



2024



**DÉCLARATION
DE PERFORMANCE**

EXTRA FINANCIÈRE



SOMMAIRE

Informations générales :



- Informations administratives ... p.6
- Implantation territoriale..... p.11
- Modèle d'affaires..... p.12
- Chaîne de valeur..... p.14
- Parties prenantes..... p.16
- Stratégie RSE..... p.17



Agir pour un avenir bas-carbone

- Impact du changement climatiquep.26
- Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique..... p.29
- Indicateurs environnementaux..... p.31

Agir pour le bien au travail

- Engagé auprès de nos personnels..... p.34
- Engagé auprès de nos praticiens..... p.42
- Engagé auprès de nos patients..... p.45
- Indicateurs sociaux et sociétaux..... p.51



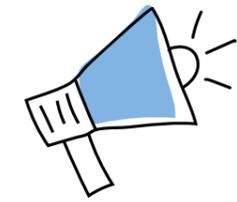
Table de concordance

p.68

Agir pour un avenir Responsable

- Une Gouvernance Responsable au service de la Santé..... p.56
- Intégrité et conformité au cœur de nos actions..... p.58
- Protection des Données et Résilience Numérique..... p.63
- Indicateurs de gouvernance..... p.65





MESSAGE DU PRÉSIDENT



L'engagement des personnels, la confiance des patients et la qualité de nos soins sont au centre de nos préoccupations.»

Dans un environnement en constante mutation, notre responsabilité en tant que professionnels de la santé dépasse la qualité des soins que nous offrons et touche également à notre influence sur les aspects environnementaux, sociaux et sociétaux.

L'année 2024 a été marquée par le dynamisme des établissements dans leurs actions RSE. Une performance remarquable sur la réduction de nos déchets d'activités de soins à risque infectieux avec une baisse de plus de 42 % en deux ans. Un engagement de nos équipes médicales, notamment sur l'impact de la qualité de l'air avec une réduction de 34 % de nos émissions de gaz à effet de serre liés aux gaz anesthésiants. Al maviva s'engage à les accompagner dans la mise en œuvre de pratiques de soins davantage éthiques et responsables.

Conscients des défis environnementaux et sociaux du secteur de la santé, nos établissements se sont illustrés dans leur challenge mobilité, leurs actions en faveur du handicap, leurs nouveaux parcours de dépistage, leurs liens avec les territoires de santé ou encore le développement des nouvelles technologies dans leurs offres de soins.

Parce que la qualité de la relation avec nos patients est symétrique à la qualité de la relation avec nos personnels et nos praticiens, nous renforçons nos initiatives en faveur de l'inclusion, de l'égalité des chances et du bien-être de nos équipes. L'engagement des personnels, la confiance des patients et la qualité de nos soins sont au centre de nos préoccupations.

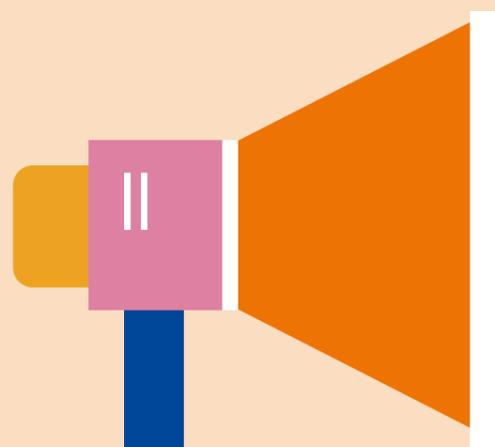
Notre démarche RSE se poursuivra en 2025 avec les formations à l'éco-conception des soins, le développement du Bien Au Travail, la poursuite des actions en faveur de la sobriété énergétique, de la réduction de nos déchets et le partage de bonnes pratiques avec l'intégration des nouveaux établissements Al maviva Santé.

Ensemble, continuons à innover et à agir pour une santé plus responsable, toujours animés par des valeurs fortes qui nous unissent et qui font Al maviva Santé : Bienveillance, Réactivité, Engagement et Culture de la qualité.

Yann COLÉOU,
Président Al maviva Santé

1

Informations générales



INFORMATIONS ADMINISTRATIVES



Almaviva Santé est un groupe de santé privé créé en 2007.

En déployant une stratégie de rachats ambitieuse et mûrement réfléchie, Almaviva est devenu un groupe de **45 établissements privés** qui jouit d'un très bon ancrage local en région Sud, en Ile-de-France, en Auvergne-Rhône-Alpes, en Corse, en Guadeloupe et au Canada, ainsi que d'une excellente réputation dans tous les domaines chirurgicaux.

Le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) Almaviva, immatriculé au Registre des Commerces et des Sociétés (RCS) d'Aix-en-Provence sous le numéro 478 871 817, a pour objet directement ou indirectement de :

- **rendre à ses membres** des prestations de services de toute nature dans le but de faciliter et de développer leur activité économique, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité mais sans s'y substituer ;
- **mettre à disposition** de ses membres des services communs en moyen et en personnel ;
- **aider et assister** ses membres dans le développement et la rationalisation de leur activité.

Sont membres du GIE Almaviva Santé :

- les établissements Almaviva Santé,
- Almaviva Services
- GIE Almaviva Santé Exploitation,
- le GIE SEDNA Santé,
- la société SEDNA Santé,
- les établissements de santé du groupe SEDNA Santé.

Le GIE Almaviva Santé ne rend compte de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) que pour les établissements Almaviva Santé, le GIE Almaviva Santé Exploitation et Almaviva Services.



Présentation des établissements Almaviva Santé membres du GIE par date d'acquisition

2007



CLINIQUE CHANTECLER

Société par actions simplifiée
Clinique Chantecler

Marseille
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE GÉNÉRALE DE L'ÉTANG DE BERRE CLINIQUE DE VITROLLES

Société par actions simplifiée à associé unique

Salon-de-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

2008

CLINIQUE GÉNÉRALE DE MARIGNANE

Société par actions simplifiée

Aix-en-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

2009

CLINIQUE JUGE

Société par actions simplifiée

Marseille
Activités hospitalières (8610Z)

2010



2011

CLINIQUE CHIRURGICALE DE MARTIGUES

Société par actions simplifiée à associé unique

Aix-en-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

2012

CENTRE DE CARDIOLOGIE INTERVENTIONNELLE AXIUM PARC

**Groupement de coopération
sanitaire à gestion privée**

Activités hospitalières (8610Z)

SOREVIE - GESTION ADMINISTRATION MÉDICALE CLINIQUE AXIUM

Société par actions simplifiée

Aix-en-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE TOUTES AURES

Société par actions simplifiée

Manosque
Activités hospitalières (8610Z)

2013

2014

2015

**CENTRE DE RÉÉDUCATION FONCTIONNELLE
CHAMPS ÉLYSÉES, CRF CHAMPS ÉLYSÉES***

Société par actions simplifiée

Evry
Hébergement médicalisé pour adultes handicapés
et autre hébergement médicalisé (8710C)

CLINIQUE DE L'ESSONNE*

Société par actions simplifiée

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

**Fusion en 2024 sous l'appellation
«Hôpital Privé d'Evry»*

CLINIQUE PASTEUR

Société par actions simplifiée

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE DE RADIOTHÉRAPIE DE RIS ORANGIS

Société par actions simplifiée à associé unique

Evry B
Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie (8622A)

CLINIQUE ARAGO

Société par actions simplifiée

Paris
Activités hospitalières (8610Z)

2016

CLINIQUE VIGNOLI

Société par actions simplifiée

Salon-de-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE L'ÉTANG DE L'OLIVIER

Société par actions simplifiée

Salon-de-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE SAINTE THÉRÈSE

Société par actions simplifiée

Paris
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE L'YVETTE

Société anonyme

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

**SOCIÉTÉ DU TOMODENSITOMÈTRE
DE LONGJUMEAU**

Société à responsabilité limitée à associé unique

Evry
Activités de radiodiagnostic et de
radiothérapie (8622A)



2017

CLINIQUE DIÉTÉTIQUE DE VILLECRESNES

Société par actions simplifiée à associé unique

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE BOYER

Société par actions simplifiée

Créteil
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE CARON (HPAM)

Société anonyme à conseil d'administration

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE DE DIALYSE D'ATHIS MONS

Société par actions simplifiée à associé unique

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

HOPITAL PRIVÉ DU VAL D'YERRES

Société à responsabilité limitée

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

SCANNER DU VAL D'YERRES

Société à responsabilité limitée

Evry
Installation d'équipements électriques, de matériels électroniques et optiques ou d'autres matériels (3320D)

2018

LES CHARMILLES

Société par actions simplifiée à associé unique

Evry
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE D'HÉMODIALYSE DE PROVENCE AIX (CHP AIX)

Société par actions simplifiée

Aix-en-Provence
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE PARIS LILAS

Société par actions simplifiée à associé unique

Bobigny
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE D'HÉMODIALYSE DE PROVENCE AUBAGNE (CHP AUBAGNE)

Société par actions simplifiée à associé unique

Marseille
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE L'ALMA

Société par actions simplifiée à associé unique

Paris
Activités hospitalières (8610Z)



2019

CLINIQUE TURIN

Société par actions simplifiée à associé unique

Paris
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE INTERNATIONALE DU PARC MONCEAU

Société par actions simplifiée à associé unique

Paris
Activités hospitalières (8610Z)

2020

SOCIÉTÉ D'EXPLOITATION DE LA POLYCLINIQUE DU DOCTEUR RAOUL MAYMARD

Société par actions simplifiée

Bastia
Activités hospitalières (8610Z)

CORSCINTIGRAPHIE

Société à responsabilité limitée

Bastia
Activités des médecins généralistes (8621Z)

CLINIQUE PAUL LAURENT FILIPPI

Société par actions simplifiée

Bastia
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE TOGA

Société par actions simplifiée

Bastia
Activités hospitalières (8610Z)

HOPITAL PRIVÉ LA CASAMANCE

Société par actions simplifiée

Marseille
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE RAOUL FRANÇOIS MAYMARD HOSPITALISATION À DOMICILE

Société par actions simplifiée

Bastia
Activités hospitalières (8610Z)

CENTRE MÉDICO CHIRURGICAL FLOREAL

Société par actions simplifiée

Bobigny
Activités hospitalières (8610Z)

CAP SANTÉ

Société à responsabilité limitée

Bastia
Activités des médecins généralistes (8621Z)

CENTRE DE DIALYSE SAINTE CATHERINE

Société par actions simplifiée

Bastia
Activités hospitalières (8610Z)



2022

2023

2024

CLINIQUE DU VAL D'OUEST VENDOME

SA à conseil d'administration

Lyon
Activités hospitalières (8610Z)

POLYCLINIQUE DES ALPES DU SUD

SA à conseil d'administration

Gap
Activités hospitalières (8610Z)

CLINIQUE DE LA PART DIEU

SASU Société par actions simplifiée à associé unique

Lyon
Activités hospitalières (8610Z)

SOCIETE D'EXPLOITATION DE LA CLINIQUE DE L'ESPERANCE

SASU Société par actions simplifiée à associé unique

Point-à-Pitre
Activités hospitalières (8610Z)

