagements

Pour nos patients

La pertinence et la qualité des soins, pour tous et à toute heure

Assurer un accès équitable aux soins, quel que soit le jour, le lieu ou les circonstances, est une responsabilité fondamentale de notre hôpital. Cette mission, exigeante, nous engage pleinement. Elle demande une organisation à la fois robuste et agile, et une volonté constante de faire évoluer nos pratiques.



Nous sommes fiers de notre hôpital.

Notre ambition : offrir à chacun, à chaque étape de la vie, un soin adapté, pertinent, accessible et résolument innovant.

Pour notre territoire

Pour le présent et l'avenir de la santé en Sarthe

En tant qu'acteur clé de l'écosystème sanitaire en Sarthe, nous défendons l'idée d'un maillage territorial de proximité, tant pour les activités de soins, que d'enseignement et de recherche.

Avec nos partenaires, nous œuvrons à développer un système de santé égalitaire et inclusif, en répondant de manière coordonnée et graduée aux défis de notre territoire.



Nous sommes fiers de notre territoire.

Nous misons sur la coopération entre les structures et acteurs qui maillent le département.

Pour nos professionnels

Le cœur battant de la santé publique

Dans le soin comme dans la vie, ensemble, nous avançons plus loin. Ici et maintenant, nous voulons encourager les énergies, fédérer les disciplines et développer les compétences de celles et ceux qui s'engagent au quotidien pour prendre soin des Sarthoises et des Sarthois.

Pour demain, nous voulons permettre à notre communauté hospitalière de déployer pleinement son potentiel.



Nous sommes fiers de nos équipes.

Notre ambition est d'assurer leur bien-être au travail et de soutenir l'engagement collectif.

Sommaire



Découvrez

Notre projet médico-soignant

Notre projet managérial

Notre projet social

Notre schéma directeur
immobilier

Notre schéma directeur
numérique

Poster Notre ADN #CHLeMans



Projet médico-soignant

2025-2030

#CHLeMans

[-> Retour au sommaire](#)



Sommaire

Enjeux et méthode 4

Nos engagements pour

- Nos patients 6
- Notre territoire 16
- Nos professionnels 28

Projet d'établissement 2019-2023

Le précédent
projet
d'établissement
prévoyait 6 axes
prioritaires

- Prendre soin
de vous
- Développer
l'ouverture
sur le territoire
- Proposer
une offre de soins
lisible, adaptée
et accessible
- Innover pour
adapter et
améliorer nos
organisations
- Mobiliser
nos ressources
pour garantir la
qualité des soins
- Garantir la
capacité d'action
aujourd'hui et
demain

Le cœur de notre action collective

Projet médico-soignant 2025-2030

Le projet médico-soignant **décline le projet d'établissement en matière de prise en charge des patients, de parcours de soins, de coordination des équipes et de qualité des pratiques.**

Il représente la vision de la communauté médico-soignante pour le Centre Hospitalier du Mans de demain, dans toutes ses dimensions : qualité des prises en charge et de l'accompagnement des patients et résidents, coordination avec les acteurs du territoire, transition écologique, recherche, qualité de vie au travail, trajectoire financière responsable, etc.

Il est en cohérence avec les valeurs de service public et de santé publique portées par notre établissement et par nos équipes.

Enjeux et méthode

Nous avons déployé une méthodologie participative, associant nos établissements partenaires, institutions publiques, organisations syndicales, représentants des usagers, pour répondre à la question : « quels sont les principaux défis à relever pour notre hôpital dans les cinq ans à venir ? »

À partir des éléments partagés, nous sommes allés à la rencontre des binômes chefs de service/cadres de santé des services, des trios de gouvernance des pôles et des référents d'activités transversales, pour recueillir leur contribution.

La synthèse de ces entretiens, réalisée à l'aide de l'intelligence artificielle, puis accompagnée de la réflexion et relecture critique de représentants des médecins et des cadres de santé, a donné naissance au projet médico-soignant 2025–2030.

“Ce projet médico-soignant est l’aboutissement d’un travail collectif remarquable. Je tiens à saluer l’engagement des équipes médicales et soignantes qui a permis d’élaborer cette feuille de route stratégique.”

Nathalie PROVOST
Coordinatrice générale des soins

CHIFFRES CLÉS

- 3 piliers déclinés en 15 engagements
- 12 entretiens menés avec nos partenaires
- 1 groupe de travail (présidence de CME, coordination générale des soins, secrétariat général)
- 8 auditrices mobilisées (commission des soins, encadrement soignant, secrétariat général)
- 63 entretiens réalisés avec les binômes managériaux (chefs de service / cadres de santé), près de 95 heures d'échanges
- 183 pages de compte-rendu



“ Le projet médico-soignant que nous présentons pour 2025-2030 incarne notre engagement commun à faire évoluer nos pratiques, pour offrir la meilleure prise en charge possible aux Sarthoises et Sarthois.

François GOUPIL
Président de la Commission médicale d'établissement (CME)



Nos engagements pour

1

Nos patients

Engagement n°1

Renforcer la qualité, la sécurité, la pertinence des soins 8

Engagement n°2

Veiller à l'accessibilité, la continuité et l'équité des soins 9

Engagement n°3

Accompagner à toutes les étapes de la vie ... 10

Engagement n°4

Consolider la représentativité des patients et de leurs proches 12

Engagement n°5

Moderniser les organisations et les outils, par une trajectoire financière soutenable 14

Renforcer la qualité, la sécurité, la pertinence des soins

Nous sommes engagés dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des soins et avons obtenu le niveau de certification « qualité des soins confirmée » attribué par la Haute Autorité de Santé (HAS) en 2023.

Les 5 orientations stratégiques

1 Renforcer la sécurité des soins, en fiabilisant les procédures et en développant les actions de prévention des risques.

2 Consolider la démarche d'évaluation et d'amélioration continue « de terrain », en analysant régulièrement les pratiques professionnelles, et en déployant plus largement les audits internes et les revues de morbidité-mortalité.

3 Poursuivre la diffusion d'une culture commune entre professionnels médicaux et paramédicaux : développement de la décision partagée et de la réflexion éthique, pour une prise en charge globale de la personne soignée.

4 Améliorer la pertinence des soins, en limitant les actes redondants, en optimisant les prescriptions d'examen

AMBITION

Assurer des soins sûrs, de qualité, personnalisés, éthiques, pertinents.

complémentaires, et en ajustant les traitements et leurs voies d'administration aux meilleures pratiques cliniques.

5 Viser l'excellence : préparer les équipes de l'établissement, afin d'atteindre, en 2027, une certification HAS avec mention « haute qualité des soins ».

ACTIONS PHARES

- Appliquer, systématiquement et dans tous les secteurs concernés, les pratiques d'hygiène ciblées
- Poursuivre le déploiement de la conciliation médicamenteuse et de la dispensation nominative
- Déployer l'informatisation des prescriptions d'examen complémentaires, pour faciliter l'analyse des pratiques
- Accentuer les travaux sur la pertinence des prescriptions, coordonnés avec la démarche de soins écoresponsables
- Soutenir la dynamique d'évaluation des pratiques professionnelles

Engagement n°2

Veiller à l'accessibilité, la continuité et l'équité des soins

Dans un contexte territorial marqué par la sous-densité médicale, l'accessibilité à notre hôpital représente une priorité, avec un effort particulier porté sur l'accompagnement des personnes âgées, vulnérables, en situation de handicap.

Les 6 orientations stratégiques

1 Améliorer l'accueil, l'information et l'orientation des patients en modernisant la signalétique et en veillant au respect des normes architecturales en matière d'accessibilité.

2 Simplifier les démarches administratives et développer des outils numériques pour fluidifier le parcours des personnes soignées (prise de rendez-vous en ligne, rappels automatisés).

3 Améliorer l'accès aux soins sur le territoire en renforçant la communication sur l'offre de soins disponible et les démarches « d'aller vers », afin de faciliter la compréhension des parcours de santé.

4 Développer l'approche graduée des soins grâce à une collaboration renforcée avec les acteurs ville-hôpital, afin d'assurer une prise en charge pertinente et adaptée aux besoins de santé des patients.

AMBITION

Garantir un accès aux soins équitable pour tous, en luttant contre les inégalités sociales et territoriales de santé.

5 Réduire les délais d'accès aux spécialistes des patients éloignés des lieux de soins en développant la télé-médecine.

6 Garantir la continuité des soins en adaptant les organisations et en renforçant la coordination ville-hôpital afin d'assurer une juste répartition de l'offre de soins sur le territoire.

ACTIONS PHARES

- Renforcer le dispositif « handi-patient »
- Poursuivre le développement du dispositif de permanence d'accès aux soins de santé (PASS) territorial
- Déployer une plateforme territoriale de téléconsultation et téléexpertise
- Promouvoir des initiatives de coopération interprofessionnelle
- Pérenniser et étendre le périmètre d'action du service d'accès aux soins (SAS 72)

Accompagner à toutes les étapes de la vie

Nous nous engageons pour une prise en charge globale, personnalisée et respectueuse des patients, de la naissance à la fin de vie.

Les 5 orientations stratégiques

1 Renforcer la structuration du parcours périnatal, avec un meilleur accompagnement préventif, la sécurisation du suivi des grossesses et la mise en place de parcours adaptés et spécifiques pour les situations complexes.

2 Améliorer l'accompagnement des parents durant les 1000 premiers jours de l'enfant, afin de favoriser un cadre propice à son bon développement : appréhender le post-partum, assurer un suivi adapté et éviter les discontinuités de parcours.

3 Améliorer les transitions entre l'enfance, l'adolescence et l'âge adulte, en instaurant des consultations dédiées et en développant des dispositifs d'accompagnement personnalisé pour éviter les ruptures dans le suivi médical.

AMBITION

Offrir un accompagnement adapté à chaque étape de la vie.

4 Accompagner les personnes en fin de vie, grâce à la structuration transversale de l'offre en soins palliatifs, l'organisation de parcours de soins gradués et de proximité.

5 Créer du lien inter-hôpital et hôpital-extérieur afin de garantir la continuité des soins à chaque étape de la vie et développer les coopérations avec les structures extérieures.

ACTIONS PHARES

- Communiquer sur la mise en place du projet de naissance
- Mener des projets permettant d'appréhender sereinement le soin (simulation d'IRM pour les enfants, groupe d'expérience patients en réanimation)
- Créer une unité de soins palliatifs et renforcer la formation des soignants
- Poursuivre l'adaptation des locaux et des équipements aux besoins des patients
- Poursuivre la mise en place d'actions culturelles au sein de l'hôpital



Consolider la représentativité des patients et de leurs proches

Nous nous inscrivons dans une démarche de renforcement continu du partenariat avec les patients, en les associant pleinement à chaque étape de leur parcours, dans une logique de co-construction et de respect de leurs attentes.

AMBITION

Écouter et prendre en compte l'expérience des patients et des proches pour orienter nos actions, améliorer les organisations et les parcours, en s'appuyant également sur leurs représentants et les associations.

Les 5 orientations stratégiques

- 1 Renforcer l'information et la communication** : rendre plus accessible l'information sur les prises en charge, faciliter le dialogue entre les personnes soignées et les équipes soignantes, mieux communiquer sur la présence et le rôle des représentants des usagers, des associations et des dispositifs d'accompagnement pour les patients et leurs proches.
- 2 Développer des outils et des espaces adaptés aux aidants et aux familles** : mettre en valeur la documentation disponible, les lieux d'accueil et de convivialité, envisager des solutions d'hébergement et d'accompagnement psycho-social.
- 3 Accompagner les représentants des usagers** pour mettre à jour le projet des usagers et décliner ses actions.



ACTIONS PHARES

4 Structurer et systématiser le recueil de l'expérience patient : moderniser les enquêtes de satisfaction et encourager les pratiques réflexives des équipes soignantes.

5 Définir une politique institutionnelle concernant la place des patients experts et des pairs aidants : intégration des patients experts à des groupes de travail sur l'éducation thérapeutique, participation à la recherche médicale et paramédicale, soutien et assistance permis par la place accrue des pairs aidants.

- Renforcer la participation et la contribution des représentants des usagers aux groupes institutionnels
- Prendre en compte l'expérience patient dans l'élaboration des projets médico-soignants des services
- Développer les supports d'information et les outils numériques
- Renforcer la place des aidants et des proches dans l'accompagnement des patients
- Développer des espaces d'accueil des aidants et proches

Moderniser les organisations et les outils, par une trajectoire financière soutenable

L'évolution des exigences sociétales, transcrites dans la réglementation, et celle des pratiques professionnelles, notamment médicales, implique des infrastructures adaptées, conciliant innovations technologiques et transformation des locaux.

AMBITION

Moderniser les organisations, les infrastructures et les outils, afin d'améliorer les conditions d'accueil et l'efficacité des prises en charge de ses patients, l'intégration de leurs accompagnants, et les conditions de travail de ses équipes.

Cette dynamique doit s'accompagner d'une maîtrise éclairée des dépenses, d'une optimisation de l'usage des ressources disponibles et des recettes générées, en s'inscrivant dans une trajectoire financière responsable et durable.

