

L'INFOSITES

JOURNAL D'INFORMATION AU CŒUR DU GROUPE SANTÉ CHC

Décembre
2024

#131

PÉRIODIQUE
TRIMESTRIEL



ENTREPRISE 2

RESSOURCES 9

ENQUÊTE BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL

PEOPLE 12

BRÈVES 16

SERVICES 19

CHC
GROUPE SANTÉ

LE JOURNAL AU CŒUR DU GROUPE SANTÉ CHC

ENTREPRISE

- 4 Développement durable
- 7 Prise de rendez-vous en ligne avec Rosa
- 8 Pawa : une projection-débat et soins gratuits

RESSOURCES

- 9 Responsabilité : capacité d'agir et communication positive
- 10 Ethique : deux ateliers pour se former
- 11 Bien-être au travail : progressivement vers un mieux

PEOPLE

- 12 1.601 prothèses de disque lombaire à l'actif d'Yves Lecomte
- 13 DRH : 3 nouvelles fonctions
- 14 Chassés croisés
- 15 Carnet de famille

BRÈVES

16-19

SERVICES

- 19 C'est quoi l'accompagnement spirituel ?
- 20 Heusy : le chantier de la nouvelle gériatrie a démarré
- 21 La cuisine centrale fête ses 20 ans
- 22 Pour offrir la vie, même après la vôtre
- 23 Service interne de gardiennage : 25 ans
- 24 Hospi Sapiens d'un jour au Préhistomuseum, une extraordinaire aventure !

Notre groupe est membre
du réseau de santé

move

ÉDITEUR RESPONSABLE

Alain Javaux, bd Patience et Beaujonc 9, 4000 Liège

RÉALISATION

Service communication

GRAPHISME

stereotype

PHOTOS

Groupe santé CHC, Getty-Images, Cible

TIRAGE

6.900 exemplaires, encre végétale

ISSN: BD 49.43



MEILLEURS VŒUX POUR 2025!

À l'heure de faire le bilan de l'année écoulée, je retiens d'abord les **résultats de l'enquête sur le bien-être au travail** ⁽¹⁾: même s'il reste des difficultés, la situation va progressivement vers un mieux. Les scores de satisfaction, de motivation et d'autonomie montrent des équipes engagées, solidaires et fières de travailler au CHC! Pour moi comme pour toute l'équipe de direction, c'est extrêmement positif. Fidéliser les collaborateurs en place, et en attirer de nouveaux, sera notre priorité en 2025 comme en 2024. Je souhaite réellement que chacun(e) puisse se projeter dans une carrière au CHC. Formations, campagne sur les valeurs, family day et soirée (qui ont rassemblé plus de 2.100 collaborateurs et familles), jobdays..., de nombreuses initiatives y participent. D'autres seront mises en place en 2025.

La seconde chose que j'aimerais souligner, c'est l'ensemble des réalisations menées courant 2024... Notre **offre de soins** s'est élargie en janvier avec l'arrivée de la Résidence CHC Mehagne au sein du groupe. Le Centre de santé de l'adolescent a inauguré ses nouveaux locaux en mars. Le travail d'ordonnancement entre les 4 cliniques est en cours et progresse. Les outils de communication entre professionnels de soins ont été retravaillés. Après Heusy en 2023, nos cliniques de Hermalle et Waremme ont été équipées de nouveaux scanners et tables de radio.

En termes d'**expérience patients/résidents**, on peut citer la sectorisation du CAT et les rendez-vous en ligne via Rosa, la structuration de l'hospitalisation à domicile, le nouveau journal Le Patient, les projets résidents acteurs en maison de

RETROUVEZ PLUS DE CONTENU ET CERTAINS ARTICLES EN VERSION DIGITALE



facebook.com/chcliege



intranet.chc.be



instagram.com/CHC_liege



CHC.be



linkedin.com/company/CHC-groupe-sante



repos, le parcours de revalidation et le jardin thérapeutique à Waremme...

L'intégration au sein du **réseau de soins Move** s'est concrétisée au travers de 3 projets majeurs : la transversalisation de notre base de données des patients (Wish), la poursuite du marché pour le nouveau dossier patient informatisé (programme Impact) et les outils communs du projet HOST.

Outre les actions de sensibilisation (brocante, concours...), la mise en œuvre du plan d'action **développement durable** s'est matérialisée entre autres avec les bornes de recharge pour voitures électriques et des bornes de réparation dans les parkings vélo, la réflexion sur la déprescription médicamenteuse (pharmacienne clinique en unité de soins), la labellisation des premières unités de soins durables et les projets de santé environnementale (audit, formations, sensibilisation...) ⁽²⁾.

On le sait peu, notre groupe est dans les hôpitaux de pointe en matière d'**innovation** : plusieurs projets sont à l'analyse suite à la sollicitation d'avril, mais d'autres sont en cours de concrétisation (entrepôt de données, jumeau numérique du bloc opératoire) ou fonctionnent déjà (ambulouge pour les angiographies). La **gestion** et l'**efficience** s'illustrent aussi avec des réalisations comme la sécurisation informatique toujours en cours, l'optimisation de la stérilisation centrale avec Stérima, la restructuration de l'amélioration continue... La consolidation de la logistique passe quant à elle par l'application de la méthode Kanban dans les cliniques de Hermalle et Heusy, avec les aménagements nécessaires, ainsi que le projet d'extension du magasin central à Alleur qui a nécessité le déménagement de la menuiserie et de l'équipe plurisites sur un nouveau site.

Sur le plan des **infrastructures** également, les travaux ont été menés bon train, avec par exemple l'embellissement des chambres en maison de repos, l'extension du restaurant et la nouvelle chaufferie biomasse à la Résidence CHC Banneux Fawes, le début du chantier de Waremme avec la démolition de la maison du GRAC et le début des travaux de rénovation en gériatrie à Heusy ⁽³⁾. Après MontLégia, le déploiement de panneaux photovoltaïques s'est poursuivi à Landenne, Racour et Membach...

Ces nombreux projets n'auraient pas pu voir le jour sans votre implication à tous, à quelque niveau que ce soit... Ils s'ajoutent à l'activité quotidienne de tous nos services, où chacun d'entre vous est un maillon essentiel, où chaque métier complète les autres...

Comme vous le savez, notre gestion rigoureuse s'appuie aussi sur une certaine prudence. Les perspectives de 2025 seront forcément mesurées. La réforme du financement de notre secteur (hôpitaux et honoraires) nous contraint à une nécessaire austérité, à l'image de ce que les différents gouvernements promettent à l'échelle du pays. A nous de prioriser nos actions, en étant à la fois résilient et efficient, pour fonctionner au mieux et proposer le meilleur service à nos patients et résidents, tout en restant fidèles à nos valeurs.

Si l'humain est au cœur de notre institution (et de notre plan stratégique), c'est bien parce que notre mission et la manière d'y répondre constituent les deux faces d'une même pièce qu'est l'humanité/l'humanité. Cela reste et doit rester notre marque de fabrique, notre élément de différenciation, même si j'ai conscience que cela demande de l'engagement et de l'énergie. À l'heure du bilan de fin d'année et des bonnes résolutions, soyez fiers de ce que vous faites au quotidien en prenant soin des autres.

Du fond du cœur, je vous souhaite de belles fêtes de fin d'année en compagnie de vos familles et amis. Je formule le vœu que l'année 2025 soit, pour chacun d'entre vous, remplie d'une multitude de petits bonheurs et de moments de joie tout simples qui feront que vous garderez de celle-ci un souvenir profondément heureux. Prenez soin de vous et de vos proches.

Alain Javaux,
directeur général



⁽¹⁾ voir aussi article page 11
⁽²⁾ voir aussi article page 4
⁽³⁾ voir aussi article page 20

DÉVELOPPEMENT DURABLE



DÉVELOPPEMENT DURABLE

PULSE, POUR UNE TRANSITION DURABLE

Leaders « développement durable » de site

La démarche de développement durable (DD) prenant de l'ampleur, la structure mise en place pour la coordonner s'est étoffée avec la désignation de leaders DD de site (ou de secteur). Leur rôle est multiple :

- être le relais sur le terrain entre la cellule DD transversale et le site
- être le point de contact sur le site pour les ambassadeurs DD ou tout autre collaborateur motivé par la démarche pour développer des actions locales
- faire le lien entre le site et le plan d'action global
- assumer la responsabilité de lancer au moins une action emblématique sur le site

Pour mieux les connaître, les leaders de site évoquent dans les lignes qui suivent ce qui motive leur engagement, ainsi qu'une action qui a été ou sera mise en œuvre sur leur site.

N'hésitez pas à les contacter si vous souhaitez rejoindre la dynamique et/ou si vous avez des questions ou idées d'action.