SOCIETE D'EXPLOITATION DE LA CLINIQUE DES EAUX CLAIRES

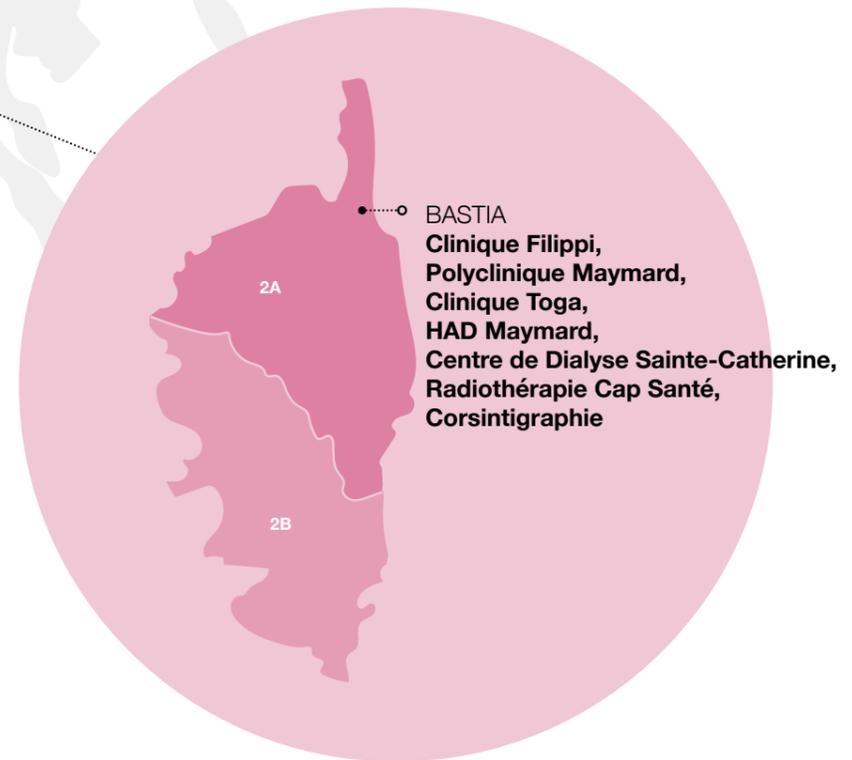
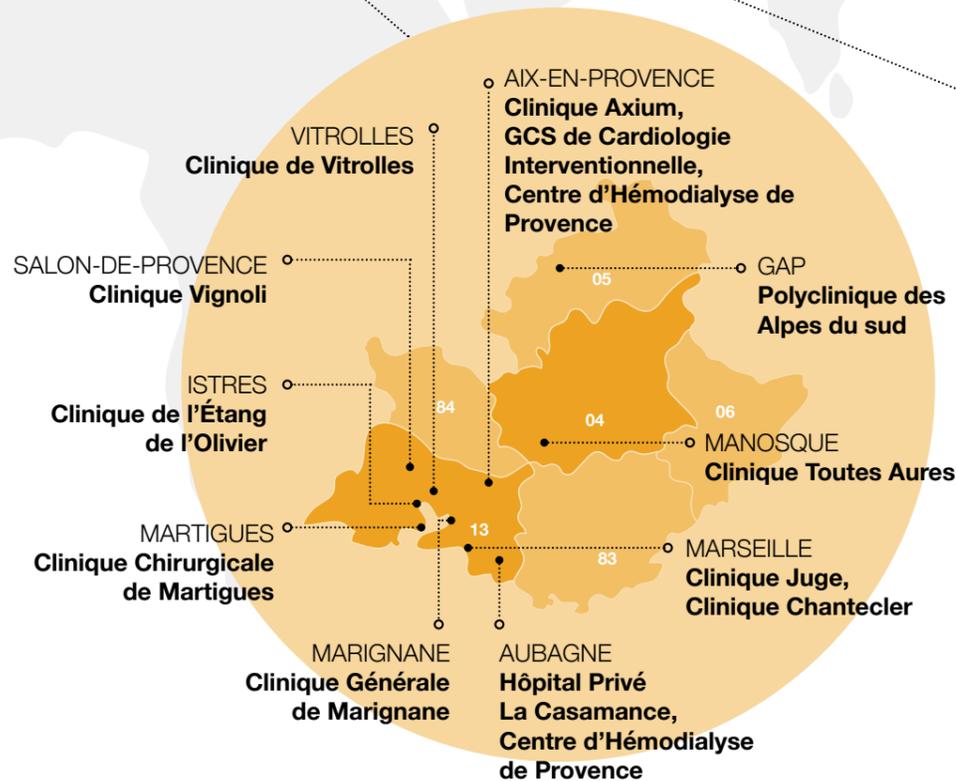
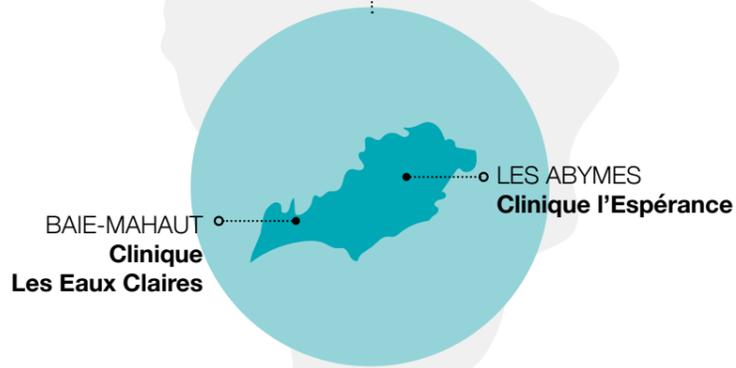
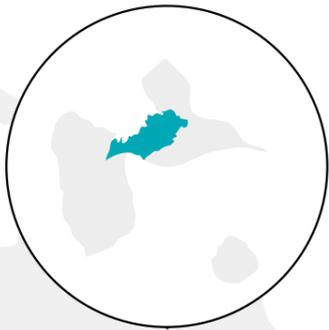
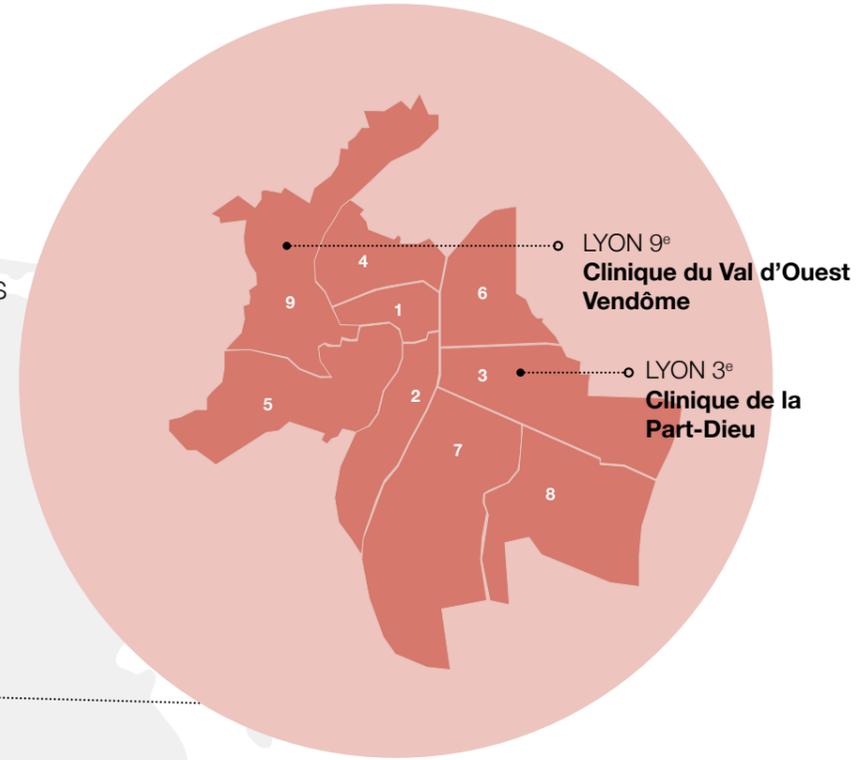
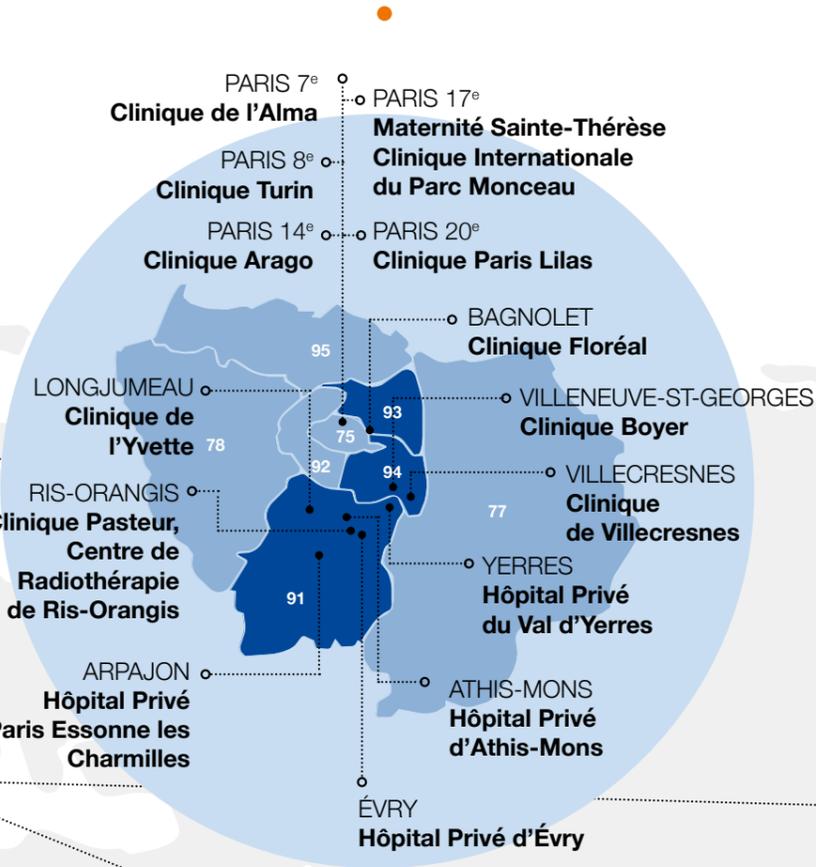
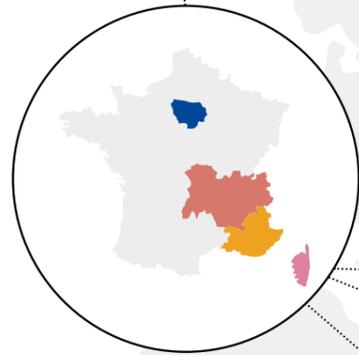
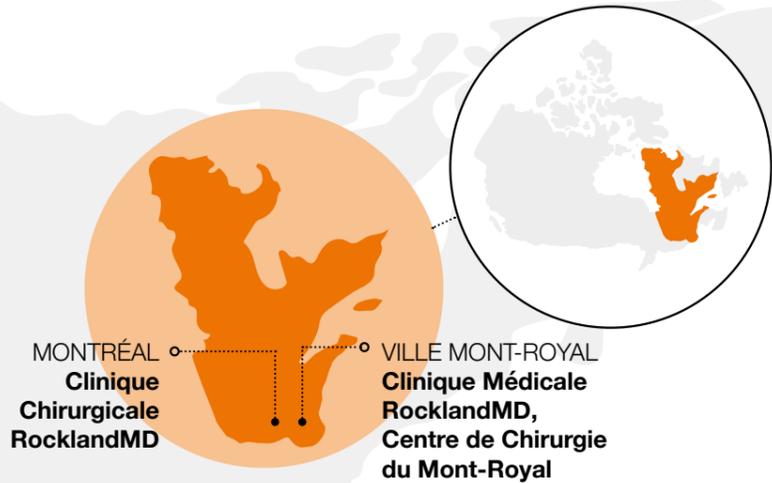
SASU Société par actions simplifiée à associé unique

Point-à-Pitre
Activités hospitalières (8610Z)



Le périmètre de déclaration de performance extra financière concerne les établissements acquis par le GIE Almaviva Santé avant le 01/01/2024. Soit l'ensemble des établissements précédemment cités excluant : les établissements situés au Canada, en Guadeloupe, à Lyon et à Gap.

