

Le centre hospitalier de Rouffach

établissement public de
référence départementale en
psychiatrie et santé mentale

Centre de soins et de ressources
pour plus de 450 000 personnes
dont 55 000 mineurs.

À travers son projet d'établissement,
le centre hospitalier présente sa
feuille de route pour les cinq années
à venir, en s'appuyant sur :

- Un projet médico-soignant
orienté rétablissement,
- Des ressources humaines et
matérielles mobilisées,
- Une gouvernance collaborative
et éco-responsable,

tout en affirmant un cap unique :

**une prise en soin au plus près des
personnes accompagnées.**



*Le projet d'établissement du centre hospitalier
de Rouffach a pour ambition de répondre
aux enjeux sanitaires et sociétaux, à l'horizon
2026-2030.*

*Ce projet est animé par l'affirmation de notre
présence sur le territoire du Haut-Rhin, au
service d'une prise en charge individualisée
des patients, qui s'appuie sur une expertise
reconnue de nos professionnels.*

*Nous valoriserons la philosophie du
rétablissement des patients, synonyme
d'autonomie dans la communauté, en
consolidant les alternatives à l'hospitalisation
grâce, notamment, aux équipes mobiles
irriguant le territoire.*

*Nous privilégierons la co-construction de
projets de suivi individualisé avec les patients
et de projets personnalisés de vie avec les
résidents du FAM, de la MAS et du nouvel
EHPAD « les Jardins de l'Ohmbach ».*

*Nous approfondirons notre expertise pour
répondre à l'évolution de certaines pathologies*

*et aux besoins de publics spécifiques
(enfants, jeunes adultes, personnes
âgées).*

*Pour relever ces défis, nos valeurs
reposent sur une vision positive
de l'altérité, la promotion d'une
alliance thérapeutique avec
les usagers et un engagement
solidaire dans la cité. C'est aussi
une réponse à un monde qui
nécessite un esprit de résilience et
d'innovation.*

*Notre projet d'établissement est donc une
nouvelle étape de notre histoire, en tant
qu'acteur hospitalier majeur du Haut Rhin,
ancré dans son territoire et solidaire de ses
partenaires. Il s'appuiera sur un esprit de
responsabilité sociétale et environnementale,
guidé par des principes humanistes au service
de la cité et de ceux qui nous font confiance.*



**Un consensus institutionnel
autour de 9 GRANDES
ORIENTATIONS, adoptées à
l'unanimité par nos instances de
mai 2026.**

Gérard STARK, directeur
Dre Véronique PARIS, présidente de la CME
Frédéric GRELLIER, directeur des soins



Orientations stratégiques

Un projet médico-soignant qui s'appuie sur une démarche pluriprofessionnelle en faveur du rétablissement.

Des soins centrés sur la personne.

Une orientation réhabilitation psychosociale en intra et extrahospitalier

Mettre en commun les ressources tendant à l'autonomie des patients • Prendre en considération les aidants • Élargir la pair-aidance et son rôle au sein des équipes (*éducation thérapeutique, groupes de paroles, équipes mobiles*).

Un projet de vie personnalisée en structures médico-sociales (EHPAD/FAM/MAS)

Favoriser un accompagnement personnalisé, global et pluridisciplinaire en lien avec le processus de bientraitance institutionnelle.

Une prise en charge en hospitalisation complète :

Développer une prise en charge et un suivi intersectoriels des patients hors-pôle.

Des soins par filière, favorisant les alternatives à l'hospitalisation.

Des filières structurées en direction de publics spécifiques

Pédopsychiatrie : Consolider les dispositifs ambulatoires « Équinoxe », « familles en crise ».

Jeunes de 16 à 25 ans : Soutenir une prise en charge précoce, personnalisée et spécifique.

Personnes de 65 ans et plus : renforcer l'approche intersectorielle de l'offre ambulatoire.

Auteurs de violences : Concrétiser une filière avec la création d'une équipe mobile adolescents/jeunes adultes (EMAV).

