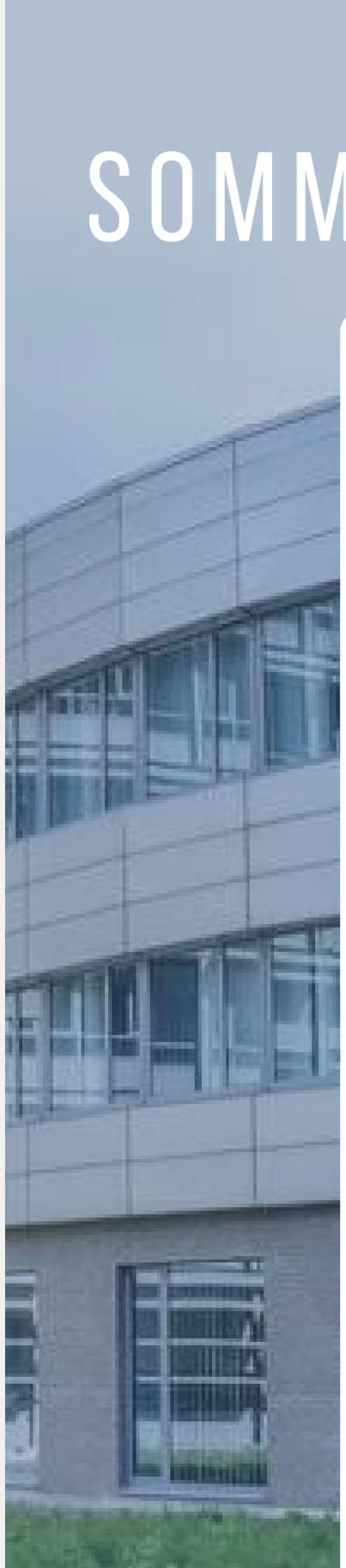
chr Huy

PLAN STRATÉGIQUE

2026-2028

SOMMAIRE



4 Introduction

6 Le plan stratégique

8 Au coeur du CHR de Huy
9 Historique
10 Le CHR de Huy aujourd'hui, c'est ...
12 Les missions du CHR de Huy
14 Les valeurs du CHR de Huy
16 Les organes du CHR de Huy

17 Réalités et défis
18 Indicateurs financiers
20 Indicateurs relatifs au capital humain
21 Etat des lieux des infrastructures
22 Les défis - L'analyse SWOT

24 5 axes pour agir
26 Etre un acteur incontournable de la région Huy-Waremme
30 Améliorer l'image de marque du CHR de Huy
33 Accroitre le recrutement et valoriser le capital humain
37 Développer des soins centrés sur la personne le partenariat patient
40 Structurer et déployer un plan de sécurité

46 Perspectives

Edition : 04/05/2026

INTRODUCTION

Le Conseil d'administration du CHR de Huy a approuvé, le 13 novembre 2025, le plan stratégique 2026-2028. Ce dernier reprend 3 missions : *Mission de soins*, *Mission citoyenne* et *Mission d'enseignement*.

En octobre 2018, le personnel du CHR de Huy a été consulté pour définir des valeurs communes. De cette consultation, 5 valeurs ont été identifiées : *Bienveillance, Engagement, Equité, Innovation, Proximité*.

En vue de définir une stratégie en regard des missions tout en respectant les valeurs, une analyse des forces et des faiblesses, tant pour l'activité que pour les ressources humaines, a été réalisée. Après ces différentes étapes indispensables, une vision pour l'avenir a pu être définie : « *Être l'hôpital général de référence de l'arrondissement Huy-Waremme* ». Enfin, 5 axes pour agir ont alors été définis pour réaliser la stratégie et atteindre les missions, vous les découvrirez au fil des pages.

Ce plan stratégique est résolument tourné vers l'avenir afin de faire face aux enjeux de demain dans le cadre d'un nouveau contexte institutionnel et aux difficultés économiques et sociales croissantes, tout en conservant les valeurs qui constituent le CHR de Huy.

LE PLAN STRATÉGIQUE DU CHR DE HUY

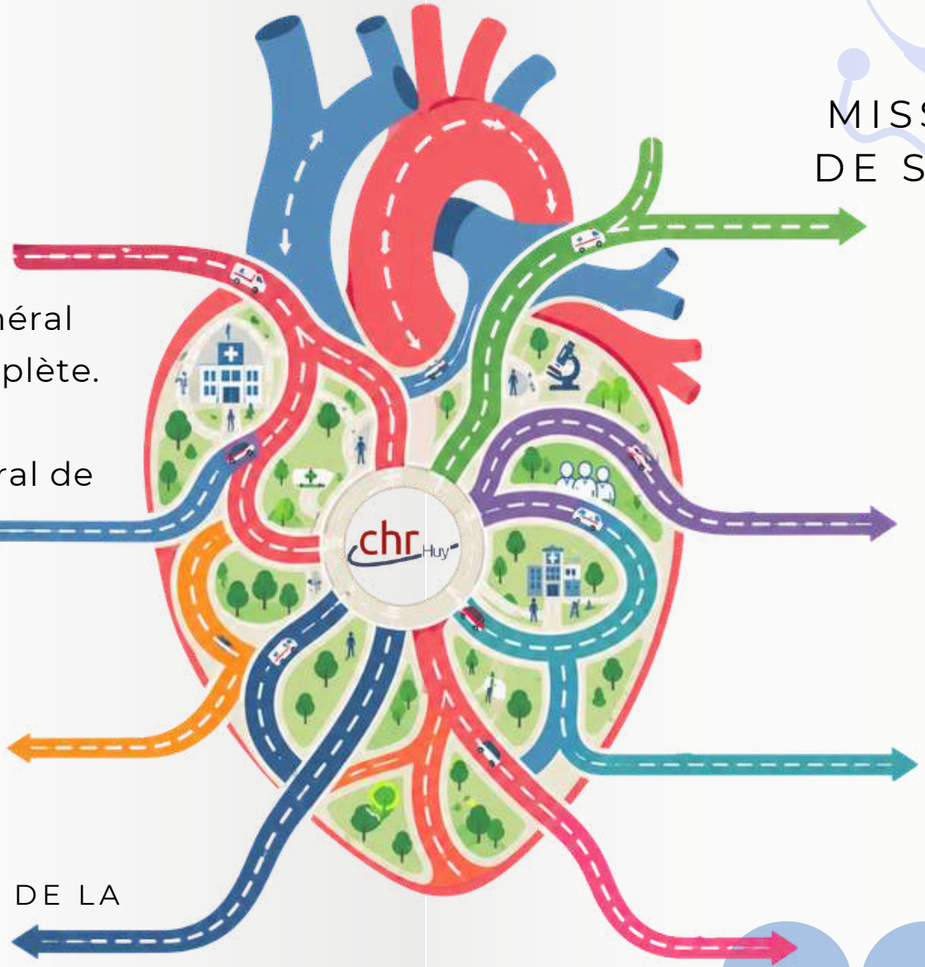
AU COEUR DE LA RÉGION, ÊTRE LA RÉFÉRENCE EN SOINS

1 VISION

Le CHR de Huy est un hôpital public général aigu qui propose une offre de soins complète. Dans le nouveau paysage hospitalier, le CHR de Huy sera l'hôpital régional général de référence de l'arrondissement Huy – Waremme.

5 AXES POUR AGIR

1. ÊTRE UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA RÉGION HUY-WAREMME
2. AMÉLIORER L'IMAGE DE MARQUE DU CHR DE HUY
3. ACCROÎTRE LE RECRUTEMENT ET VALORISER LE CAPITAL HUMAIN
4. DÉVELOPPER DES SOINS CENTRÉS SUR LA PERSONNE - L'EXPÉRIENCE PATIENT
5. STRUCTURER ET DÉPLOYER UN PLAN DE SÉCURITÉ POUR LES PATIENTS ET LE PERSONNEL



3 MISSIONS

MISSION DE SOINS

MISSION D'ENSEIGNEMENT

MISSION CITOYENNE

5 VALEURS

En octobre 2018, les membres du personnel du CHR de Huy ont été consultés pour élaborer les valeurs de l'Institution. 5 valeurs ont été retenues :

AU COEUR DU CHR DE HUY

HISTORIQUE

1263
Grand hôpital de Huy

Dès 1263, une institution portant le nom de grand Hôpital est fondée à Huy par la bourgeoisie avec l'autorisation d'Henri de Gueldre, Evêque de Liège. Cette institution va continuer jusqu'à la Révolution française, c'est-à-dire pendant plus de 5 siècles, et sera le premier établissement de bienfaisance de la Ville de Huy. Tous les praticiens, bourgeois et artisans, sans rechercher d'intérêts particuliers, ont œuvré au sein de cette cité industrieuse pour créer un établissement durable et efficace. Cette action charitable est caractérisée par l'hospitalisation des malades et des vieillards, mais aussi, par les secours dispensés aux orphelins, l'hébergement des parents, les aumônes aux déshérités et l'aide aux victimes de la guerre.