IMPLANTATION TERRITORIALE



MODÈLE D'AFFAIRES

Almaviva Santé propose des prises en charges médicales et chirurgicales dans les disciplines suivantes : Médecine-Chirurgie-Obstétrique (MCO), Soins médicaux et de réadaptation (SMR), Dialyse, Psychiatrie, Radiothérapie et Hospitalisation à Domicile.

C'est ainsi que le groupe assure la gestion de :

4 039
salariés

85 %
du parc immobilier est
détenu par Almaviva Santé

603 millions €
Chiffre d'affaires*

1 924
praticiens partenaires

+ de 3 000
naissances

+ de 450 000
séjours en secteur de chirurgie

+ de 369 000
journées en centre
de soins médicaux et
de réadaptation

+ de 336 000
séances d'imageries

+ de 88 000
passages aux urgences

+ de 279 000
séances de dialyse

Almaviva a l'ambition d'asseoir encore davantage sa position de leader dans ses régions, d'une part, en poursuivant l'optimisation opérationnelle de ses établissements ainsi qu'en y étoffant son offre de soins.

Visant une qualité de soins optimale, les établissements Almaviva Santé ont su développer leurs complémentarités médicales, techniques et administratives pour tisser un réseau de soins performant et offrir aux patients une prise en charge globale alliant qualité, confort et sécurité.

Nos équipes s'engagent au quotidien pour offrir à chaque patient toutes leurs compétences. Être acteur de votre santé est notre priorité !

Depuis 2020, Almaviva est engagé dans un projet d'entreprise TOUS ENGAGÉS POUR 2025. Il s'appuie sur nos quatre valeurs qui caractérisent les femmes et les hommes Almaviva, que ce soit nos médecins ou nos collaborateurs, au service des patients :

NOS VALEURS

BIENVEILLANCE

Adopter un comportement bienveillant au quotidien et le décliner auprès de tout son environnement de travail.
La bienveillance est la symétrie de la bienveillance à l'égard de nos patients.

RÉACTIVITÉ

Être réactif pour répondre aux attentes actuelles et futures de nos patients, nos équipes et face à l'évolution du contexte.

ENGAGEMENT

S'investir au quotidien par une prise en charge personnalisée et adaptée pour répondre aux attentes de nos parties prenantes (patients, équipes, partenaires...).

CULTURE QUALITÉ

Enrichir la démarche d'amélioration continue des parcours et des processus, « dérisquer », et mieux coordonner les équipes.

Notre projet d'entreprise repose sur **5 piliers**, nos 5P, qui se répondent, se complètent et se nourrissent :

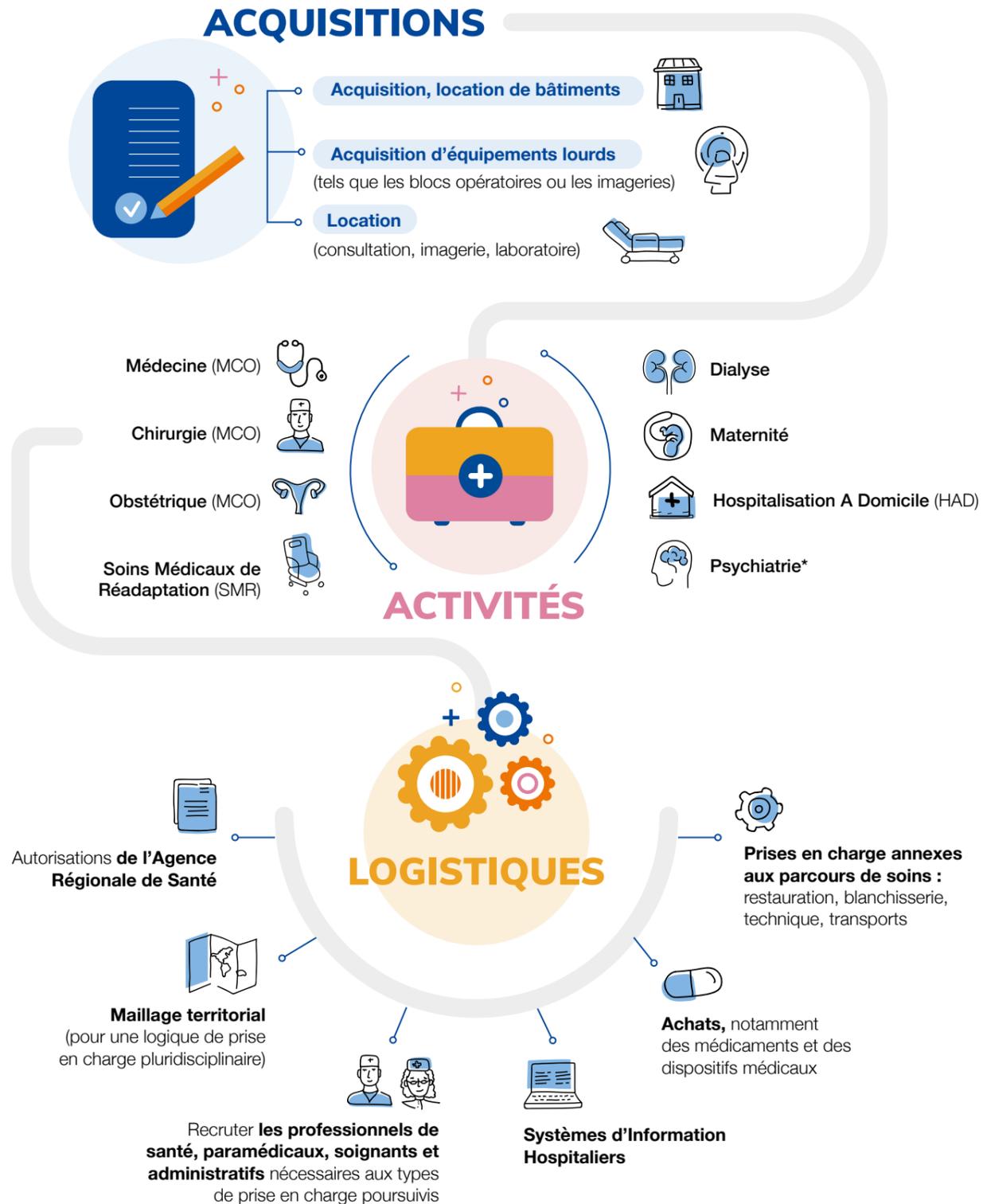
- **Pilier Praticien** : attirer et fidéliser nos praticiens
- **Pilier Patient** : améliorer la prise en charge de nos patients
- **Pilier Personnel** : manager nos équipes

- **Pilier Progression** : se développer avec profitabilité
- **Pilier Performance** : accroître notre performance financière

Ils sont la mise en commun de nos ambitions, nos actions et nos valeurs fondamentales afin de répondre à nos priorités.

CHAÎNE DE VALEUR

La chaîne de valeur d'Almaviva Santé s'étend de l'acquisition d'un établissement jusqu'à la prise en charge médicale en intégrant la logistique nécessaire aux différents parcours patients.



Temps forts de l'année 2024

L'année 2024 a été marquée par l'atteinte des objectifs concernant :

- Le Bien Au Travail (BAT) :** poursuite des groupes de travail BAT, travail sur les résultats de l'enquête collaborateurs, renforcement des parcours d'intégration, participation aux appels à projets Qualité de Vie au Travail, harmonisation des trames des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels ...
- La réduction de nos déchets :** sensibilisation au bon usage des DASRI, déploiement de nouvelles filières

en santé, déploiement de la filière des biodéchets, actions de réduction à la source ...

- La sobriété énergétique :** travaux de rénovation, acquisition d'équipement plus économe ...
- La performance environnementale :** partage d'expérience de la démarche de maternité écoresponsable, participation à l'appel à projet « Bloc vert », développement de la prévention en santé ...

Pour son personnel et ses praticiens

96,3 % des directeurs d'établissement formés à la RSE en 2024

Taux engagement :

57 %

0 incidents Anticorruption

Pour l'excellence des soins au service de son territoire

100 % des établissements Almaviva sont certifiés

40 % de nos établissements sont certifiés avec mention

78% de taux de satisfaction de nos prises en charge en ambulatoire

Vers la performance environnementale

-42,7 % de consommations de Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI) depuis 2022

-34 % d'émissions carbone liées aux gaz anesthésiants depuis 2022

Vers des achats responsables

1 politique achat responsable validée en 2025

80 % de nos contrats d'approvisionnements intègrent un code de conduite du fournisseur et/ou des clauses liées à la RSE

Zoom sur...

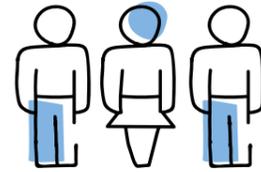
La Clinique Juge, à Marseille, a été nommée lors des trophées de l'Hospitalisation privée, dans la catégorie « transition écologique en santé » pour sa démarche de travail pluridisciplinaire de réduction d'impact carbone au bloc opératoire en arrêtant le recours au Desflurane et au Protoxyde d'Azote.

La Clinique Turin, à Paris, fait partie des 9 lauréats de la seconde édition de l'appel à projet "Transition écologique du parcours chirurgical" lancé par l'Agence Régionale de Santé (ARS) Île-de-France. Cette distinction permet aux équipes, déjà engagées dans la transition environnementale, d'aller encore plus loin dans ces démarches : en améliorant le tri et le recyclage des déchets, en diminuant l'utilisation de consommables à usage unique, en engageant une démarche de sobriété dans l'usage de médicaments et de dispositifs médicaux en anesthésie, en réduisant la consommation d'énergie de certains équipements électroniques, en formant et sensibilisant les équipes aux enjeux environnementaux et à l'éco-conception des soins.

FHP FÉDÉRATION DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE
Des hôpitaux et cliniques à missions

ars Agence Régionale de Santé

PARTIES PRENANTES



Dans le cadre de notre engagement en matière de responsabilité sociétale, nous entretenons un dialogue régulier et constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes. Cette interaction nous permet de mieux comprendre leurs attentes, d'anticiper les évolutions de notre environnement et de co-construire des solutions durables.

INSTITUTIONNELS

- Direction générale de l'Offre de soins (DGOS).
- Agence Régionale de Santé (ARS).
- Haute Autorité de Santé (HAS).
- Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN).
- Établissement Français du Sang (EFS).
- Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).
- Agence du Numérique en Santé (ANS).
- Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP).
- Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

SOCIÉTÉ CIVILE

- Riverains.
- Mairie et collectivités locales.
- Médias.

PARTENAIRES (BUSINESS)

- Sous-traitants.
- Fournisseurs.
- GIE Almaviva Santé.

PLANÈTE

- France Nation Verte.
- Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux (ANAP).
- Comité pour le Développement Durable en Santé (C2DS).

PATIENTS (CLIENTS)

- Patients pris en charge.
- Proches aidants.
- Représentants des usagers.

PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

- Professionnels de santé libéraux en contrat d'exercice.
- Médecins adresseurs.
- Médecins spécialistes.

PARTENAIRES (SANTÉ)

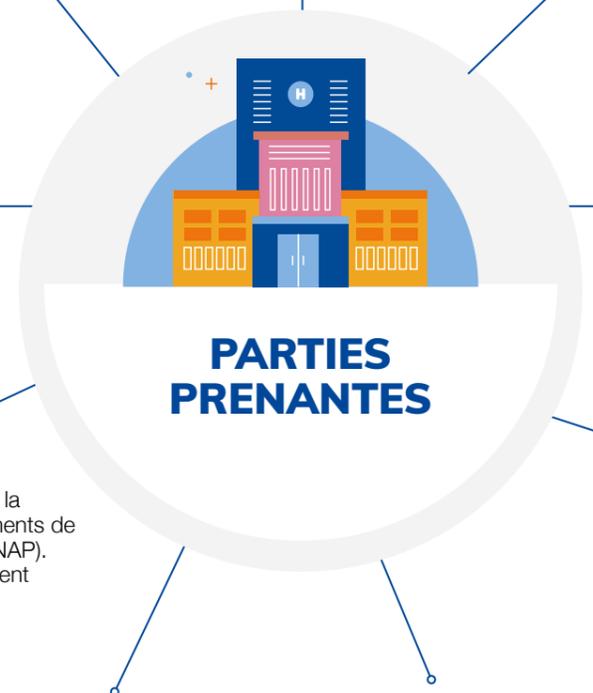
- Membres des instances.
- Associations, réseaux de santé.
- Structures de santé.
- Centres universitaires et instituts de formation. Fédération Hospitalière Privée (FHP).