Des alternatives à l'hospitalisation conventionnelle

Pôle 2/3 : Créer une plateforme d'évaluation et d'orientation à l'échelle du pôle.

Pôle LTD : Structurer le rôle et l'organisation des HDJ autour de 3 parcours de prise en charge (*évaluation, alternative à l'hospitalisation, réhabilitation psychosociale*).

Pôle 8/9 : Développer l'offre ambulatoire en HDJ ; disposer d'appartements d'évaluation ; accompagner à domicile par le biais de l'équipe mobile.

Des expertises en tant qu'établissement de référence en santé mentale.

Dans une logique de coopération territoriale

Unité d'explorations fonctionnelles du rythme veille-sommeil (*apnées, insomnie chronique, hypersomnolence, filière pédiatrique*) : Consolider l'offre actuelle et développer la télémédecine.

Addictologie : Inscrire l'unité 13/2 dans le maillage territorial en lien avec le centre hospitalier de Pfastatt.

Psychiatrie pénitentiaire (*Maison centrale d'Ensisheim, Structure d'accompagnement à la sortie - Colmar*) : Renforcer la prise en charge de la santé mentale en milieu carcéral.

Sous forme de centres ressources

Centre ressources Autisme : Mettre en place une coordination médicale du CRA Alsace en coopération avec les HUS et l'EPSAN ; développer l'activité de formation continue des professionnels du territoire.

CUMP et centre territorial du psychotraumatisme : Étendre la formation des acteurs ; Créer une filière de soins à l'intention des professionnels de l'urgence.

Centre expert dépressions résistantes d'Alsace : Renforcer sa lisibilité et sa visibilité.

Centre de ressources en réhabilitation psychosociale et Proxicare Centre-Alsace : Orienter les patients et les aidants et accompagner les équipes souhaitant enrichir leurs pratiques et outils.

L'unité de thérapie familiale : Augmenter l'offre vers les familles ; sensibiliser les soignants aux approches systémiques.

Dans le domaine de la recherche

Structurer la recherche en mettant en place une cellule de recherche clinique et un comité de recherche hospitalier local.





Approche pluriprofessionnelle

Une coordination pluriprofessionnelle qui renforce la cohérence et la qualité des parcours.

Un suivi pluridisciplinaire et pluriprofessionnel.

La prise en charge des soins psychosomatiques

Renforcer la dynamique intersectorielle et interprofessionnelle par des références communes.

Structurer une offre graduée articulant ressources internes et externes.

Étendre le périmètre d'intervention de la pharmacie et la sécurisation du circuit du médicament en s'appuyant sur une équipe de pharmaciens mutualisée à l'échelle de la direction commune.

Des articulations médico-soignantes innovantes

Psychologue-Médecin : Co-construire des décisions cliniques et optimiser la répartition des tâches.

IPA-Médecin : Clarifier les responsabilités par une charte « relations médecin-IPA ».

Pair-aidant-Médecin : Encourager la complémentarité des savoirs, la mesure d'impact sur les parcours de soins et la supervision clinique et entre pairs.

Un accompagnement médico-social de proximité

Anticiper la sortie des adultes hospitalisés et assurer la coordination avec les structures sociales et médico-sociales.

Fluidifier les parcours des enfants et adolescents avec l'aide sociale à l'enfance et les structures sociales et médico-sociales.



Un parcours patient fondé sur le respect des droits et la bientraitance.

En séjour hospitalier : Un accueil administratif, soignant et médical respectueux.

Un projet personnalisé de soins en sanitaire • Une politique institutionnelle de réduction des mesures d'isolement/contention • Un dispositif renforcé de traitement des réclamations et d'accès aux droits.

En extrahospitalier : Un accueil et des primo-entretiens soignants.

Le suivi post-hospitalier au sein du lieu de vie (*activité de liaison, suivi en cas de crise, VAD, équipes mobiles...*).

Le déploiement des directives anticipées en psychiatrie s'appuyant sur l'outil « Mon GPS » du Psycom.

Une culture qualité associant maîtrise des risques et amélioration continue.