1957
Clinique Reine Astrid

Après la guerre, les locaux deviennent trop exigus et une construction nouvelle va être entreprise. Les travaux commencent le 16 avril 1951 sur les lieux de l'ancien hospice Saint Mort, ils se termineront le 9 mars 1957 par l'inauguration de la Clinique Reine Astrid (par M. Leburton - Ministre de la Santé Publique). Cette clinique est une construction remarquable et moderne comprenant 312 lits et 6 incubateurs pour prématurés. Le 11 avril 1957 marquera l'inauguration du service de Transfusion sanguine par le Président de la Croix-Rouge de Belgique. La Clinique Reine Astrid entrera officiellement en fonction le 15 avril 1957.

1976
Création de l'entité C.P.A.S

Le 8 juillet 1976, une loi instaure les Centres Publics d'Aide Sociale (C.P.A.S.) qui succéderont aux Commissions d'Assistance publique (C.A.P.) à partir du 1er avril 1977.

1989
Intercommunale Centre Hospitalier de Huy

Fin 1989, la ville de Huy décide de modifier radicalement le mode de gestion de l'hôpital, dans le but de résoudre le problème du déficit chronique de l'hôpital. La formule de la société coopérative intercommunale est choisie, et le 18 janvier 1989, l'assemblée constitutive va instaurer cette nouvelle institution. Reconduction de l'intercommunale pour 30 ans en 2019.

2000
Centre hospitalier régional de Huy

2022
CHR de Huy, nouvel hôpital

LE CHR DE HUY AUJOURD'HUI, C'EST ...

275.000
Patients /an

1500
Personnes employées

120M€
Chiffres d'affaires

1ER
Employeur de la région

317
lits agréés

12.309
Hospitalisations

9321
Admissions en hôpital de jour

220
Médecins

2 PÔLES D'ACTIVITÉ

PÔLE HOSPITALIER

LITS AGRÉÉS	317
LITS INDEX A	30
LITS INDEX C	77
LITS INDEX D	97
LITS INDEX I	20
LITS INDEX E	26
LITS INDEX M	22
LITS INDEX G	45

PÔLE SÉNIORS

LITS MRPA	215
LITS MRS	206
RÉSIDENCES SERVICES	78

6
Policliniques

5
maisons de repos et résidences

RÉSIDENCE DES PRÉS-BRION

RÉSIDENCE DU GRANDGAGNAGE

RÉSIDENCE DU MONT-FALISE

RÉSIDENCE LES AVELINES

RÉSIDENCE LA VALLÉE DU HOYOUX

1 OFFRE DE SOINS COMPLÈTE

Le CHR de Huy est un hôpital général aigu, à caractère universitaire, qui propose une offre de soins complète.

HOSPITALISATION

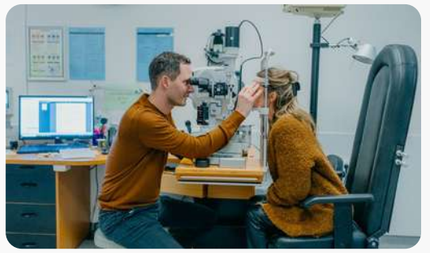
- Cardiologie
- Chirurgie Digestive et abdominale
- Gastro entérologie
- Gynécologie
- Gériatrie
- Hémato Oncologie
- Maternité
- Néphro-endocrinologie
- Neurologie
- Médecine physique
- ORL
- Ophtalmologie
- Orthopédie
- Pédiatrie
- Physiothérapie
- Pneumologie
- Imagerie médicale
- Soins intensifs
- Urgences
- Urologie

HÔPITAL DE JOUR

- Chirurgical
- Médical
- Pédiatrique
- Gériatrique
- Oncologique

AMBULATOIRE

- Anesthésie
- Angio-coronarographie
- Cardiologie Technique
- Chirurgie
- Clinique du Sport
- Dentisterie
- Dermatologie
- Diabétologie
- Dialyse
- Diététique
- ECG
- Echo cardiologie
- EEG
- EMG
- Endoscopie + pH métrie
- Gynécologie
- Laboratoire de biologie
- clinique
- Médecine Nucléaire
- Logopédie
- Neuro chirurgie
- ORL
- Ophtalmologie
- Oxygénothérapie
- Pédiatrie
- Petits soins infirmiers
- Physiothérapie
- kinésithérapie
- Pneumologie
- Polysomnographie
- Psychiatrie
- PUVA
- Imagerie médicale
- IRM
- Scanner
- Soins palliatifs
- Urgences



LES MISSIONS DU CHR DE HUY

MISSION DE SOINS

La première mission d'une institution hospitalière est bien évidemment une mission de soins. Le CHR de Huy doit assurer, au sein du réseau Elipse, une offre générale de soins de proximité accessible (géographiquement et économiquement) à tous les citoyens. Cette mission s'inscrit dans une mission de service public en dehors de toute volonté de profit, mais dans le respect d'une gestion économique équilibrée à long terme. L'offre de soins du CHR de Huy doit garantir une prise en charge de qualité et en toute sécurité de l'ensemble des soins généraux et d'urgence avant le cas échéant d'assurer son rôle de relais vers les centres spécialisés du réseau. Enfin, cette mission ne sera pleinement rencontrée que si le patient est mis au centre de l'ensemble des actions menées par tous les acteurs de l'institution. Le patient doit devenir partenaire de son projet de soins. La réforme projetée du paysage hospitalier renforcera cette mission.

MISSION CITOYENNE

Le CHR de Huy est un acteur central de la vie économique et sociale de la région. Plus de 1500 collaborateurs (*le CHR de Huy est le premier employeur direct de la région*), des centaines de sous-traitants, plus de 100 millions d'investissements, ... Des centaines de familles dépendent donc du CHR de Huy et de son avenir. Le CHR de Huy joue également un rôle social majeur en matière de formation. En lien avec les CPAS, les maisons de repos et les établissements d'enseignement, il participe à l'insertion professionnelle. De par sa situation au centre-ville, il a par ailleurs un impact urbanistique important. Enfin, à travers ses investissements et son fonctionnement, le CHR de Huy a également un rôle moteur en termes environnemental. Il se doit d'être un exemple pour les citoyens dans ces nombreux domaines.

MISSION D'ENSEIGNEMENT

Le CHR de Huy a un rôle essentiel en termes de formation des futurs métiers de la santé, qu'il s'agisse des métiers soignants, mais aussi des fonctions paramédicales, techniques, logistiques et de support indispensables au fonctionnement de l'hôpital. Le CHR de Huy ne doit plus seulement être un « simple » partenaire d'enseignement, mais un vrai partenaire de formation pour redonner envie à nos jeunes générations de s'investir dans ces métiers, certes excessivement difficiles, mais également enrichissants. L'hôpital est encore trop souvent un obstacle à la formation des jeunes plutôt qu'un « donneur d'envie ». Le CHR de Huy a également un rôle essentiel de formation de la population pour que chacun puisse devenir un acteur de sa santé. La formation continue de l'ensemble du personnel doit être un objectif permanent afin d'assurer des soins de qualité garantissant la sécurité des patients.

LES VALEURS
DU CHR DE HUY

En octobre 2018, les membres du personnel du CHR de Huy ont été consultés pour élaborer les valeurs de l'Institution. 457 réponses ont été comptabilisées. Les 5 valeurs suivantes ont été retenues :

LA BIENVEILLANCE

Toutes les actions du CHR de Huy doivent être orientées vers les patients et leurs familles avec la volonté de les accompagner avec respect et empathie dans leurs différentes relations avec l'institution. Cette bienveillance doit également accompagner les relations avec les agents du CHR de Huy.

L'ENGAGEMENT

Tous les acteurs du CHR de Huy doivent faire preuve d'engagement et de motivation. Afin de maintenir cet engagement et cette motivation, tous ces acteurs doivent être reconnus et respectés comme de véritables partenaires qui s'investissent ensemble pour des soins de qualité et sécurisés tournés vers le patient.