PARTENAIRES (FINANCIERS)

- Prêteurs.
- Banques.
- Assurances.
- Mutuelles.
- Commissaires Aux Comptes.
- Agences de notation.
- Assureurs crédits.

SOCIAL

- Salariés, stagiaires, alternants.
- Organisations syndicales.
- Représentants du personnel.



SOCIÉTÉ CIVILE

- Instances de concertation locales, départementales et régionales.
- Relations presse.
- Sites internet.

INSTITUTIONNELS

- Instances de concertation.
- Conférences thématiques.
- Contrôles institutionnels.
- Rapports nationaux.
- Feuilles de route nationales.

PARTENAIRES (BUSINESS)

- Instances de concertation.
- Charte des achats responsables.
- Conventions.
- Rencontres expositions, salons professionnels...

PLANÈTE

- Associations.
- Réseaux sociaux.
- Législations.

PATIENTS (CLIENTS)

- Enquêtes de satisfaction (internes, externes, généralistes, spécifiques).
- Stands de préventions.
- Commission Des Usagers (CDU).
- Réponses aux demandes de droits, de plaintes et de réclamations.
- Comité de retour d'expérience lors d'événements indésirables associés aux soins.
- Audits « patient traceur ».
- Site internet et réseaux sociaux.

PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

- Instances de l'établissement.
- Inter Président de CME.
- Groupes de travail thématiques sur nos établissements (ex : éthique, douleur, événements indésirables).

PARTENAIRES (SANTÉ)

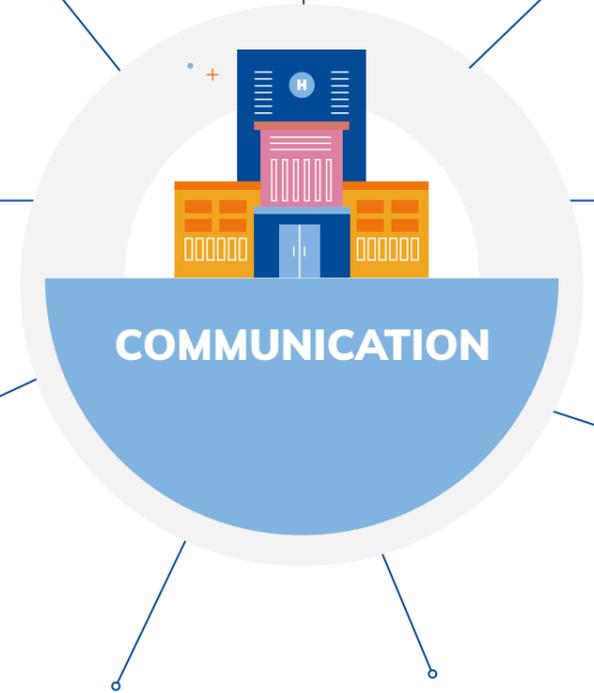
- Conventions.
- Séminaires.
- Instances de concertation.
- Conférences thématiques.
- Journées de santé publique.
- Journées portes ouvertes.

PARTENAIRES (FINANCIERS)

- Conseils d'administration.
- Conseils de surveillance.
- Dépôt des comptes.
- Commissaires Aux Comptes.
- Agences de notation.

SOCIAL

- Instances de concertation.
- Dialogue social.
- Parcours d'intégration individuel et collectif. Entretiens (annuels, professionnels). Formations, sensibilisations.
- Inter métiers.
- Réseaux sociaux, sites internet, intranet. Enquête collaborateurs.
- Dispositifs d'alertes et leurs référents.



STRATÉGIE RSE



La transition bas carbone du secteur de la santé en France

En France, l'État publie sa Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) qui reprend les orientations pour mettre en œuvre, dans tous les secteurs d'activité, la transition vers une économie bas carbone, circulaire et durable. Cette stratégie s'appuie sur un scénario d'atteinte de la neutralité carbone à l'horizon 2050, passant ainsi de 546 MtCO₂eq (1990) à 80 MtCO₂eq (2050).

En novembre 2024, le gouvernement a lancé une consultation publique sur la troisième édition de la SNBC, les objectifs incluent une réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 1990, avec des mesures spécifiques dans les secteurs des transports, de l'agriculture, du logement et de l'industrie.

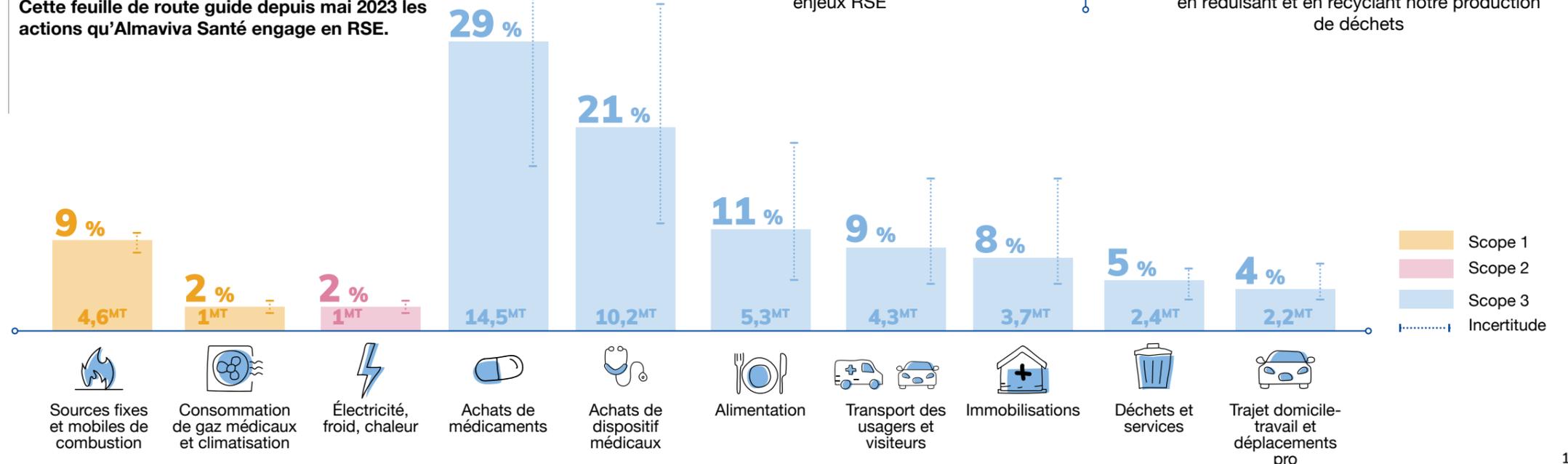
La feuille de route du secteur santé a été construite à partir des résultats du rapport du Shift Project dans le cadre du Plan de Transformation de l'Économie Française. Mis à jour en 2023, le rapport établit pour le secteur santé que : « ses émissions de gaz à effet de serre représentent autour de 49 millions de tonnes équivalent CO₂, soit plus de 8 % de l'empreinte carbone de la France ».

En réponse à la SNBC et en s'appuyant sur les mesures du Shift Project, le Ministère du travail, de la Santé et des solidarités a publié la feuille de route de la planification écologique du système de santé. Sept champs d'actions sont présentés pour assurer la transformation écologique du secteur sanitaire :

- **Bâtiment et maîtrise de l'énergie** : accentuer la rénovation écologique et la transformation énergétique des établissements de santé et médicosociaux d'ici 2040

- **Achats durables** : accélérer et promouvoir la transition vers des achats durables, notamment les produits de santé, d'ici 2030
- **Soins écoresponsables** : transformer et accompagner les pratiques vers des soins écoresponsables dès 2023
- **Déchets du secteur** : accélérer la réduction des déchets et leur valorisation d'ici 2030 et optimiser le périmètre des déchets d'activités de soins à risque infectieux (DASRI) pour le limiter le plus possible dès 2024
- **Formation et recherche en transformation écologique** : former et sensibiliser tous les professionnels et acteurs de santé à l'urgence écologique, aux enjeux santé-environnement, à l'écoconception des soins et des accompagnements médicosociaux, et soutenir des projets de recherche d'ici 2025
- **Mobilités durables** : accélérer la transition vers des transports et des schémas de mobilité à faibles et très faibles émissions d'ici 2030
- **Impact environnemental du numérique** : élaborer une feuille de route pour « verdir » le numérique en santé d'ici 2024

Cette feuille de route guide depuis mai 2023 les actions qu'Almaviva Santé engage en RSE.



Répartition des émissions de gaz à effet de serres du secteur de la santé (MTCO₂e)

Les pourcentages font référence à la répartition des émissions (MTCO₂e) selon chaque poste.

La transition bas-carbone engagée dans notre démarche RSE

C'est dès 2022 qu'Almaviva Santé a structuré une politique RSE engagée pour 2025 qui répond à notre projet d'entreprise :



Notre Gouvernance RSE :

En 2024 la démarche RSE a été marquée par la consolidation de notre feuille de route de décarbonation et le dynamisme des actions RSE volontaires menées par les établissements et la communauté médicale, telle que l'arrêt du Desflurane, le passage aux tenues réutilisables, de nouvelles filières de tri, la démarche de maternité écoresponsable ...

Dans le cadre de la stratégie gouvernementale visant à renforcer la formation des dirigeants de la fonction publique hospitalière, Almaviva a également engagé ses propres dirigeants dans un programme de formation à la Responsabilité Sociétale des Entreprises. 100 % des directeurs régionaux, 96,3 % des directeurs d'établissements, ainsi que la direction qualité ont suivi en décembre une formation pour appréhender la réglementation en lien avec la RSE, s'approprier la feuille de route de décarbonation et anticiper

l'arrivée de la *Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*.

Afin d'adapter nos actions de décarbonation, des bilans d'émissions de gaz à effet de serre ont été réalisés en 2024 sur les trois plus grands établissements Almaviva Santé : à l'Hôpital Privé la Casamance, à la Clinique Turin et à la Clinique Axiom (cf. page suivante). Ce travail se poursuivra également en 2025 notamment auprès de l'Hôpital Privé d'Evry et au fil des nouvelles acquisitions afin d'affiner la connaissance de nos impacts carbone.



En 2024, la démarche RSE impulsée par le Président Almaviva Santé est pilotée en comité RSE, notamment autour de :

- **La direction des affaires sociales** qui porte la thématique Bien Au Travail
- **la direction des achats et la direction immobilière** qui portent la thématique énergie
- **La responsable RSE et une infirmière spécialisée en risque infectieux** qui portent la thématique de réduction des déchets et de réduction des risques environnementaux

Cette dynamique est coconstruite avec les comités RSE des établissements portés par leur direction et leurs référents RSE.