Une culture qualité gestion des risques solide

Un plan de formation spécifique et une communication dédiée en direction des professionnels et des usagers.

Un dispositif adapté aux différents risques identifiés

Une cartographie des risques • Un plan de gestion des tensions hospitalières et des situations sanitaires exceptionnelles, couplé à un plan de continuité et de reprise des activités.

Une évaluation régulière du dispositif

Des évaluations externes périodiques (Certifications HAS, RSE...) • Une démarche globale d'amélioration continue.



Projet psychologique

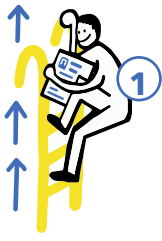
Des psychologues investis cliniquement, institutionnellement et territorialement au service du projet médico-soignant.

Une organisation s'appuyant sur un Collège de psychologie, instance d'élaboration et de veille éthique.

Une contribution clinique centrée sur le rétablissement et l'autonomie des patients.

Un engagement soutenant la cohérence et l'attractivité de l'établissement.

Un investissement dans la formation et la recherche, garant de l'amélioration continue des pratiques.



1 Projet social

Une politique sociale en faveur des professionnels, garante de la qualité des soins : 1 500 agents et 103 métiers.

Des compétences reconnues et en constantes évolutions.

ANTICIPER - Une cartographie des métiers et des compétences ainsi qu'une revue annuelle des besoins en qualifications. L'identification des métiers en tension et de plans d'action ciblés.

ATTIRER - Personnel médical : recrutements spécifiques filières Seniors, juniors, PADHUE (parcours intégrés, mentorat). Personnel non médical : campagnes ciblées, partenariats écoles/universités, aides à la mobilité.

Des parcours professionnels valorisés et accompagnés.

VALORISER - Mobilité interne transparente : cartographie des demandes, immersions.

Évolution de carrière : EP, CFP, VAE, concours.

Parcours managers : mentorat et accompagnement tout au long de la carrière.

ACCOMPAGNER - 2^{de} partie de carrière : entretien dédié (dès 45 ans / 15 ans d'ancienneté), bilan de compétences, formation.

Prévention de l'usure professionnelle : formations ciblées et mobilité fonctionnelle.

Handicap et maintien dans l'emploi : Partenariat avec le FIPHFP, aménagements individualisés.

Des conditions de travail évaluées et améliorées.

ÉVALUER ET AMÉLIORER - COPIL risques professionnels : gouvernance partagée, prévention structurée.

DUERP actualisé annuellement : intégration progressive des risques psycho-sociaux.

Programme annuel PACT : TMS, RPS, médiation interne.

Engagement collectif : recueil annuel des projets d'équipe.

MODERNISER - Guide de gestion des carrières : droits, mobilité, promotions

Communication RH proactive (*fiches pratiques, FAQ, présence terrain*)

Dématérialisation : bulletins de paie

Protection sociale renforcée : complémentaire santé, accompagnement social individualisé.



2 Projet hôtelier et logistique

Des fonctions supports au service de l'exigence des soins et de la transition écologique

Une blanchisserie ancrée dans la dynamique GHT.

Une prestation fondée sur la complémentarité des blanchisseries hospitalières du GHT.

Une prestation structurée par le développement d'un processus qualité permanent (*amélioration de l'efficacité énergétique ; gestion des risques*).

Une restauration, levier de bien-être et de santé.

Une prestation intégrant un plan d'équilibre nutritionnel, orienté en direction des patients, résidents et professionnels.

Un process de production de qualité (ISO 22000).

Le développement de la liaison froide.

Une logistique qui s'adapte aux besoins et aux évolutions.

Un processus d'approvisionnement intégré, de l'achat à la réception des fournitures et prestations.

Des services techniques gardien d'un actif mobilier et immobilier fonctionnel ainsi que des ateliers garant de la fiabilité des installations et des réseaux.

Des jardiniers au service de la biodiversité, élément essentiel d'un cadre de vie de qualité.



3 Projet numérique

Un SI adapté aux enjeux et aux évolutions numériques.