Les 6 orientations stratégiques

- 1 Optimiser l'organisation des soins**, en modernisant les processus de travail, les équipements médicaux, les équipements hôteliers et logistiques, et les outils numériques, via notamment la mise en œuvre du schéma directeur numérique et du plan pluriannuel d'investissement.
- 2 Améliorer les conditions de travail**, grâce à une meilleure ergonomie des lieux de travail qui seront rénovés et une communication facilitée entre les services.
- 3 Adapter les infrastructures hospitalières** aux exigences de prise en charge et aux évolutions médico-soignantes, grâce à des projets architecturaux ambitieux intégrés au schéma directeur immobilier. Il s'agit aussi d'améliorer l'accueil et le parcours de soins des patients, notamment en développant des espaces de convivialité et apaisants, pour eux-mêmes et leurs proches, qu'ils soient à l'intérieur des bâtiments ou en extérieur.



4 Développer des solutions logistiques innovantes, par la mise en œuvre d'un schéma directeur logistique, pour une meilleure gestion des stocks et des flux, en intégrant l'informatisation des processus et la sécurisation des circuits de distribution, au service des organisations de soins.

5 Assurer un pilotage budgétaire solide de l'établissement, en poursuivant, chaque année, la mise en œuvre concrète de la stratégie « trajectoire financière responsable et durable (TFRD) », notamment par le pilotage du plan global de financement pluriannuel (PGFP) validé par l'ARS.

6 Renforcer le suivi et la valorisation financière de l'activité hospitalière, en développant des outils de pilotage et des espaces de dialogue, afin d'accompagner les équipes dans la maîtrise des enjeux médico-économiques de leurs secteurs respectifs et dans l'amélioration de la qualité du codage des activités, pour mieux refléter la réalité du travail réalisé.

ACTIONS PHARES

- Moderniser et végétaliser le site hospitalier (schéma directeur immobilier)
- Faire évoluer les outils numériques (schéma directeur numérique)
- Accompagner les services dans leur participation aux processus de gestion et au déploiement d'organisations les plus efficaces possibles
- Intégrer, pour chaque nouveau projet, l'analyse de l'adéquation besoins des patients / recettes générées / moyens à mobiliser
- Poursuivre une politique active et structurée de mécénat



Nos engagements pour

2

Notre territoire

Engagement n°1

Amplifier l'engagement dans la prévention..... 18

Engagement n°2

Conforter la place de l'établissement sur le territoire 19

Engagement n°3

Coordonner, graduer et fluidifier les parcours de soins 20

Engagement n°4

Consolider le lien ville-hôpital 22

Engagement n°5

Poursuivre le développement universitaire et scientifique 24

Engagement n°6

Renforcer l'engagement dans la transition écologique 26

Amplifier l'engagement dans la prévention

Partant du constat que la prévention est insuffisamment développée dans notre pays et sur le territoire sarthois, nous entendons prendre notre part à l'effort de prévention et d'éducation à la santé de la population.

AMBITION

Intégrer la prévention de manière systématique dans nos activités de soins, au bénéfice de la population sarthoise.

Les 5 orientations stratégiques

1 Renforcer l'implication de la communauté médico-soignante dans l'intégration de la prévention à chaque étape du parcours de soins, afin d'en faire un levier pour améliorer la pertinence des soins.

2 Poursuivre la structuration des actions de prévention à destination des populations à risque, et faciliter le dépistage précoce des pathologies à forte incidence (cancers, maladies chroniques, IST), notamment par le renforcement des consultations avancées sur le territoire sarthois.

3 Collaborer avec les acteurs du territoire, pour déployer des actions de prévention et de promotion de la santé coordonnées et complémentaires auprès du grand public, hors des murs de l'hôpital.

4 Co-construire des parcours de soins ville-hôpital intégrant l'éducation thérapeutique des patients.

5 Engager une démarche de responsabilité populationnelle territoriale, à l'échelle du GHT 72, intégrant des actions de prévention et de dépistage, en lien avec les autres acteurs de santé et en identifiant les pathologies chroniques prioritaires pour cette démarche.

ACTIONS PHARES

- Engager un projet de responsabilité populationnelle territoriale en diabétologie
- Poursuivre et développer les programmes de prévention dans le cadre des prises en charge
- Diversifier les supports de communication et les formats de sensibilisation

Engagement n°2

Conforter la place de l'établissement sur le territoire

En tant que troisième établissement de santé de la région Pays-de-la-Loire, nous entendons développer une stratégie équilibrée : entre établissement de référence territoriale et hôpital de proximité pour l'agglomération du Mans.

Les 6 orientations stratégiques

1 Consolider les plateaux techniques, les expertises spécialisées, et les filières d'excellence, pour conforter notre place comme établissement de référence territoriale.

2 Poursuivre la structuration de l'organisation territoriale des soins, en lien avec l'ARS, en renforçant les collaborations entre les établissements du GHT 72, et avec les structures de soins privées et la médecine de ville.

3 Piloter la mise en œuvre du projet médico-soignant partagé (PMSP) du GHT 72, et le déploiement de fédérations médicales hospitalières, afin de porter des projets collaboratifs et cohérents, et ainsi structurer l'ensemble des filières de soins publiques territoriales.

4 Développer les consultations avancées et les activités techniques sur les différents établissements du GHT 72,

AMBITION

Consolider notre rôle de pilier central de l'offre de soins du territoire sarthois.

afin d'améliorer l'accessibilité de la population aux soins spécialisés.

5 Soutenir la constitution d'équipes territoriales (médicales, paramédicales, administratives, techniques, logistiques) à l'échelle des Hôpitaux de Sarthe (direction commune), et faciliter l'exercice professionnel multisite, par un accompagnement porté par nos pôles médico-soignants et nos directions fonctionnelles.

6 Améliorer la visibilité et la communication coordonnée du CH Le Mans, des Hôpitaux de Sarthe, et du GHT 72, auprès des professionnels de santé et de la population, afin de relayer les messages-clés.

ACTIONS PHARES

- Déployer des équipes mobiles territoriales
- Développer l'offre de télé-expertise
- Consolider les activités avancées sur l'ensemble des sites du GHT 72
- Renforcer les coopérations entre les services d'une même spécialité au sein du GHT 72
- Déployer le dossier patient informatisé au sein du GHT 72

Coordonner, graduer et fluidifier les parcours de soins

L'amélioration de la coordination entre l'hôpital, la médecine de ville, et les structures médico-sociales permet d'éviter les ruptures dans la prise en charge, notamment pour les patients âgés poly-pathologiques, ceux en situation de pathologie chronique, ou ceux nécessitant un suivi spécialisé.

AMBITION

Optimiser les parcours de soins et garantir une coordination adaptée entre les établissements du GHT 72 et en lien avec les autres établissements de santé.

Les 6 orientations stratégiques

- 1 Mieux orienter les patients et réguler les passages aux urgences**, par la pérennisation et l'extension du service d'accès aux soins (SAS), permettant d'apporter une réponse intégrée aux besoins de soins non programmés, par une collaboration avec les professionnels libéraux sarthois.
- 2 Consolider le maillage hospitalier public**, « au plus proche des Sarthois », pour renforcer l'équité d'accès aux soins, dans le cadre du GHT 72 : consultations avancées au sein d'autres établissements, exercice médical territorial, etc.
- 3 Optimiser la gestion des entrées en hospitalisation et améliorer la qualité des soins**, via l'augmentation des entrées directes au sein des services de spécialités médicales et chirurgicales, en renforçant les dispositifs de coordination avec la médecine de ville, par filières de soins.



4 Optimiser la gestion des sorties d'hospitalisation, et favoriser le maintien à domicile et les prises en charge ambulatoires, en poursuivant la collaboration avec les structures d'HAD, et avec les professionnels intervenant dans les parcours post-hospitalisation (IPA, IDEL, médecins traitants, programmation d'hôpitaux de jour).

5 Fluidifier les parcours des patients au moyen de dispositifs coordonnés à l'échelle du GHT 72 (cellule d'ordonnement territorial des lits), de la mise en place d'outils numériques (dossier patient informatisé Orbis) et assurer un suivi plus efficace entre les différentes structures hospitalières, la médecine de ville et le secteur médico-social.

6 Poursuivre la structuration des filières de recours avec le CHU d'Angers, en différenciant les niveaux de prise en charge selon les capacités et compétences des hôpitaux et la complexité des pathologies.

ACTIONS PHARES

- Renforcer et structurer la cellule de gestion de l'aval d'hospitalisation
- Développer les entrées directes en hospitalisation
- Renforcer les partenariats avec les structures d'HAD du territoire
- Développer les protocoles de coopération entre professionnels de santé (IPA, pharmaciens, infirmiers)
- Développer les soins ambulatoires et l'hospitalisation de jour, sur le plateau ambulatoire Plantagenêt

Consolider le lien ville-hôpital

Nous nous engageons à mieux collaborer avec la médecine de ville et les acteurs du territoire en facilitant l'accès aux expertises hospitalières et en soutenant les échanges de pratiques.

Les 4 orientations stratégiques

1 Structurer des parcours clairs d'adressage des patients de la ville vers l'hôpital, par filières de soins, pour faciliter l'orientation des patients et fluidifier les prises en charge.

2 Renforcer les liens avec les professionnels médicaux et paramédicaux libéraux du territoire, notamment via les CPTS (communautés professionnelles territoriales de santé), ainsi qu'avec les opérateurs de soins à domicile, pour améliorer le suivi des patients après leur hospitalisation.

3 Sécuriser la prise en charge à domicile, notamment médicamenteuse, en améliorant la coordination avec les pharmacies de ville, les infirmiers libéraux, et les structures d'hospitalisation à domicile.

4 Développer et rendre plus visibles les actions de formation et d'information pour les professionnels de ville,

AMBITION

Renforcer la coordination entre l'hôpital et les acteurs de santé du territoire, pour améliorer la prise en charge des patients.

pour harmoniser les pratiques à l'échelle du territoire et renforcer l'interconnaissance entre professionnels.

ACTIONS PHARES

- Poursuivre le déploiement et développement de l'usage de l'application CoHop72
- Étendre l'offre de spécialités accessibles en télé-expertise
- Développer les sessions de formation sur la gestion des pathologies chroniques, à destination des professionnels libéraux
- Renforcer la coopération avec les infirmiers libéraux (suivi des pansements et des dispositifs intravasculaires)
- Porter, via le GHT 72, un projet de portail numérique d'échanges et de partage ville-hôpital



Poursuivre le développement universitaire et scientifique

Dans le cadre de la stratégie « territoire universitaire de santé Sarthe-Anjou-Mayenne (TUS SAM) », coordonnée par son site universitaire de rattachement (CHU et Faculté de santé de l'Université d'Angers), le CH Le Mans renforce ses deux missions d'enseignement et de recherche, au bénéfice de l'ensemble des professionnels de santé et des patients du territoire sarthois.

AMBITION

Renforcer l'attractivité du territoire, y faciliter l'installation des professionnels de santé, et améliorer l'accès aux innovations médicales pour la population sarthoise.

Le CH Le Mans porte une ambition universitaire. Pour autant, il n'a pas pour dessein de se constituer en CHU, au regard du maillage universitaire existant.

Premier établissement français, hors CHU, en recherche clinique à promotion industrielle, le CH Le Mans entend conforter l'excellence de ses activités de recherche.

Les 5 orientations stratégiques

1 Pérenniser et amplifier le déploiement de la stratégie « territoire universitaire de santé Sarthe-Anjou-Mayenne (TUS SAM) », notamment par l'augmentation du nombre de postes universitaires financés dans la durée, bénéficiant directement au CH Le Mans et, plus largement, à l'ensemble des acteurs de santé en Sarthe (établissements, médecine de ville).

Cible : 2 postes seniors hospitalo-universitaires (PU-PH, MCU-PH); 8 postes seniors associés (professeurs, maîtres de conférences); 10 postes juniors (chefs de clinique assistants).

2 Renforcer l'excellence de la formation des étudiants issus des différentes filières de santé, par la diffusion généralisée, au sein des équipes, de la culture et des outils d'enseignement.



3 Maintenir l'excellence de l'activité de recherche, en renforçant les dynamiques en cours, notamment par l'usage des données massives et par la démarche qualité en recherche clinique.

4 Approfondir l'accompagnement des projets réalisé auprès des équipes médicales et paramédicales par la plateforme de recherche clinique, en individualisant le suivi en fonction des projets et de l'expérience des chercheurs.

5 Déployer la recherche médicale et paramédicale au sein du GHT de la Sarthe, en parallèle du développement des activités territoriales des praticiens du CH Le Mans, afin d'y intégrer les équipes des établissements publics sarthois et de renforcer l'équité territoriale d'accès aux innovations thérapeutiques, pour l'ensemble des Sarthois.

ACTIONS PHARES

- Nommer un coordonnateur universitaire et installer un comité de développement universitaire
- Évaluer l'impact concret de la stratégie universitaire sur les installations de professionnels de santé en Sarthe
- Étendre et pérenniser le financement des postes universitaires, en lien avec la faculté de santé et le CHU d'Angers
- Contribuer à la création du Pôle d'excellence des formations en santé, intégrant une formation d'infirmiers en pratique avancée Sarthe-Mayenne
- Mettre en œuvre un entrepôt de données de santé
- Obtenir la certification ISO 9001 de la plateforme de recherche clinique
- Intégrer la démarche « patient partenaire » dans les projets de recherche

Renforcer l'engagement dans la transition écologique

Le système de santé, responsable de 8 % des émissions de gaz à effet de serre, génère diverses pollutions, et contribue aux atteintes à la biodiversité, en particulier par l'usage des médicaments.

