COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Mardi 13 mai 2025

Le CHU de Nantes à horizon 2027 : un plan d'accompagnement déployé pour l'ensemble des professionnels hospitaliers

Dans le cadre de la construction du nouvel hôpital et plus largement, du projet du CHU de Nantes à horizon 2027, certaines organisations de travail sont repensées. Ces adaptations induisent, pour une partie des professionnels, des évolutions. Dans ce contexte, le CHU s'engage, afin de garantir à chaque hospitalier un accompagnement sur-mesure quels que soient sa situation et ses choix. L'objectif ? Que chaque professionnel puisse se projeter dans son futur environnement de travail avant 2027, aborder cette étape avec sérénité et envie.

Un nouvel hôpital conçu autour des parcours patients, une opportunité pour faire évoluer les organisations de travail

Le nouvel hôpital a été conçu pour répondre aux nouveaux standards de prises en charge des patients. Toutes les étapes de la prise en charge (accueil, séjour, soins) seront organisées pour simplifier l'**expérience patient** et la rendre plus **personnalisée**. Si la plupart des professionnels hospitaliers ont vocation à suivre leur service d'origine dans leur futur environnement de travail, certains d'entre eux pourront **connaître des évolutions relatives à leur lieu d'exercice ou leur secteur d'activité** (changement de service, évolution vers un nouveau métier…). Les conséquences de ces évolutions, y compris au plan familial, ne doivent pas être négligées.

Les professionnels concernés par les évolutions : plusieurs situations

Plusieurs cas de figure existent :

1. Le professionnel qui reste dans son service et qui change de site
Exemple : un infirmier des urgences qui suit son service ira travailler au sein du nouvel hôpital.

2. Le professionnel qui change de service pour rester sur le même lieu géographique
Exemple : une infirmière en cardiologie à l'hôpital Laennec qui décide de rester sur ce site et de travailler dans une unité d'une autre spécialité.

3. Le professionnel qui veut évoluer dans son domaine d'activité, en se saisissant des nouvelles opportunités offertes par les réorganisations de travail
Exemple : un professionnel de la restauration qui voudrait devenir référent hôtelier.

4. Un professionnel qui ne se projette plus dans son métier actuel dans le nouvel hôpital dont le CHU de Nantes va accompagner la reconversion
Exemple : une aide-soignante qui voudrait devenir secrétaire médicale.

Chacun de ces cas de figure fera l'objet d'un **accompagnement** par le CHU de Nantes. L'enjeu à court terme est donc de disposer de la vision la plus exhaustive possible des souhaits de l'ensemble des professionnels pour définir les futurs collectifs de travail et être en mesure **d'accompagner au mieux les professionnels concernés**.

Le déploiement d'un programme d'accompagnement complet pour répondre aux besoins du collectif et de chaque professionnel

Le CHU de Nantes met à la disposition des professionnels **une gamme complète d'outils** pour **recueillir les attentes de l'ensemble des professionnels hospitaliers**.

Accompagnement individuel

1. Un dispositif dédié à l'écoute, au recueil de préférence et à l'accompagnement individuel accessible à tous les professionnels

Un questionnaire pour que chaque professionnel puisse donner sa préférence entre le choix de suivre son service/secteur d'activité ou le choix d'un site géographique Ce dispositif est dédié à **l'ensemble des professionnels hospitaliers**, à l'exception de ceux concernés par une évolution de métier. L'objectif est de recueillir le maximum d'informations pour accompagner toutes les situations possibles, de la plus simple à la plus spécifique, pour anticiper au mieux les changements à venir.

Selon les besoins des professionnels (changement de spécialité par exemple), pourront être proposés les dispositifs suivants :

• **Formation** dans le cadre du plan ;

• **Stage** par comparaison (il permet de développer des compétences spécifiques dans un domaine d'activité et/ou de découvrir des aspects spécifiques d'un domaine d'activité dans le cadre d'un changement de service, de fonction) ;

• **Cours médicaux** (médecin qui donne un cours aux professionnels sur des pathologies et les modes de prise en charge).

2. Un accompagnement spécifique pour les professionnels dont le métier évolue au sein du même secteur d'activité

• Organisation d'un **entretien exploratoire** pour recueillir la projection professionnelle, répondre aux questions et orienter l'agent pour qu'il soit correctement accompagné ;

• Un **accompagnement** sous l'égide d'une commission d'accompagnement à la mobilité qui oriente les professionnels vers les interlocuteurs adaptés pour approfondir leur projet ;

• L'accès aux **nouvelles formations** intégrées au plan de formation du CHU pour développer les compétences nécessaires à l'exercice du nouveau métier (savoir-faire et savoir-être) ;

• L'accès à un accompagnement de la part de **conseillers de parcours professionnels**.

Ce dispositif d'accompagnement vers ces nouveaux métiers est déjà en cours de déploiement depuis plusieurs mois, notamment pour les métiers inhérents à la restauration ou les admissions.