L'ÉQUITÉ

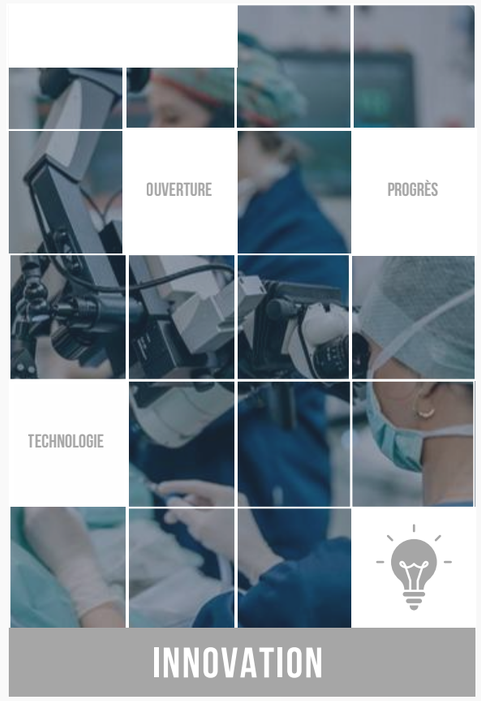
Cette bienveillance et cet engagement ne peuvent rencontrer leurs objectifs que s'ils sont accompagnés de justice et d'équité. Chaque partenaire, tant les agents que les patients, doivent être traités avec le même respect, les mêmes chances, quelles que soient leurs différences (sociales, physiques, philosophiques, ...).

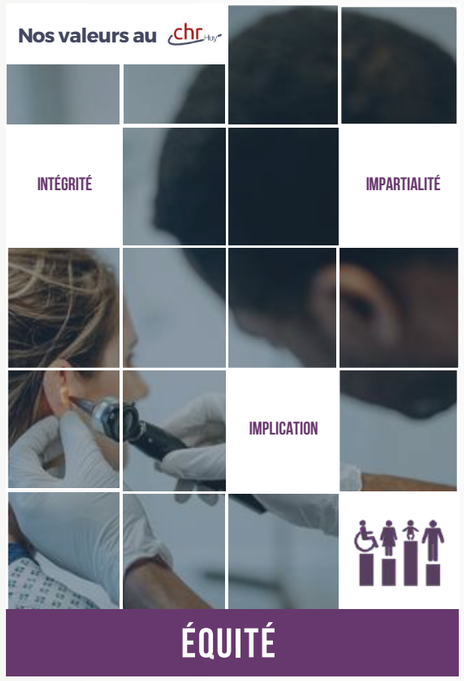
L'INNOVATION

Une institution hospitalière doit être un acteur majeur de l'innovation à travers le développement de nouveaux traitements en collaboration avec les centres de recherche, de nouvelles technologies, mais aussi être une institution ouverte, réceptive et partenaire des initiatives de progrès, notamment en termes de cybersécurité et d'intelligence artificielle.

LA PROXIMITÉ

Une institution comme le CHR de Huy, située au centre d'une ville de 20.000 habitants et d'une région de plus de 200.000 habitants, se doit d'être proche, ouverte et un acteur de la société. Cette proximité est un atout pour assurer plus d'humanité dans un hôpital régional général par rapport à des centres plus grands, mais excentrés et difficiles d'accès. Accessibilité, accueil, humanité doivent être dans l'ADN du CHR de Huy.





LES ORGANES DU CHR DE HUY

ACTIVITÉS ET CAPITAUX

ACTIVITÉ A
GESTIONNAIRE DU PATRIMOINE DE L'INTERCOMMUNALE

ACTIVITÉ B
PÔLE HOSPITALIER

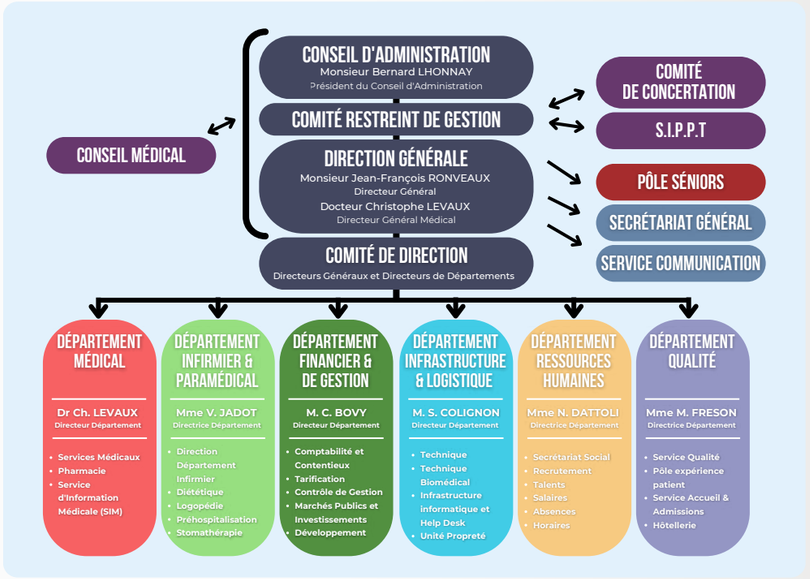
ACTIVITÉ C
PÔLE SÉNIORS

LES ASSOCIÉS DU CHR DE HUY

- Ville de Huy
- Communes (Amay, Marchin, Modave, Nandrin, Wanze, Héron, Andenne et Villers-Le-Bouillet)
- Centre Public d'Aide Social de Huy
- Centre Public d'Aide Social de Wanze
- Centre Public d'Aide Social de Villers-le-Bouillet
- ECETIA – Intercommunale de financement public
- Ethias - Assureur
- Belfius – banque
- CHU de Liège
- L'ASBL des médecins du CHR de Huy

ORGANES STATUTAIRES ET DE CONTRÔLE

- L'Assemblée générale
- Le Conseil d'administration
- Les Organes restreints de gestion (1 CRG par activité)
- Le Comité de rémunération
- Le Comité d'audit



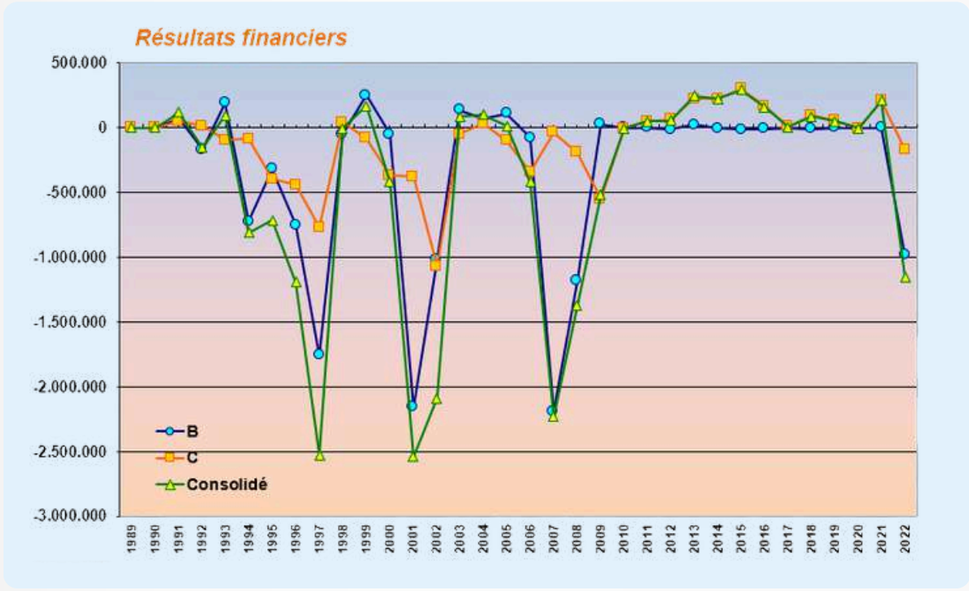
RÉALITÉS ET DÉFIS

INDICATEURS FINANCIERS - PÔLE HOSPITALIER

120M€

Chiffre d'affaires

Avec un chiffre d'affaires de 120 millions d'euros et un équilibre financier maintenu depuis 2009, le CHR de Huy a su se stabiliser malgré les turbulences du secteur, sauf en 2023 et 2024 pour le pôle séniors. Les pertes ont été compensées par la vente de la séniorie Hoyum.