Les 6 orientations stratégiques

- 1 **Adopter un plan pluriannuel de transition écologique**, à partir du bilan carbone établi en 2025.
- 2 **Sensibiliser et former les professionnels hospitaliers aux enjeux écologiques**, afin qu'ils soient tous acteurs de la transition.
- 3 **Intégrer l'approche des soins écoresponsables**, conjuguée à l'approche par la pertinence des soins, afin de réduire l'impact écologique des médicaments, des dispositifs médicaux, et des actes de soins.
- 4 **Poursuivre et accentuer les actions de gestion durable des ressources** : alimentation durable, sobriété énergétique, pratiques numériques responsables, maîtrise de la ressource en eau.

AMBITION

Conscient de notre responsabilité sociétale et environnementale et des impacts pour notre territoire, nous nous engageons afin d'accélérer et d'amplifier nos actions pour la transition écologique.

- 5 **Favoriser les mobilités durables**, en encourageant les alternatives à la voiture, en particulier pour les professionnels.
- 6 **Végétaliser le site hospitalier**, afin d'améliorer le bien-être des patients, des accompagnants et des professionnels.

ACTIONS PHARES

- Diffuser une culture de la transition écologique auprès des professionnels
- Poursuivre les investissements visant à réduire les consommations énergétiques
- Intégrer l'analyse de pertinence des prescriptions
- Adopter un plan de mobilité favorisant les mobilités douces
- Entreprendre une labellisation des services de soins engagés dans la transition écologique





Nos engagements pour



Nos professionnels

Engagement n°1

Renforcer l'attractivité et fidéliser les professionnels 30

Engagement n°2

Développer les potentiels 31

Engagement n°3

Favoriser la participation des professionnels à la vie institutionnelle 32

Engagement n°4

Déployer une démarche managériale ambitieuse et innovante 34

Renforcer l'attractivité et fidéliser les professionnels

Une attention particulière est portée à la simplicité des échanges – qui fait partie de notre culture professionnelle –, à la convivialité, au bien-être au travail, et à la reconnaissance institutionnelle des efforts fournis.

AMBITION

Attirer et retenir les talents en offrant un environnement de travail motivant et des perspectives d'évolution : améliorer les conditions de travail, valoriser les compétences et permettre un équilibre « vie pro/vie perso ».

Les 5 orientations stratégiques

1 Améliorer les conditions matérielles et organisationnelles du travail quotidien, afin de prévenir les risques professionnels et de développer la qualité de vie au travail.

2 Développer des solutions, notamment en termes de gestion du temps de travail et de soutien à la parentalité, permettant aux professionnels de mieux concilier leur métier et leur vie personnelle.

3 Perfectionner les modalités de recrutement, ainsi que l'accueil des nouveaux professionnels, et faciliter leur intégration.

4 Développer les compétences et l'expérience des managers, dans le cadre du projet managérial, afin de soutenir la dynamique d'encadrement et

d'animation des équipes, propice à la qualité des relations professionnelles, à l'équité au travail, à la convivialité et à l'esprit d'équipe.

5 Donner du sens à l'activité hospitalière, valoriser l'engagement des équipes, cultiver la simplicité des relations et le sentiment d'appartenance à notre collectif.

ACTIONS PHARES

- Ouvrir une crèche hospitalière
- Ouvrir un espace collaboratif et multi-activités
- Accompagner les évolutions organisationnelles des services
- Développer la plateforme numérique d'accueil des nouveaux professionnels et de formation

Engagement n°2

Développer les potentiels

Nous nous engageons à faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle de nos équipes. Le projet social, partie intégrante du projet d'établissement, définit les principaux objectifs de cette politique.

Les 4 orientations stratégiques

- 1 **Faciliter la mobilité et les évolutions de carrière** par une politique d'accompagnement des parcours professionnels.
- 2 **Structurer l'offre de formation de l'établissement**, en soutenant la collaboration entre les différents acteurs internes (formation continue, CESU, CAP'SIM, LUTIN 72).
- 3 **Favoriser les mises en situation et la formation par simulation**, dans tous les champs professionnels, pour renforcer les compétences pratiques et la coordination entre professionnels, en intégrant les facteurs humains.
- 4 **Encourager la transmission des savoirs au sein des équipes**, en intégrant les professionnels formés dans des rôles de tutorat et de formateurs internes.

AMBITION

Porter une politique dynamique de formation continue et d'accompagnement professionnel, afin de garantir un haut niveau de compétences et des parcours de carrière attractifs.

ACTIONS PHARES

- Faciliter la mobilité interne
- Encourager la participation aux congrès et événements scientifiques
- Soutenir le développement de la formation par simulation
- Développer des sessions de formation courtes en intra-service
- Structurer l'accompagnement des professionnels en reclassement ou en restriction d'aptitudes

Favoriser la participation des professionnels à la vie institutionnelle

La dynamique d'innovation organisationnelle devra être poursuivie, constituant un levier de motivation et d'engagement des équipes. Cette implication contribuera à renforcer le lien social entre équipes et l'appartenance à notre institution.

AMBITION

Promouvoir une gouvernance participative, qui suscite l'engagement individuel et l'intelligence collective, et directive, qui fixe un cap et un cadre de travail clairs, incluant des règles de bonne collaboration.

Les 3 orientations stratégiques

1 Améliorer la communication institutionnelle et la circulation de l'information : clarifier les processus décisionnels et en assurer leur visibilité, mieux diffuser les avancées des principaux projets menés (par les services, les pôles, l'établissement) et les rendre accessibles aux professionnels.

2 Valoriser et structurer l'engagement institutionnel des professionnels : reconnaître et soutenir les engagements institutionnels et favoriser la participation pluridisciplinaire aux décisions.

3 Mettre à jour la charte de gouvernance élaborée en 2022, pour intégrer les évolutions souhaitées concernant les circuits décisionnels, la gestion des projets, et l'intéressement collectif des équipes aux résultats de l'établissement.

ACTIONS PHARES

- Élaborer et mettre en œuvre une politique d'intéressement collectif des services aux résultats de l'établissement (critères : qualité, recherche, finances...)
- Encourager la participation aux événements institutionnels
- Adapter l'organisation des réunions et des groupes de travail institutionnels, pour qu'ils soient plus accessibles aux équipes
- Organiser des réunions annuelles de service et des « flash-infos » régulièrement
- Mettre à jour la charte de gouvernance



Déployer une démarche managériale ambitieuse et innovante

Le projet managérial, partie intégrante du projet d'établissement, définit les principaux objectifs de cette politique.

Les 4 orientations stratégiques

1 Développer un management « participatif et directif » : encourager la responsabilisation des équipes, structurer les échanges entre managers et professionnels, et promouvoir la prise de décision collective, y compris par le « droit à l'erreur ».

2 Développer les actions de formation à destination des managers : mettre en place des parcours de formation adaptés, notamment pour les chefs de service, et encourager la formation conjointe en binôme managérial médico-soignant.

3 Renforcer l'accompagnement personnalisé des cadres et chefs de service, en facilitant l'accès à des dispositifs de soutien managérial (mentorat, coaching).

AMBITION

Mieux manager pour mieux soigner : promouvoir un management collaboratif et bienveillant, valorisant la complémentarité des compétences au sein de notre collectif.

4 Optimiser les outils et méthodes de gestion : intégrer des solutions numériques pour alléger les tâches administratives et faciliter l'organisation du travail des managers.

ACTIONS PHARES

- Déployer des formations spécifiques pour les binômes médico-soignants
- Pérenniser les temps d'échanges entre les responsables de pôles, la direction générale et la présidence de la CME
- Déployer de nouveaux outils numériques pour faciliter le travail de gestion des ressources humaines des managers
- Renforcer le soutien institutionnel et méthodologique aux managers dans la mise en œuvre des projets

Le projet médico-soignant est une des composantes du projet d'établissement 2025–2030 du CH Le Mans.

Une feuille de route pluriannuelle détaillée est établie et actualisée chaque année. Son suivi est réalisé par le secrétariat général et la direction de coordination des projets, en appui de la mise en œuvre réalisée sous l'égide de la direction générale, de la présidence de la CME et de la coordination générale des soins.



Établissements membres de la direction commune

CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude



Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe



Projet **managérial**

2025-2030

#CHLeMans

[-> Retour au sommaire](#)



Projet managérial 2025–2030



Sommaire

Édito	6
Contexte et enjeux	8
Élaboration	14
Nos 5 principes managériaux	16
Calendrier de pilotage	24

Pour un collectif de managers

- ☒ engagé
- ☒ accessible
- ☒ responsable
- ☒ développant la capacité
d'agir des équipes
- ☒ s'appuyant sur les compétences
individuelles et collectives

Accompagner les équipes
et les managers du CH Le Mans

Avec une grande idée de l'hôpital

L'ensemble des 4700 professionnels que compte le CH Le Mans en constitue sa première force. C'est grâce à leur engagement et à leurs compétences que notre hôpital poursuit, jour après jour, ses quatre missions au bénéfice des patients sarthois (et d'autres territoires) : soins, prévention, formation, recherche.

**“Soutenir l'action
des managers,
c'est soutenir
l'ensemble des
équipes qui
constituent notre
établissement,
et investir sur
l'avenir.”**

Parmi ces professionnels, certains occupent une fonction managériale. Qu'ils soient cadres soignants, médecins, pharmaciens, cadres administratifs, logistiques ou techniques, qu'ils exercent en proximité des équipes ou des fonctions supérieures, de pôle, ou de direction, ils partagent tous un point commun : la responsabilité de diriger et d'animer un collectif pluri-professionnel. Il leur revient la mission d'accompagner les équipes et de coordonner l'ensemble des actions individuelles vers un but commun.

Dans un environnement hospitalier contraint et évolutif, ils remplissent ainsi un rôle essentiel : permettre à chacune et à chacun de donner du sens à sa pratique professionnelle et d'exercer son plein potentiel, dans un environnement stimulant et serein.



Guillaume LAURENT
Directeur Général
Président du Directoire



Dr François GOUPIL
Président de la Commission
Médicale d'Établissement
Vice-Président du Directoire



Nathalie PROVOST
Coordonnatrice Générale des Soins

L'exercice managérial n'est pas aisé : il nécessite écoute, analyse, adaptation, proactivité, capacité à affirmer un positionnement et des orientations pour relever les défis du quotidien, ainsi que ceux de plus long terme.

Le leadership n'est pas inné : il peut s'apprendre et se développer. C'est l'un des enjeux de ce projet managérial.

Soutenir l'action des managers, c'est soutenir l'ensemble des équipes qui constituent notre établissement. C'est aussi investir sur l'avenir, en renforçant la qualité des soins, de nos organisations, et du quotidien de travail de nos professionnels, gage d'attractivité et de fidélisation.

Ce projet managérial, issu d'un travail collaboratif et d'une large consultation, a pour objectif principal de définir, de manière lisible et concrète, les principes d'un management à la fois participatif et directif que le CH Le Mans souhaite affirmer.

Il comprend une feuille de route pour les deux prochaines années dont la mise en œuvre nous permettra d'atteindre cette ambition collective.



Pourquoi un projet managérial ?

Le CH Le Mans constitue une organisation dense et complexe, s'insérant dans un environnement contraint et évolutif :

- Il mobilise une multiplicité d'acteurs internes (équipes médico-soignantes, professionnels des fonctions administratives, techniques et logistiques, partenaires sociaux) et externes (partenaires institutionnels, territoriaux, etc.)

Il comprend des lignes de gouvernance et d'influence plurielles (services, pôles, directions, instances, etc.)

Il met en œuvre des process interdépendants (réalisation des soins, qualité et gestion des risques, gestion administrative, technique et logistique, etc.) ;

- Les activités de soins présentent, par leur nature, un niveau de sensibilité et de risque élevé ;

- Les exigences de continuité et de permanence des soins confèrent à l'établissement et à ses équipes une responsabilité majeure vis-à-vis des Sarthois ;

- L'établissement est soumis à une pluralité de contraintes internes et externes, en continuelle évolution (besoins de santé, organisation territoriale, cadre réglementaire, modèle de financement, tensions RH, etc.)

L'ensemble de nos équipes, et notamment de nos managers mesure pleinement cette complexité croissante. Ce constat peut être à la fois stimulant, et source d'interrogations, pour des professionnels dont le rapport au travail et au collectif évolue, et pour lesquels les attentes en matière d'équilibre entre les rythmes professionnels et la vie personnelle changent.

“ Dans ce contexte, les enjeux de coordination, de communication, de régulation et de sens au travail, sont plus que jamais présents pour les équipes hospitalières. C'est en précisant et en développant notre dynamique et nos pratiques managériales, que nous voulons y répondre. ”

Guillaume LAURENT
Directeur Général



Partager des valeurs et un cap commun

La coordination des équipes et des actions n'a de sens qu'en poursuivant un but commun, visible et partagé.

Ce projet managérial fait donc logiquement partie intégrante du projet d'établissement du CH Le Mans 2025-2030.

Il vise à soutenir la capacité d'agir, individuelle et collective, de l'ensemble de nos professionnels, dans la construction et la mise en œuvre de nos objectifs communs pour les 5 années à venir, en cohérence avec les priorités stratégiques définies par le Directoire.