Clinique CHC Hermalle



Valentine Lorenzi

Infirmière chef de l'unité de revalidation
04 374 27 15 (ou 04 374 72 30)
valentine.lorenzi@chc.be

Mon engagement : *Je me suis engagée afin d'aligner mes convictions personnelles et éducationnelles en matière de développement durable dans ma sphère professionnelle. J'ai grandi avec une grande sensibilité écologique et je tiens à la diffuser à mon service et à mon hôpital, mais aussi à nos patients. En tant que maman, je tiens à sensibiliser mes enfants et à montrer l'exemple à travers notre mode de vie et tous les gestes que l'on peut améliorer au quotidien dans notre foyer.*

Une action : *Deux actions sont en cours à la Clinique CHC Hermalle. D'une part, une armoire à troc sera mise en service. D'autre part, nous avons toujours à cœur de supprimer les blouses antifroid jetables, mais le projet est toujours à l'étude. En 2025, nous relancerons un appel à candidatures afin d'étoffer l'équipe qui travaille sur les projets de site et d'apporter des idées nouvelles à notre groupe.*

Clinique CHC Heusy



Catherine Barbrière

Infirmière au bloc opératoire et coordinatrice du projet « unités durables »
0494 42 52 90
catherine.barbriere@chc.be

Mon engagement : *En tant que soignants, nous devons montrer l'exemple en matière de protection de l'environnement et d'émissions de CO₂. Notre mission est de soigner les gens, et pas de les rendre malades en dégradant l'environnement par notre activité. En tant que grand-mère, je veux pouvoir regarder dans les yeux mes 5 petits-enfants en leur disant que, de mon côté, j'ai fait tout ce qui était en mon pouvoir pour leur laisser un monde habitable.*

Une action : *Nous avons cherché et trouvé une entreprise pour le recyclage des emballages des sets à instruments utilisés au bloc opératoire. Nous collaborons avec l'entreprise de travail adapté Jean Del'cour située à Herstal, qui prépare les emballages en ôtant tous les collants et les étiquettes avant de compacter le matériel, qui part alors au recyclage en Flandre.*

Clinique CHC MontLégia



Sophie Huynh-Duc

Assistante de direction
04 355 54 83
sophie.huynhduc@chc.be

Mon engagement : *Sensible au développement durable dans ma vie privée, il me semblait tout à fait logique de m'impliquer de la même façon sur mon lieu de travail. Pour moi, il n'y a pas de petit geste. Et faire évoluer les mentalités, sensibiliser les gens sur ce sujet, est tout aussi important que les actions menées.*

Une action : *Après deux éditions réussies de la brocante de MontLégia, j'ai à cœur que cet événement perdure dans le temps. La seconde main est devenue une évidence pour beaucoup de personnes, pour des motivations financières mais aussi écologiques, là où la société nous pousse à toujours plus de consommation. C'est en plus une belle occasion de se réunir avec les collègues en dehors du travail.*



SAG (services administratifs de groupe)



Florence Demars

Assistante de la direction des services hôteliers
04 355 77 03
florence.demars@chc.be

Mon engagement: *Je me suis portée volontaire car j'y ai vu une opportunité d'aligner mes valeurs personnelles avec des actions concrètes visant à inspirer et à motiver les collaborateurs à de nouvelles pratiques plus durables, avec l'objectif d'évoluer vers une prise de conscience collective au sein de nos établissements.*

Une action: *L'idée de projet emblématique serait de proposer pour les sites de MontLégia et du SAG, dès 2025, un repair café qui aurait lieu tous les 3 ou 6 mois selon le succès qu'il rencontrerait (moyennant l'accord du CCDG). Signalons qu'à l'initiative d'autres services, certaines actions ont été mises en place comme les paniers de produits locaux via la coopérative Circuits paysans ou encore l'armoire du partage, qui devrait voir le jour.*

SPA (secteur de la personne âgée)



Maxime De Marco

Éducateur à la Résidence CHC Heusy
087 63 80 00
maxime.demarco@chc.be

Mon engagement: *Je me suis engagé comme ambassadeur à la demande de ma direction, parce que j'étais déjà sensible à cette thématique et que j'essayais déjà de sensibiliser mes collègues. Pour moi, il est important d'agir, même un petit peu. Si chacun fait une petite action, c'est ensemble que nous pourrions avancer.*

Une action: *J'ai mis en place dans le petit magasin de la Résidence CHC Heusy la possibilité d'acheter des produits locaux, savons, biscuits, chocolats... Tout comme nos résidents, je trouve qu'il est important de se fournir chez l'indépendant du coin au lieu de faire profiter les grandes surfaces. Les produits issus des circuits courts sont en général meilleurs pour la santé ainsi que pour notre planète, et cela favorise également l'économie locale.*

Clinique CHC Waremmes
LA FONCTION EST À POURVOIR.
AVIS AUX CANDIDATS!

DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ACTIONS

Concours «développement durable». Pour la 2^e année, un concours interservices et intersites était organisé dans le cadre de la semaine européenne du développement durable dans le but de stimuler et mettre en avant les initiatives de terrain. Avec 114 voix, le lauréat est l'unité 420 (neurochirurgie-chirurgie orthopédique) de la Clinique CHC MontLégia pour son projet «De l'eau pour tous!» (visant à installer des fontaines à eau accessibles aux patients et collaborateurs). Le prix était un atelier zéro déchet offert par le magasin Au Vert G. Complétaient le podium le bloc opératoire de la Clinique CHC Heusy (projet «Bonnetts réutilisables») et le secteur de la personne âgée (projet «Consommons local!» développé en collaboration avec les résidents). Ont également participé le bloc obstétrical de la Clinique CHC MontLégia (projet «À vos cartons!») et le pôle nutrition et restauration (projet «Sets de table réutilisables pour les résidents»).

Plan d'action en santé environnementale. Le bureau du développement durable a validé début octobre le plan d'action du projet de santé environnementale porté par le pôle mère-enfant. L'objectif est de répondre à la problématique des perturbateurs endocriniens et des substances cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques présents dans notre environnement. Le pôle mère-enfant entend sensibiliser ses équipes soignantes et les (futurs) parents à l'importance de la santé environnementale, ainsi qu'à la nécessité d'améliorer l'environnement de la prise en charge hospitalière. Un plan d'action a été élaboré à partir d'un audit mené au sein des unités du pôle par une experte en santé environnementale de l'association française HSEN (Habitat santé-environnement). Les nombreuses actions retenues, allant des soins à l'infrastructure en passant par l'alimentation, l'entretien, l'hygiène, les achats, la pharmacie ou encore la logistique, seront mises en œuvre dans le courant de 2025.

DÉVELOPPEMENT DURABLE



Marie Mèlard et Valentine Lorenzi, respectivement infirmière référente en développement durable et infirmière chef de l'unité de révalidation de la Clinique CHC Hermalle



L'équipe du bloc opératoire de la Clinique CHC Heusy

Premières unités durables labélisées

Comme déjà annoncé, le CHC a lancé un projet de labélisation d'unité de soins durables. Les 3 premières unités qui s'étaient portées volontaires ont obtenu le label durant cet automne : la révalidation de la Clinique CHC Hermalle, le bloc opératoire de la Clinique CHC Heusy et les urgences-soins intensifs de la Clinique CHC Waremme. Cette labélisation, inspirée de l'expérience du CHU de Bordeaux, implique d'engager une démarche active de changement de pratiques dans le but de réduire l'empreinte carbone de l'unité. Durant un an et demi, l'équipe soignante de chaque unité, aidée des métiers de support (cuisine, entretien, hygiène...), a travaillé sur différentes thématiques : éco-soins, santé environnementale, gestion des déchets, économie circulaire, énergie/eau, alimentation, bien-être du personnel, mobilité douce... Un appel à candidatures sera lancé afin de poursuivre la démarche en 2025.

Eddy Lambert

NOUVEAU EN DENTISTERIE: CONSULTATIONS SEMI-URGENTES DANS LES 2 JOURS

En cas d'urgences (urgence réelle et douleur aiguë), notre service de médecine dentaire reçoit les patients en semaine dans les 2 jours, à la Clinique CHC MontLégia.



Pratiquement

- En semaine : le patient est reçu dans les 2 jours, selon les possibilités et sur rendez-vous uniquement au 04 355 40 70 entre 8h et 18h (10 patients maximum par jour)
- Le samedi : sans rendez-vous à partir de 9h, par ordre d'arrivée (10 patients maximum)





LA PRISE DE RENDEZ-VOUS EN LIGNE SE DÉVELOPPE SUR ROSA

Depuis le 4 juin dernier, le Groupe santé CHC utilise la plateforme Rosa, un outil de prise de rendez-vous en ligne avec les professionnels de la santé ⁽¹⁾. Actuellement, cinq de nos disciplines sont disponibles sur celle-ci : l'ophtalmologie, la dermatologie, la pneumologie, l'ORL et l'endocrinologie. Ce projet, piloté par le CAT, a pu voir le jour avec l'aide du service ICT et du service communication, qui gère notre site internet, lequel reste la porte d'entrée pour les rendez-vous ⁽²⁾.

Nous étions un des derniers groupes hospitaliers de Wallonie à ne pas proposer ce service, rappelle Christine Vasilev, responsable du CAT. Il était temps d'y remédier car les patients étaient très demandeurs. Pour le moment, Rosa ne concerne que cinq disciplines, mais notre objectif est d'étendre son utilisation à l'ensemble des disciplines pour lesquelles le CAT pose des rendez-vous, même si cela n'inclut pas toutes les pathologies.

Après accord du médecin chef de service et de ses collègues, un délai d'un mois environ est nécessaire avant qu'une discipline soit disponible sur Rosa, le temps d'effectuer les paramétrages (selon les desiderata des médecins) et les tests requis.

Cet outil digital, mis sur le marché par Rosa, une start-up bruxelloise créée en 2020, est gratuit tant pour le CHC que pour les médecins qui y adhèrent. Seule la connexion qu'il a fallu établir avec Omnipro a eu un coût. Cela fait de Rosa une solution intermédiaire pratique, tout en étant conforme en matière de protection des données comme l'ont vérifié nos experts.

Tout médecin est libre d'adhérer ou non à Rosa. Ce choix est tout à fait personnel. Tous les médecins du service apparaissent sur la plateforme, par ordre du premier au dernier rendez-vous disponible. Selon que le médecin adhère ou non, le patient prend rendez-vous en ligne ou en appelant le numéro de téléphone indiqué.