RÉSULTATS BEGES HÔPITAL PRIVÉ LA CASAMANCE

RÉSULTATS BEGES CLINIQUE AXIUM

RÉSULTATS BEGES CLINIQUE TURIN

Répartition des émissions carbone

11 300 t CO₂e | **253** kg CO₂e/k€ de CA | **27** t CO₂e/salarié | **63** kg CO₂e /entrée

12 300 t CO₂e | **309** kg CO₂e/k€ de CA | **42** t CO₂e/salarié | **134** kg CO₂e /entrée

9 000 t CO₂e | **205** kg CO₂e/k€ de CA | **32** t CO₂e/salarié | **90** kg CO₂e /entrée

1^{er} poste d'émission : produits de santé > **32 %**

1^{er} poste d'émission : déplacements > **48 %**

1^{er} poste d'émission : produits de santé > **56 %**

- 44 %** Dispositifs médicaux à usage unique
- 28 %** Équipement médicaux
- 28 %** Médicaments



- 38 %** Patients
- 36 %** Consultations
- 12 %** Salariés
- 9 %** Collaborateurs non-salariés
- 5 %** Visiteurs



- 66 %** Dispositifs médicaux à usage unique
- 34 %** Médicaments



2^e poste d'émission : déplacement > **29 %**

2^e poste d'émission : produits de santé > **32 %**

2^e poste d'émission : Immobilisations > **18 %**

- 45 %** Consultations
- 28 %** Patients
- 10 %** Salariés
- 9 %** Visiteurs
- 8 %** Collaborateurs non-salariés



- 53 %** Dispositifs médicaux à usage unique
- 19 %** Médicaments
- 18 %** Gaz médicaux
- 10 %** Équipement médicaux



- 97 %** Matériels et équipements
- 3 %** Bâtiments



3^e poste d'émission : hébergement & restauration > **15 %**

3^e poste d'émission : hébergement & restauration > **5 %**

3^e poste d'émission : déplacements > **16 %**

- 73 %** Hébergement & restauration
- 14 %** Blanchisserie
- 13 %** Maintenan multitechnique



- 45 %** Hébergement & restauration
- 32 %** Blanchisserie
- 23 %** Maintenan multitechnique



- 85 %** Trajets visiteurs
- 15 %** Trajet domicile-travail



objectif de réduction - **2 545** t CO₂e

objectif de réduction - **2 771** t CO₂e

objectif de réduction - **2 029** t CO₂e

Le BEGES couvre trois périmètres :

- **Scope 1 (émissions directes) :** regroupe les émissions directement générées par l'établissement de santé (ex. : chaufferies, flottes de véhicules thermiques, procédés industriels).
- **Scope 2 (émissions indirectes liées à l'énergie) :** couvre les émissions associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée et consommée par l'établissement de santé. Ces émissions

proviennent donc de fournisseurs d'énergie.

- **Scope 3 (autres émissions indirectes) :** inclut toutes les autres émissions indirectes générées tout au long de la chaîne de valeur de l'entreprise. Il englobe l'empreinte carbone des fournisseurs, des produits achetés, du transport en amont, de l'utilisation et de la fin de vie des produits.

La répartition par flux sur un établissement Almoviva se répartit comme suit :

Suite aux résultats des BEGES, nous avons réalisé des ateliers de plan de transition écologique menés avec les référents RSE pour les informer des résultats et collaborer à la mise à jour de notre feuille de route. Actuellement en cours de consolidation, celle-ci est ajustée pour intégrer des actions en lien avec les 3 postes les plus émissifs tout en poursuivant la démarche de décarbonation initiée. Des actions prioritaires, alignées sur la politique RSE en lien avec le projet d'entreprise, sont poursuivies en 2025 :

- **Planète :** poursuite du déploiement des filières de tri, réalisation de nouveaux BEGES scope 1, 2 et 3, optimisation des actions de sobriété énergétiques
- **Collaborateurs :** formation des collaborateurs aux changements climatiques, sensibilisation à l'impact de nos mobilités et aux éco gestes, renforcement de l'attractivité

- **Société :** consolidation de la politique achat responsable, développement de l'écoconception de nos soins

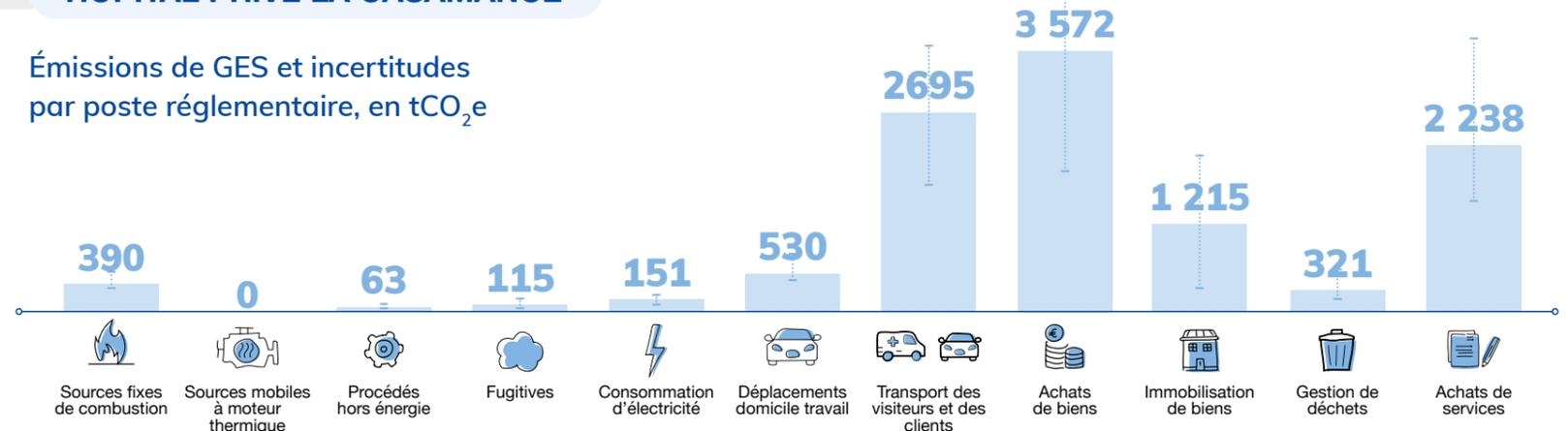
Les résultats des BEGES et la feuille de route du ministère ont conduit à identifier **4 leviers** pour décarboner notre chaîne de valeur, qui nécessiteront la collaboration de l'ensemble de nos parties prenantes :

nos partenaires, nos praticiens, nos patients, nos salariés.

- **L'optimisation des achats responsables**
- **Le développement de l'écoconception des soins**
- **L'amélioration des processus et de la performance**
- **La sobriété énergétique**

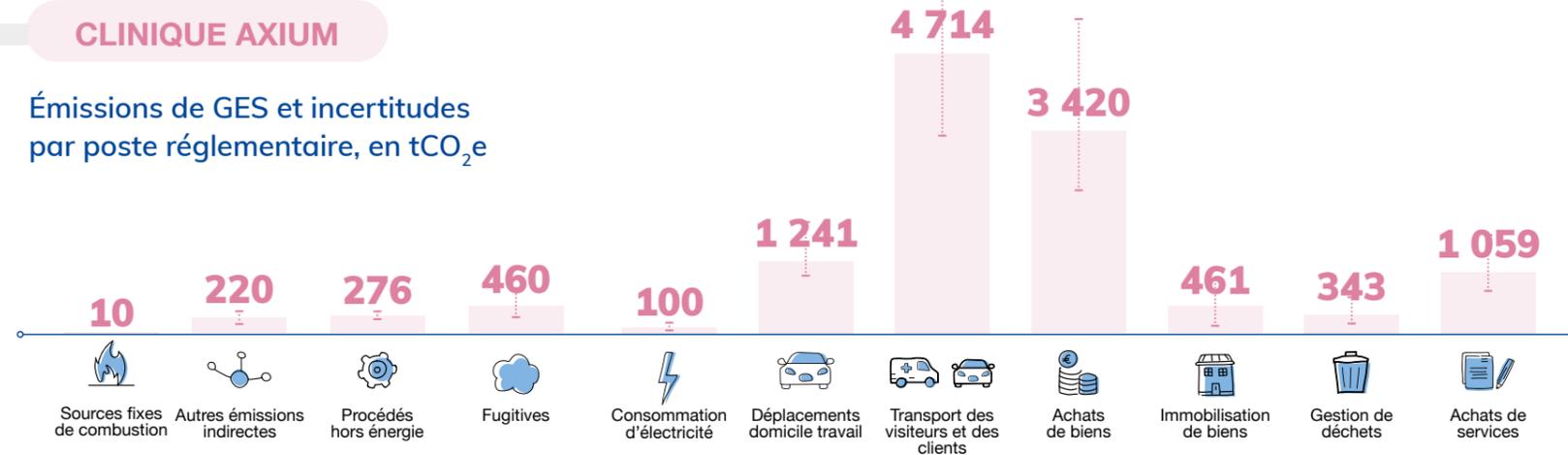
HÔPITAL PRIVÉ LA CASAMANCE

Émissions de GES et incertitudes par poste réglementaire, en tCO₂e



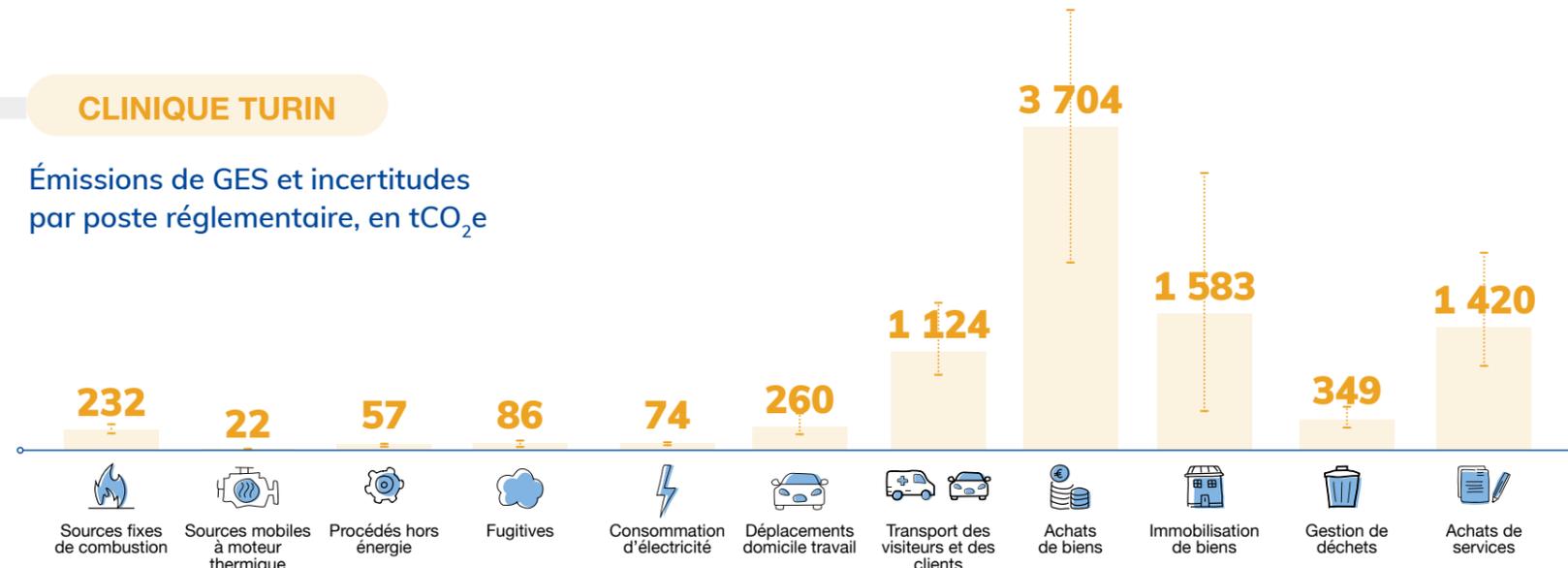
CLINIQUE AXIUM

Émissions de GES et incertitudes par poste réglementaire, en tCO₂e



CLINIQUE TURIN

Émissions de GES et incertitudes par poste réglementaire, en tCO₂e



Face à ce constat, notre stratégie RSE pour décarboner notre chaîne de valeur :