Il vient ainsi naturellement compléter les travaux déjà réalisés ou en cours de finalisation :

- La démarche *Notre ADN CH Le Mans* (identité, valeurs, etc.)
- Le projet médico-soignant
- La charte de gouvernance (process de décision et responsabilités des acteurs)
- Le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes, incluant le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles
- Le schéma directeur immobilier
- Le schéma directeur numérique

Les 3 piliers stratégiques du projet d'établissement

1

Nos engagements pour les patients

2

Nos engagements pour le territoire

3

Nos engagements pour nos professionnels

Vocation du projet managérial



Le projet managérial est un document synthétique et concret, visant à :

- **valoriser la contribution essentielle de la communauté des managers** à la stratégie et au fonctionnement de notre établissement ;
- **définir les principes de l'action managériale** que nous souhaitons collectivement promouvoir et appliquer au quotidien dans l'animation de notre collectif hospitalier ;
- **identifier les actions prioritaires à mettre en œuvre** pour soutenir l'action des managers.

Il ne constitue donc pas une liste exhaustive des bonnes pratiques de l'ensemble des fonctions de managers. Il a vocation à préciser le sens et les attendus de l'action managériale, en définissant des lignes de conduites propres à notre établissement, et en structurant une feuille de route pluriannuelle.

“ Notre projet managérial a vocation à préciser les usages attendus en matière de management, constituant ainsi un référentiel qui sera mobilisé, au quotidien, dans les pratiques individuelles et collectives.

Nathalie PROVOST
Coordonnatrice Générale des Soins



À qui s'adresse-t'il ?

- À tous les managers du CH Le Mans
- Aux aspirants et aux futurs **managers**, pour leur permettre de mûrir leur projet professionnel
- À toutes les équipes du CH Le Mans, qui peuvent s'y reporter afin de connaître les principes managériaux portés par notre hôpital

La communauté managériale du CH Le Mans



Équipes médicales

- Responsables d'unité
- Chefs de service
- Chefs de pôle



Équipes paramédicales

- Faisant fonction de cadre
- Cadres de santé
- Cadres supérieurs de santé



Équipes administratives, techniques et logistiques

- Cadres de proximité
- Cadres supérieurs
- Directeurs



Temps forts de la démarche

1

La réalisation de plusieurs "focus groupes" pour associer les professionnels n'exerçant pas de fonction managériale : professionnels médicaux, paramédicaux, administratifs, logistiques et techniques, représentants syndicaux

Une construction collective et concrète

Le projet managérial a été construit dans une démarche à la fois participative et directive, permettant de recueillir le point de vue de nos professionnels, à partir d'un cadre explicite et en s'appuyant sur des orientations structurantes définies au préalable par le Directoire.

Il a été élaboré à l'issue d'une large consultation, qui a mobilisé l'ensemble des composantes de notre communauté hospitalière.

160
professionnels
mobilisés

Toutes les fonctions
représentées

Les points de vue des équipes et des managers ont été recueillis sur :

- **les principes que nous souhaitons mobiliser**, pour un management à la fois participatif et directif, permettant l'expression de chacun au sein d'un cadre explicite et sécurisant ;
- **les dispositifs d'accompagnement et de soutien** à destination des responsables médicaux et de l'encadrement.

Cette démarche, conduite au cours du premier semestre 2024, a permis d'identifier nos points forts, ainsi que nos axes de progression, les attentes des professionnels, des responsables médicaux et des équipes d'encadrement. Elle a été structurée selon trois grands temps forts.

2

La réalisation d'un séminaire pour les responsables d'équipes, cadres et chefs de service

3

La réalisation d'un séminaire pour les trios de pôle et le comité de direction

Nos 5 principes managériaux

Pour développer la capacité d’agir
dans un cadre explicite et partagé

- 1 **Susciter et reconnaître l’engagement de tous,
dans l’intérêt du collectif et de notre hôpital**
- 2 **Promouvoir la simplicité des échanges
et des pratiques**
- 3 **Valoriser un exercice responsable**
- 4 **Permettre à chacun d’agir et de contribuer
au fonctionnement de notre hôpital**
- 5 **S’appuyer sur les compétences
et les savoir-faire des professionnels**



1

Susciter et reconnaître l'engagement de tous, dans l'intérêt du collectif et de notre hôpital



Le manager du CH Le Mans est acteur de la stratégie et du pilotage de l'établissement.

Il cherche à fédérer ses équipes autour d'un cap commun, dans une logique de proximité et de contribution au projet, plus large, de notre hôpital.

Il facilite la compréhension des enjeux de court, moyen et long termes, contribuant ainsi à donner du sens aux décisions.

Il soutient l'engagement des équipes, s'intéresse à leurs métiers respectifs et à leurs actions, valorisant le travail réalisé et leur permettant de dépasser les difficultés du quotidien.

Il permet le développement d'un sentiment d'appartenance à un collectif de proximité et à celui plus large de l'hôpital, en facilitant la communication et la connaissance des personnes. Il contribue ainsi à la cohésion d'équipe.

Dans cette démarche, il bénéficie d'un accès privilégié aux informations institutionnelles, et de temps d'échanges directs avec la gouvernance de l'établissement. Il peut ainsi exprimer son point de vue et contribuer à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement.

“ Notre responsable doit nous aider à donner du sens à ce que nous faisons et expliquer les prises de décision.

Parole de professionnel

Promouvoir la simplicité des échanges et des pratiques



Le manager du CH Le Mans exerce avec agilité et bon sens, dans une approche contributive et constructive.

Accessible pour son équipe, à l'écoute, il promeut des relations basées sur la simplicité et l'authenticité. Il communique en privilégiant des échanges directs, en proximité, chaque fois qu'il en a la possibilité.

Il s'attache prioritairement à faciliter, par ses décisions, le quotidien de travail des professionnels qu'il accompagne, de manière concrète et pragmatique. Il contribue au développement d'une culture d'amélioration continue, orientée vers la recherche de solutions.



Le cadre écoute et communique, il accepte d'entendre ce qui ne va pas même s'il n'a pas de solution immédiate.

Parole de professionnel

3

Valoriser un exercice responsable



Le manager du CH Le Mans s'attache à organiser le travail de ses équipes et à animer le collectif avec équité.

Il veille au respect des principes de base d'une communication adaptée et bienveillante, permettant la maîtrise des émotions, et contribue à la sérénité de l'environnement de travail, notamment par une organisation claire pour tous.

Il assume pleinement ses décisions en intégrant l'humilité et le droit à l'erreur, pour lui-même et ses équipes. Il permet la libre et respectueuse expression de tous, y compris les *feedback* négatifs, dans une logique constructive d'amélioration individuelle et collective.

Il fait preuve d'équité et d'exemplarité dans son positionnement et dans son comportement. Il veille à garder une posture professionnelle et respectueuse dans son exercice quotidien.

Il rappelle les missions et responsabilités respectives des membres de son équipe, à chaque fois que cela est nécessaire. Il évalue et arbitre en responsabilité.

Il bénéficie du soutien constant de l'hôpital, dans ses différentes composantes, pour accompagner les situations individuelles et collectives complexes.

Permettre à chacun d'agir et de contribuer au fonctionnement de notre hôpital



Le manager du CH Le Mans ancre son action dans une logique de subsidiarité et de mobilisation de chaque professionnel à son plein potentiel.

Il contribue à développer la capacité d'agir individuelle et collective des professionnels, en leur faisant confiance. Il leur permet ainsi d'être force de proposition dans une dynamique d'amélioration participative et continue. Il valorise la prise d'initiatives, au sein d'un cadre explicite et clair.

Dans cette démarche, il agit en transparence, permettant la libre circulation de l'information institutionnelle, dans le respect des fonctions et des responsabilités de chacun.

Il est garant et acteur d'un dialogue social dynamique et constructif avec les représentants du personnel.

5

S'appuyer sur les compétences et les savoir-faire des professionnels



Le manager du CH Le Mans valorise les compétences individuelles et collectives des professionnels et contribue à leur développement.

Il reconnaît et encourage la progression, dans le respect des parcours de chacun, dans une logique d'exigence et d'excellence.

Il mobilise une approche managériale basée sur le développement de compétences et l'analyse de pratiques individuelles et collectives.

Il s'attache à prendre du recul sur les situations et à faire preuve d'introspection, dans un objectif d'amélioration de ses pratiques managériales. Il peut s'appuyer sur ses responsables hiérarchiques pour l'y aider.

Il bénéficie d'un accompagnement institutionnel personnalisé et de formations au regard de ses besoins et de son projet professionnel.



La feuille de route

Elle se décline en plusieurs phases.

Le plan d'action de la phase 1 sera déployé sur la période 2025 - 2026.



Suivi de la feuille de route

- Pilotage de la démarche par la direction générale
- Responsabilisation des pilotes d'actions sur l'engagement des travaux, la définition et le suivi d'indicateurs (production documentaire, nombre de formations réalisées, etc.)

Modalités de suivi et d'évaluation

Chacune des actions présentées est confiée à un pilote, qui aura la responsabilité de s'assurer de l'effectivité de sa mise en œuvre, et de coordonner l'ensemble des acteurs y concourant, selon le calendrier prévisionnel présenté ci-après.

Les pilotes seront réunis trimestriellement par le directeur général adjoint, dans le cadre d'un « comité du projet managérial » afin de faire le point sur l'avancée de la démarche.

La mise en œuvre du projet managérial fera l'objet d'un suivi annuel de la feuille de route par :

- le directoire ;
- le comité social d'établissement ;
- la commission médicale d'établissement ;
- la commission des soins infirmiers, de rééducation et médicotechniques ;

Un séminaire sera organisé chaque année pour l'ensemble des managers de l'hôpital (cf. action n°21). Il permettra notamment de réaliser un bilan et une actualisation du projet managérial.



Séminaire managérial annuel, permettant d'établir un bilan et une actualisation. Ensemble des managers médicaux, soignants, administratifs, techniques, logistiques



Bilan annuel du projet managérial devant les instances de gouvernance de l'établissement



*Le projet managérial est une des composantes
du projet d'établissement 2025–2030 du CH Le Mans.*

*Une feuille de route pluriannuelle détaillée est établie. Sa mise en œuvre est
assurée sous la supervision de la direction générale, en concertation avec le
comité du projet managérial et avec l'appui de la présidence de la CME.*



Établissements membres de la direction commune

CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude



Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe



Projet **social**

2025-2030

#CHLeMans

[-> Retour au sommaire](#)



Sommaire

Enjeux et méthode 4

5 axes stratégiques..... 6

- Renforcer l'attractivité
et fidéliser les professionnels 8
- Développer les potentiels par
la formation et l'évolution
professionnelle 10
- Favoriser la participation
des professionnels à la vie
institutionnelle 12
- Soutenir les collectifs pluri-
professionnels par une démarche
managériale ambitieuse
et innovante 14
- Prévenir les risques professionnels
et contribuer à la qualité
des conditions de travail 16

Politique Fidélisation et attractivité

Cette démarche participative, déployée depuis 2022 à l'issue de la crise sanitaire Covid, s'est traduite par une réduction significative du nombre de postes vacants depuis 2024.

Cette politique a précédé et inspiré ce nouveau projet social, qui en est prolongement.

Fédérer nos professionnels

Pour maintenir un collectif soudé et compétent

Le projet social fait partie intégrante du projet d'établissement 2025–2030 du CH Le Mans. Il s'inscrit dans le prolongement direct des orientations stratégiques inscrites au projet médico-soignant du Projet d'établissement, et notamment de son axe n°3 « nos engagements pour nos professionnels ». Il présente les objectifs généraux de la politique sociale de l'établissement, ainsi que les mesures qui en permettront la réalisation.

Ce projet social se veut fédérateur, autour d'une politique ambitieuse et réaliste qui vise à soutenir le développement des professionnels qui y exercent.

Enjeux et méthode

Construit dans un contexte post-crise marqué par des tensions persistantes et une évolution du rapport au travail, le projet social répond aux enjeux d'attractivité, de fidélisation et de d'amélioration de la qualité des conditions de travail. Il s'appuie sur une politique de ressources humaines renouvelée, un dialogue social renforcé et une volonté affirmée de soutenir durablement les parcours et les collectifs professionnels.

“Maintenir une bonne cohésion d’équipe par la bienveillance, un projet de service formalisé et partagé, un management participatif sont des gages de réussite pour répondre au mieux aux besoins des patients, résidents, des familles, des bénévoles et de l’ensemble des professionnels.

Témoignage
d'une cadre de santé

MÉTHODE

Nous avons déployé une démarche de construction collective avec les professionnels et leurs représentants. Les échanges ont été enrichis par des ateliers thématiques :

- Analyse des données de l'enquête « entrées – sorties », pour comprendre les attentes des nouveaux arrivants et de ceux qui quittent l'établissement
- Étude comparative des projets sociaux d'autres établissements de taille variable
- Exploitation des verbatim issus du projet médico-soignant
- Analyse d'articles de presse sélectionnés pour leur thématique en rapport avec les évolutions du monde du travail dans sa globalité.



Enjeux

Notre projet social vise à répondre de manière structurée aux constats établis, en affirmant sa responsabilité sociale en tant qu'employeur public :

1 Lutter contre toute forme de discrimination en proposant un cadre de travail juste, équitable et inclusif, **s'engager pour l'égalité professionnelle** et **investir dans la transition écologique**.

2 Instaurer une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, visant le maintien en santé, la sécurité, le bien-être des professionnels et la baisse de l'absentéisme.