Sur Rosa, le patient doit renseigner ses prénoms, nom, date de naissance, numéro national, numéro de téléphone ainsi qu'une adresse e-mail. Une fois sa demande envoyée, il reçoit deux e-mails : le premier pour confirmer le rendez-vous, le second en guise de rappel. Via ces mails, le médecin peut communiquer des consignes et le patient peut annuler son rendez-vous. Rosa fournit également au patient un historique de ses consultations passées et à venir.

Au moment de boucler cet article, fin novembre, Rosa représentait 600 rendez-vous mensuels. C'est encore peu par rapport aux 60.000 appels gérés chaque mois par le CAT. Mais son impact se fera davantage sentir au fur et à mesure que s'étendra son utilisation. La prise de rendez-vous en ligne nous permet déjà de nous concentrer sur la gestion des rendez-vous complexes, comme les rendez-vous combinant une visite chez plusieurs spécialistes. Avec l'apport de Rosa, la qualité du service rendu au patient s'en trouve renforcée, conclut Christine Vasilev.

Eddy Lambert

⁽¹⁾ <https://registry.chc.rosa.be>
⁽²⁾ www.chc.be/rdv



UNE PROJECTION-DÉBAT AU PROFIT DE PAWA

Le 13 novembre, le groupe de travail Pawa (Hôpital pour Hôpital) a organisé une projection-débat du documentaire *L'empire du silence*, au profit de Pawa. Un moyen de sensibiliser et faire connaître le partenariat qui existe depuis 2007 entre la zone de santé de Pawa, en République démocratique du Congo (RDC), et le Groupe santé CHC, mais aussi de mieux comprendre la situation dans l'Est du pays où conflits et impunité règnent depuis plus de 25 ans.

Après la projection, Jacques Galloy a animé un débat autour de l'impunité en RDC et l'exploitation des ressources en présence de Thierry Michel, le réalisateur, Bob Kabamba, professeur de sciences politiques à l'ULiège et directeur de la Cellule d'appui politique en Afrique centrale (CAPAC), et Jean-Claude Mputu, porte-parole de la plateforme congolaise de lutte contre la corruption *Le Congo n'est pas à vendre*. Des échanges instructifs pour la cinquantaine de personnes présentes dans l'amphithéâtre de la Clinique CHC MontLégia.



DES SOINS GRATUITS À PAWA POUR LES PLUS PRÉCAIRES



En RDC, où l'absence d'assurance santé oblige les familles à couvrir elles-mêmes l'entièreté des frais médicaux, l'hôpital de Pawa se distingue par son initiative solidaire qui offre des soins gratuits aux patients les plus démunis. Ce système, financé par la cafétéria de l'hôpital, repose sur la vente de boissons, dont une partie des recettes alimente une caisse de solidarité.

L'absence d'aide de l'État pousse souvent de nombreux ménages à éviter ou retarder les consultations médicales. Cette situation a des conséquences graves sur la santé. Les patients hésitent à consulter, ce qui entraîne des retards dans les soins. Une maladie qui aurait pu être soignée facilement à un stade précoce devient plus complexe, voire incurable. De plus, le recours à l'automédication est fréquent et comporte des risques importants : erreurs de dosage, qualité douteuse des médicaments souvent contrefaits qui peuvent être inefficaces ou dangereux.

Grâce à ce modèle solidaire et à l'implication de la communauté, l'hôpital de Pawa propose ainsi une réponse concrète pour réduire les inégalités d'accès aux soins et améliorer la santé des plus pauvres. Entre janvier et mai 2024, cette caisse de solidarité a permis de prendre en charge gratuitement 24 personnes. L'hôpital souhaite étendre le projet à un vrai espace dédié pour boire et manger, avec une préparation de repas.

Bravo à nos collègues congolais pour cette initiative !

Camille Bottin

VALEURS: RESPONSABILITÉ

CAPACITÉ D'AGIR ET COMMUNICATION POSITIVE

Quelle que soit sa fonction, toute personne peut démontrer son sens des responsabilités en

- se souciant de la qualité de son travail
- assumant ses actions, ses paroles et ses décisions
- le cas échéant, en admettant s'être trompée (cela arrive parfois), en l'assumant et en apprenant de ses erreurs.

En cela, le sens des responsabilités est **un comportement ou une attitude** avant un niveau hiérarchique.

Le sens des responsabilités se joue d'abord dans un **rapport de soi à soi** : endosser une responsabilité, c'est être capable de réfléchir et de décider par soi-même, puis d'agir avec à la fois la liberté et le courage nécessaires. Cet engagement implique de l'autonomie, mais aussi des échanges pour s'assurer qu'on est dans le bon, et de la confiance de la part de l'équipe et de son supérieur hiérarchique.

Stratégies pour démontrer votre sens des responsabilités au travail

1. **Faites de votre mieux.**
2. **Posez des questions** si vous n'êtes pas certain de ce qu'on attend de vous, et demandez du feedback.
3. Écoutez les autres, soyez attentif autant aux précisions sur les attentes qu'aux commentaires sur votre travail.
4. **Reconnaissez vos erreurs** (tout le monde en fait).
5. **Adaptez votre comportement** en fonction de vos apprentissages.
6. **Soyez positif.**

RESPONSABILITÉ ET CAPACITÉ D'AGIR

C'est évidemment quand les choses se compliquent (ce qui ne manque pas d'arriver, c'est la vie) que le sens des responsabilités est indispensable. Il faut poser le problème autrement, tirer parti des critiques constructives, reprendre les choses en mains et en sortir par le haut. Fort heureusement depuis l'adoption de la charte no-fault, en cas de problème, on considère désormais le processus sans plus chercher à désigner un coupable.

Pour garder l'équilibre entre satisfaction et pression, mieux vaut **prendre des responsabilités dans les domaines où on a une vraie capacité d'action**. Cela ne sert à rien de se lamenter et de critiquer des événements sur lesquels on n'a aucune prise directe. Cela provoque juste de la frustration et un sentiment d'impuissance. Il est bien plus utile de **se concentrer et d'agir dans sa sphère de responsabilité**.

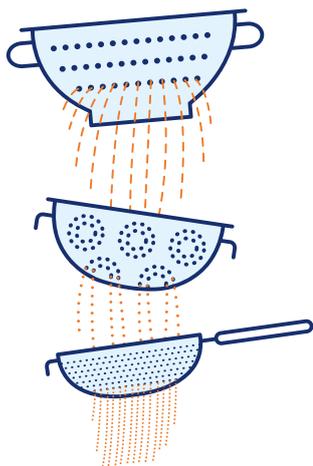
LA RESPONSABILITÉ CONCERNE AUSSI NOS PAROLES

La responsabilité touche nos paroles tout autant que nos actes. Chacun partage une part de responsabilité :

- dans le fonctionnement et la dynamique de son service,
- dans l'ambiance générale et la cohésion de l'équipe (l'accueil des nouveaux, la fidélisation des anciens).

Développer et garder une communication positive, c'est notre responsabilité pour le vivre ensemble. Le message de novembre-décembre le rappelait en faisant référence à la légende des 3 passaires de Socrate. **Plutôt que « parler de », prenons la responsabilité de « parler à ».**

Catherine Marissiaux



LES 3 PASSAIRES DE SOCRATE

Dans la Grèce antique, quelqu'un vient un jour trouver Socrate, philosophe reconnu pour sa sagesse, et lui demande : Sais-tu ce que je viens d'apprendre sur ton ami ?

– Un instant, répond Socrate. Avant de me raconter toutes sortes de choses sur les autres, il est bon de prendre le temps de filtrer ce qu'on aimerait dire. C'est ce que j'appelle le test des 3 passaires.

- Le test des 3 passaires ?
- Oui. La première passoire est celle de la **vérité**. As-tu vérifié si ce que tu veux me dire est vrai ?
- Non, j'en ai simplement entendu parler...
- Très bien, donc tu ne sais pas si c'est la vérité. Essayons la 2^e passoire, celle de la **bonté**. Ce



que tu veux m'apprendre sur mon ami, est-ce quelque chose de bon ?

- Ah non ! Au contraire !
- Donc, tu veux me raconter de mauvaises choses sur lui et tu n'es même pas certain qu'elles sont vraies. Tu peux encore passer le test de la 3^e passoire, celle de **l'utilité**. Est-il utile que tu m'apprennes ce que mon ami aurait fait ?
- Non pas vraiment...
- Alors, conclut Socrate, **si ce que tu veux me raconter n'est ni vrai, ni bon, ni utile, pourquoi vouloir me le dire ?**

ETHIQUE : DEUX ATELIERS POUR SE FORMER

Depuis plus de 30 ans, le comité d'éthique et la CARE (cellule d'aide à la réflexion éthique) aident les soignants à formuler et confronter leurs arguments dans des situations de soin problématiques qui débouchent sur un dilemme moral. La CARE est conçue comme une expérience de réflexion collective pluraliste et démocratique : les membres du comité d'éthique apportent leur regard extérieur, « naïf » et entrecroisent leurs points de vue avec ceux des soignants de terrain.

- **Au cours** de la discussion, chacun s'exprime librement et sur pied d'égalité sur tous les aspects de la situation, même ceux qui ne relèvent pas de son champ d'expertise spécifique.
- **Après** la réunion, chacun, dans l'équipe soignante, reprend la casquette de son métier et les responsabilités qui lui incombent.

L'objectif est d'arriver, au sein de l'équipe de soins, à un consensus fort sur la légitimité de la décision prise dans une situation dont la complexité impose d'arriver à un compromis par rapport à des valeurs multiples et éventuellement contradictoires.