L'optimisation des achats responsables

Le développement de l'écoconception des soins

La sobriété énergétique

L'amélioration des processus et de la performance

ACQUISITIONS



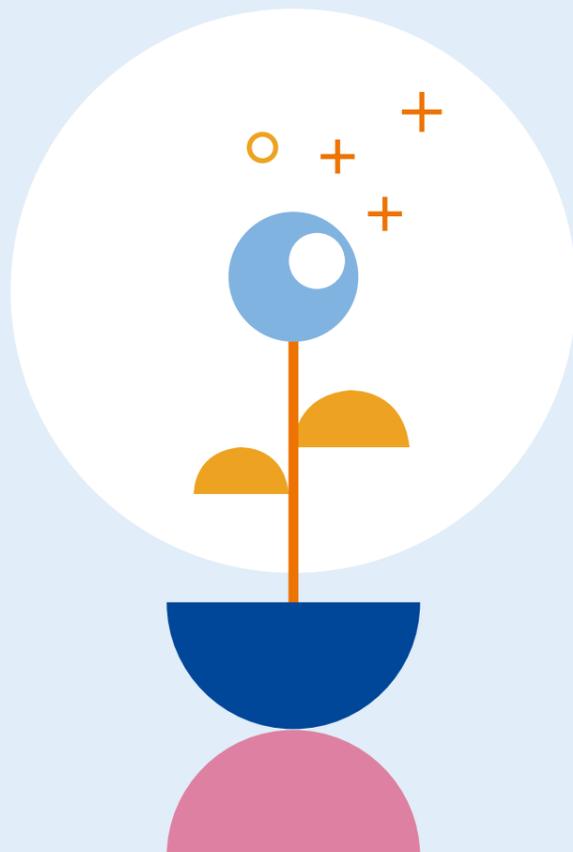
- Médecine (MCO)
- Chirurgie (MCO)
- Obstétrique (MCO)
- Soins Médicaux de Réadaptation (SMR)
- Dialyse
- Maternité
- Hospitalisation A Domicile (HAD)
- Psychiatrie

LOGISTIQUES



2.

Agir pour un avenir bas-carbone



IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le changement climatique a des conséquences significatives et variées sur la santé humaine, affectant tant la santé physique que mentale. Parmi les impacts liés au changement climatique redoutés :

Impacts liés au changement climatique	Affectant les personnes	Affectant les établissements de santé
Vagues de chaleur, canicule, sécheresse	<ul style="list-style-type: none">• Impact sur la santé mentale• Impact sur la santé physique• Augmentation des risques cardiovasculaires• Apparition de nouveaux vecteurs et de nouvelles maladies• Risques d'insécurité alimentaire et malnutrition• Risques de migrations nationales et internationales• Pollution atmosphérique aggravant les maladies respiratoires et les allergies	<ul style="list-style-type: none">• Augmentation des hospitalisations, mise sous tensions de l'offre de soins, sur sollicitations du personnel et leur charge de travail• Augmentation des consultations• Surchauffe des équipements: biomédicaux, climatisation, système d'information• Dommages aux infrastructures• Impact sur la production de matière première et réseaux de distributions• Impact sur les conditions d'accueil• Altération de la qualité voire destruction de produits thermosensibles
Inondation, pluie, tempête, tensions sur les ressources hydriques	<ul style="list-style-type: none">• Risque de maladies d'origine hydrique• Risques de restriction• Prolifération de bactéries et de virus• Prolifération de maladies (choléra, cryptosporidiose, leptospirose, etc.)• Destruction des habitations• Epidémies hydriques, infections, intoxications• Destruction des moyens de subsistance	<ul style="list-style-type: none">• Augmentation des hospitalisations• Dommages aux infrastructures• Perte d'équipement• Dysfonctionnements des réseaux• Risque de restriction• Impact sur la production de matière première et réseaux de distributions• Augmentation des délais d'acheminements, surcoûts• Impact sur l'offre de soins et de services
Dégradation de la qualité de l'air, concentration de particules fines, épisodes d'ozone plus fréquents	<ul style="list-style-type: none">• Augmentation des maladies pulmonaires et respiratoires• Asthme• Allergies• Anxiété	<ul style="list-style-type: none">• Impact sur la santé des collaborateurs de la chaîne de valeurs

IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique

Le changement climatique représente une menace majeure pour la santé publique, avec des effets déjà visibles et des projections alarmantes pour l'avenir. Les populations les plus vulnérables, notamment les enfants, les personnes âgées et celles vivant dans des régions à faibles ressources, seront les plus touchées. Il est

crucial de mettre en place des stratégies d'atténuation et d'adaptation pour minimiser ces impacts sur la santé.

Nos établissements ont réalisé en groupe de travail avec leurs parties prenantes l'analyse et la cotation de leur **cartographie des risques environnementaux**, afin d'adapter leur plan d'actions :

Risques de sources internes	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de produits chimiques Absence de conduite à tenir en cas de panne électrique Augmentation du coût des ressources énergétiques Absence de prévention du risque infectieux Défaut de stockage des déchets
Risques de sources externes	<ul style="list-style-type: none"> Risque épidémique Pénurie médicament Incendie Inondation
Risques liés à la pollution (air, eau, sol, sonore, lumineuse)	<ul style="list-style-type: none"> Absence de ventilation adaptée Utilisation de produits avec perturbateurs endocriniens Utilisation de gaz anesthésiques à fort effet polluant Rupture de canalisation Absence de contrôle des installations de soins Pollution lumineuse

En parallèle, nous devons garantir une prise en charge équivalente au niveau que nous avons aujourd'hui grâce à un nouvel équilibre entre système préventif et système curatif.

Nous avons tout intérêt à transformer nos pratiques aujourd'hui carbonées car la pression qui pèsera sur les services de santé en raison des modifications environnementales pourra difficilement être supportée par un système subissant sans préparation une diminution de son approvisionnement énergétique fossile.

Sobriété et résilience dans le secteur de la santé : un impératif écologique et éthique

L'accroissement de la résilience du secteur de la santé face aux défis environnementaux contemporains exige une transformation profonde des pratiques de soin et des modes de vie. Au cœur de cette transformation, la notion de sobriété s'impose comme un levier essentiel. En effet, intégrer la sobriété dans nos politiques implique de renforcer la prévention et la promotion de la santé, tout en adoptant une approche du « juste soin ».

Une telle transition nécessite, en premier lieu, une compréhension fine des sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES) associées aux activités de soins. L'empreinte carbone du secteur de la santé est multiple : production et transport des médicaments et dispositifs médicaux, consommation énergétique des infrastructures hospitalières, gestion des déchets médicaux, ou encore déplacements des patients et des professionnels de santé. Identifier ces sources permet d'élaborer des stratégies d'atténuation ciblées et efficaces.

Par ailleurs, pour inscrire durablement ces changements dans les pratiques, il est impératif de sensibiliser et de former l'ensemble des professionnels de santé ainsi que les acteurs de la santé publique aux enjeux environnementaux. Cette démarche permettra d'ancrer une culture de la sobriété dans la pratique médicale et d'encourager l'adoption de modèles de soins plus durables.

Ainsi, la mise en œuvre d'un système de santé sobre et résilient repose sur une transformation systémique, mobilisant à la fois les politiques publiques, les institutions de santé et les professionnels du secteur.



PLAN DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE POUR L'ATTÉNUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

La réalisation en 2023 des BEGES scope 1 et 2 sur l'ensemble des établissements Almaviva et en 2024 des BEGES scope 3 sur des établissements représentatifs de nos prises en charge a constitué un socle pour construire un plan de transition écologique.

Les résultats des BEGES ont été présentés en Comité RSE, en Comité de direction et à l'ensemble des référents RSE des établissements lors d'un atelier de transition écologique afin de bâtir cette feuille de route commune. **Ces échanges ont fait ressortir plusieurs typologies d'actions :**

Thématiques	Améliorer la performance de nos prises en charge en réduisant notre empreinte : principales actions
 PILOTAGE	<ul style="list-style-type: none"> Mieux évaluer les flux physiques sur lesquels repose le secteur pour prioriser les actions Identifier des sponsors de projets décarbonés par secteur de soins Piloter les projets au travers du comité RSE établissement Prioriser les actions à mener sur les 4 ans à venir Définir un tableau de bord de suivi Définir le financement des projets décarbonés Intégrer un volet écoresponsable aux projets d'établissements Développer une politique environnementale
 MOBILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Quantifier les modes de déplacements par typologie Faire la promotion des mobilités actives Encourager l'utilisation des transports en commun Inciter au covoiturage Développer la télésanté Favoriser le transport partagé des patients
 SOINS ÉCORESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'utilisation d'inhalateurs à faible impact environnemental Réduire la quantité de médicament non utilisée Vérifier régulièrement l'ajustement des dotations aux besoins du service Accroître le développement de la Récupération Améliorée Après Chirurgie Former les professionnels à l'éco-conception des soins et la santé environnementale Développer la prévention en santé



DÉCHETS, POLLUTION

- Mettre en place des pratiques de bionettoyage à faible impact
- Déterminer le besoin du patient en blanchisserie
- Eviter la production de déchets
- Poursuivre le déploiement de filières de tri
- Soutenir le développement de la production en France
- Réduire la proportion de Déchets d'Activité de Soin à Risque Infectieux



ACHATS

- Déterminer le juste besoin avant l'achat
- Privilégier les matériels réutilisables lorsqu'ils sont plus vertueux
- Rendre obligatoire et déterminante l'empreinte carbone par produit dans les appels d'offre



ENERGIE

- Prolonger la durée de vie des équipements
- Poursuivre la rénovation thermique globale et performante des bâtiments
- Évaluer financièrement le passage à des sources d'énergies bas carbone
- Organiser et promouvoir la sobriété énergétique des usages
- Former les responsables techniques aux enjeux environnementaux
- Arrêter le recours aux gaz anesthésiants à fort effet de serre



ALIMENTATION

- Systématiser l'offre de repas végétariens
- Favoriser l'approvisionnement local et de saison
- Réduire le gaspillage alimentaire
- Réduire la quantité d'emballage et le plastique

Ce plan de transition écologique raisonne sur le long terme au travers de sujets complexes comme la rénovation énergétique des bâtiments, la gestion des achats, la sobriété numérique ou la décarbonation des moyens de transport.

Les décisions et les investissements d'aujourd'hui déterminent les économies (ou les dépenses) et la capacité de résilience (ou les fragilités) de demain.

Ces sujets seront ainsi traités en comité RSE avant d'être planifiés, anticipés et intégrés aux plans d'actions de nos établissements.