MESURES RÉALISÉES OU EN COURS POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS FINANCIERS

POUR LES ASSOCIÉS

- Augmentation de la participation des actionnaires actuels
- Adhésion de nouveaux partenaires (Andenne, Villers-le-Bouillet Héron, CHU de Liège, CPAS de Villers le Bouillet, CPAS d'Andenne ASBL des médecins du CHR de Huy)
- Augmentation des fonds propres pour financer le Plan de Construction 2

POUR LE PERSONNEL

- Mise en place de l'IFIC
- Paiement à la prestation
- Pensions complémentaires pour les
- contractuels
- Interruption de carrière pour les plus de 55 ans avec prime complémentaire CHR de Huy
- Optimalisation des nominations
- Projet FAR (amélioration des conditions de travail)

POUR LE MANAGEMENT

- Outils de gestion permettant le suivi de l'activité
- Economies sur les postes d'achats et de frais généraux
- Gestion de la dette
- Gestion active de l'absentéisme
- Formation en leadership des responsables

POUR LES MÉDECINS

- Nouvelle convention de rétrocession, incluant la co-gestion,
- Intégration de l'ASBL des Médecins du CHR de Huy
- Soutien à l'activité médicale pour le développement de nouveaux métiers

INDICATEURS RELATIFS AU CAPITAL HUMAIN

1037,75
Personnes physiques — secteur hospitalier

220
Médecins — Personnes physiques

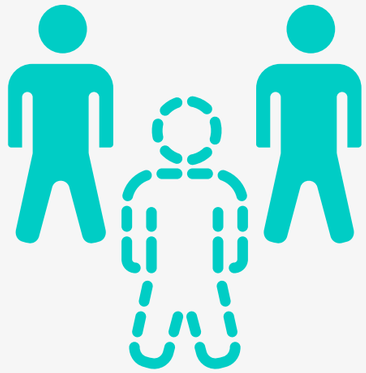
399,25
Personnes physiques — secteur 3e âge

750,38
ETP payés — secteur hospitalier

111,43
ETP Médecins

232,55
ETP payés — secteur 3e âge

1500
personnes employées



CONSTATS DE PÉNURIE ET DÉFIS D'ATTRACTIVITÉ

- Redéfinir les rôles et les obligations de chaque intervenant dans l'unité de soins dans les limites des textes légaux (projet FAR)
- Défi / opportunité d'une affectation idéale des compétences (recrutement en binôme RH-DDI)
- Le recrutement doit traduire les valeurs du CHR de Huy à travers l'implémentation d'une procédure normalisée axée sur l'excellence des services, l'écoute, le respect, la collaboration, l'échange d'informations et le partenariat.
- Paiement à la prestation.

MESURES RÉALISÉES OU EN COURS

POUR LES AGENTS

- Valorisation des compétences (mobilité interne, évolution de carrière)
- Qualité de l'environnement de travail :
  - équilibre vie privée-travail : garderie vacances, horaires, etc.
  - stabilité d'emploi,
  - bien-être : Cellule Solid'air, cours collectifs de gym, massages, reïki, aromathérapie, ...
- CHRH Academy
- Projet FAR (organisation des tâches, nouveaux métiers,...)

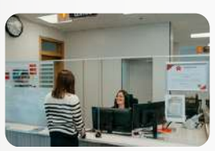
POUR LES MÉDECINS

EXERCICE EN PROFESSION LIBÉRALE, STATUT D'INDÉPENDANT

- Maîtrise de stage au CHR de Huy : formation des futurs spécialistes et recrutement
- Collaborations avec le CHU de Liège : formation et recrutement (CHR de Huy, 2ème partenaire de l'hôpital universitaire)
- Accueil des nouveaux assistants et des nouveaux médecins spécialistes : soirée d'accueil et journée de formation (procédures, informatique, facturation, RCM, etc.)
- Intégration dans le réseau ELIPSE
- Développement des policliniques
- Projet FAR (organisation des tâches, nouveaux métiers,...)

ÉTAT DES LIEUX DES INFRASTRUCTURES

+ 10 ANS
De travaux continus de modernisation du site (2013 → 2025)



2013
Inauguration du plateau technique
Urgences, bloc opératoire, réanimation, stérilisation — socle du nouvel hôpital

2015
Première aile entièrement rénovée
Modernisation complète d'une aile d'hospitalisation

2015
Pédiatrie
Ouverture d'une pédiatrie rénovée

2016
Galerie de liaison
Connexion fluide entre les différents bâtiments du site hospitalier

2017
Parking ORVAL
Nouvelle infrastructure de stationnement pour patients, visiteurs et personnel

2018
Ancienne aile + nouvelle policlinique
Réhabilitation complète de l'ancienne aile et ouverture d'une polIclinique modernisée

2019
Maternité
Nouvelle maternité ultra-moderne à caractère humain, investissement stratégique pour le secteur mère-enfant

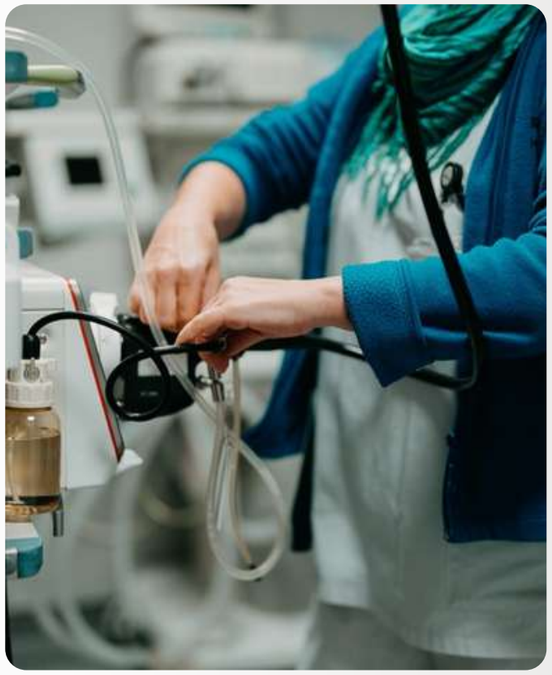
2022
Nouvel Accueil
Refonte complète de l'entrée et de l'accueil du site — nouvelle identité visuelle de l'hôpital

LES DÉFIS

L'ANALYSE SWOT

FORCES

- Offre complète de soins pour la population dans une institution à taille humaine
- Nouvelles infrastructures et technologies de pointe
- Système d'information intégré - Développement informatique interne
- Équilibre financier
- Intégration dans le secteur socio-économique
- Proximité et accessibilité
- Réseau de MRPA / MRS au CHR de Huy
- Réduction des consommations d'énergie
- Soutien et valorisation des travailleurs (mobilité interne, polyvalence, formation, etc.)
- Pyramide des âges des travailleurs - Transmission des savoirs
- Rajeunissement du corps médical



POINTS D'ATTENTION

- Manque d'implication des patients dans leur prise en charge - Expérience patient
- Communication interne (renforcer le sentiment d'appartenance) et externe (créer du lien)
- Vétusté des policliniques externes
- Difficultés sur le plan de la mobilité
- Manque de transversalité (manque de culture "Projets")
- Amélioration de la prise en charge psychosociale de nos travailleurs pour améliorer la sécurité et la qualité des prise en charge des patients

OPPORTUNITÉS

- Positionnement géographique dans le Réseau Hospitalier, collaborations au sein et en-dehors du réseau (hôpitaux, mutuelles, assurances, etc.)
- Développement régional (y compris maisons de repos) et rénovation / construction de nouvelles policliniques
- Poste de garde et relations privilégiées avec les médecins traitants
- Développement de nouvelles compétences (y compris l'IA).
- Population vieillissante
- Accréditation - approche management transversal, sécurisation des processus
- Organisation du travail en 12 heures
- Gestion proactive de l'absentéisme
- Paiement à la prestation

RISQUES

- Réseau d'hôpitaux mais environnement concurrentiel et hostile et développement de policliniques "concurrentes"
- Changement de normes gouvernementales
- Restrictions budgétaires fédérales / régionales
- Peu de chirurgies lourdes
- Les réseaux conduisent à une uniformisation des pratiques et à une réduction des coûts via une rationalisation des services
- Problème de recrutement de personnel et difficultés de fidélisation du personnel
- Attractivité du secteur privé en termes de rémunération face à la pénurie infirmière
- Imposition des lois sociales en inadéquation avec l'organisation des unités de soins
- Cybermenaces

LA STRATÉGIE DU CHR DE HUY

Le CHR de Huy évolue dans un environnement en mutation profonde : pénurie de personnel, pression financière, transformation du système hospitalier, attentes accrues des patients, transition numérique et sécuritaire.