Fort de son expérience, le comité d'éthique propose en 2025 deux ateliers d'éthique qui permettront aux soignants intéressés de faire cette expérience de CARE. Avec l'aide de deux animateurs, les participants déploieront les différentes dimensions (scientifique, psychologique, éthique, institutionnelle...) d'une situation clinique réelle, analyseront les valeurs en jeu et construiront un argumentaire rationnel qui synthétise au mieux le questionnement des soignants et les laisse avec un minimum de « résidu moral ».

Pourquoi faire de l'éthique de cette façon-là ? La règle d'or de l'éthique, qui traverse les âges et les cultures,

nous dit : « ne fais pas à autrui ce que tu ne voudrais pas qu'il te fasse ». Mais chacun peut avoir sa propre opinion sur les actes qu'il juge bons ou mauvais, sur les manières d'être bon ou de ne pas l'être.

Pour rendre justice à la règle d'or, qui est au fond un idéal de paix universelle, nous sommes tenus de présenter les critères permettant de montrer comment nous faisons la distinction entre les deux et de confronter nos critères à ceux des autres. La discussion éthique permet ainsi la rencontre pacifique avec la différence pour que chaque être humain ait la liberté de penser, de vivre et de respirer sans craindre la violence.

Alors n'hésitez pas, inscrivez-vous !

Dr René Stevens,
président du comité d'éthique

1^{er} atelier : mercredi 16/04/2025 – 14 h-17 h

2^e atelier : mercredi 15/10/2025 – 14 h-17 h

Inscription : secrétariat du comité d'éthique (pascale.leclercq@chc.be 0493 28 26 81) ou directement via POPAY

Animateurs : Régine Bertolini, Isabelle Braibant, Flore Hauglustaine, Bénédicte Minguet, René Stevens

Pour les médecins : accréditation demandée en éthique & économie

Pour les soignants : la formation peut être valorisée dans le cadre du maintien de titre

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL PROGRESSIVEMENT VERS UN MIEUX

Les résultats de l'enquête sur le bien-être au travail de 2024 montrent une situation plus apaisée, avec des réponses généralement en hausse par rapport à 2022 (+ 1 à 5 points). Avec 88 % des répondants satisfaits de travailler au Groupe santé CHC et un niveau de bien-être moyen de 6,53/10, le ressenti global est bon.

Satisfaits et motivés

- 81% se disent motivés, surtout les infirmiers-soignants et les administratifs.
- 80% savent vers qui se tourner pour résoudre la situation en cas de problème.
- 75% estiment avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 72% des répondants se disent épanouis au travail.

Autonomes et efficaces

- 97% des répondants s'estiment autonomes dans leur travail.
- 90% pensent que leur fonction correspond à leurs compétences.
- 77% disposent des outils et 80% des informations nécessaires à l'exercice de leur fonction.
- 82% estiment que leur métier leur permet de continuer à apprendre.

De bonnes équipes

- 88% des répondants sont attachés à leur équipe.
- 81% font confiance à leur responsable.
- 90% estiment que la collaboration est bonne au sein de l'équipe.
- 86% estiment qu'elle l'est aussi avec les autres services.

Reconnaissance et encouragement

- 77% s'estiment soutenus par leur responsable et 84% par leurs collègues.
- 90% estiment être utiles.
- 68% considèrent que leur travail est reconnu.
- 90% savent précisément ce qu'on attend d'eux dans l'exercice de leur fonction.
- 69% reçoivent un feedback de leur responsable.
- 85% se voient proposer plus de responsabilités quand ils en demandent.
- 62% estiment qu'il est possible d'évoluer professionnellement au sein du groupe.

L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS

Menée entre avril et juillet 2024, l'enquête affiche un taux de participation de 18%. Les répondants sont issus d'abord du secteur hospitalier (74%) puis du secteur de la personne âgée (19%). 51% d'entre eux ont plus de 10 ans d'ancienneté. Cet échantillon de répondants correspond aux grandes catégories professionnelles du groupe.

Valeurs et culture d'entreprise

- 89% des répondants sont en phase avec les valeurs du groupe.
- 64% estiment qu'elles sont présentes au quotidien.
- 86% sont fiers de dire qu'ils travaillent au CHC.
- 79% conseilleraient à un proche de postuler.
- 72% estiment que la collaboration et la coopération font partie de la culture du CHC.
- Concernant l'engagement pour le **développement durable**,
 - 89% estiment que c'est en phase avec leurs valeurs personnelles.
 - 79% sont au courant des engagements du CHC.
 - 83% sont conscients des gestes à poser pour avoir un impact positif.

Attractivité et fidélisation des collaborateurs

- 42% des répondants pensent toujours travailler au CHC dans 5 ans.
- 42% ne le savent pas ou ne se prononcent pas.
- 11% estiment qu'ils auront quitté l'entreprise, 2% seront retraités et 3% espèrent un renouvellement de contrat et/ou une amélioration des conditions de travail.

Les questions ouvertes ont apporté de nombreuses suggestions concernant les conditions de travail : horaire, qualification, tâches administratives, congés, autres avantages, équipements et locaux. Des suggestions visent aussi le fonctionnement entre services et la clarification des fonctions et responsabilités. Enfin, des améliorations du bien-être pourraient passer par les repas, plus de convivialité (événements et espaces de détente) mais également par la reconnaissance et les encouragements.

Conclusion

L'enquête présente plusieurs points positifs : la satisfaction générale, la motivation qui montre un engagement important surtout chez les infirmiers-soignants et les administratifs, et l'autonomie dans le travail, un critère essentiel pour l'épanouissement au travail.

La marge d'amélioration est attendue en reconnaissance, valorisation et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, surtout chez les infirmiers-soignants et chez les médecins.

S'il y a moins de turbulences, le turnover et la pénurie de soignants sont toujours bien soulignés, rappelle

Françoise Closset, responsable du service capital humain. *Notre priorité aujourd'hui, c'est de fidéliser nos collaborateurs en continuant d'en attirer de nouveaux. Cela passe par la reconnaissance du travail réalisé. Chacun peut demander du feedback mais chacun peut aussi en donner, que ce soit à son N+1 ou à ses collègues proches. La possibilité d'évolution professionnelle (mobilité interne) doit aussi être rappelée...*

Catherine Marissiaux

L'ENQUÊTE VUE PAR LA DIRECTION ALAIN JAVAUX, DIRECTEUR GÉNÉRAL



Ces résultats sont très encourageants. Même si cette nouvelle enquête nous apporte aussi son lot d'améliorations à mener, et c'est ce qui la rend riche, force est de constater que des éléments essentiels comme la satisfaction, la fierté de travailler au CHC, l'autonomie, le sens donné à son action, l'adhésion aux valeurs du groupe ou encore la collaboration dans les équipes ou avec les autres sont vécut de manière fort positive ! C'est très important !

SAKINA YILDIRIM, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES



Grâce à vos réponses, nous avons une vision claire de vos ressentis et de vos attentes. Autonomie, efficacité et esprit d'équipe sont des atouts dont nous sommes fiers.

Nous avons également entendu vos besoins concernant la reconnaissance, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et les perspectives d'évolution. De nouveaux projets verront le jour dans les mois à venir, particulièrement en matière de mobilité interne et de développement professionnel. Merci pour votre implication et votre confiance.



1.601 PROTHÈSES DE DISQUE LOMBAIRE À SON ACTIF

Après 40 ans d'activité monohospitalière au Groupe santé CHC, le Dr Yves Lecomte, chirurgien orthopédique, a accédé à une retraite bien méritée le 1^{er} décembre dernier.

C'est en octobre 1984 qu'il intègre l'équipe de chirurgie orthopédique de la clinique de l'Espérance. Il pratique la chirurgie orthopédique générale et la traumatologie de l'appareil locomoteur. Ses champs d'activité concernent la chirurgie prothétique de la hanche et du genou ainsi que la chirurgie arthroscopique. À partir de 1995, il s'investit progressivement dans la chirurgie de la colonne vertébrale, développant notamment les abords antérieurs pour mise en place de cages intersomatiques directement placées entre les corps vertébraux. C'est ainsi qu'en janvier 2002, il réalise la 1^{ère} implantation de prothèse de disque intervertébral lombaire en Belgique francophone. *Ce fut pour moi le départ d'une aventure professionnelle et humaine innovante et exaltante. J'ai pu proposer cette chirurgie efficace et performante à des centaines de patients venant de toute la Belgique, surtout francophone et germanophone. Cette activité chirurgicale a réellement changé et donné sens à ma vie de chirurgien par les nombreuses marques de reconnaissance et les remerciements de mes patients. Je me rappelle souvent de ce patient arrivé sur un brancard à ma consultation et qui, après 3 prothèses de disque lombaire, reprenait son travail de conducteur de cars de tourisme, en me disant « Docteur, vous avez sauvé ma vie ». À l'aube de sa pension, le Dr Yves Lecomte détient la plus grande série individuelle belge, avec 1.601 opérations de prothèse de disque lombaire.*

Je n'ai qu'un seul regret : que personne ne prenne la relève, au Groupe santé CHC, de cette technique qui reste très efficace, avec plus de 80 % de bons résultats. Malgré ce taux élevé, la plupart des chirurgiens continuent à pratiquer l'arthrodèse, avec 50 à 60 % seulement de bons résultats. Avec la technique de l'arthrodèse, on crée un bloc en fixant les vertèbres, on ne recrée donc pas l'équilibre et le mouvement naturel de la colonne. Même si l'implantation de prothèse de disque est plus délicate et présente potentiellement plus de risques, cette technique n'est plus expérimentale, nous avons un recul de plus de 20 ans. J'arrête cependant mon activité chirurgicale totalement, car ce genre de chirurgie nécessite de garder la main à 100 %.