3 Développer l'employabilité à travers l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances permettant de **sécuriser les parcours professionnels individuels et d'en limiter les ruptures**. L'accompagnement des secondes parties de carrière fait partie intégrante de cette politique.

4 Rendre attractif notre établissement et fidéliser les professionnels qui choisissent d'y exercer, notamment à travers le **développement des compétences individuelles et collectives**, mais aussi le **soutien à un collectif de travail pluri-professionnel fort**. Cela doit nous conduire à bâtir et mettre en œuvre une politique de ressources humaines modernisée, lisible, juste et porteuse de sens, au bénéfice d'équipes stables, formées et engagées.

5 Favoriser la co-construction et le dialogue interne, à travers l'expression et la participation directe des professionnels ou bien le travail avec leurs représentants élus, permettant de développer le **pouvoir d'agir de chacun**, de manière respectueuse, engagée, constructive.



5 axes stratégiques

- 1 **Renforcer l'attractivité et fidéliser** les professionnels (p.8)
 - 2 **Développer les potentiels** par la formation et l'évolution professionnelle (p.10)
 - 3 **Favoriser la participation** des professionnels à la vie institutionnelle (p.12)
 - 4 **Soutenir les collectifs** pluri professionnels par une démarche managériale ambitieuse et innovante (p.14)
 - 5 **Prévenir les risques professionnels** et contribuer à la **qualité des conditions de travail** (p.16)
- 



Renforcer l'attractivité et fidéliser les professionnels

Nous déployons une politique d'attractivité et de fidélisation structurée, s'appuyant sur une stratégie de gestion des ressources humaines lisible, juste, moderne et bâtie sur les contributions des professionnels.

1 Mieux recruter

- **Ouvrir une crèche hospitalière** permettant aux professionnels du CH Le Mans d'identifier des solutions de garde d'enfants et faciliter ainsi la coordination des temps professionnel et personnel. Ce projet est intégré au schéma directeur immobilier.

- **Perfectionner et fluidifier le processus de recrutement**, pour garantir une entrée attractive dans l'établissement : simulation de salaire, informations transparentes sur l'accès à l'emploi.

- **Retravailler le processus d'intégration des professionnels**, sur la base d'un livret revu et simplifié, **réintroduire un temps institutionnel d'intégration** sous un format ludique, simple et participatif.

- **Soutenir la mise en œuvre d'un parcours d'intégration au sein de chaque pôle ou direction**, pour accompagner les professionnels au plus près de leur terrain d'exercice.

- **Renforcer les dispositifs d'accueil et d'accompagnement spécifiques aux professionnels ayant un diplôme hors union européenne.**

2 S'appuyer sur l'avis des professionnels

- **Poursuivre la démarche de fidélisation et d'attractivité**, en s'appuyant sur des « **ambassadeurs** » issus de diverses filières et métiers de l'hôpital, pour alimenter et co-construire, dans la durée, la stratégie de fidélisation et d'attractivité, en prise directe avec les attentes des professionnels.

- **Interroger l'ensemble des nouveaux recruté(e)s** après leur arrivée et questionner l'ensemble des **professionnels quittant l'établissement**, pour alimenter la stratégie de pilotage et de gestion des ressources humaines médicales et non médicales

3 Moderniser la gestion RH

- **Dématérialiser les bulletins de salaire** et développer un coffre-fort électronique, pour faciliter les démarches administratives des professionnels (schéma directeur numérique).
- **Engager la réflexion sur un « portail professionnel » dématérialisé** permettant de simplifier les démarches administratives (schéma directeur numérique).
- **Informier et communiquer sur les droits et obligations** des agents publics pour renforcer l'identification au service public hospitalier.
- **Favoriser la connaissance par les professionnels médicaux de leurs statuts et de leurs spécificités.**

4 Transmettre au mieux

- **Évaluer et poursuivre le dispositif d'appui à la réussite en stage (DARS)**, pour renforcer l'accompagnement des étudiants en stage dans les filières soins, rééducation et médicotechnique.
- **Rénover et renforcer la politique d'apprentissage**, en diversifiant les terrains d'accueil pour anticiper les besoins de recrutement et accroître la visibilité des métiers hospitaliers.
- **Former les tuteurs et maîtres d'apprentissage** aux spécificités de leur fonction.
- **Développer le dispositif de parrainage des nouveaux praticiens**



5 Communiquer et valoriser

- **Poursuivre la politique ambitieuse de marque employeur**, lancée en 2023, s'appuyant notamment sur un nouveau site employeur et les réseaux sociaux, en réfléchissant à son extension au territoire, à l'échelle des Hôpitaux de Sarthe.
- **Poursuivre les événements RH**, visant à valoriser les professionnels et leur engagement, notamment à travers la cérémonie des médailles, celle des retraités, la soirée des nouveaux praticiens, le spectacle de Noël et la journée des familles.



Développer les potentiels

par la formation et l'évolution professionnelle

Le développement des compétences tout au long de la carrière constitue une force de notre établissement, à consolider pour nous permettre collectivement de répondre à nos défis en matière de soins, de prévention, de recherche et de formation.

1 Consolider l'expertise et innover

- **Favoriser l'expertise et l'innovation dans tous les champs**, notamment à travers le développement des protocoles de coopération, le soutien à la pratique avancée, la consolidation de la recherche paramédicale et l'implication des professionnels dans la recherche médicale.
- **Poursuivre une politique d'études promotionnelles ambitieuse et pérenne**, qui permette individuellement des parcours dynamiques et collectivement de répondre aux besoins de santé et à l'évolution des pratiques.
- **Former nos professionnels aux avantages et risques de l'intelligence artificielle (IA)**, dans leur exercice au quotidien pour en garantir une utilisation juste et sécurisée.

2 Permettre à chacun d'exprimer son potentiel

- **Identifier, former et accompagner les formateurs internes** au bénéfice de la transmission des compétences entre pairs.
- **Améliorer la lisibilité des dispositifs de formation**, à l'intention de l'ensemble des professionnels, avec une attention particulière pour les professionnels de nuit et les agents ayant un faible niveau de qualification.
- **Mettre en œuvre des formations socles** sur des compétences-clés, pour soutenir l'employabilité des professionnels et former sur la citoyenneté ou le numérique, par exemple.
- **Développer les nouvelles modalités de formation** par la simulation, en développant le champ d'expertise du Cap'SIM et en s'appuyant sur la plateforme de formation et d'intégration pour le e-learning.



- **Renforcer l'offre de formations collectives**, le cas échéant, à l'échelle des Hôpitaux de Sarthe, pour le personnel médical.

3 Évoluer par la mobilité

- **Rendre plus lisible et accessible la politique de mobilité interne**, en la dématérialisant et en réévaluant les critères, tout en engageant une réflexion sur une mobilité institutionnelle à l'échelle des Hôpitaux de Sarthe.
- **Soutenir l'engagement des professionnels qui le souhaitent dans l'exercice territorial**, au sein du groupement hospitalier de territoire de la Sarthe (GHT 72), en accompagnement

“ Je tiens à mettre en lumière les opportunités qu'offre l'hôpital en termes de formations, d'opportunités d'évolution, de diversité des spécialités permettant presque d'exercer un nouveau métier à chaque changement de service.

Témoignage d'une infirmière

de la constitution d'équipes territoriales spécialisées dans certains domaines (fonctions médico-soignantes ou fonctions supports).
Exemples : équipe mobile de gériatrie territoriale, équipes paramédicales mobiles d'urgences (EPMU).



Favoriser la participation des professionnels à la vie institutionnelle

Afin de renforcer la cohésion institutionnelle, de développer la capacité d'agir de chacun et de répondre au besoin de sens, nous favorisons l'engagement des professionnels par le développement d'un dialogue social structuré, la promotion de leur participation active, ainsi qu'une communication claire et transparente.

1 Encourager la participation et l'expression

- **Systématiser la mise en œuvre de groupes de travail participatifs**, pour les projets de réorganisation au sein des services, en proposant une méthode institutionnelle sur laquelle les cadres et chefs de service pourront s'appuyer.

- **Encourager**, dans tous les services, la **mise en œuvre d'espaces de dialogue sur le travail** (EDT) ou autres espaces d'échanges au sein des collectifs pluri-professionnels (réunions de service, staffs médico-soignants...).

- **Développer**, dans l'ensemble des champs thématiques, dès lors que cela est pertinent, et afin d'éclairer au préalable les décisions institutionnelles, la **consultation directe des professionnels**, à travers des questionnaires et/ou entretiens.

2 Favoriser le dialogue social

- **Mener une politique de dialogue social ambitieuse**, déclinée chaque année dans un **agenda social**, au regard du présent projet social, et s'appuyant autant que possible sur la négociation collective.

- **Sécuriser l'exercice et les parcours syndicaux**, tout en communiquant sur le dialogue social, en déclinaison du protocole syndical adopté en octobre 2024.



3 Communiquer et donner du sens

- **Mettre en œuvre un dispositif de communication structuré, dont une newsletter à orientation RH**, à destination de tous les professionnels (incluant une version dédiée aux personnels médicaux, dont la gestion statutaire est spécifique), visant les objectifs de simplicité, d'attractivité et de renforcement du sentiment d'attachement au CH Le Mans.
- **Communiquer et diffuser largement le projet d'établissement**, ainsi que les actualités et la vie de l'institution.
- **Impliquer les professionnels dans la démarche de transition écologique**, afin de répondre à l'aspiration de trouver du sens dans leur engagement quotidien.

“ Les agents sont motivés pour s'investir sur des projets. Il faut pouvoir les inclure aux groupes de travail et pas uniquement l'encadrement. L'investissement a du sens si ces groupes ont un impact sur les décisions prises.

Témoignage d'une sage-femme



Soutenir les collectifs

pluri professionnels par une démarche managériale ambitieuse et innovante

Le projet social et le projet managérial visent tous deux à développer une démarche managériale ambitieuse, qui favorise le développement des compétences et la collaboration entre professionnels.

1 Décloisonner les services et les métiers

- **Instaurer une « journée annuelle des familles »**, pour faire découvrir et valoriser l'hôpital et ses métiers, en donnant l'opportunité aux hospitaliers de montrer leur lieu de travail à leur entourage, sur un format ludique, dynamique et collectif.
- **Encourager les stages par comparaison et les immersions** au sein des services, dans le cadre de la refonte de la politique de mobilité interne.
- **Pour les professionnels médicaux, soutenir l'organisation de journées « vis ma vie » entre services**, pour renforcer l'interconnaissance.

2 Redonner du temps aux managers

- **Renforcer le soutien institutionnel à la gestion des situations individuelles complexes** par les managers.

- **Engager l'établissement dans le changement de son logiciel de gestion du temps de travail** au profit d'un outil simple, agile et facile à utiliser (schéma directeur numérique)
- **Partager les bonnes pratiques en matière d'organisation de réunions et d'usage des courriels** afin de préserver le temps de chacun auprès des équipes.

[...] davantage de proximité pour mieux connaître les interlocuteurs, leurs besoins et leurs difficultés. Il faut maintenir un esprit de convivialité, créer des opportunités de se fréquenter différemment.

Témoignage d'un cadre de santé



3 Renforcer les compétences managériales

- **Construire et proposer des parcours de formation continue**, au bénéfice des managers en incluant des éléments communs à toutes les filières ainsi que les éléments spécifiques le cas échéant.
- **Développer les formations collectives** – dont la formation du binôme cadre et chef de service – pour faciliter les synergies au sein de la communauté managériale.
- **Investir la formation par simulation** pour former les managers aux exercices spécifiques à leurs fonctions, notamment conduite d'entretiens complexes, conduite de réunion et gestion de conflit.

- **Poursuivre le déploiement des entretiens professionnels annuels** pour les professionnels médicaux, et la formation des chefs de service et de pôle.

4 Consolider les collectifs

- **Réinstaurer les réunions de service et réunions d'équipes**, lorsqu'elles n'existent pas déjà, pour améliorer la compréhension par chacun des enjeux et décisions institutionnels, favoriser l'expression de chaque professionnel et développer ainsi le sentiment d'appartenance.
- **Définir et mettre en œuvre un dispositif de conciliation interne**, pour améliorer la prévention et la gestion des conflits interpersonnels.



Prévenir les risques professionnels et contribuer à la qualité des conditions de travail

Nous menons une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, pour contribuer à une stratégie coordonnée visant à garantir la sécurité, la santé et le bien-être de nos professionnels, comme nous le faisons chaque jour pour nos patients et résidents.

1 Être intransigeant contre les discriminations et ambitieux pour l'égalité

- **Adopter un nouveau plan d'égalité professionnelle**, favorisant l'égalité, mais aussi la lutte contre toute forme de discrimination professionnelle, en s'opposant aux stéréotypes et propos ou pratiques sexistes du quotidien.
- **Renforcer l'accompagnement à la parentalité** par l'ouverture d'une crèche, et favoriser le maintien dans l'emploi des femmes enceintes par la mise en œuvre d'un suivi et de moyens renforcés.

2 Améliorer les conditions de travail

- **Évaluer les réorganisations**, notamment d'amplitudes horaires, mises en œuvre au sein des services, selon une méthode institutionnelle participative élaborée avec la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) et le service de prévention et de santé au travail.
- **Engager un plan d'action contre les violences subies par les hospitaliers** dans leur exercice professionnel par les patients, accompagnants ou visiteurs, en déclinaison du plan d'action interministériel de 2023.
- **Évaluer et, le cas échéant, faire évoluer la politique de télétravail**, en s'appuyant sur le retour des professionnels et du service de prévention et de santé au travail.