Ces constats et défis structurent la stratégie du CHR de Huy et l'amènent à renforcer son attractivité, structurer ses collaborations, investir dans l'expérience patient et sécuriser ses activités. Découvrez les 5 leviers de la réussite.

1. ÊTRE UN ACTEUR INCONTOURNABLE DE LA RÉGION HUY-WAREMME

L'objectif du CHR de Huy est de continuer à offrir des soins de qualité, accessibles, et connectés aux expertises universitaires et spécialisées, tout en renforçant son ancrage local et la valorisation de ses équipes pour tout l'ouest de la province liégeoise. Dans le nouveau paysage hospitalier, le CHR de Huy sera l'hôpital régional général de référence de l'arrondissement Huy – Waremme.

3 PRIORITÉS

S'affirmer comme un acteur incontournable
en renforçant les synergies entre hôpitaux publics au sein du réseau Elipse

Construire un projet médical commun
pour répartir les expertises, tout en restant l'hôpital général de référence Huy-Waremme

Poursuivre la modernisation
des infrastructures et le développement de pôles d'excellence

3 ACTIONS CONCRÈTES

Réorganisation complète de la gériatrie

Renforcement du secteur mère-enfant

Déploiement des 11 programmes du plan de construction 2024-2029

AMÉLIORATION MESURABLE

L'avancée du nouveau plan de construction
pour finaliser la transformation et l'agrandissement du site

Pour rappel, dans le cadre de la réforme du financement hospitalier, les hôpitaux doivent s'organiser en réseau afin de rationaliser et mieux organiser l'offre de soins.

Le CHR de Huy fait partie du réseau ELIPSE, plus grand réseau wallon regroupant les hôpitaux publics de la province de Liège outre cette position stratégique, le CHR de Huy doit renforcer ses points forts.

Le CHR de Huy s'intègre parfaitement dans la stratégie définie par les forces liégeoises. Cette stratégie vise à renforcer les synergies entre hôpitaux publics, l'attractivité face à la pénurie de personnel et à garantir un accès durable et équitable à des soins de qualité pour l'ensemble des citoyens.

UN PROJET MÉDICAL COMMUN

Premièrement, la volonté est de développer une institution hospitalière universitaire publique active sur plusieurs sites (réunissant le CHU de Liège, le Centre hospitalier du Bois de l'Abbaye, la Clinique André Renard et l'Hôpital de la Citadelle).

Deuxièmement, il s'agira de renforcer le Réseau Elipse, en s'appuyant sur des partenariats solides : les Hôpitaux Universitaires Liégeois (le groupement du CHR de Verviers et du CHRA de Malmedy). La réflexion inclura également ISoSL, pour son rôle clé dans le suivi des soins, ainsi que le CHR de Huy, reconnu comme hôpital de proximité et de référence pour l'ouest de la province.

Un projet médical commun sera progressivement construit avec l'ensemble des hôpitaux, avec pour but d'organiser la complémentarité entre les institutions, répartir les missions de manière cohérente et identifier les pôles d'expertise. Le CHR de Huy sera entièrement impliqué dans cette démarche.

La réforme projetée du paysage hospitalier confortera la mission du CHR de Huy comme hôpital régional général.

Le CHR de Huy reste l'hôpital général de référence Huy-Waremme. Cette vision conforte la stratégie du CHR de Huy au sein du réseau Elipse. Ces évolutions ne remettent pas en question la mission de proximité. Au contraire, elles viennent la renforcer.

CHIRURGIE ABDOMINALE ET DE L'OBÉSITÉ

Le CHR de Huy est à l'origine de la technique de l'implémentation d'un anneau gastrique par laparoscopie dans la cadre de la chirurgie de l'obésité. Ces compétences n'ont cessé d'être développées au cours des 20 dernières années. La clinique ContrePoids regroupant en un seul point l'ensemble des disciplines relatives à cette chirurgie a été inaugurée en février 2026.

LE SECTEUR DE LA GASTRO-ENTÉROLOGIE,

reconnu pour son excellence, doit être renforcé en augmentant son recrutement. Le volet endoscopique est particulièrement réputé.

LA GÉRIATRIE,

secteur stratégique, d'autant plus que le CHR de Huy gère 421 lits MR / MRS, fait l'objet d'une réorganisation destinée à créer un pôle d'excellence au sein du CHR de Huy.

LA CARDIOLOGIE,

avec le retour de la coronarographie en étroite collaboration avec le CHU de Liège est un service en plein expansion.

LE SECTEUR MÈRE-ENFANT

Ces dix dernières années, dans un contexte global de diminution des accouchements, le CHR de Huy a fait le choix fort de maintenir et de développer son secteur mère-enfant, pilier essentiel des soins de proximité. Dans cette dynamique, des investissements ont été réalisés pour offrir une maternité et une pédiatrie modernes, tout en préservant une approche profondément humaine.
Cette stratégie porte aujourd'hui ses fruits, avec l'arrivée de jeunes gynécologues et une reprise de la croissance des accouchements. Le CHR de Huy a ainsi l'ambition de s'affirmer comme la maternité de référence de l'ouest de la province au sein du réseau.

DEPUIS 5 ANS, LE CHR DE HUY DÉVELOPPE UN SERVICE DE MÉDECINE PHYSIQUE

orienté vers les pathologies sportives. Locaux, horaires d'ouverture, formation, personnel, les modifications et les investissements ont été nombreux. Une nouvelle infrastructure a été inaugurée en 2026.

DANS CETTE INFRASTRUCTURE, UNE NOUVELLE DIALYSE Y EST ÉGALEMENT INSTALLÉE.

EN TERMES D'INFRASTRUCTURE ET D'INNOVATION,

Le CHR de Huy poursuit ses investissements. Le plan de construction 2018-2023 est finalisé.

Le CHR de Huy est aujourd'hui un des premiers hôpitaux wallons qui est presque complètement reconstruit. Durant l'année 2022, un nouveau plan de construction couvrant la période 2024-2029 sera déposé à la Région wallonne.

Le plan de construction 2024-2029 a été approuvé par le gouvernement en date du 19 avril 2024. Ce plan prévoit la réalisation de 11 programmes d'investissement permettant la finalisation définitive de la transformation et l'agrandissement du site.

Ce plan porte sur 60 millions d'euros et est subsidié par la Wallonie.

2022 — 2025 — 2025

INAUGURATION
NOUVEL ACCUEIL

NOUVELLE DIALYSE

BÂTIMENT DE LIAISON

2 AMÉLIORER L'IMAGE DE MARQUE DU CHR DE HUY

Situé au coeur de la ville, le CHR de Huy occupe une place centrale dans la vie des citoyens de la région. Afin de renforcer la confiance, la reconnaissance et l'attractivité de son institution, il met en place une stratégie globale visant à améliorer durablement son image de marque.
Le CHR de Huy souhaite mettre en avant son accessibilité, sa disponibilité ainsi que la qualité de l'accueil et de la prise en charge, qui font de l'établissement un acteur de santé incontournable au service des habitants de la région Huy-Waremme.

3 PRIORITÉS

Améliorer durablement l'image de marque
en valorisant son accessibilité, sa proximité et son expertise médicale

Développer une communication externe claire et accessible
pour informer sur la qualité des soins et créer du lien

Renforcer la communication interne
afin de consolider le sentiment d'appartenance et de favoriser le bien-être des collaborateurs

3 ACTIONS CONCRÈTES

Développement de nouveaux outils de communication interne & externe

Refonte de la signalétique de l'hôpital

Organisation d'événements pour le personnel, le grand public et les professionnels

AMÉLIORATION MESURABLE

Sondages
pour évaluer la satisfaction des outils et actions de communication mis en place depuis 2023

Tout en affirmant sa vocation de proximité, le CHR de Huy communique sur ses compétences médicales spécialisées, ses équipements modernes et les innovations mises en place pour garantir des soins de qualité. La stratégie repose sur un dialogue constant avec les patients, leurs familles et les partenaires.

Le CHR de Huy privilégie des messages clairs, bienveillants et pédagogiques, afin de renforcer le lien de confiance.