Au terme d'une réception au cours de laquelle le Dr Yves Lecomte a pu remercier toutes les personnes qui ont jalonné sa longue carrière, en espérant n'avoir oublié personne, il déclare : *Ce soir, je dépose mon bistouri avec le beau sentiment du devoir accompli en espérant toujours avoir privilégié l'intérêt du patient en lieu et place du mien. Surtout, ne vous inquiétez pas pour moi, de nouvelles aventures passionnantes me tendent les bras... Bon vent au Dr Yves Lecomte.*

Marianne Lebrun

DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

TROIS NOUVELLES FONCTIONS

Depuis septembre dernier, trois nouvelles fonctions ont été créées au sein du département des ressources humaines, qui a accueilli Melicia Correia, responsable du service des salaires, Catherine Closset, change manager, et Stéphanie Haterte, coordinatrice des formations. Ces dernières sont toutes deux engagées dans le cadre de l'implémentation du futur DPI (dossier patient informatisé).



Responsable du service des salaires et attachée à la direction des RH, **Melicia Correia** supervise toute l'activité liée au traitement de la paie et est la garante du respect de la bonne application de la législation sociale. *Mon objectif est d'améliorer les flux et les procédures, et notamment la communication interne relative à cette législation. Cela implique de la rigueur mais aussi de la collaboration intra- et inter-service, j'ai conscience qu'on n'avance qu'ensemble... Mon souhait est également d'améliorer la visibilité de notre département et de l'intégrer davantage dans l'opérationnel.* Experte en législation sociale, Melicia Correia a toujours travaillé dans le secteur des ressources humaines. Après une vingtaine d'années dans le secteur public (CPAS, SWDE), elle a travaillé un an et demi au département RH du CHU Brugmann à Bruxelles, avant de rejoindre le CHC.

Engagées pour accompagner les collaborateurs dans le changement du DPI, Catherine Closset et Stéphanie Haterte interviendront de manière complémentaire, toujours en lien avec l'équipe projet. À côté de la gestion du projet, focalisée sur le volet technique et fonctionnel, incarnée par André Vandenberghe, directeur exécutif du programme Impact, et Bernard Jobé, chef de projet, **Catherine Closset** est en charge de la **gestion du changement** et se focalise sur le volet humain. Sa mission consiste à anticiper les éventuelles difficultés et résistances des futurs utilisateurs, tout en favorisant leur capacité à s'adapter et à adopter efficacement ce nouveau DPI. **Stéphanie Haterte** de son côté se charge de **coordonner les formations** des collaborateurs. Son objectif vise à développer leurs compétences et à garantir une maîtrise optimale de ce nouvel outil avant son déploiement.

Catherine et Stéphanie veilleront à identifier et à remonter les craintes et difficultés potentielles des collaborateurs. Cela permettra de proposer un programme de formation adapté à leurs besoins et, dans la mesure du possible, que l'équipe projet puisse apporter des améliorations au logiciel et à son paramétrage.



Catherine Closset dispose d'une solide expérience en marketing (finance, automobile) où elle a déployé des projets complexes dans des environnements contraignants, en privilégiant une approche pragmatique et orientée client. *J'ai appris à être à l'écoute des collaborateurs pour m'assurer de la pertinence de ce qui est mis en place, tant pour l'organisation que pour le client. Après 25 ans dans le secteur marchand, je suis heureuse d'apporter mes compétences dans un univers plus humain et en adéquation avec mes valeurs. Ce nouveau DPI représente un beau défi commun qui devrait améliorer le suivi de nos patients, et c'est très stimulant!*



Diététicienne et licenciée en sciences de la santé publique, **Stéphanie Haterte** a travaillé principalement dans le secteur de la promotion de la santé, notamment comme chargée des projets santé à la Mutualité chrétienne de Verviers pendant 13 ans. *La formation constitue le fil rouge de mon parcours professionnel. J'ai un intérêt tout particulier pour la pédagogie adulte et la méthodologie de projet. J'apprécie les interactions humaines, le travail en équipe, la dynamique de groupe. Je suis une personne très enthousiaste, j'aime aller vers les autres et suis organisée et rigoureuse.* Elle supervise la coordination des formations liées à ce projet, englobant l'analyse des besoins, l'élaboration de la méthodologie, la conception des modules d'e-learning et la gestion logistique des sessions de formation.

Nous aurons l'occasion de revenir sur le déploiement de ce projet intimement lié au choix du fournisseur, lequel n'était pas encore validé au moment de finaliser cet article.

Catherine Marissiaux

CHASSÉS CROISÉS

- Afin de poursuivre le développement des pôles booking et secrétariats médicaux, **Hélène Spitz** a été engagée au poste de chef de projet du parcours administratif du patient au sein de la direction des services hôteliers. Hélène Spitz, qui a pris ses fonctions le 27 août dernier, possède une solide expérience ainsi que des compétences en gestion de projet acquises notamment lors de sa fonction de conseillère en organisation à la Ville de Liège.
- Depuis le 1^{er} juillet, **Marie-Anne Rosa** est officiellement responsable des secrétariats médicaux du secteur des consultations adultes pour la Clinique CHC MontLégia, poste qu'elle occupait déjà depuis plusieurs mois.
- Depuis le 1^{er} septembre, **Sébastien Givard** occupe le poste de *mobility manager* du Groupe santé CHC, en remplacement d'Emmanuel Legrand. Il consacrera à cette nouvelle mission une partie de son temps de travail, tout en continuant à travailler pour le service informatique qu'il a intégré en 2015.
- Depuis le 1^{er} septembre, **Olivier Giet**, coordinateur qualité, exerce pour une partie de son temps de travail la fonction de responsable du volontariat, autre poste laissé vacant suite au départ d'Emmanuel Legrand.
- Depuis le 1^{er} septembre, le **service de psychologie clinique**, comptant pas moins de 91 psychologues indépendant(e)s et salarié(e)s, dépend de la direction médicale. Au niveau de sa gestion quotidienne, il comporte un chef de service (Vincent Baro); un bureau composé du chef de service et de deux adjoints (Tiphaine Flamant et Gilles Squélard); et des coordinateurs de secteurs (oncologie, gérontopsychologie, psychiatrie, urgence/liaison, polyclinique, pédiatrie et revalidation). Des référents de cliniques thématiques seront également déterminés en fonction des thématiques.
- Depuis le 15 septembre, c'est **Isabelle Stiz** qui est en charge de la fonction de médiateur-gestionnaire des plaintes pour une partie de son temps. Travaillant depuis plus de 20 ans au sein de l'institution, elle connaît bien son fonctionnement. Elle est aujourd'hui active au sein du service administration patients.
- **Aurore Lambert** est la nouvelle infirmière chef adjointe du bloc opératoire de la Clinique CHC MontLégia. Elle remplace ainsi Sophie Lacroix.
- Depuis le 1^{er} octobre, dans le cadre du développement stratégique de l'hospitalisation à domicile (HAD), projet mis en place avec succès par Cédric Roppe, une nouvelle structure de gestion est opérationnelle. **Marie-Christine Millet**, en tant qu'adjointe à la direction des soins infirmiers, encadre

le développement de l'HAD pour le Groupe santé CHC. En déclinaison pour les quatre cliniques du groupe, **Daphné Rigo** et **Laetitia Degueudre** coordonneront les parcours de soins à domicile à raison d'un mi-temps chacune. Dans un premier temps, le bureau de la coordination HAD se situera à la Clinique CHC MontLégia, mais dans les prochains mois, une antenne HAD sera ouverte sur chacune des Cliniques CHC Hermalle, Heusy et Waremme.

NOUVEAUX MÉDECINS AGRÉÉS

- Dr **Ömer Aykanat**, urgences
- Dr **Delphine Bernard**, soins intensifs
- Dr **Marouane Bettioui**, urgences
- Dr **Arthur Boca**, imagerie médicale
- Dr **Colin Bodet**, médecine de l'appareil locomoteur
- Dr **Camille Bouharmont**, pédiatrie
- Dr **Céline Conard**, urgences
- Dr **Fanny De Landsheere**, cardiologie
- Dr **Simon Deffet**, cardiologie
- Dr **Chloé Dehan**, gynécologie-obstétrique
- Dr **Valentine Delmotte**, gastroentérologie
- Dr **Sophie Delrez**, urgences
- Dr **Pierrick Godin**, gynécologie-obstétrique
- Dr **Justine Gudelj**, gynécologie-obstétrique
- Dr **Jalal Hamdi**, pneumologie
- Dr **Lyonel Herman**, hémato-oncologie
- Dr **Fanny Kaesmacher**, anesthésiologie
- Dr **Damien Kempeneers**, anesthésiologie
- Dr **Marine Maenhout**, urgences
- Dr **Silvano Marchiori**, médecine nucléaire
- Dr **Kathleen Mombaerts**, gastroentérologie
- Dr **Justine Piazza**, urgences
- Dr **Justine Pudzeis**, chirurgie vasculaire et thoracique
- Dr **Sébastien Robinet**, cardiologie
- Dr **Marie Scheen**, hémato-oncologie
- Dr **Louise Sougné**, urgences
- Dr **Gheorghe Vladut Tig**, gynécologie-obstétrique
- Dr **Renaud Verjans**, urgences



Vous changez de fonction ?
 Vous rejoignez une autre clinique, résidence
 ou centre médical du Groupe santé CHC ?
 Communiquez vos informations par mail à
marianne.lebrun@chc.be
 Nous les publierons dans un prochain numéro
 de *L'infosites*.