- **Permettre la coordination entre la politique d'équipement du CH Le Mans et sa stratégie en matière de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail, en soutenant l'acquisition d'équipements susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) et en mettant en œuvre le contrat local d'amélioration des conditions de travail (CLACT).

- **Favoriser la mise en œuvre d'organisations de travail** permettant de mieux partager la pénibilité inhérente à l'activité hospitalière (postes partagés entre consultations et hospitalisation, par exemple).

3 Accompagner au mieux les ruptures

- **Mettre en place une cellule d'accompagnement des parcours**, pour accompagner les professionnels, informer et soutenir les managers et disposer d'expertises croisées, pour les agents en situation d'arrêt long ou perlé, de restriction d'aptitude, de difficultés de compétences, ou encore de réorganisation de leur secteur d'affectation.

- **Affiner la politique d'accompagnement du handicap**, en engageant une réflexion sur la mise en œuvre d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées

dans la fonction publique (FIPHP), et évaluer d'autres actions, à l'instar d'une inscription dans le DuoDay.

4 Prévenir les risques et améliorer la santé

- **Donner un nouvel élan à la politique de prévention des risques professionnels** du CH Le Mans, en s'appuyant sur une cellule pluri-professionnelle coordonnée par la direction des professionnels, en lien étroit avec le service de prévention et de santé au travail et en renforçant le rôle et l'expertise de la F3SCT.

- **Affirmer et informer sur le droit à la déconnexion**, à travers la pose régulière des congés, mais aussi la déconnexion des outils numériques liés à l'exercice professionnel.

- **Renforcer le dispositif de signalement et de traitement de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels** entre professionnels, notamment par la communication sur son existence et sur les modalités de saisine.



- **Développer des actions de prévention pour améliorer l'état de santé physique et psychique des professionnels**, notamment des actions de prévention en matière de santé publique, développement de la pratique du sport, communication sur la santé mentale au travail, lutte contre les addictions...

- **Élaborer un plan de mobilité employeur**, visant notamment à valoriser les transports à faible émission de gaz à effet de serre et/ou avec un impact positif sur la santé, en particulier la marche et le vélo.

- **Engager la végétalisation du site**, dans le cadre du schéma directeur immobilier et plan de végétalisation, afin d'apporter un bien-être accru pour tous les usagers du site, notamment les professionnels.

Le projet social est une des composantes du projet d'établissement 2025-2030 du CH Le Mans.

Une feuille de route pluriannuelle détaillée est établie et actualisée chaque année. Sa mise en œuvre est assurée par la direction des professionnels, la direction des soins et la direction des équipes médicales, sous la supervision de la direction générale avec l'appui de la présidence de la CME.



Établissements membres de la direction commune
CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude



Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe



Schéma directeur immobilier & plan de végétalisation

2025-2035

#CHLeMans

[-> Retour au sommaire](#)



Sommaire

Enjeux et méthode 4

4 axes structurants 7

- **Projet « Coeur de Sarthe » 8**
- **Modernisation et réorganisation 10**
- **Fidélisation et attractivité 14**
- **Végétalisation 16**

Planification prévisionnelle ... 18

Schéma directeur immobilier 2013–2023

Le précédent
SDI prévoyait la
**modernisation de
l'établissement en
3 séquences :**

1 | Accueil
sur le site et
regroupement
des services
ambulatoires
et hospitaliers
(bâtiments
Plantagenêt et
Madeleine Brès)

2 | Transfert
de l'internat et
regroupement
des fonctions
médico-techniques

3 | Modernisation
des laboratoires,
de la pharmacie
et des fonctions
logistiques

Une dynamique d'évolution structurante

Pour répondre aux enjeux de santé du territoire

Notre ambition pour les 10 ans à venir (et au delà !)
est de poursuivre la modernisation de notre établisse-
ment en réponse aux besoins de santé de la popu-
lation sarthoise, en intégrant de nouveaux enjeux, dans
le respect d'une trajectoire financière responsable et
durable.

Nous sommes l'établissement de proximité pour les
habitants de l'agglomération du Mans mais aussi de
référence pour les 600 000 habitants de la Sarthe.
Notre Schéma directeur immobilier (SDI) vient donc
soutenir les évolutions de l'offre de soins pour la po-
pulation sarthoise dans son ensemble, dans une
logique territoriale toujours plus marquée.

Le SDI 2025–2035 vise à poursuivre la structuration
bâtiminaire et l'aménagement de notre hôpital dans
la continuité des précédents SDI. Il s'inscrit dans les
orientations stratégiques du projet d'établissement
2025–2030, dont il est une partie intégrante.

Les projets répondent aux trois axes stratégiques du
projet d'établissement : patients (amélioration de l'offre
de soins et des conditions d'accueil), territoire (pôle
de référence territoriale, transition écologique) et pro-
fessionnels (amélioration des conditions de travail et
fidélisation-attractivité).

Enjeux et méthode

Le schéma directeur immobilier (SDI), définit une cible globale et une **trajectoire pluriannuelle cohérente** pour **la gestion et l'évolution du patrimoine immobilier** de l'hôpital. Il constitue à la fois un **outil de dialogue, de pilotage et d'arbitrage** pour l'ensemble des acteurs qui l'utilisent ou l'exploitent sur la période déterminée. Il présente les opérations majeures et structurantes à venir, sans pour autant constituer une liste exhaustive des projets et réalisations.

Le SDI doit faire l'objet d'un **suivi tout au long de son exécution**. La **stratégie doit être adaptée au gré des opportunités et des contraintes nouvelles** qui peuvent survenir en cours d'exécution. Il ne s'agit pas d'un outil figé dans le temps, d'une obligation de réalisation ou d'une garantie de mise en œuvre.

Cette vision ambitieuse pour l'avenir reste conditionnée à la capacité de financement de l'établissement.

“ Notre site hospitalier est dense, minéral. Le végétal doit y prendre une place importante pour apaiser le site et apporter du bien-être aux patients, visiteurs et professionnels.

Guillaume LAURENT
Directeur général

MÉTHODE

L'élaboration du SDI s'est appuyée sur une démarche logique :

- Un diagnostic **multidimensionnel** du parc immobilier actuel, ainsi que des **ressources humaines et financières** consacrées à l'immobilier.
- Une **stratégie** tenant compte des **besoins des patients, des métiers hospitaliers, des exigences réglementaires** et de l'adaptation au **changement climatique**.

Les enjeux et défis

- **Responsabilité territoriale**

Nécessité de maintenir une offre de soins de qualité, en dépit du contexte de sous-densité médicale qui touche le territoire, et concerne tant la médecine de ville (97^{ème} département en densité de médecins généralistes) que les autres structures hospitalières, publiques et privées, de taille plus réduite.

- **Optimisation des ressources**

Au regard du contexte national et local, optimisation des ressources humaines et matérielles, avec une approche mutualisée et complémentaire des équipes permettant une amélioration continue des pratiques, tout en maintenant une dynamique de fidélisation et d'attractivité.

- **Résilience face aux crises sanitaires**

L'adaptabilité des locaux et des organisations aux situations sanitaires exceptionnelles, amenées à se répéter au regard des tensions sur le système de santé et de la récurrence accrue de maladies infectieuses émergentes, en lien notamment avec les dérèglements climatiques.

- **Transition écologique**

L'implication concrète dans la transition écologique, visant notamment la sobriété énergétique et la végétalisation du site.

L'AMBITION

Structurer le site du Mans autour de deux pôles :

UN PÔLE NORD

Consacré aux soins aigus et aux parcours d'urgences et activités non programmées.

UN PÔLE SUD

Regroupant les activités programmées, notamment ambulatoires.





Foyoteulle

Nous sommes
à votre disposition

Guichet 1

Guichet 2

Guichet 3

Guichet 4

Guichet 5

Guichet 6

ADMISSIONS

F227
Guichet n° 6

4 axes structurants

1

Projet « Coeur de Sarthe »

Moderniser et regrouper les activités de soins aigus au sein d'une nouvelle infrastructure en réponse aux enjeux de santé du territoire. (p. 8)

2

Modernisation et réorganisation

Fluidifier les organisations et proposer des locaux rénovés, adaptés aux besoins et contraintes quotidiennes des services pour une prise en charge optimale des patients. (p. 10)

3

Fidélisation & attractivité

Poursuivre le déploiement du plan de fidélisation et d'attractivité de l'établissement, visant notamment à offrir un cadre de vie et de travail épanouissant et attractif. (p. 14)

4

Végétalisation

Améliorer le bien-être des patients, professionnels et visiteurs en végétalisant le site, en cohérence avec notre démarche de transition écologique. (p. 16)



« Coeur de Sarthe »

Le projet de Centre opératoire, d'urgences et de réanimation (Coeur) vise à moderniser et regrouper les activités de soins aigus (« cœur chaud » de l'hôpital) au sein d'une infrastructure de pointe, conçue pour **fluidifier les parcours patients, renforcer la synergie entre les équipes et améliorer la qualité des soins.**



Construction d'un bâtiment de près de 22 000 m²

Regroupant les **activités adultes de chirurgie, anesthésie, endoscopie, stérilisation, urgences, réanimation, soins intensifs, imagerie d'urgence, SAMU-SAS et SMUR.**



Date d'ouverture
2030

Restructuration du bâtiment Monet sur 1 870 m²

Consacré à la **chirurgie ambulatoire.**



Date d'ouverture
2031



Budget global
<150 M€

Subventions

Plan Ségur Investissement
Le Mans Métropole

LES AMBITIONS

- Une organisation et des parcours patients fluidifiés
- Des infrastructures modernes et innovantes
- Des conditions de travail optimisées



Emplacement « Coeur de Sarthe »



Libération des locaux



Les enjeux

- **Un accès simplifié aux activités d'urgences, non-programmées** et programmées de chirurgie conventionnelle, regroupées au sein d'un même bâtiment permettant leur **inter-connexion** et la mise en place d'un véritable « axe rouge » : urgences, imagerie non programmée, bloc opératoire, lits de soins critiques ;

- **Une augmentation capacitaire** et une **évolutivité des locaux** des services, nécessaires pour absorber la hausse d'activité constatée depuis plusieurs années et projetée à l'avenir.

Ces aménagements répondront aux besoins croissants du territoire tout en s'inscrivant dans une démarche durable, alignée avec les enjeux environnementaux et énergétiques actuels.



Modernisation et réorganisation

Fluidifier les organisations et proposer des locaux rénovés, adaptés aux besoins et contraintes quotidiennes des services pour une prise en charge optimale de nos patients.

SAMU 72 – SAS

Construction d'une extension et réhabilitation des locaux existants pour permettre notamment le développement du service d'accès aux soins (SAS) et améliorer les conditions de travail des professionnels.

Les locaux étant actuellement saturés, cette extension est indispensable dans l'attente de l'achèvement du projet « Coeur de Sarthe » en 2031.



Date d'ouverture

2^{ème} semestre 2026



Budget global

< 2 M€

Subventions

Agence Régionale de Santé – Le Mans Métropole

Santé publique et service social

Relocalisation partielle des activités du pôle santé publique dans les bâtiments Fontenoy (6^{ème} étage) et Widal.

L'objectif est de créer une synergie entre les différents services et d'améliorer le parcours des patients concernés.



Date d'ouverture

2^{ème} semestre 2025



Budget global

< 1 M€



Nouveaux emplacements

Pédiatrie

Restructuration du rez-de-chaussée du bâtiment Saint-Exupéry pour regrouper et réorganiser l'activité somatique et médico-psycho-sociale du service sur un plateau unique afin de :

- améliorer la qualité de prise en charge et les conditions de surveillance des patients
- s'adapter à la saisonnalité de l'activité (épidémies hivernales)
- proposer des standards hôteliers adaptés



Date d'ouverture
2^{ème} semestre 2027



Budget global
< 5 M€

Subventions

Le Mans Métropole



Nouveaux emplacements

Projets en cours d'étude

Consultations ORL et chirurgie maxillo-faciale

Installation des consultations d'ORL et de chirurgie maxillo-faciale dans le bâtiment Monet, au sein d'un secteur rénové.

L'objectif est de simplifier les parcours patients, grâce à une proximité avec les consultations du bâtiment Plantagenêt et les activités de chirurgie et blocs opératoires du futur projet « Coeur de Sarthe ».



Date d'ouverture
2^{ème} semestre 2026



Budget global
< 1M€

Laboratoires

Transition écologique

Restructuration, rénovation, et isolation thermique des laboratoires, dans le but de synchroniser le renouvellement des équipements (chaîne du laboratoire à réponse rapide) avec la modernisation du bâtiment.



Statut
étude en cours



Budget envisagé
5 à 10 M€

Subventions

Le Mans Métropole

Gérontologie

L'ambition est de définir un projet de gérontologie pour les personnes de plus de 75 ans, en proposant une offre de soins pertinente, graduée, complète, dans une approche décroisée ville-hôpital.

Ce projet inclura le regroupement d'un capacitaire d'EHPAD sur le site de Charles Drouet à Allonnes et la définition d'un projet médico-social intégrant les projections de capacitaire, typologies d'activité et modernisation organisationnelle et architecturale.