L'image du CHR de Huy repose sur l'engagement quotidien de ses collaborateurs. À travers des campagnes internes et externes, leur expertise, leur humanité et leur dévouement sont mises en avant.

En multipliant les partenariats locaux, les actions de sensibilisation et les événements de proximité, le CHR de Huy affirme sa volonté d'être un hôpital ouvert, connecté à la vie de ses habitants.

Depuis 2022, le CHR de Huy modernise et multiplie ses supports de communication, son site internet et ses réseaux sociaux afin de refléter une image professionnelle, dynamique et de proximité, en cohérence avec ses valeurs.

STRATÉGIE DE COMMUNICATION

Le plan de communication, repensé chaque année par le service Communication et validé par le Comité de Direction et le Conseil d'administration, repose sur deux principes essentiels :

- Une identité visuelle forte et cohérente « être connu et reconnu »
- Une communication claire, positive et accessible « être compris »

Depuis 2023, une charte graphique unifiée s'applique à l'ensemble des supports internes et externes. Elle garantit une cohérence et une reconnaissance immédiate des communications.

Dans la continuité, le site internet a été entièrement modernisé et un vaste projet de refonte de la signalétique est en cours, avec une mise en place prévue en 2026.

COMMUNICATION INTERNE : RENFORCER L'APPARTENANCE

Les objectifs sont de rendre l'information claire, facilement accessible et de consolider le sentiment d'appartenance des agents, via notamment :

- L'envoi d'une newsletter bimestrielle dédiée aux agents et d'écrans d'informations dans les offices des équipes soignantes.
- Une diffusion multicanale (infomails, écrans, affichage aux valves)
- L'organisation régulière d'activités conviviales qui favorisent le bien-être des membres du personnel et de leur famille
  - Fête du personnel,
  - Afterworks,
  - Journées Bien-Être,
  - Chasse aux oeufs, Matinée à la patinoire, Visite de Saint-Nicolas, ...

COMMUNICATION EXTERNE : INFORMER SUR LA QUALITÉ DES SOINS ET CRÉER DU LIEN

Les actions visent à informer clairement, à mettre en avant la qualité des soins et à rendre l'information accessible à tous, tout en maintenant un lien avec les patients, les professionnels de la santé et le grand public via notamment :

- La diffusion d'une newsletter patients trimestrielle et d'informations sur les écrans dans les salles d'attente,
- Une présence renforcée sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram et LinkedIn) ainsi que dans les médias, et salons spécialisés.
- L'organisation régulière de colloques thématiques et d'événements scientifiques, comme les Symposiums annuels de Gériatrie et de Médecine Critique, destinés aux professionnels de la santé,
- L'organisation mensuelle de conférences médicales en collaboration avec les médecins généralistes de la région,
- Collaborations avec les médias locaux,
- Sans oublier, les actions de sensibilisation destinées au grand public (Semaine de l'allaitement, Octobre Rose, stand d'informations par nos différents services, ...).

Grâce à ces initiatives, la communication du CHR de Huy devient un véritable levier de cohésion interne et de rayonnement externe, au service de son image de marque et de sa mission de proximité.

3. ACCROÎTRE LE RECRUTEMENT ET VALORISER LE CAPITAL HUMAIN

Dans un contexte où les métiers hospitaliers sont confrontés à une pénibilité croissante et à une pression accrue, entraînant une pénurie de personnel sans précédent, le CHR de Huy choisit d'être acteur plutôt que spectateur. Notre établissement s'engage dans une stratégie proactive visant à valoriser les collaborateurs, à améliorer leurs conditions de travail, et à renforcer le bien-être individuel et collectif, dans un esprit de cohésion, de reconnaissance et de sens.

3 PRIORITÉS

Repenser l'organisation des soins
pour reconnaître et valoriser l'ensemble des métiers de la santé

Attirer et fidéliser le personnel
grâce à une stratégie globale misant sur le bien-être et l'équilibre vie privée / vie pro

Gérer l'absentéisme et les talents
via un leadership proactif, bienveillant et une politique de formation structurée

3 ACTIONS CONCRÈTES

Déploiement du projet participatif FAR

Mise en place de binômes infirmière/aide-soignante

Création de garderies pour les enfants du personnel

AMÉLIORATIONS MESURABLES

Augmentation de nombre d'engagements et diminution des turn-over

REPENSER L'ORGANISATION DES SOINS POUR VALORISER TOUS LES MÉTIERS

Afin de faire face à la pénurie infirmière, nous avons repensé l'organisation des soins depuis plusieurs années. Cette réflexion, menée de manière transversale et multidisciplinaire, vise à reconnaître et valoriser l'ensemble des métiers de la santé – infirmiers, aides-soignants, assistants logistiques, paramédicaux – en permettant à chacun d'exercer pleinement son rôle et ses compétences. Malgré les réticences légitimes liées au changement, le cap est franchi avec, par exemple, la mise en place du binôme infirmière/aide-soignante qui illustre une collaboration plus efficiente et humaine au service du patient.

Pour assurer la sécurité des patients et du personnel, une formation spécifique est développée par le département infirmier afin de soutenir et d'encadrer ces nouvelles pratiques. Cette démarche permet non seulement de mieux répartir les missions, mais aussi de redonner du sens aux fonctions de soin et de valoriser chaque profession comme un maillon essentiel de la chaîne de qualité.

LE PROJET FA.R

- *Fonctionner ensemble*
- *Anticiper l'avenir*
- *se Réapproprier nos professions*

Dans cette logique de valorisation, le projet constitue un levier stratégique majeur. Piloté par le département Infirmier avec le support du service Qualité, le projet FAR a été co-construit avec les collaborateurs à partir d'une boîte à idées participative, ouverte à toutes les professions de l'hôpital. Il vise à améliorer les conditions de travail, renforcer la cohésion et redonner du sens aux métiers de la santé.

Les priorités identifiées par les équipes se déclinent autour de plusieurs axes :

- Renforcer les relations inter-équipes par des actions de team-building, du coaching collectif et la promotion d'un esprit de solidarité.
- Favoriser la conciliation vie privée / vie professionnelle grâce à la création d'une garderie pour les enfants du personnel, la mise à disposition d'une salle de sport, ou encore la réorganisation des pauses et horaires pour un meilleur équilibre (cellule horaire, pause longues, etc.).
- Valoriser la fierté d'appartenance au CHR de Huy, en mettant en lumière les valeurs humaines, les réussites collectives et les projets porteurs de sens.

Parallèlement, une réflexion sur la répartition des tâches et la création de nouveaux rôles de soutien est menée, notamment pour renforcer les équipes lors des périodes sensibles (fins de journée, week-ends) et soulager la charge des soignants.

Le projet FAR illustre la volonté du CHR de Huy de construire collectivement un environnement de travail attractif, humain et durable, au service de la qualité des soins et du bien-être des équipes.

ATTIRER, FIDÉLISER ET ACCOMPAGNER : UNE STRATÉGIE RH GLOBALE

L'harmonisation salariale issue du barème IFIC ne suffit pas à garantir l'attractivité du CHR de Huy. Notre politique de recrutement repose sur des partenariats privilégiés avec les écoles de la région et sur une approche centrée sur l'écoute, le respect et l'accompagnement des jeunes diplômés.

Nous développons des initiatives facilitant la vie quotidienne des agents :

- création de garderies ponctuelles (durant les congés scolaires),
- collaborations avec des commerçants locaux,
- plateforme de covoiturage
- et Cellule Solidarité, qui vient en appui du conseiller psychosocial pour soutenir les collaborateurs en difficulté.

Nous affirmons ainsi notre volonté de prendre soin de ceux qui soignent, en soutenant nos équipes au-delà de leur mission professionnelle.

VERS UNE GESTION PROACTIVE DE L'ABSENTÉISME ET DES TALENTS

Face à l'évolution de l'absentéisme dans le secteur, le CHR de Huy choisit d'adopter une approche proactive fondée sur un leadership bienveillant et une gestion responsable des ressources humaines.

Un encadrement basé sur l'écoute, la transparence, l'éthique et la confiance permettra à chaque collaborateur de se sentir respecté et pris en considération, tant sur le plan personnel que professionnel.

Dans le prolongement, nous développons une politique de gestion des talents visant à attirer, intégrer, retenir et développer les compétences des collaborateurs.