Soutenir une transition vers un système préventif plutôt que curatif, c'est aussi opérer une transition vers un système de santé plus sobre dans les pratiques de soins et plus efficace dans la préservation du capital-santé.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

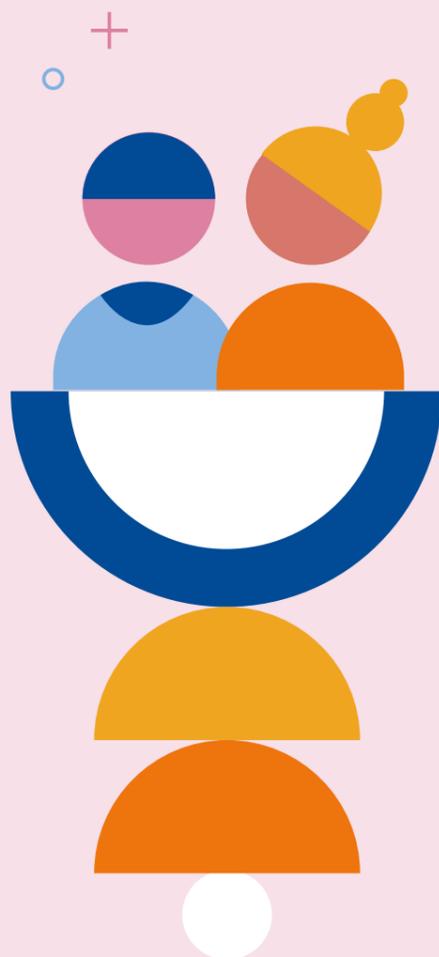


Indicateurs des informations environnementales	Précisions méthodologiques	Résultats 2023	Résultats 2024
Nombre total d'événements indésirables graves enregistrés en matière d'environnement et de pollution	Nombre de faits entraînant des atteintes graves et durables à la santé, la flore, la faune ou la qualité de l'air, du sol ou de l'eau	0	1
Une évaluation des risques environnementaux liés à ses activités a été établie par l'établissement	Les risques environnementaux sont intégrés à la cartographie des risques de l'établissement.	46 %	92 %
L'établissement a été confronté à des perturbations opérationnelles majeures causées par des événements liés au changement climatique au cours de 2023	Déclaratif – 100 % des établissements répondants	4 %	10,7 % (pluies, inondations)
BEGES Scope 1 + 2	Données 2022 du BEGES réalisé par Primum Non Nocere Les facteurs d'émissions et PRG (Potentiel de Réchauffement Global) utilisé sont ceux de la BaseCarbone de l'ADEME	10709,4 TeqCO ₂	10709,4 TeqCO ₂
BEGES Scope 3	Données 2023 des BEGES réalisé par RSE + sur les établissements Axiom, Casamance et Turin. Les facteurs d'émissions et PRG (Potentiel de Réchauffement Global) utilisé sont ceux de la BaseCarbone de l'ADEME		32600 TeqCO ₂

Consommation électricité (MWh)	Périmètre réajusté (hors Corse)	37 326 553	36 850 443
Consommation Gaz (MWh)	Périmètre réajusté (hors Corse)	14 110 050	14 189 341
Consommation Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI) en tonnes	Données issues de nos fournisseurs	962	764
	Consommation de DASRI / volume d'activités	1,2 kg DASRI par patient	0,96 kg DASRI par patient
Filière de recyclage consommation en tonnes	Papiers	NC	86
	Cartons	NC	445
	Déchets ménagers	NC	378
	Mégots de cigarettes	NC	0,3
	Cartouches d'encre	NC	0,8
	Piles	NC	0,6
	Ameublements	NC	0,8
Consommation de gaz anesthésiants en tonnes équivalent CO ₂	Desflurane	1 457,48	826,29
	Isoflurane	0	0
	Sevoflurane	670,81	721,52
	Protoxyde d'Azote	1 604,71	1 458,83
	Kalinox (O ₂ /N ₂ O)	27,23	11,28
	Total des émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation des gaz en anesthésie inhalée	3 760,23	3 017,92

3

Agir pour le Bien Au Travail



ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PERSONNELS



Notre politique de Bien Au Travail

En 2022, un groupe de travail pluridisciplinaire a été constitué afin de travailler sur la vision du bien au travail et sa déclinaison par le biais d'actions concrètes en établissement. La politique Bien Au Travail est ainsi bâtie **sur trois piliers** portés dans les plans d'actions de 100 % de nos établissements, pour une déclinaison au plus proche du terrain :

1. Sens et valeur

Nous veillons à ce que nos collaborateurs puissent s'épanouir dans leur profession, afin de permettre l'engagement, le sentiment d'appartenance et la cohésion.

Conditions de travail - Zoom sur la Clinique Paris Lilas

La Clinique Paris Lilas, un acteur engagé pour ses équipes et ses praticiens ! Nous sommes fiers d'annoncer que notre établissement a été sélectionné dans le cadre d'un appel à projet lancé par l'Agence Régionale de Santé (ARS) Île-de-France.

Objectif : Soutenir les investissements du quotidien pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des personnels hospitaliers.

Depuis cette belle opportunité, nous avons déjà réalisé plusieurs actions concrètes :

- **Bien-être au travail :** une masseuse intervient chaque mois pour offrir des massages sur chaise.
- **Sécurité renforcée :** réaménagement des pentes du bloc opératoire et du sas pour ambulance avec un sol anti-dérapant.
- **Gain de temps et d'énergie :** installation d'une machine à décartonner pour faciliter le quotidien.

Ces actions ont pour but de favoriser la santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, la cohésion des équipes et le bien-être des professionnels !



2. Management et communication

Nous veillons à ce que notre management et notre communication, s'effectuent dans la bienveillance, l'écoute et le respect, permettant aux équipes de s'adapter aux situations, et de favoriser l'existence d'un collectif et d'un relationnel fluide.

Almaviva Santé a lancé en 2023 un programme d'accompagnement pour ses managers, dont les objectifs sont :

- **Affirmer son rôle** de manager chez Almaviva
- **Mieux comprendre** son équipe pour mieux l'accompagner
- **Organiser et améliorer** la gestion de son service
- **Prendre des décisions** même en situation délicate

Nous travaillons au développement d'une formation consacrée au management quotidien des équipes ainsi qu'à la gestion des situations qui y sont liées. L'objectif est de permettre à chacun d'identifier et d'exploiter les leviers les plus adaptés pour un accompagnement efficace des collaborateurs.

Cette année 88,5 % des directeurs d'établissements ont ainsi pu se former à la gestion de crise : définir ce qu'est une crise, donner l'alerte, les rôles des acteurs de la cellule de crise. Ils ont également eu l'occasion d'appliquer leurs connaissances à travers divers exercices, en particulier celui relatif à la gestion des relations avec les médias.

En instaurant un dialogue constant l'entreprise renforce le sentiment d'appartenance, réduit les tensions et améliore la cohésion d'équipe, garantissant ainsi un environnement de travail plus harmonieux et performant.



3. Conditions d'emploi et de travail

Nous veillons par le biais de l'organisation, des processus et des moyens mis à disposition, à offrir un environnement permettant une prise en charge des patients équilibrée et sécurisée.

Nous sommes engagés à offrir à nos collaborateurs des conditions de travail axées sur leur bien au travail, leur sécurité et leur épanouissement. Nous mettons en place des aménagements adaptés et des initiatives pour favoriser un environnement respectueux et inclusif. Nous prenons soin de créer un cadre propice à la performance et à l'engagement de chacun. C'est pour cela qu'en octobre 2023, Almaviva avait réalisé une enquête à destination de l'ensemble de ses collaborateurs « Almaviva et moi » :

- **Taux de participation : 55 %**,
- **Taux d'engagement à 57 %**.

2024 a été consacrée à l'élaboration de plans d'actions suite aux résultats de l'enquête engagement menée au-

près des collaborateurs en 2023. Chaque établissement a déployé a minima 3 actions locales en faveur du bien au travail, qui ont porté majoritairement sur :

Les conditions de travail :

- Réviser le parcours d'accueil, personnalisation des parcours d'intégration individuels
- Modifier les temps de travail (planning)
- Remplacer le matériel, notamment en salle de pause
- Créer un comité violence ayant vocation à étudier et lutter contre les cas de violences constatées avec les patients ou leurs familles envers les équipes.

Le management :

- Instaurer et systématiser les rituels managériaux

La carrière :

- Renforcer l'accès et le déploiement de la formation
- Poursuivre l'accompagnement à la réalisation des entretiens annuels
- Renforcer la communication sur les postes ouverts

ALMA – conditions de travail _ nouvelle salle de pause



Nous avons le plaisir de vous annoncer l'aménagement d'une toute nouvelle salle de pause ! 🎉👉

Cet espace a été conçu pour offrir à notre équipe un lieu accueillant, où chacun peut se détendre, échanger, et profiter d'un moment de pause. ☀️

💡 Parce que le bien-être de nos collaborateurs et leur qualité de vie au travail sont essentiels pour continuer à offrir des soins d'excellence, nous sommes fiers de leur proposer un environnement qui favorise à la fois la convivialité et la sérénité.

#BienÊtreAuTravail #QVT #Santé #TousActeurDeVotresanté #cliniquedelalma #Paris7 #AlmavivaSanté | Almaviva Santé | Julien Bellemin-Noël | laetitia CADIEU



ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PERSONNELS

Notre démarche en faveur des travailleurs en situation de handicap.

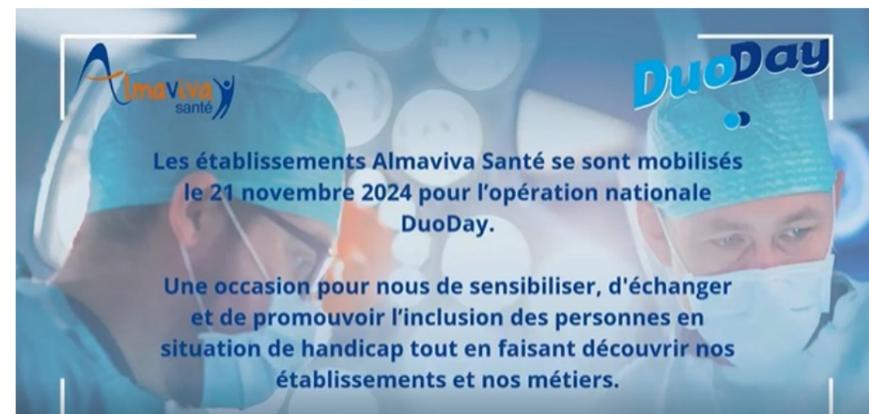
2024 a également été marquée par le lancement d'une nouvelle démarche en faveur des travailleurs en situation de handicap au sein de nos établissements.

Notre démarche se veut inclusive, visant à favoriser l'accès, l'intégration et le maintien dans l'emploi des professionnels en situation de handicap, tout en assurant une prise en charge des patients en situation de handicap. Elle repose sur plusieurs axes, zoom sur nos établissements :



Recrutement et intégration

Nous soutenons la diversité sous toutes ses formes et le précisons dans nos offres d'emploi.



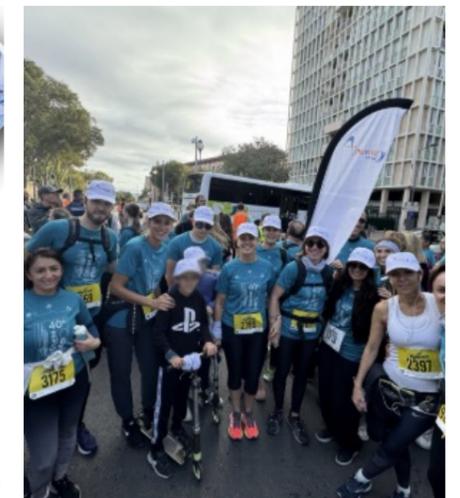
Aménagements des postes de travail et maintien dans l'emploi

Adaptation des équipements, des horaires ou des missions pour répondre aux besoins spécifiques des professionnels en situation de handicap, **nous travaillons conjointement avec les différents acteurs institutionnels.**



Sensibilisation et formation

Actions de sensibilisation auprès des équipes pour lutter contre les stéréotypes et favoriser un environnement de travail inclusif. **Nous formons nos responsables RH aux missions dédiées à la thématique du handicap.**



Retour sur la Course Algernon 2024

Un grand bravo à tous les participants du GIE pour leur première participation et à tous les participants (personnels et praticiens) de la clinique Chantecler !

Validés ou en situation de handicap, que vous ayez couru, marché ou simplement soutenu nos coureurs, votre présence a fait la différence. Ensemble, nous avons relevé un défi sportif, mais nous avons également montré notre solidarité envers les personnes touchées par le handicap.

Rendez-vous l'année prochaine !



Enrichissement de notre Politique de formation

Une politique de **formation continue dynamique** garantit l'adaptabilité des professionnels, améliore la qualité des soins et renforce l'attractivité et la fidélisation des talents au sein de l'établissement. En 2024, 2420 collaborateurs ont bénéficié d'une formation contre 1436 en 2023.