CARNET DE FAMILLE

NAISSANCES

- 29/05/24 Iris chez Elisabeth Halleux (MLE-bloc opératoire)
 27/06/24 Leiana chez Lucile Marsan (MLE-EMRI)
 22/07/24 Jean-Luc chez Tânia Maria Pena Beldroegas (MLE-soins intensifs adultes)
 22/07/24 Lyam chez Florence Havart (HER-aide-hôtelière)
 29/07/24 Tiago chez Adrien Polisi (UCP-cuisine centrale)
 08/08/24 Clément chez Sarah Blasco Falgas (MLE-pédiatrie 640)
 16/08/24 Faustin chez Elodie Delbrouck (MLE-NIC)
 23/08/24 Carla chez Christophe Mullens (WAR-gériatrie)
 28/08/24 Sacha chez Laura Delhez (MLE-soins intensifs adultes)
 17/09/24 Edith chez Steacy Leclercq (Résidence CHC Mehagne)
 22/09/24 Sofia chez Manal Mellah (MLE-logistique)
 24/09/24 Loric chez David Hayen (MLE-logistique)
 26/09/24 Amadéo chez Deborah Grasagliata (MLE-NIC)
 03/10/24 Amélia chez Julien Cabergs (MLE-ICT)
 07/10/24 Charlotte chez Laeticia Routtiau (WAR-gériatrie)
 17/10/24 Alexandr chez Madison Atie (Résidence CHC Banneux Fawes)
 18/10/24 Gaspard chez Florent Warnant (Résidence CHC Banneux Fawes)
 29/10/24 Octave chez Mathilde Limbioul (MLE-soins intensifs adultes)
 04/11/24 Robin chez Justine Simon (HER-urgences)
 08/11/24 Victoria chez Justine Limpach (MLE-oncologie/endocrinologie)
 08/11/24 Julien chez le Dr Sylvie Van Snick (MLE-neurologie) et Sébastien Givard (MLE-ICT)
 12/11/24 Nour chez Antoine Berlemont (MLE-Psy 107)

MARIAGE

- 10/08/24 Valentine Closset (WAR-revalidation)

PENSIONS

- 30/09/24 Marie-Jeanne Krausch (MLE-brancardage)
 31/10/24 Claudine Schira (WAR-C+D)
 31/10/24 Edith Jenchenne (HER-consultations médicales et paramédicales)
 30/11/24 Chantal Avgoustinatos (MLE-entretien)
 31/12/24 Martine Paquay (WAR-brancardage)
 31/12/24 Liza Niccoli (MLE-accueil informations générales)

DÉCÈS

- 18/08/24 la mère d'Anne Doumen (HER-préhospitalisation)
 11/09/24 le père de Nell Semeraro (MLE-service social)
 14/09/24 le frère de Fiona Detrixhe (Résidence CHC Mehagne)
 14/09/24 la mère de Dominique Pahaut (HER-accueil)
 19/09/24 le père de Corine Boulanger (SAG-infrastructures)
 10/10/24 le père de Maria Acedo Sancho (Foyer Horizon CHC Moresnet)
 25/10/24 le père de Julie Dubuisson (HER-polyclinique/gériatrie) et de Manon Dubuisson (HER-CD5)
 12/11/24 le père d'Anne-Pascale Delvaux (HER-soins intensifs)
 29/11/24 Françoise Rigo (Centre Simila CHC Seraing)
 01/12/24 le père de Sophie Thomé (HER – EMRI)

Si vous ne désirez pas qu'une information relative à un événement familial vous concernant (naissance, mariage, pension, décès) soit diffusée via le présent carnet de famille, merci d'en informer le service du personnel et, ce, lors de chaque événement vous concernant.



VU SUR



34.665

15.813

1.960

FOLLOWERS

**19 SEPTEMBRE**

Un groupe de résidents de la maison de soins psychiatriques CHC Waremmes (MSP) s'est initié à un atelier d'équithérapie à l'écurie Paddock Paradise de Ville-en-Hesbaye. Cette forme alternative de thérapie s'avère être un outil puissant dans le domaine de la santé mentale pour surmonter divers défis, apprendre ou réapprendre à exprimer qui on est, accueillir ses émotions, faire et se refaire confiance, être en éveil...

**13 OCTOBRE**

La Résidence CHC Hermalle, l'une de nos 9 maisons de repos, a vécu une grande première : un bureau de vote y était installé pour les élections communales et provinciales. Cette démarche participait de la volonté de la Région wallonne de promouvoir une citoyenneté plus inclusive à travers l'exercice du droit de vote.

**26 SEPTEMBRE**

Pour recruter de nouveaux collaborateurs dans le secteur de la personne âgée (SPA), le service capital humain (RH), en collaboration avec le SPA et le Forem, a organisé des jobdays dans 3 de nos maisons de repos : Résidence CHC Banneux Fawes, Landenne et Mehagne.

**14 OCTOBRE**

À la Clinique CHC Waremmes, notre comité thrombose-hémostasie a tenu un stand de sensibilisation à la thrombose veineuse profonde avec ateliers interactifs et démonstrations pratiques.

**20 OCTOBRE**

Mise à l'honneur de celles et ceux qui, chaque jour, transforment des ingrédients en véritables moments de réconfort : nos cuisiniers ! Paroles à nos patients, résidents, collaborateurs et visiteurs.





16 OCTOBRE

Sensibilisation des patients et visiteurs de la Clinique CHC MontLégia aux gestes qui sauvent à l'occasion de la journée mondiale de la réanimation (World Restart a Heart Day).



31 OCTOBRE

Un 31 octobre à la crèche et en pédiatrie, ça ressemble à cela!



10 NOVEMBRE

Au Groupe santé CHC, chaque année, ce sont plus de 2.000 stagiaires qui rejoignent nos équipes pour découvrir le monde de la santé. Nous leur disons merci!



11 NOVEMBRE

La foire d'octobre s'est invitée à la Résidence CHC Mehagne: lacquemants, croustillons, pêche aux canards...



26 NOVEMBRE

C'est aussi ça, travailler en maison de repos!



6 DÉCEMBRE

Passage du grand Saint-Nicolas dans nos résidences, à la crèche et en pédiatrie.



Suivez nos actualités sur



facebook.com/CHCliege



instagram.com/chc_liege



linkedin.com/company/chc-groupe-sante



UN JARDIN THÉRAPEUTIQUE FINANCÉ GRÂCE AUX BÉNÉFICES DE LA BROCANTE

L'édition 2024 de la brocante, organisée en juin dernier à la Clinique CHC MontLégia, va permettre de financer (à hauteur de 1.000€) un projet de jardin thérapeutique à la Résidence CHC Banneux Fawes. Ce projet, initié par l'équipe paramédicale de la résidence, a comme objectifs de lutter contre la perte de repères chez les personnes âgées, les apaiser, stimuler leurs sens et leur mémoire. Un potager privilégie aussi le « comme chez soi ».

A VOS AGENDAS !

La 3^e édition de la brocante se tiendra le dimanche 25 mai 2025.

Vous avez un **projet à financer** qui bénéficie aux patients/résidents et/ou collaborateurs ? L'appel à projets pour la 3^e édition de la brocante est lancé. Il est ouvert à tous les sites du Groupe santé CHC. Envoyez votre dossier de candidature à isabelle.keutgen@chc.be avant le 30 avril 2025.

ESPACE HORIZON : UN ESPACE BIEN-ÊTRE À MORESNET

Mettre sur pied un espace bien-être dédié aux patients de Moresnet atteints d'un cancer et à leurs proches mais également aux patients du réseau Move qui habitent la région des trois-frontières, tel est l'objectif de l'Espace Horizon qui devrait démarrer en février prochain. Ce cocon de soins sera d'abord initié au centre du village de Moresnet-Chapelle dans un bâtiment actuellement en rénovation, avant de réintégrer à terme (après réhabilitation complète de l'ancienne aile) le Centre de soins Saint-Joseph qui abrite la maison de repos, une polyclinique et le foyer de soins palliatifs.

Tout comme l'Espace +, l'Espace Horizon accueillera différentes activités telles que soins esthétiques, massages, réflexologie, coaching de remise en forme... L'offre va encore s'étoffer d'ici l'ouverture. Pour faire connaître ce nouvel espace de ressourcement, le Cyclonco tour 2025 démarrera sur place le 4 octobre 2025 et proposera 3 distances différentes pour découvrir la région.



L'ANCIEN GRAC DÉMOLI À WAREMME



L'ancien bâtiment de l'ASBL GRAC jouxtant la Clinique CHC Waremme a été démoli comme prévu dans le cadre du projet d'extension/rénovation de celle-ci. De nouvelles places de parking seront aménagées sur l'espace libéré, dont une partie servira également de zone de déchargement et d'emplacement pour les containers et la grue du chantier afin de ne pas entraver l'activité du site.

Rappelons que le projet prévoit la construction d'une aile supplémentaire, la réalisation d'un nouveau bloc opératoire et l'extension et le reconditionnement du CRF (centre de réadaptation fonctionnelle). Les travaux de construction de la nouvelle aile, 1^{ère} phase du projet, devraient commencer au 2^e trimestre 2025. La durée totale du chantier est estimée à 3-4 ans.

PROJET DE MAISON MIXTE À ANS LE CHC JETTE L'ÉPONGE

Annoncé en 2012, le projet de maison mixte (102 lits et 15 places de centre de jour pour personnes âgées, 18 places résidentielles pour handicapés adultes) aurait dû voir le jour à Ans, tout près de la place Nicolai.