« *Au sein de l'équipe restauration, nous avons déjà débuté les entretiens. Je dois dire que le terme de recueil des préférences traduit précisément ce dont il est question : nous sommes à 100% dans une démarche d'écoute, sans orientation. Nous répondons aux questions s'il y en a bien sûr, mais dans le respect des préférences exprimées. J'ai de très bons retours des équipes concernées, elles sont contentes d'avoir la possibilité de s'exprimer et de mener une réflexion sur leur parcours professionnel.* »

Florian Frette Damicourt, cadre à la cuisine centrale

3. Un accompagnement en cas de changement de métier nécessitant une reconversion professionnelle

Le CHU pourra proposer une **palette d'outils complémentaires** pour accompagner les professionnels qui souhaitent se reconvertir et changer de métier :
• Bilan de compétences ou bilan professionnel
• Stage immersion pour découvrir le nouveau métier et confirmer le projet professionnel
• Formations adéquates

Le plan de formation

S'agissant du plan de formation, **son budget augmente chaque année. En 2025, le budget du plan de formation est de 7 millions d'euros**. Pour les trois années suivantes (2026, 2027 et 2028), son contenu sera revu selon les priorités qu'impliquent l'organisation du CHU à horizon 2027.



« *Je tiens à rappeler qu'il n'y aura pas de suppression d'emploi à l'entrée dans le nouvel hôpital. Il s'agit d'un projet attractif et nous avons une dynamique de création d'emplois déjà engagée - avec la création de plus de 128 équivalents temps plein entre 2023 et 2024 - qui va se poursuivre. Cette période de renouveau constitue une opportunité pour les professionnels qui le souhaitent de développer de nouvelles compétences. Depuis toujours, dans le cadre de notre politique sociale, nous avons à cœur de maintenir et développer les compétences et d'accompagner les parcours professionnels. Avec ce plan, nous prenons le temps de bien faire les choses, avec des moyens conséquents pour garantir à la fois un accompagnement sur mesure pour chacun et un accompagnement des équipes de travail.* »

Philippe El Saïr, directeur général du CHU de Nantes

Accompagnement des équipes

Le projet du nouvel hôpital de Nantes implique aussi, pour l'ensemble des hospitaliers, quel que soit le métier, **des changements de repères** (géographiques, collectifs de travail). En ce sens, le CHU prépare également un plan d'accompagnement des équipes avec la volonté assumée de préserver les collectifs de travail. Pour définir les actions à conduire et **dans le cadre d'une démarche qualitative**, tous les professionnels seront invités avant l'été à répondre à une enquête pour **exprimer leurs besoins et attentes concernant cette évolution collective du CHU. Une attention particulière sera portée à la prévention des risques psycho-sociaux** qui peuvent émerger dans un contexte de changement.

Par ailleurs, un travail spécifique sera mené pour que les professionnels s'approprient au mieux leur futur cadre de travail. Par exemple, les différentes équipes de travail constituées bénéficieront d'outils dédiés pour mieux se projeter dans leur future organisation de travail : ateliers de simulation, visites sur site, formations communes avec leurs futurs collègues.

Accompagnement des managers

« Les cadres et les managers médicaux du CHU constituent un maillon fort et essentiel de notre organisation. Ils sont engagés, impliqués et ont un rôle clé dans l'accompagnement des équipes vers 2027. Un accompagnement spécifique est en cours d'élaboration et sera finalisé en septembre 2026. Il prendra en compte leur situation individuelle, tout en leur proposant des outils pour mieux accompagner leurs équipes. »

Agnès Granero, directrice des parcours professionnels au CHU de Nantes

Les engagements du CHU de Nantes

Le CHU de Nantes a pris des **engagements concernant l'accompagnement des équipes dans le cadre du projet de nouvel hôpital**. Ils visent à **donner des garanties précises aux professionnels** et se traduiront concrètement par la rédaction d'une **Charte d'accompagnement des professionnels, actuellement en cours de négociation avec les organisations syndicales**.

Les engagements pris par le CHU de Nantes sont les suivants :
- **Une place pour chacun dans le CHU à horizon 2027** ;
- Un **accompagnement individuel sur mesure** pour identifier l'affectation future des professionnels dans les services ;
- La connaissance de son **affectation 1 an avant le déménagement** ;
- La possibilité pour un agent, uniquement en cas de changement de métier ou de secteur d'activité, de **formuler 3 vœux d'affectation** ;
- La **réouverture de la mobilité pour tous 1 an au plus tard après le déménagement** ;
- Le **développement des compétences et de la formation** tout au long de l'accompagnement ;
- Un **accompagnement collectif** pour lever les éventuelles difficultés liées au changement.

A propos du CHU : Au cœur de la Métropole Nantaise, le CHU de Nantes compte près de 13 000 collaborateurs qui contribuent au rayonnement des valeurs du service public hospitalier : égalité, continuité, neutralité et adaptabilité. Avec ses neuf établissements, le CHU de Nantes constitue un pôle d'excellence, de recours et de référence aux plans régional et interrégional tout en délivrant des soins courants et de proximité aux 800 000 habitants de la métropole Nantes/Saint-Nazaire. Situé sur la rive sud de la Loire, un nouvel hôpital verra le jour en 2027. Plus grand projet hospitalier actuellement conduit en France, il sera le socle du futur quartier de la santé, un projet de dimension européenne. Avec 1 417 lits et 296* places ainsi qu'une augmentation de lits en soins critiques (10%), le nouvel hôpital proposera 64% de séjours en ambulatoire dans un environnement plus moderne, connecté, écologique et confortable, tant pour les patients que les professionnels.

*activités de court séjour réparties sur les sites Ile de Nantes et Hôpital Nord Laennec

Contact Presse

Zakaria Gambert
zakaria.gambert@chu-nantes.fr
07 77 25 95 47