Statut
étude en cours



Budget envisagé
> 20 M€

Logistique

Le schéma directeur logistique est en cours d'élaboration. Il devra inclure les études de modernisation des infrastructures logistiques, ainsi que la dimension territoriale de la fonction logistique.



Statut
étude en cours



Budget envisagé
> 20 M€

3

Fidélisation et attractivité

Depuis la sortie de crise sanitaire et RH récente, nous déployons un plan de fidélisation et d'attractivité, visant notamment à **offrir un cadre de vie et de travail épanouissant et attractif pour nos professionnels.**

Campus des internes

Le projet de campus des internes a démarré avec l'ouverture, en 2023, d'un bâtiment de 110 logements, *La Ruche*, à l'entrée du site.

1 Création d'un nouveau lieu de vie pour les internes, au sein du bâtiment Bretonneau, en vue de la démolition de l'internat actuel (situé sur l'emplacement du projet « Coeur de Sarthe »), incluant un nouvel espace de restauration et de convivialité.

2 Construction d'un nouveau bâtiment d'hébergement, de 75 logements, incluant local à vélos et laverie.



Date d'ouverture

1 2^{ème} sem. 2026

2 1^{er} sem. 2027



Budget global

< 10 M€

Subventions

Le Mans Métropole – Département de la Sarthe

Espace collaboratif

Création d'un espace modulaire institutionnel, à vocation événementielle, sportive et collaborative, par la rénovation thermique et esthétique de la salle des fêtes et de la salle des commissions et instances.



Date d'ouverture

2^{ème} semestre 2025

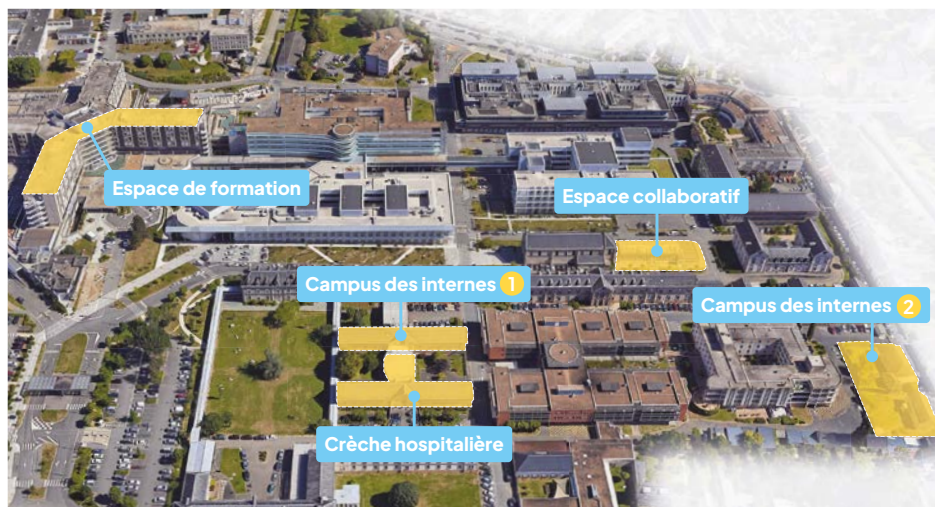


Budget global

< 2 M€

Subventions

Le Mans Métropole



Crèche hospitalière

Création d'une crèche hospitalière de 59 berceaux, incluant un jardin, au sein du bâtiment Broca. Cette crèche proposera des horaires et des conditions d'accueil adaptées aux professionnels parents travaillant au sein de l'hôpital.



Date d'ouverture
2^{ème} semestre 2026



Budget global
< 2 M€

Subventions

Le Mans Métropole – Caisse d'Allocations Familiales de la Sarthe

Espace de formation

Regroupement des activités de formation actuellement dispersées, au niveau 6 du bâtiment Fontenoy, afin de renforcer les synergies entre les services : formation continue, apprentissage et simulation (CAP'SIM), soins d'urgences (CESU), hygiène (Lutin / EHLS).



Date d'ouverture
2^{ème} semestre 2026



Budget global
< 1 M€

4

Végétalisation

 Transition écologique

Nous sommes l'établissement de soins principal en Sarthe, accueillant chaque jour des centaines de patients et des équipes particulièrement engagées, sur un site actuellement très dense et minéral. Dans ce contexte, il est impératif de **repenser l'aménagement des espaces hospitaliers pour améliorer le bien-être** de nos patients et de nos professionnels.

Dans cette démarche d'amélioration du cadre hospitalier, la végétalisation des espaces joue un rôle fondamental, notamment sur la **réduction du stress et de l'anxiété**, documentée dans des études scientifiques.

En favorisant la présence d'espaces paysagers bien conçus, notre hôpital pourra offrir des pauses ressourçantes, réduire la charge mentale des équipes et instaurer une atmosphère propice au bien-être général.



Statut

étude en cours

5 opérations à prioriser (voir plan)

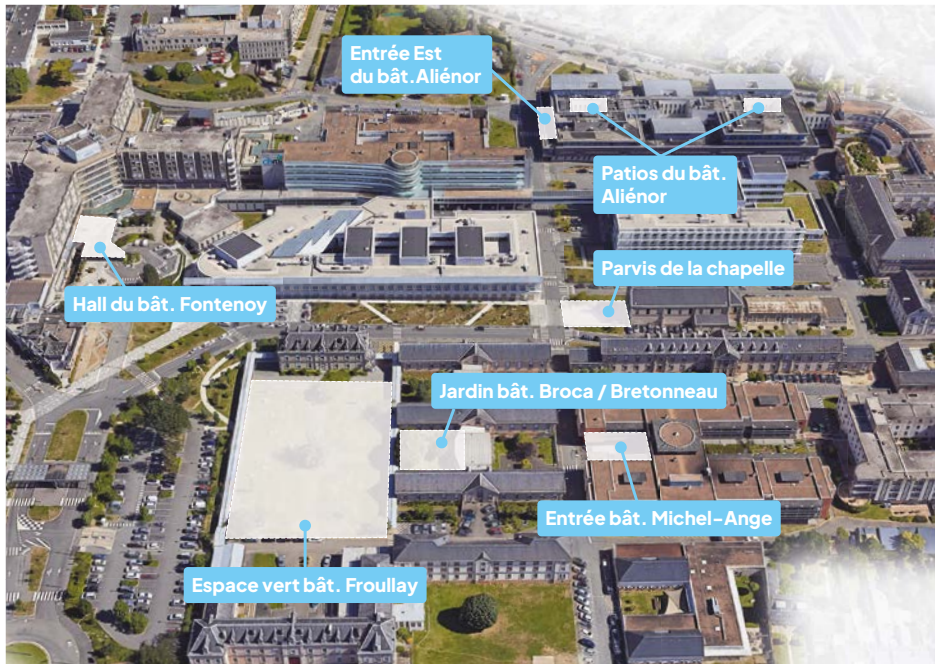


Budget envisagé

< 5 M€ (pluriannuel)

LES AMBITIONS

- Apaiser le site pour le bien-être des patients, visiteurs et professionnels.
- Rafraîchir les zones urbanisées pour s'adapter aux changements climatiques
- Préserver la biodiversité et la qualité de l'air
- Désimperméabiliser les surfaces pour la captation de l'eau de pluie
- Contribuer à la captation de carbone
- Favoriser les mobilités douces



Projets en cours d'étude

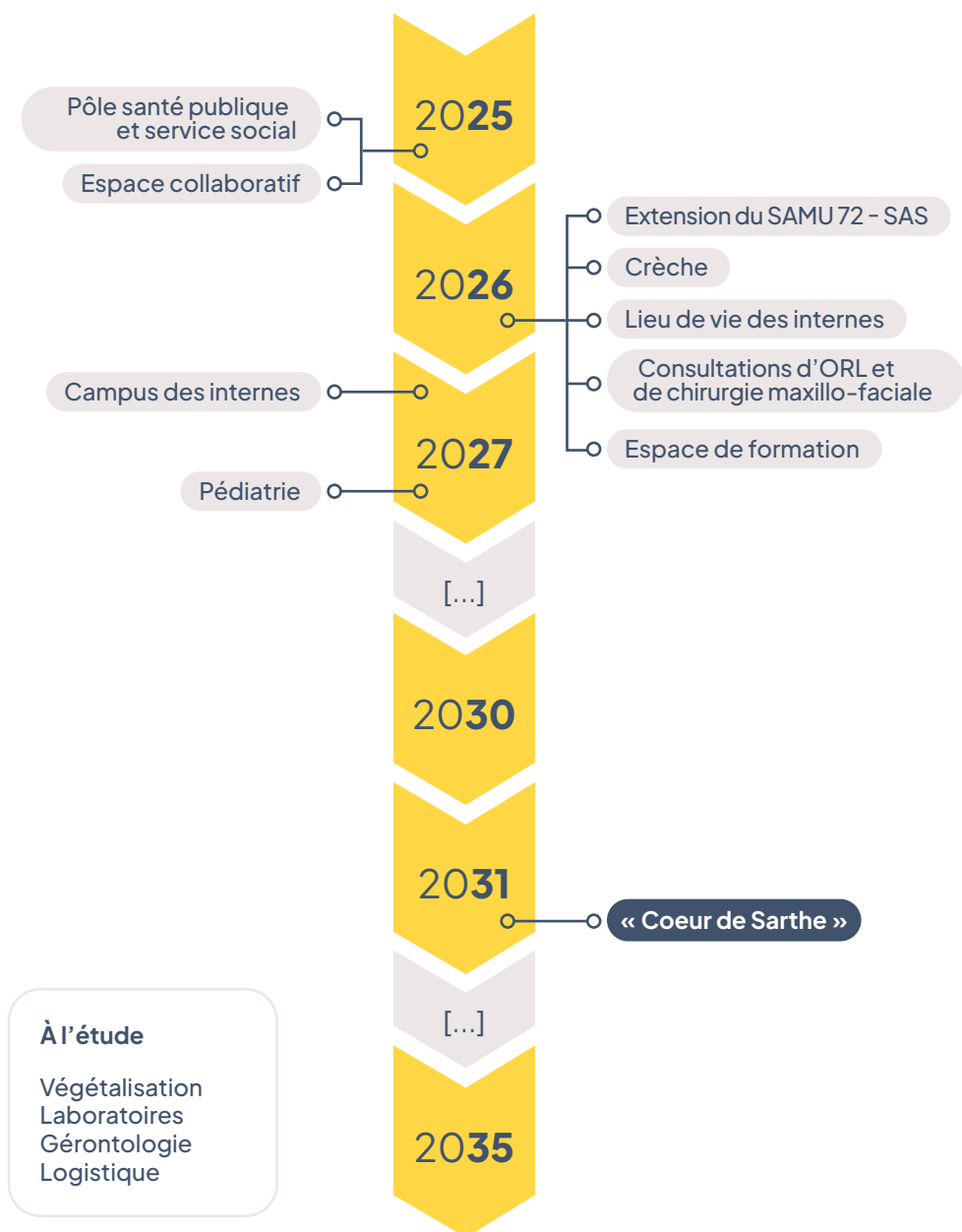
Notre hôpital s'est engagé dans un partenariat pluriannuel académique avec l'Institut Agro Rennes-Angers afin d'accompagner notre politique de végétalisation, par l'**apport de démarches innovantes promues par les enseignants-chercheurs et étudiants** de cet organisme public.

Les premiers travaux ont permis de cartographier les différentes zones végétalisées ou à végétaliser et de définir 4 axes de travail à détailler dans un plan d'action : créer des îlots de fraîcheur, développer la végétalisation des espaces, désimperméabiliser et renaturer les sols et végétaliser l'intérieur.

Il s'agira de poursuivre la définition du schéma d'aménagement paysager intégré, puis de décliner des opérations bénéficiant d'un plan d'investissement pluriannuel. À ce stade, cinq opérations prioritaires ont été identifiées.

“ Dans la mesure du possible, les arbres se trouvant sur l'emprise des projets immobiliers seront transférés et relocalisés sur le site. ”

Planification prévisionnelle





Perspectives pour l'avenir

L'actualisation du Schéma directeur immobilier permet des possibilités d'aménagement futures au regard de deux enjeux majeurs :

- **L'évolution du bâtiment Fontenoy**

Le SDI prévoit d'y implanter, à l'avenir, exclusivement des activités ne nécessitant pas à ce stade de restructuration lourde (activités tertiaires et de consultations principalement), afin de permettre une réflexion à terme sur son devenir.

- **La poursuite du développement d'un quartier « sud » du site, ouvert sur la ville**

L'objectif est de créer, en partie sud du site, une interface « ville-hôpital », afin de favoriser les échanges entre deux entités complémentaires, en préservant à horizon 2040, la possibilité d'y regrouper l'ensemble des activités ambulatoires directement concernées (imagerie « froide », centre de soins dentaires, maison médicale de garde notamment).

Le schéma directeur immobilier, incluant le plan de végétalisation, est une des composantes du projet d'établissement 2025–2030 du CH Le Mans.

Une feuille de route pluriannuelle détaillée est établie et actualisée chaque année. Sa mise en œuvre est assurée par la direction de la coordination des projets et la direction des bâtiments, sous la supervision de la direction générale.