Le 21 octobre 2024, le conseil d'administration du groupe a dû se résoudre à renoncer à ce projet éminemment social, en raison :

- de son coût estimé à 32 M°€ (plus du double de l'estimation de départ), lié aux aménagements imposés par la commune d'Ans en 2015 et à la forte inflation des prix du bâtiment,
- de la décision du Collège communal d'Ans du 9 octobre 2024 qui a choisi de refuser le permis d'urbanisme en suivant l'avis négatif rendu par l'association Natagora et certains riverains, au motif que le projet priverait la population d'un poumon vert de 2 ha (même si le terrain n'est pas ouvert au public), augmenterait le risque d'inondation et engendrerait des problèmes de mobilité.

Obtenu en bonne et due forme en 2017, le premier permis respectait toutes les demandes de la commune et les mesures de compensation environnementales prévues alors avaient été validées. Il n'avait pas pu être mis en œuvre dans les délais impartis (5 ans) en raison de lenteurs administratives répétées dans le traitement de ce dossier et de la crise sanitaire (Covid-19).

Si ce refus de permis marque le coup d'arrêt du projet, la direction du groupe garde la volonté de conserver les places octroyées par l'AVIQ dans les secteurs de la personne âgée et de la personne handicapée pour les déployer sur ses entités existantes.



C'EST QUOI L'ACCOMPAGNEMENT SPIRITUEL ?



Du 14 au 18 octobre derniers, le Groupe santé CHC s'est associé pour la première fois à la semaine de l'accompagnement spirituel, semaine de sensibilisation et d'information à l'attention des patients et de leurs proches, mais aussi des professionnels de la santé.

L'objectif de l'accompagnement spirituel à l'hôpital est de rejoindre la spiritualité du patient en cheminant à ses côtés, selon son propre rythme, tout au long de son parcours de soins ou de ses hospitalisations. Souvent, l'épreuve de santé qui s'impose bouleverse la vie, les repères, les valeurs et questionne le sens de tout ce qui est vécu. Or, bon nombre d'études témoignent de l'impact de la prise en compte de la spiritualité sur la santé et le bien-être. Cela vaut donc la peine d'accompagner cette ressource qui anime, oriente et donne souffle à la vie. Elle peut alors devenir un réel levier dans un projet de soins global.

Le Groupe santé CHC s'est engagé à organiser l'accompagnement spirituel au chevet des patients et leur offre le droit et la possibilité de recevoir un soutien spirituel, culturel et humain, religieux ou philosophique.

Les équipes d'accompagnement spirituel veillent à aider le patient (et ses proches) à différents niveaux, dans leur dimension multiculturelle :

- humain et relationnel
- cognitif (échanger avec lui sur les questions existentielles liées à la souffrance, la vie, la mort)
- éthique (discerner et poser un choix thérapeutique en accord avec ses valeurs et sa vision de la vie)
- culturel et rituel (du début à la fin de la vie)

Cet accompagnement est professionnalisé et s'effectue dans un cadre de confidentialité et avec l'assurance du secret professionnel. Il se vit dans la bienveillance et dans le respect des convictions de chacune et chacun. Il est assuré par des professionnels mandatés par les autorités des différentes religions et philosophies et travaillent en partenariat avec les équipes soignantes. Cette équipe est ainsi intégrée à la vie de l'hôpital.

Une équipe d'accompagnement spirituel est disponible dans chaque clinique du groupe, qui dispose également d'un espace de recueillement. L'équipe peut être sollicitée par le patient lui-même ou un de ses proches, ou par l'équipe soignante (notamment via Omnipro), quelles que soient la demande et la spiritualité.

Marianne Lebrun

CLINIQUE CHC HEUSY

LE CHANTIER DE LA NOUVELLE GÉRIATRIE A DÉMARRÉ

Comme annoncé dans le numéro précédent, le vaste projet d'extension/rénovation de la Clinique CHC Heusy est entré dans sa phase finale avec le reconditionnement de l'ancien bâtiment (aile nord). Celui-ci s'opérera en 3 temps :

- la réalisation d'une nouvelle unité de gériatrie au 2^e étage
- la rénovation du rez-de-chaussée (accueil, polyclinique et laboratoire) et du 1^{er} étage (polyclinique)
- la reconversion du 3^e étage occupé par l'actuelle unité de gériatrie

Pour mémoire, il fut un moment envisagé de transférer provisoirement la gériatrie dans ce qu'on appelle le « pavillon », au 1^{er} étage de l'aile ouest, le temps de rénover le 3^e étage de l'ancien bâtiment. Mais une solution alternative a finalement été retenue : déménager la gériatrie au 2^e étage, désaffecté depuis le transfert de la maternité vers la nouvelle aile (excepté quelques locaux occupés par des secrétariats médicaux).

Deux problèmes ont toutefois dû être résolus pour pouvoir reconverter l'ancienne maternité en unité de gériatrie :

- une dalle sera réalisée dans l'ancienne chapelle de façon à séparer le volume en hauteur (6 m sous plafond) en 2 niveaux distincts, ce qui permettra de disposer de la même surface qu'au 3^e étage (850 m²) et ainsi d'aménager les locaux communautaires de la future gériatrie
- une solution a également dû être trouvée pour répondre aux exigences sanitaires d'aujourd'hui, comme expliqué ci-après

Notons au passage que l'arsenal du bloc opératoire, qui squattait la chapelle depuis des années, et les secrétariats médicaux qui se trouvaient au 2^e étage ont déménagé mi-novembre dans des locaux flambant neufs aménagés dans le « pavillon ».

Pour en revenir aux sanitaires de la future gériatrie, il était initialement prévu, par manque de place, d'installer 2 douches communes pour l'ensemble du plateau (26 lits). Au final, le département technique et des infrastructures a opté pour un concept d'équipement sanitaire original qui permettra de doter la quasi-totalité des chambres (sauf 2) de douches.

Il aurait été très compliqué de créer des chambres « classiques » étant donné que l'unité à rénover se situe dans un bâtiment ancien dont les modules de chambres n'étaient pas conçus pour les déplacements des PMR (personnes à mobilité réduite), indique Frédéric Francotte, ingénieur architecte en charge du projet d'extension/rénovation de la Clinique CHC Heusy. Nous avons réglé ce problème en optant pour une cabine sanitaire adaptative qui offre au patient les différentes fonctions nécessaires : un lavabo sur pivot facilitant l'accès à la douche et au WC PMR. Ce concept, très pratique, sera une première chez nous. L'équipe de gériatrie a



Une illustration, à titre indicatif, du concept de cabine sanitaire adaptative, avec son lavabo sur pivot, proposé par la firme Alcomel (ce n'est pas le modèle qui sera installé à Heusy, mais cela s'en rapproche beaucoup)

pu découvrir cette solution éprouvée lors d'une visite de référence avec le fournisseur, la société Alcomel.

Dans ce système, le lavabo peut :

- occuper une position centrale classique dans la salle de bains
- pivoter vers le chevet du patient pour faciliter sa toilette au lit
- être déplacé en dehors de la salle de bains pour libérer un espace de mobilité permettant d'accéder à la douche ou au WC PMR

Pour conclure, précisons encore que la nouvelle unité de gériatrie, dont la durée des travaux est estimée à au moins un an, représente un investissement de 2 M[€].

Eddy Lambert



Le nouvel arsenal désormais installé dans le « pavillon », au 1^{er} étage de l'aile ouest



LA CUISINE CENTRALE FÊTE SES 20 ANS

Le 27 septembre, les équipes du pôle hôtelier ont célébré le 20^e anniversaire de la cuisine centrale d'Alléur. Pour marquer le coup, 4 vidéos ont été réalisées, mettant en avant la production, les consommateurs, le concept hôtelier et la transition vers une cuisine plus durable.



La cuisine centrale représente un des centres névralgiques dans l'accueil de nos patients et résidents. En 20 ans, la production de la cuisine centrale a doublé, passant de 3.000 repas par jour (déjeuners, diners et soupers) à 6.000 repas acheminés dans nos cliniques au chevet des patients, nos maisons de repos et notre crèche. Elle livre également les restaurants des cliniques et des commanditaires externes tels que le CHR Haute Senne et les Cliniques universitaires Saint-Luc (potages). Elle emploie plus de 140 personnes aux profils divers et variés : cuisiniers, magasiniers, chauffeurs, électromécaniciens, diététiciens, personnel pour l'assemblage des plateaux, la laverie...

La cuisine centrale gère tous les aspects d'une offre alimentaire complexe : production centralisée et distribution de repas, gestion des ressources premières (commande, stockage, transformation, conservation), adaptation des repas aux besoins (des patients hospitalisés, résidents, enfants hospitalisés en pédiatrie...), gestion des restaurants, etc.

Vingt ans plus tard, le bilan est plus que positif. Elle s'est imposée comme une référence en matière de cuisine de collectivité au niveau belge et même étranger. Bravo à toutes les équipes pour cette belle évolution !

LES DÉFIS FUTURS

Notre cuisine centrale s'engage dans une démarche durable et novatrice. Parmi les priorités : la réduction de notre impact carbone via notamment la végétalisation des menus et l'électrification de notre flotte de camions, l'achat local en filière courte et la réduction des plastiques au profit de contenants réutilisables.

Par ailleurs, le concept hôtelier, dont la chaîne plateau (la distribution des repas aux patients), va continuer d'évoluer. L'idée est de proposer des buffets roulants pour améliorer l'expérience des patients.