POLITIQUE DE FORMATION

Nous poursuivons aussi le déploiement d'une politique de formation structurée incluant :

- un parrainage intergénérationnel adapté à la pyramide des âges,
- l'e-learning,
- des programmes de réintégration et d'accueil des nouveaux agents (2x2 journées/an),
- et des formations dédiées au leadership, à la communication et à la gestion d'équipe.

Enfin, une gestion proactive du vieillissement complète ce dispositif, avec des aménagements de fin de carrière et des mesures adaptées aux agents de plus de 55 ans.

VALORISER LE CORPS MÉDICAL ET RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES JEUNES MÉDECINS

Pour accroître l'attractivité du CHR de Huy auprès des jeunes médecins, nous devons :

- promouvoir le travail en équipe et assurer une qualité de vie au travail compatible avec la continuité des soins (organisation des gardes, soutien paramédical performant) ;

- mettre en avant nos équipements de pointe et nos conditions de travail

- communiquer sur la réalité de notre modèle économique, plus favorable qu'il n'y paraît lorsqu'on intègre les investissements et les ressources mises à disposition ;

- et anticiper les besoins de recrutement en développant une culture de la planification et de la transmission.

À travers cet axe, le CHR de Huy affirme sa conviction que le bien-être et la reconnaissance du personnel sont indissociables de la qualité des soins.

En valorisant les compétences, en soutenant les équipes et en cultivant la fierté d'appartenance, nous construisons un environnement de travail humain, attractif et durable, au service des patients, des soignants et de la santé publique.

4. DÉVELOPPER DES SOINS CENTRÉS SUR LA PERSONNE - L'EXPÉRIENCE PATIENT

Développer les soins centrés sur la personne, c'est reconnaître que chaque patient est porteur d'une expertise unique : celle de son vécu, de ses priorités, de ses contraintes et de ses valeurs.

L'ambition du CHR de Huy est de faire du patient un véritable partenaire, acteur à part entière de son parcours de soins, mais aussi de la vie institutionnelle de l'hôpital !

3 PRIORITÉS

Soins centrés sur la personne
Reconnaitre l'expertise unique du patient pour créer une véritable alliance thérapeutique

Un partenariat à tous les niveaux
Impliquer les patients dans les comités institutionnels pour co-construire l'hôpital

Une culture du dialogue renforcée
Former les soignants et les patients partenaires pour établir un dialogue équilibré entre expertise scientifique et vécu

3 ACTIONS CONCRÈTES

Recrutement d'un Référent Partenariat Patient

Création d'un comité de patients

Utilisation systématique du questionnaire PPE-15

AMÉLIORATION MESURABLE

Utilisation du PPE-15
pour garantir un retour systématique et des plans d'actions ciblés par service

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE ET INSTITUTIONNELLE

Notre politique institutionnelle d'implication du patient, adoptée en 2022 marque une étape majeure dans la transformation de notre culture de soins. Elle s'inscrit dans un continuum de capacité partenariale, allant du patient partenaire de ses soins au patient partenaire institutionnel, contribuant ainsi à la qualité, la sécurité et l'humanité de la prise en charge.

Cette démarche répond également aux exigences des référentiels internationaux de qualité, notamment Accréditation Canada, qui valorisent la co-construction des soins avec les patients et leurs proches.

Afin de structurer et d'amplifier cette dynamique, le CHR de Huy a recruté, début 2026, un Référent Partenariat Patient, attaché au Service Qualité.

Ses missions sont :

- déployer la politique d'implication du patient dans tous les services,
- accompagner les équipes dans la mise en oeuvre de projets de co construction,
- former les professionnels à la collaboration avec les patients partenaires,
- coordonner le Comité de patients et de familles,
- veiller à ce que la voix du patient soit entendue et valorisée à chaque niveau décisionnel.

DES ACTIONS CONCRÈTES AU SERVICE DE LA QUALITÉ ET DE LA SÉCURITÉ

Le partenariat patient s'exprime à travers des initiatives multiples :

- participation de patients partenaires à des groupes de travail et comités institutionnels (hygiène hospitalière, sécurité, matériel médical)
- partage d'expériences vécues pour identifier les points forts et les axes d'amélioration
- co-construction d'outils d'information (supports visuels, signalétique) afin d'améliorer la clarté et la compréhension des parcours de soins
- utilisation du questionnaire PPE 15 afin d'assurer un retour systématique aux équipes et de définir, sur cette base, des plans d'actions d'amélioration ciblés
- ateliers de co-design et focus groups réunissant patients, familles et professionnels pour améliorer les processus hospitaliers

Ces démarches renforcent la relation de confiance entre les soignants et les patients, favorisent une communication ouverte et empathique, et contribuent à une amélioration mesurable de l'expérience, de la sécurité et de la continuité des soins.

UNE APPROCHE PARTICIPATIVE ET FORMATRICE

Le partenariat patient est aussi un levier de transformation culturelle. Il enrichit la formation des soignants en développant l'empathie, l'écoute et la compréhension des besoins réels des patients. Les retours d'expérience et la voix des patients sont progressivement intégrés dans les programmes de formation continue et dans la conception des projets qualité et sécurité.

Le CHR de Huy souhaite également former les patients partenaires à leur rôle compréhension du système hospitalier, principes de confidentialité, sécurité et travail en équipe.

Cette approche vise à établir un dialogue équilibré entre deux expertises complémentaires :

- l'expertise scientifique et technique des professionnels,
- et l'expertise expérientielle du patient, issue de son vécu de la maladie et du soin.

UN ENGAGEMENT PARTAGÉ, UNE ÉVOLUTION CULTURELLE DURABLE

Notre objectif est de faire du partenariat patient un réflexe institutionnel. Nous voulons que chaque service développe des pratiques centrées sur la personne, que les projets soient co-construits avec les patients, et que la culture du dialogue et de la collaboration imprègne l'ensemble de nos métiers.

En développant les soins centrés sur la personne et l'expérience patient, nous faisons évoluer la relation de soins vers une véritable alliance thérapeutique. Cette alliance, fondée sur la confiance, la reconnaissance mutuelle et le respect, constitue un levier essentiel de qualité, de sécurité et d'expérience positive pour les patients, leurs proches et nos équipes.

Le partenariat patient, c'est aussi relever ce qui est important pour le patient, comprendre ses attentes et identifier avec lui son objectif de soin

Pour le professionnel, prendre en compte les besoins, les valeurs et les priorités du patient, c'est également redonner du sens à son métier et rendre au soin toute sa dimension humaine et collaborative.

5. STRUCTURER ET DÉPLOYER UN PLAN DE SÉCURITÉ POUR LES PATIENTS ET LE PERSONNEL

La sécurité des patients, des professionnels et des usagers est au coeur de la mission du CHR de Huy.

La sécurité est considérée comme un engagement partagé, porté à la fois par le management, les équipes de terrain, les patients partenaires et l'ensemble des usagers de l'institution.

3 PRIORITÉS

Promouvoir une culture de sécurité partagée
et non punitive, fondée sur l'analyse systémique des erreurs et la transparence

Intégrer la sécurité et le bien-être du personnel
en prévenant les risques psychosociaux et en garantissant un environnement de travail respectueux

Lutter contre les nouveaux risques
en déployant un plan de prévention des infections (PCI) et en renforçant la cybersécurité

3 ACTIONS CONCRÈTES

- **Utilisation du Carnet Qualité et Sécurité**
- **Application rigoureuse de mesures préventives**
- **Mise en conformité avec la directive européenne NIS2 (cybersécurité)**

AMÉLIORATION MESURABLE

2 ans
La fréquence de révision du plan de sécurité institutionnel

Le plan de sécurité institutionnel, adopté en 2022 constitue le cadre de référence pour l'ensemble des actions menées dans ce domaine. Il vise à prévenir les risques, promouvoir une culture positive de la sécurité, et assurer des conditions de soins et de travail sûres et respectueuses pour tous. Ce plan s'appuie sur une démarche systémique et intégrée, en cohérence avec nos valeurs bienveillance, engagement, équité, innovation et proximité et en lien direct avec les axes de qualité et d'expérience patient

UN PLAN STRUCTURÉ AUTOUR D'UN SOCLE SOLIDE

Le Plan de sécurité du CHR de Huy définit les principes et les responsabilités partagés à tous les niveaux de l'institution. Il s'applique à l'ensemble du personnel, quel que soit le service ou la fonction, mais également aux patients partenaires, stagiaires, collaborateurs externes et visiteurs. Son pilotage est assuré par le Comité de pilotage Qualité, et sa coordination relève du service Qualité.

