

FICHE PRATIQUE



Gouvernance
et organisation

Sensibiliser et mobiliser les équipes



Objectif

Impliquer l'ensemble des professionnels dans la transformation écologique de l'établissement.



Pourquoi c'est important ?

La réussite d'une démarche de décarbonation passe par l'**adhésion** et l'**implication des équipes**. La transition se joue au quotidien, sur le terrain, dans les gestes et les choix de chacun.



Réglementaire

- Lors de la certification, la Haute Autorité de Santé vérifie auprès des établissements les actions liées au développement durable (pour le sanitaire en 2025 : critères 2.4-04, 3.4-02 et 3.4-03; pour le médico-social : critère 3.15.1).
- La formation des équipes sur le développement durable peut avoir été prévue dans le projet d'établissement, dans la stratégie RSE/RSO ou dans un plan d'actions de réduction d'empreinte environnementale (suite à un BEGES par exemple).



Difficultés



Investissements



Gains



Exemples inspirants

- **Plan Health Faire® (CHU de Poitiers et OMEDIT IdF)** permet de sensibiliser et former de nombreux agents dans les établissements.
- Les **Unités durables (CHU de Bordeaux)** aident les professionnels à passer à l'action par une démarche participative au sein des équipes.
- Grâce à l'**Agenda 2030 (CH de Niort)**, les établissements se dotent d'une stratégie opérationnelle.



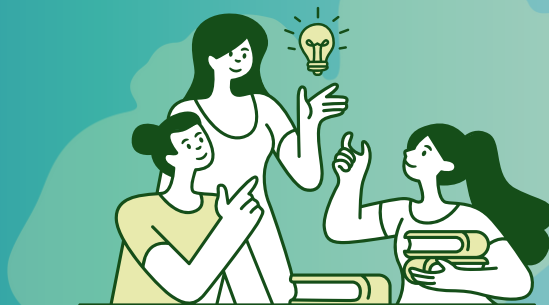


ADSNA
Agir Durablement en Santé
en Nouvelle-Aquitaine



Septembre
2025

FICHE PRATIQUE



Gouvernance
et organisation

Sensibiliser et mobiliser les équipes



Mise en oeuvre

- 1** Former la direction, les cadres et référents RSE sur les enjeux climatiques.
- 2** Organiser des temps d'échange et de sensibilisation ouverts à toutes et tous : ateliers Plan Health Faire, Fresque de la santé, semaine du développement durable...
- 3** Co-construire une stratégie de mobilisation et un plan d'actions RSE avec toutes les personnes sensibilisées et formées (ex : Unités durables). Communiquer largement sur les engagements pris.
- 4** Déployer le plan d'actions dans la pratique de tous les jours : sujet partagé dans les réunions des équipes et dans les instances, budget et temps alloués pour ces actions, définir des indicateurs de suivi et mesurer à T0, ...
- 5** Soutenir et valoriser une dynamique collective : ambassadeurs verts, communication sur le déploiement du plan d'actions, interventions d'associations et partenaires extérieurs.
- 6** Mesurer et évaluer la démarche : suivre et comparer les indicateurs de suivi depuis l'état initial et au cours du temps.



Parties prenantes

Responsable RSE
Ingénieur qualité
Gouvernance et personnels
de l'établissement



Durée du projet

Entre 6 mois et 2 ans



Indicateurs

Nombre de personnes
formées, d'équipes engagées
et de projets lancés



Points de vigilance

Afin que tous les professionnels s'emparent du sujet et ne se découragent pas, il est important de les associer à la dynamique, de sanctuariser du temps dédié autant que possible et de communiquer régulièrement sur les résultats des actions menées.



Ressources utiles

- [Fresque du Climat®](#)
- [CAP hôpital durable](#) / [Agenda 2030](#) / [Plan Health Faire®](#) / [Unités durables](#)
- [Mooc Santé Durable \(FUN\)](#)
- [Cadre juridique de la stratégie RSE \(ANAP\)](#)

**A
explorer**

Intégrer les actions dans la politique RH, les fiches de poste et le management ([guide du Lierre & FPTE](#)).