Renforcer la fiabilité et la sécurité du système d'information.

Moderniser et maîtriser son obsolescence • Sécuriser les infrastructures et protéger les données

Mettre en œuvre une sécurité pro-active.

Investir dans un DPI commun GHT 12 • Accompagner les usages et l'appropriation des outils métiers.

Piloter la transformation • Simplifier l'exploitation et améliorer la qualité de service.



Coopération territoriale

Une gouvernance qui favorise les partenariats inter-établissements.

Au cœur des dynamiques de territoire.

À l'échelle du territoire, au service de la santé mentale : Un accompagnement des acteurs du territoire pour déployer le PTSM, en renforçant les collaborations sur les sujets prioritaires.

L'autonomisation des CLSM et la consolidation du rôle du centre de ressources en réhabilitation psychosociale.

À l'échelle du GHT 12 : La promotion et la mise en œuvre des orientations du PMP 2^e génération.

À l'échelle du GHT 11 : Les coopérations et la complémentarité des prises en charge confortées par le PMP et la FMIH.

À l'échelle de la direction commune.

Un rôle de prestataire pour les fonctions supports (*blanchisserie, restauration, achats, logistique, sécurité, hygiène et pharmacie*).

Des expertises partagées en matière de qualité/gestion des risques, finances et de contrôle de gestion avec un dispositif d'analyse commun.



Management et orientations stratégiques

Une gouvernance qui s'appuie sur un dialogue avec les professionnels de terrain et les usagers.

Les synergies médico-administratives.

Un directoire, acteur des prises de décisions stratégiques.

Une collaboration forte PCME-Direction, encadrée par une charte de gouvernance.

Une stratégie globale de la fonction managériale s'appuyant sur les chefs de pôle, cadres de pôles, directions fonctionnelles et responsables de service.

La promotion d'une pratique professionnelle intègre et transparente.

Un dispositif anticorruption soutenu par une culture de prévention et de contrôle des risques en lien avec la réglementation.

La contractualisation des projets de pôle.

Des rencontres de suivi pour un pilotage médico-administratif, de la lisibilité et de la traçabilité des engagements.

Les relations encadrement/direction.

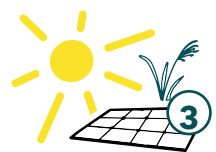
Des temps de dialogue formalisés (*séminaire des cadres, petits-déjeuners du management...*) • Des relations services supports/clients pour renforcer la concertation • Un système de reporting pour un pilotage autonome et responsable.

Une dynamique participative et inclusive.

Un renforcement de la place des usagers dans les instances hospitalières (CDU, CLAN, CSIRMT).

Une prise en compte de l'expérience patient.

La pair-aidance, la reconnaissance d'un parcours comme levier d'aide pour autrui.



Responsabilité sociétale et environnementale

Une gouvernance qui s'engage en faveur d'un hôpital éco-responsable, attractif et acteur de son territoire.

Un acteur économique engagé dans le développement durable.

Des objectifs ambitieux de décarbonation allant au-delà des objectifs réglementaires.

Des investissements importants en matière énergétique et synonymes d'autonomie (*chaudière biomasse et panneaux photovoltaïques*).

Un acteur social engagé dans une politique d'attractivité.

Des investissements en matière de logements pour les étudiants et professionnels (*construction d'une nouvelle résidence étudiante*) • Le projet d'une nouvelle crèche ouverte sur son territoire.

Une collaboration renforcée entre l'IFSI/IFAS et l'établissement.

Un acteur mobilisé dans l'espace public.

Une communication externe au service de nos missions, de nos partenariats et de notre attractivité

Une politique d'action culturelle pour un hôpital ouvert à la cité (*valorisation du patrimoine, dynamique à destination des patients et résidents, le festival Psy'POLAR*) pour déconstruire les idées reçues sur la psychiatrie et la santé mentale.



PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2026 - 2030



Retrouvez l'intégralité
du projet
d'établissement sur
www.ch-rouffach.fr