Le plan est diffusé via le logiciel GiNet et fait l'objet d'une révision tous les deux ans pour garantir sa pertinence. Les axes majeurs du plan portent notamment sur :

- la cartographie et la gestion proactive des risques,
- la déclaration, l'analyse et le suivi des événements indésirables,
- la sécurité médicamenteuse (Médicaments à Haut Risque, LASA, réconciliation médicamenteuse, antibiothérapie),
- la prévention des chutes, des plaies de pression, des TVP et des erreurs d'identification,
- la sécurité transfusionnelle,
- la vigilance au bloc opératoire notamment par l'application de la check list,
- la gestion des urgences et des situations exceptionnelles (PUH),
- et la confidentialité et protection des données de santé (cf. Norme NIS 2 ci dessous).

Ces thématiques sont réunies dans le Carnet Qualité et Sécurité, outil pédagogique et opérationnel qui sert de référence quotidienne à l'ensemble du personnel.

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE SÉCURITÉ PARTAGÉE

Le développement d'une véritable culture sécurité est une priorité stratégique. Nous encourageons une approche non punitive de l'erreur, fondée sur l'analyse systémique des causes et la transparence. La politique de divulgation des événements indésirables formalise notre engagement à informer le patient et ses proches avec empathie, respect et responsabilité, tout en favorisant un retour d'expérience constructif pour les équipes. Le signalement des incidents est valorisé comme un levier d'amélioration continue. Des formations régulières et des retours d'expérience collectifs renforcent la compétence des équipes et la cohésion autour de la sécurité.

FORMER, COMMUNIQUER, ÉVALUER

Chaque professionnel du CHR de Huy est acteur de la sécurité. Des formations continues sur les thématiques clés (gestion des risques, hygiène hospitalière, gestion du stress, communication en situation critique, etc.) sont proposées à tous les métiers.

Une communication interne transparente (affichage, newsletters, réunions d'équipe, capsules vidéo, "Minute Sécurité") renforce la sensibilisation collective.

Des indicateurs institutionnels permettent de mesurer l'atteinte des objectifs et d'ajuster les actions.

INTÉGRER LE BIEN-ÊTRE ET LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL

La sécurité du patient ne peut être dissociée de celle du personnel. Le plan inclut donc des actions spécifiques visant à :

- prévenir les risques psychosociaux, les accidents du travail et les expositions au sang,
- garantir un environnement de travail sûr, ergonomique et respectueux,
- et promouvoir la qualité de vie au travail comme un facteur déterminant de la qualité des soins.

Les services SIPPT, Ressources humaines et Qualité collaborent étroitement pour assurer une cohérence entre sécurité, santé et bien-être au travail.

PLAN STRATÉGIQUE DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE DES INFECTIONS (PCI)

Le plan stratégique de prévention et contrôle des infections (PCI) est un engagement global et structuré, impliquant la gouvernance, des équipes dédiées, des pratiques standardisées et une surveillance constante pour garantir la sécurité des patients face au risque infectieux.

Il s'inscrit dans un cadre national (notamment avec la BAPCOC (Belgian Antibiotic Policy Co ordination Committee et Sciensano) visant à réduire au maximum les infections associées aux soins de santé (IAS).

Les éléments fondamentaux incluent :

- *Gouvernance et Organisation* : Mise en place d'une équipe d'hygiène hospitalière (médecin et infirmier hygiéniste) et d'un Comité de Prévention des Infections ;
- *Établissement d'un plan stratégique général pluriannuel et d'un plan d'action annuel* ;
- *Collaboration au sein de réseaux hospitaliers* et avec les HOST (Hospital Outbreak Support Teams) pour le support et la gestion des épidémies ;
- *Formation* : Formation continue du personnel sur les bonnes pratiques de PCI ;
- *Gestion des Antibiotiques* (Antibiotic Stewardship AMS) : Élaboration de stratégies pour optimiser l'usage des anti infectieux afin d'améliorer l'efficacité, de réduire les résistances et d'assurer la sécurité des patients ;
- *Mesures de Prévention Clés (Pratiques) :*
  - Hygiène des mains : Promotion et surveillance rigoureuse de la bonne pratique de l'hygiène des mains par le personnel, les patients et les visiteurs (solution hydro alcoolique)
  - Précautions Standard et Additionnelles : Application systématique des précautions pour tous les soins et des précautions additionnelles spécifiques pour les patients porteurs de micro organismes résistants ou à fort potentiel épidémique
  - Prévention des infections liées aux dispositifs et actes invasifs : Programmes ciblés pour prévenir les infections du site opératoire, les infections urinaires liées aux sondes vésicales, les septicémies liées aux cathéters centraux, etc.
  - Nettoyage et Désinfection de l'Environnement et du Matériel
  - Surveillance et Amélioration de la Qualité par une surveillance épidémiologique :
    - Collecte, analyse et rapportage de données sur les infections nosocomiales pour suivre les tendances et identifier les problèmes
    - Audits de pratiques Réalisation régulière d'audits (ex sur l'hygiène des mains, le placement et les soins de cathéters) pour évaluer la conformité aux procédures et identifier les besoins en amélioration

LA CYBERSÉCURITÉ AU COEUR DE LA SÉCURITÉ HOSPITALIÈRE - MISE EN CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE NIS2

La sécurité numérique constitue désormais un volet essentiel de la sécurité globale des patients, du personnel et des usagers. Face à l'augmentation des cybermenaces visant les institutions de santé, le CHR de Huy s'engage dans une démarche proactive de conformité à la directive européenne NIS2 adoptée en 2022 et transposée en droit belge à partir d'octobre 2024. Cette réglementation vise à renforcer la résilience des entités critiques dont les hôpitaux face aux risques liés à la cybersécurité.

Le CHR de Huy, reconnu comme entité essentielle au sens de la directive, doit dès lors se conformer à des exigences strictes en matière de protection des systèmes d'information, des données de santé et des infrastructures numériques. Concrètement, cette mise en conformité implique :

- la mise en place de mesures organisationnelles et techniques adaptées à la nature et à la sensibilité des données traitées ;
- la détection et la gestion rapide des incidents de cybersécurité, avec une obligation de notification dans les 24 heures pour les incidents majeurs ;
- l'implication directe de la direction dans la gouvernance de la sécurité numérique, incluant des responsabilités légales et décisionnelles claires ;
- la réalisation d'audits réguliers et la collaboration avec les autorités compétentes pour assurer la conformité et la transparence ;
- L'encadrement de l'IA.

L'objectif poursuivi est double : garantir la continuité et la fiabilité des services hospitaliers, même en cas de menace numérique, et protéger les données sensibles des patients, du personnel et des partenaires institutionnels. Cette démarche s'inscrit pleinement dans le plan de sécurité institutionnel, aux côtés des actions menées pour la sécurité physique, organisationnelle et humaine, afin d'assurer une approche globale et intégrée de la sécurité au CHR de Huy.

POUR LES PATIENTS

- Politique d'identitovigilance
- Gestion sécuritaire des médicaments abréviations à proscrire, MHR, LASA, pompes à perfusion
- Check list pour une chirurgie sécuritaire
- Culture de sécurité - Gestion des risques (EIAS)
- Plan PUH - PIM
- Programme d'entretien préventif du matériel et des installations
- Maintien des compétences, formation et perfectionnement du personnel
- Prévention et contrôle des infections
- Prévention des chutes

POUR LE PERSONNEL

- Prévention de la violence au travail et gestion de l'agressivité
- Politique de bien-être du personnel
- Gestion documentaire
- Culture de sécurité - Gestion des risques (EIAS)
- Plan PUH - PIM
- Programme d'entretien préventif du matériel et des installations
- Formation et perfectionnement du personnel
- CESI (médecine du travail)
- Prévention des chutes

PERSPECTIVES

Face aux évolutions du secteur hospitalier et aux attentes croissantes des patients, le CHR de Huy affirme une ambition claire : renforcer son rôle d'acteur de référence au cœur du territoire.

Ce plan stratégique 2026–2028 trace une trajectoire à la fois réaliste et ambitieuse, fondée sur la qualité des soins, la sécurité, l'engagement des équipes et le développement de collaborations au sein du réseau.

Plus qu'un cap, il constitue un cadre d'action pour accompagner les transformations à venir, tout en restant fidèle à une priorité essentielle : garantir à chaque patient une prise en charge humaine, accessible et de qualité.

Rue des Trois ponts 2, 4500 Huy
www.chrh.be