Ils soutiennent nos investissements immobiliers :

**SÉGUR
DE LA SANTÉ**

ars
Agence Régionale de Santé
Pays de la Loire

Sarthe
Le Département

**LE MANS
Métropole**
COMMUNAUTÉ URBAINE

**ALLOCACTIONS
FAMILIALES**
Caf
de la Sarthe

 **Hôpitaux
de Sarthe**

Établissements membres de la direction commune

CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude

ght72
Groupement Hospitalier de Territoire Sarthe

Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe



Schéma directeur numérique

2025-2030

#CHLeMans

[-> Retour au sommaire](#)



Sommaire

Enjeux et méthode 4

3 axes stratégiques..... 7

- Patients 8

- Territoire 10

- Professionnels12

Le schéma directeur numérique (SDN) 2019 – 2024

Le précédent SDN avait pour objectifs prioritaires :

1 | d'améliorer le quotidien des professionnels médico-soignants

2 | de fluidifier le parcours des patients

3 | d'assurer une gestion efficace des données médicales

4 | d'intégrer les enjeux liés à la sécurité des systèmes d'information

Taux de réalisation : 68%

Une trajectoire ambitieuse

Au service des enjeux métiers

Notre schéma directeur numérique vient soutenir la stratégie mise en place au niveau du Groupement hospitalier de territoire de la Sarthe (GHT 72) qui impulse une **vision commune et une dynamique de collaboration entre établissements**.

Les actions visent à proposer des solutions concrètes en réponse aux enjeux **économiques et territoriaux complexes** ainsi qu'aux **exigences réglementaires**, rendant indispensable la collaboration entre les établissements du GHT 72. Le schéma directeur accompagne le projet médico-soignant partagé du GHT 72 et le projet d'établissement de notre hôpital. Il tient compte des spécificités du territoire et des capacités à financer et à mener les projets de manière pragmatique et réaliste.

Son déploiement doit répondre aux ambitions de l'établissement, en cohérence avec les objectifs partagés des hôpitaux du territoire.

Enjeux et méthode

Le schéma directeur numérique incarne la vision stratégique du CH Le Mans sur le numérique, synthétise les orientations permettant de répondre aux besoins métiers, et décrit les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

Pour accompagner efficacement la transformation numérique, il est essentiel de définir une trajectoire claire, structurée et réaliste. Cette trajectoire permettra d'**optimiser les ressources** et de **garantir que les actions entreprises répondent aux enjeux stratégiques et opérationnels** du CH Le Mans.

54
projets GHT 72

47
projets
CH Le Mans

 **900 000 €**
d'investissement annuel pour
le CH Le Mans

 **1M €**
d'investissement annuel
pour le GHT 72

MÉTHODE

Nous avons déployé une démarche de construction collective avec nos équipes dans le cadre d'une réflexion transversale.

Des groupes de travail pluridisciplinaires ont permis de faire émerger les besoins prioritaires :

- finaliser les projets déjà engagés lors du précédent SDN
- accompagner les projets institutionnels issus du projet médico-soignant partagé
- répondre aux exigences réglementaires



4 ambitions

La priorité est de **finaliser les projets en cours** issus du schéma précédent et de **lancer les nouveaux grands chantiers répondants aux enjeux institutionnels et numériques de l'établissement**.

❶ **Redonner du temps aux équipes médicales**, outiller les parcours de soins tout en s'inscrivant dans les politiques publiques ;

❷ **Capitaliser sur les nouveaux usages du numérique** et placer l'innovation comme un pilier de la transformation digitale ;

❸ **Bâtir des socles techniques, pérennes et scalables** pour déployer de nouveaux services et anticiper les transformations immobilières ;

❹ **Mettre en place une organisation efficiente** pour garantir l'atterrissage des projets du SDN.

2 PRIORITÉS TRANSVERSALES

CYBERSÉCURITÉ

En faire une **priorité absolue pour chaque initiative numérique** afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données de santé.

SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

Promouvoir l'**utilisation raisonnée et durable des technologies**, pour chaque projet, de manière transversale, pour **minimiser l'impact environnemental** des équipements et outils déployés.



3 axes stratégiques

Le schéma directeur numérique doit assurer la déclinaison des trois axes stratégiques du projet d'établissement du CH Le Mans :

1

Patients

Faire évoluer les solutions numériques pour améliorer les parcours, les prises en charge et la communication vers nos patients. (p.8)

2

Territoire

Favoriser la mutualisation des pratiques et des outils au sein des établissements du territoire. (p.10)

3

Professionnels

Permettre le déploiement d'outils numériques et encourager la dématérialisation des processus internes pour faciliter l'exercice de nos professionnels. (p.12)

1 Patients

Améliorer la prise en charge de nos patients par l'évolution des solutions numériques mises en place et l'ajout de nouveaux outils au service du soin, des parcours, de la communication envers les patients et de leurs données.

Les projets proposés visent à répondre aux besoins croissants de prise en charge des patients en centralisant un large éventail de fonctionnalités au sein du **dossier patient informatisé (DPI)**, tout en sécurisant les données et en fluidifiant le parcours patient pour une **meilleure coordination des soins**.

13
projets GHT 72

11
projets
CH Le Mans

Un numérique au service du soin : sécurisé, efficace, pensé pour les patients comme pour les soignants.

Dr Sigrid CARON
Anesthésiste

Dr Jean-Maxime PIOT
Rhumatologue

Objectifs :

- 1 Améliorer la prise en charge** des patients en étendant la couverture fonctionnelle du DPI Orbis
- 2 Faciliter et engager le patient dans son parcours de soins** à l'aide d'outils de suivi, d'information et d'interaction accessibles
- 3 Optimiser la performance et la trajectoire financière** à l'aide d'outils décisionnels permettant la collecte et la consolidation des données
- 4 Renforcer la sécurité des données de santé** grâce à une politique de protection des données personnelles conforme aux exigences réglementaires



Projets phares

Dossier patient Orbis : informatiser le parcours obstétrical

Une solution qui permettra d'assurer une traçabilité et une surveillance des actes réalisés pendant l'accouchement, favorisant ainsi la sécurisation des prises en charge des parturientes et des nouveaux-nés.

Dossier patient Orbis : déployer le module médico-social

Ce projet permet de doter les services médico-sociaux, notamment les EHPAD, d'un module adapté à leurs besoins tout en respectant les exigences réglementaires : gestion du projet de vie, suivi d'indicateurs spécifiques de prise en charge...

Dématérialiser le parcours patient via une plateforme en ligne

L'objectif est de permettre au patient de prendre rendez-vous, d'effectuer sa préadmission ou encore de déposer ses documents administratifs et médicaux directement en ligne, facilitant ainsi le parcours patient et les échanges.

Évaluer la satisfaction des patients

L'objectif est d'améliorer le recueil en ligne de la satisfaction des patients concernant leur parcours de soin afin de répondre aux recommandations de la Haute autorité de santé.

2 Territoire

Améliorer la coordination territoriale et soutenir la **constitution d'équipes communes entre les établissements du GHT 72** par la mutualisation des outils et des pratiques des différentes fonctions (supports et métiers).

Cet axe stratégique nécessite de répondre activement **au besoin de transversalité des équipes**, ainsi qu'au **partage sécurisé des données médicales** entre professionnels de santé, tout en assurant un **pilotage coordonné**.

26
projets GHT 72

6
projets
CH Le Mans

“ Décloisonner les territoires de santé par le numérique : travailler ensemble pour des parcours de soins sans rupture, plus sûrs et de meilleure qualité. ”

Dr Joël PANNETIER
Président de la commission
médicale du GHT 72

Objectifs :

- 1 Faciliter le parcours des patients**, en favorisant l'interopérabilité des outils métiers et en achevant le déploiement du DPI Orbis sur tous les sites de médecine, chirurgie, obstétrique, soins médicaux et de réadaptation (SMR)
- 2 Harmoniser les pratiques et optimiser les processus entre les établissements**, à l'aide d'une convergence des outils supports
- 3 Faciliter le lien « ville-hôpital » au sein du territoire**, à l'aide d'un outillage performant de partage et de télémedecine
- 4 Soutenir la structuration de la recherche clinique et de l'innovation** pour le GHT 72



Projets phares

Finaliser le déploiement DPI Orbis sur les établissements du GHT 72

Favoriser les échanges et le partage des données patients, en dotant d'un même outil les professionnels des différents sites. Ce dossier patient informatisé Orbis est d'ores et déjà mis en place sur 4 établissements et son déploiement se poursuit.

Créer un entrepôt de données de santé dédié à la recherche

Le CH Le Mans est engagé dans le déploiement de l'entrepôt de données de santé porté par les Hôpitaux universitaires du grand ouest (Hugo) dont notre établissement est membre associé. Cet entrepôt permettra de valoriser les données patients de l'hôpital en les mettant à disposition des équipes de recherche.

3 Professionnels

Améliorer le quotidien de nos professionnels dans l'exercice de leurs activités, par l'instauration d'outils numériques ou par la dématérialisation de leurs processus internes de travail.

Cet axe stratégique vise à mettre à disposition des professionnels des **outils de travail modernes** et des **processus optimisés** pour améliorer leur efficacité au quotidien, tout en créant un environnement attractif.

15
projets GHT 72

11
projets
CH Le Mans

“ Viser un environnement et des outils de travail modernes, efficaces et respectueux des besoins des professionnels, c’est un levier essentiel pour fidéliser, recruter, mais surtout assurer dans les meilleures conditions et à haut niveau nos missions.

Pierre-Côme BOUCARD
Directeur des professionnels

Objectifs :

- 1 **Faciliter l'intégration et le suivi de carrière** de nos professionnels à l'aide d'outils numériques
- 2 **Permettre aux fonctions médicales et supports de se concentrer sur les tâches essentielles**, en modernisant et en enrichissant les outils à disposition
- 3 **Favoriser la collaboration des professionnels** en déployant des outils collaboratifs communs



Projets phares

Améliorer la priorisation des analyses de prescriptions pharmaceutiques

Faciliter l'analyse des prescriptions par les pharmaciens en priorisant les plus à risque, permettant ainsi un gain de temps et d'efficacité sur cette activité.

Tracer le linge hôtelier

Permettre une meilleure visibilité sur le linge transmis aux services et les retours à la blanchisserie, pour limiter les pertes et le rachat de linge.

Remplacer le logiciel de gestion du temps de travail

Déploiement d'un nouveau logiciel doté de fonctionnalités avancées afin de permettre une gestion plus rapide et efficace des plannings par les professionnels médicaux et non médicaux.

Assistance informatique au bionettoyage

Informatiser le suivi de l'activité de bionettoyage pour accompagner les évolutions du métier, permettre aux professionnels de ce secteur d'avoir de la visibilité sur leurs actions et optimiser la réattribution des chambres des patients.



Le schéma directeur numérique est une des composantes du projet d'établissement 2025–2030 du CH Le Mans.

Une feuille de route pluriannuelle détaillée est établie et actualisée chaque année. Sa mise en œuvre est assurée par la direction du numérique, en concertation avec le comité du numérique, sous la supervision de la direction générale.



Établissements membres de la direction commune

CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude



Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe

Notre ADN

#CHLeMans



Le cœur battant de la santé publique

Nous avons une mission : prendre soin de toutes et tous, sans condition suspensive.

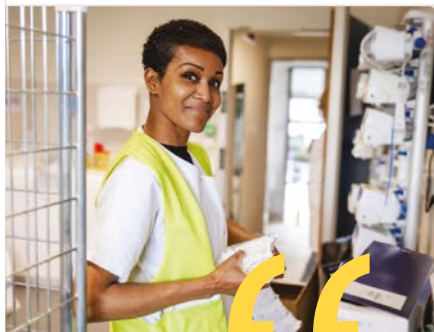
À toute heure du jour et de la nuit. Inutile de se mentir : accomplir cette mission n'est pas un chemin pavé de roses, mais chaque jour apporte son lot d'émotions, de partage, d'envie de vivre... Et de fierté.



Une grande idée de l'hôpital

En toute objectivité ☺, le CH Le Mans est l'un des plus grands centres hospitaliers non universitaires de France. Avec une particularité : avoir su grandir sans perdre la dimension humaine qui donne du sens à notre engagement.

Nous défendons les valeurs et la mission universaliste de l'hôpital public, la noblesse (et l'exigence) de notre action collective.



#01

Vivre ensemble

C'est accueillir, respecter, comprendre.

#02

Faire ensemble

C'est s'entraider, contribuer, s'encourager.

#03

Évoluer ensemble

C'est apprendre, imaginer, innover.

1^{er} employeur de la Sarthe, le CH Le Mans fédère les compétences et les énergies de 4 700 professionnels

- ☉ Informer nos publics
- ☉ Promouvoir nos savoir-faire
- ☉ Valoriser notre collectif

Découvrez-nous

ch-lemans.fr



Voir le film institutionnel

Soins



Prévention



Formation



Recherche



Le territoire en tête

En tant qu'acteur-clé du système de santé en Sarthe, nous défendons l'idée d'un maillage territorial de proximité pour la population.



Suivez-nous



Consultez l'intégralité
de notre projet d'établissement
sur ch-lemans.fr



Établissements membres de la direction commune
CH Le Mans | Pôle Santé Sarthe et Loir | CH La Ferté-Bernard |
CH Saint-Calais | CH Montval-sur-Loir | CH Le Lude



Établissements membres
du groupement hospitalier
de territoire de la Sarthe

-> [Retour au sommaire](#)