Camille Bottin

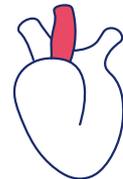
LA CUISINE CENTRALE EN QUELQUES CHIFFRES

- 3.500 m² de surface
- 140 travailleurs
- 6.000 repas cuisinés par jour (plus de 2 millions de repas par an)
- 50 régimes différents
- 50.000 kg de fromage consommés par an
- 90.000 kg de laitage consommés par an
- 5.800.000 € par an de pouvoir d'achat (pour la globalité du pôle hôtelier)





POUR OFFRIR LA VIE, MÊME APRÈS LA VÔTRE



En Belgique, trop de personnes meurent encore dans l'attente d'une greffe. Dès lors, chaque don compte. Au Groupe santé CHC, le don d'organes est un projet institutionnel mené par une équipe très investie. Rencontrez avec le Dr Romain Thouny, médecin intensiviste et Maurane Balts, infirmière chef d'une unité de soins intensifs adultes à la Clinique CHC MontLégia, les coordinateurs médical et infirmier du don d'organes.

La Belgique (et son bassin liégeois en particulier) est leader en Europe du point de vue du don d'organes, au prorata du nombre d'habitants, mais nous avons néanmoins toujours besoin de greffons, et surtout de cœurs, explique le Dr Romain Thouny. Actuellement, au Groupe santé CHC, les cœurs sont prélevés «à cœur battant» sur des patients en état de mort cérébrale. Malheureusement, chez les patients en arrêt thérapeutique (qui ne sont pas en mort cérébrale), qui représentent 95% des donneurs potentiels, le cœur souffre trop et ne peut être greffé.

Nous avons dès lors mené une réflexion afin d'élargir les possibilités de prélèvement à ces patients en arrêt thérapeutique grâce à la technique de la circulation extracorporelle (CEC), utilisée dans cette indication depuis quelques années dans d'autres centres. Le 21 octobre dernier, une délégation du CHU de Liège est venue nous présenter le fonctionnement de cette technique avec son appareil portable d'ECMO (extracorporeal membrane oxygenation). Nous ne disposons pas (encore) d'un tel équipement au Groupe santé CHC. L'enthousiasme du CHU de Liège s'explique par le fait que nous sommes son premier partenaire en termes de don d'organes pour 2023 et l'entente entre nos équipes est très bonne.

Concrètement, lorsqu'un don de cœur est enclenché, le CHU est contacté et une équipe vient à la Clinique CHC MontLégia avec son appareil portable d'ECMO. On arrête le cœur du patient donneur, une attente de cinq minutes est respectée afin de pouvoir prononcer le décès et on reperfuse le cœur avec le dispositif. Avec cette technique innovante, on estime pouvoir augmenter de 20 à 30% l'offre en cœurs, ce qui est prometteur pour l'avenir.

Peu de temps après cette rencontre constructive avec l'équipe du CHU, nous avons eu une patiente éligible à cette procédure CEC. Son cœur a été prélevé et est

parti chez une patiente du CHU qui va bien aujourd'hui. Notre équipe, qui ne connaissait pas cette procédure et cet équipement avant la visite de la délégation du CHU, a ainsi prouvé sa belle adaptabilité.

Nous avons une équipe très investie avec une belle solidarité entre ses différents membres, explique Maurane Balts. Lorsqu'une procédure de don d'organe(s) est lancée, pour l'infirmière qui a en charge le patient donneur, la pression est importante, en plus de la charge de travail. Elle devient la plaque tournante pour la famille, les médecins, l'équipe soignante... elle doit être raccord avec les coursiers, le laboratoire, et mener de front des examens qui s'ajoutent parfois dans l'urgence. L'investissement en temps et en énergie des soignants est énorme. Et même si l'acte est beau et sauve des vies, la charge émotionnelle est très forte. Ce sont néanmoins des situations qui rassemblent, qui sont fédératrices, et les membres de l'équipe prêtent main-forte dès que leur travail le permet.

Le don d'organes nécessite une formation continue très importante. Même si la sensibilisation de la population au don d'organes est essentielle, je souhaite d'abord me consacrer à la formation des soignants, explique le Dr Romain Thouny. Le don d'organes est une niche dans la niche (les soins intensifs) et quand on n'évolue pas dans cet environnement au quotidien, cela peut engendrer de la méconnaissance, des mythes et des fantasmes. Il est donc important à mon sens de faire tomber les murs. L'idée est de former les médecins d'un service puis, s'ils sont d'accord, de passer à la formation du reste de l'équipe. L'équipe doit en effet être formée en bloc pour que chacun de ses membres comprenne ce qu'il fait et qu'il n'y ait pas de souffrance en son sein lors d'une procédure de don d'organe(s).

Marianne Lebrun



SERVICE INTERNE DE GARDIENNAGE (SIG) 25 ANS D'EXPÉRIENCE EN MILIEU HOSPITALIER

S'il fait aujourd'hui partie du paysage hospitalier, le SIG fête un anniversaire avant tout symbolique, après une évolution gratifiante de ses responsabilités et compétences, surtout ces 5 dernières années.

Initialement mis en place à la suite de plusieurs agressions à Saint-Joseph et à l'Espérance, puis déployé sur les autres sites hospitaliers, le SIG a bien évolué depuis la mission de steward, comme on disait alors, jusqu'aux responsabilités actuelles : contrôle des accès, gestion des parkings, sécurité incendie... Depuis l'époque des talkies walkies, le matériel a lui aussi bien changé avec la centrale de télésurveillance actuelle (caméras et gestion d'alarme), et des tenues qui permettent une meilleure identification des agents.

Le service a suivi l'évolution de la législation, notamment la loi sur la sécurité privée et particulière qui a mis de l'ordre dans le secteur du gardiennage en 2017. *Beaucoup d'hôpitaux ont choisi d'externaliser leur gardiennage. A contrario, le CHC a fait le choix ambitieux d'investir dans la sécurité et cela fonctionne*, se félicite Etienne Horvath, coordinateur de proximité. *Aujourd'hui, une équipe formée est déployée sur 4 hôpitaux et notre service est reconnu par le ministère de l'Intérieur*, complète Joseph Gaubomme, dirigeant stratégique pour la sécurité des biens et des personnes.

Depuis 2021, le binôme est à la tête d'une équipe de 30 personnes (26 ETP), parmi lesquels Aimé, présent depuis le début, et Corinne, première femme de l'équipe arrivée en 2023. *Il faut un amour du métier et une réelle intelligence sociale pour exercer en milieu hospitalier*, résume Etienne Horvath. *C'est autre chose qu'un métier de gros bras, même si le milieu hospitalier, avec des personnes agressives, alcoolisées, droguées, est souvent plus borderline que les autres secteurs du gardiennage. L'intervention physique est parfois plus rapide mais notre métier est beaucoup plus large.*

La variété et la complémentarité des tâches nécessitent aujourd'hui plus de compétences. Le même agent doit pouvoir gérer la centrale de télésurveillance et les alertes incendie, participer aux PUH, géolocaliser un patient fugueur, intervenir en cas de souci jusqu'à accompagner au besoin un toxicomane vers la sortie... *La formation et l'accompagnement sont d'ailleurs beaucoup plus stricts, avec des cours de self-défense, de gestion de l'agressivité et des émotions, et un recyclage obligatoire tous les 5 ans*, commente Joseph Gaubomme. *Nos agents sont très bien formés, avec 4h/mois de cours de self-défense donnés par des moniteurs de la police. Le recrutement s'est aussi bien professionnalisé. Nous collaborons avec 4 écoles dont on accueille des stagiaires et les étudiants-agents. Cela nous a permis d'amener du sang neuf et de rajeunir l'équipe.*

BON À SAVOIR

Le SIG reçoit environ 120 appels et mène 15 interventions par jour.

Numéro d'appel : 9999

Pour votre sécurité et celle des autres, appelez-les le plus tôt possible.

Souvent les collaborateurs essaient de résoudre les problèmes et nous appellent quand cela dégénère. En situation d'agressivité, il faut rapidement passer la main. L'équipe SIG est formée pour désamorcer les situations conflictuelles, et opérationnelle pour intervenir, contrairement au soignant qui doit aussi gérer le reste de son travail et aura plus de mal à surmonter l'épisode, résume Etienne Horvath.



HOSPI SAPIENS D'UN JOUR AU PRÉHISTOMUSEUM, UNE EXTRAORDINAIRE AVENTURE!



Vous avez été plus de 1.100, collaborateurs et membres de vos familles, à profiter des nombreuses animations du Family day au Préhistomuseum de Ramioul le samedi 21 septembre. La météo n'aurait pas pu être plus clémente avec un soleil radieux!

Plus de 1.000 collaborateurs et conjoints se sont ensuite retrouvés au même endroit pour une soirée animée par le groupe The Bandhits, suivi d'un DJ.

Pari réussi donc pour cette journée dont le but était avant tout de se retrouver, de s'amuser, de faire la fête.

Les meilleurs moments de votre extraordinaire aventure d'Hospi Sapiens en photos et vidéo sont toujours disponibles sur intranet.



VOTRE ABONNEMENT À L'INFOSITES

Vous êtes toujours plus nombreux à recevoir *L'infosites*. Merci de nous aider à en gérer les abonnements.

- Le destinataire n'habite plus à l'adresse indiquée
- Vous avez quitté l'institution
- Vous et votre conjoint travaillez tous les deux au Groupe santé CHC et un seul exemplaire suffit
- Vous ne disposez pas encore d'un abonnement

Merci de le faire savoir à emmanuelle.delcalzo@chc.be, en précisant vos nom, prénom, service, site, adresse actuelle, voire ancienne adresse.

Merci de votre collaboration.