Nous avons digitalisé notre catalogue de formation, tout en enrichissant l'offre, afin de répondre aux enjeux d'acquisition et/ou de renforcement des connaissances et des compétences tout comme d'adaptation aux évolutions au sein de nos établissements. Les orientations de la politique formation s'articulent autour de quatre priorités :

Développer l'excellence sur notre cœur de métier
Développement des compétences techniques et scientifiques: Formations spécifiques aux innovations médicales, aux nouvelles technologies et aux protocoles de soins afin d'assurer une prise en charge optimale des patients.

Maitriser la qualité et la gestion des risques
Formation obligatoire et réglementaire : Mise à jour régulière des connaissances sur l'hygiène, la gestion des risques, la sécurité incendie, les gestes d'urgence, la prise en charge des patients

Accompagner le développement professionnel
Formation en prévention des risques professionnels : Renforcement sur les domaines de l'identitovigilance, l'hygiène, etc.

Accompagner et manager nos équipes
Formation aux compétences transversales : Renforcement des savoir-faire en communication, travail en équipe et management bienveillant pour améliorer la qualité de

En 2024, la nomination d'un pharmacien référent pour les régions Île-de-France et Corse a permis de répondre aux besoins des établissements en optimisant la gestion des médicaments, le respect des bonnes pratiques, et en garantissant une prise en charge efficace et sécurisée des patients.



Caroline



Chafia



Hedia

vie au travail et la relation soignant-soigné. Cette politique contribue directement à un autre engagement fort d'Almaviva, **la mobilité interne**. La direction encourage les mobilités internes que ce soit : pour des fonctions de niveau équivalent, pour un changement de métier, pour une progression hiérarchique, pour un changement de situation géographique.

En effet, Almaviva a à cœur l'accompagnement de l'ensemble de ses collaborateurs dans le développement des compétences et l'épanouissement professionnel.

Notre démarche de mobilité interne repose sur plusieurs axes :

- **L'identification** des besoins et des opportunités
- **L'accompagnement** individualisé
- **La formation et adaptation** des compétences le cas échéant
- **La facilitation** administrative
- **La valorisation et reconnaissance**

La structuration de notre démarche de mobilité interne favorise la fidélisation, l'évolution professionnelle des collaborateurs et l'optimisation des ressources humaines au sein d'Almaviva.



L'amélioration de l'expérience collaborateur

Le projet de refonte du Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) qui a débuté en 2024 a pour objectif d'améliorer l'expérience collaborateur au sein de l'entreprise en offrant des outils modernes, efficaces et accessibles.

La refonte du SIRH permet de centraliser les informations dans un espace personnel collaborateur intuitif et accessible, facilitant la gestion des entretiens professionnels, des formations, de l'intégration et des informations professionnelles. Cela permet non seulement de renforcer l'engagement et la satisfaction des collaborateurs, mais aussi d'améliorer l'efficacité des processus RH au sein de l'entreprise.

Notre Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) offre plusieurs avantages aux salariés.

Un module dédié aux entretiens professionnels et aux entretiens annuels : permet aux collaborateurs et aux managers de gérer de manière autonome les entretiens. En 2024, 48 % de nos collaborateurs ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation.

- Fonctionnalités pour le collaborateur :**
- Planification des entretiens et de leurs préparations par des formulaires dédiés
 - Visualisation des retours de l'entretien précédent et des objectifs pour l'année à venir
 - Option pour ajouter des notes personnelles ou des objectifs à discuter avec son manager

- Fonctionnalités pour les managers :**
- Accès aux évaluations des performances, aux objectifs et aux compétences des collaborateurs
 - Outil de feedback structuré, permettant d'évaluer les progrès des collaborateurs et d'établir de nouveaux objectifs
 - Gestion des plans de développement professionnel et suivi des actions à entreprendre suite aux entretiens

L'objectif est de rendre les entretiens professionnels et annuels plus interactifs avec un suivi des actions et des objectifs de développement personnel et professionnel.

Un module dédié au catalogue de formation : accessible directement depuis l'espace personnel collaborateur. Il permet à chaque collaborateur de consulter et d'établir une demande de formations proposées par l'entreprise.

Fonctionnalités pour le collaborateur :
Accès à un catalogue de formations internes et externes classées par thématique, niveau et modalités de réalisation (en présentiel, en ligne, etc.)

- Fonctionnalités pour les responsables RH :**
- Suivi des parcours de formation des collaborateurs, avec la possibilité de planifier des sessions de formation en fonction des besoins de l'entreprise
 - Génération de rapports sur la participation aux formations

Ce module met l'accent sur l'autonomie des collaborateurs pour développer leurs compétences, tout en assurant une gestion simplifiée et une meilleure traçabilité des actions de formation.

Un module dédié à l'intégration : offre aux nouveaux collaborateurs une expérience d'accueil fluide et structurée permettant de préparer au mieux leur arrivée au sein d'Almaviva santé

Un module dédié à l'accès aux informations professionnelles : permet aux collaborateurs de consulter et de gérer leurs informations personnelles, professionnelles et administratives de manière sécurisée et centralisée dans leur espace personnel.

- Fonctionnalités pour le collaborateur :**
- Consultation des informations personnelles et des informations professionnelles pour une mise à jour
 - Accès aux documents administratifs
 - Réalisation de demandes spécifiques
 - Consultation des performances passées, des évaluations, et des retours des managers sur leurs projets professionnels

Fonctionnalités pour les responsables RH :
Accès à des outils d'analyse permettant de suivre les évolutions professionnelles des collaborateurs

Ce module assure un accès sécurisé et autonome aux informations professionnelles des collaborateurs, renforçant ainsi la confiance et l'efficacité de la gestion RH.

ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PERSONNELS

L'internalisation du bionettoyage



Dans le cadre de l'amélioration continue de l'accueil patient, issue de notre démarche d'hospitalité, Almaviva Santé a fait le choix en 2024 d'internaliser la gestion du bionettoyage dans les établissements de santé en créant une société dédiée : Almaviva Services.

Almaviva Services est en charge des opérations de propreté au sein de nos établissements de santé. Elle dispose d'un personnel dédié et expert dans le domaine.

Cette démarche offre plusieurs avantages stratégiques, tant sur le plan qualitatif qu'organisationnel dont les principaux bénéfices attendus sont :

- La formation continue des agents en interne, garantissant une application stricte des protocoles d'hygiène et des normes sanitaires.



- L'appropriation des procédures et meilleure connaissance des zones à risque par les équipes internes.
- L'adaptation rapide aux besoins spécifiques de l'établissement
- La coordination optimisée entre les services soignants et les équipes de bionettoyage, favorisant une meilleure communication et cohésion.
- Un meilleur sentiment d'appartenance et implication des agents dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- Une meilleure formation à la culture hospitalière, aux exigences spécifiques et aux valeurs de l'établissement.
- Une meilleure intégration des enjeux environnementaux avec des choix des produits et méthodes plus écoresponsables, adaptés aux valeurs et aux engagements RSE d'Almaviva.

Almaviva services représente **295 agents** œuvrant au quotidien aux côtés de nos établissements.

ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PRATICIENS



L'année 2024 nous a permis de structurer de nouveaux projets médicaux de territoire au travers de la réorganisation des prises en charge sur certains établissements et la spécialisation de prise en charge sur d'autres en fonction de nos secteurs géographiques.

L'année 2024 a également permis de développer de nouveaux parcours patients, décidés notamment lors des inter Présidents de Commission Médicale d'Etablissement, un colloque organisé par territoire avec des tables rondes menées par les praticiens Almaviva. La relation avec les praticiens est primordiale dans le développement de nos établissements.

Nos spécialisations et organisations de territoire

Des pôles d'excellence dédiés en cancérologie

Rassembler l'ensemble des traitements du cancer sur un site unique présente de nombreux avantages, pour le patient et les professionnels de santé. Cela permet une meilleure coordination entre les spécialistes, facilite la communication, et évite les ruptures de parcours de soins. Ces pôles d'excellence disposent généralement de technologies de pointe : imagerie médicale de haute précision, équipements de chirurgie robotisée, etc. De plus, les patients accèdent aux traitements innovants et peuvent être inclus dans des essais Cliniques. Les équipes rodées ajustent en continu la prise en charge du malade. Les patients et leurs familles apprécient la fluidité du parcours et se concentrent sur la prise en charge thérapeutique.

A l'Hôpital Privé la Casamance, les médecins spécialisés en sénologie proposent un parcours de soins coordonnés du cancer du sein unique sur leur territoire de santé. Rapide, fluide et moins anxiogène pour les patientes atteintes d'un cancer du sein, la prise en charge simplifie aussi les suites postopératoires.



« Un fabuleux moment de partage autour de la prévention contre le cancer du sein ! »

C'est ainsi que Julien Bellemin-Noël, directeur de la Clinique de l'Alma (75), qualifie les deux journées Octobre Rose 2024.



La Polyclinique des Alpes du Sud (05) a participé au trail Gapen'cimes qui a réuni 1 200 personnes et permis de reverser 50 % des recettes au Centre régional de coordination des dépistages de cancers.

ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PRATICIENS

Des techniques innovantes en orthopédie

À la Clinique Chantecler, la chirurgie mini-invasive du rachis et les différentes techniques auxquelles elle fait appel, apportent aux patients un véritable confort postopératoire, tout en réduisant les risques de complications et les durées d'hospitalisation.

À la Clinique Juge et à la Clinique Arago l'apport des nouvelles technologies et l'intelligence artificielle par le robot Mako, permettent aujourd'hui de réaliser des interventions sur mesure, plus précises, au bénéfice d'une récupération fonctionnelle plus rapide et moins douloureuse.

La Clinique Paris-Lilas vient de s'équiper d'une IRM 3 Tesla Lumina de Siemens. Cette IRM de dernière génération est le seul équipement d'une telle puissance installé sur le territoire. Elle a été conçue pour accroître la productivité en automatisant de nombreuses étapes du flux de travail. Elle permet la reproductibilité et la standardisation des résultats. Elle améliore l'expérience patient lors de l'examen IRM en simplifiant la préparation et les examens.

La pratique sportive au service de la santé

Les équipes des établissements Al maviva Santé se sont formées et organisées pour répondre efficacement aux besoins de tous les patients – sportifs professionnels ou amateurs, personnes en surpoids ou patients atteints de pathologies chroniques. Une pratique fréquente du sport génère une demande accrue de soins préventifs et curatifs spécifiques. La pratique adaptée d'un sport est devenue un soin proposé par des soignants formés.



Formation en chirurgie digestive, urologique, gynécologique et ophtalmologique

Le Dr Sébastien Guigou, ophtalmologue à la Clinique Axiom est à l'origine du projet d'acquisition de deux colonnes 3D et d'un microscope digital 3D de dernière génération utilisés pour la chirurgie digestive, en urologie, gynécologie et ophtalmologie.

Ces colonnes 3D fournissent des images ultraprécises et d'une très grande qualité, qui augmentent la précision et la dextérité des gestes chirurgicaux. Les structures anatomiques adjacentes parfaitement visibles sont ainsi épargnées. De plus, la technologie 3D réduit le temps d'intervention et les mini incisions limitent les risques de saignement. L'imagerie digitale permet l'insertion d'autres images telles que celles issues du scanner ou de données chiffrées, rendant la réalité augmentée. Le patient récupère ainsi plus vite. Les colonnes 3D, encore sous utilisées en chirurgie, contribuent à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

Elles ont permis de former, lors d'une journée de formation multidisciplinaire au centre des congrès d'Aix en Provence, de jeunes médecins en suivant via des lunettes 3D les interventions en chirurgie digestive, urologique, gynécologique et ophtalmologique, filmées dans les conditions du direct.

Le GCS Al maviva Santé Recherche et Enseignement

La Recherche Clinique est partie intégrante de l'offre de soins, y compris dans le secteur libéral. Elle permet d'approfondir les connaissances scientifiques et médicales pour améliorer la prévention, le diagnostic et la prise en charge thérapeutique.

En 2022, nos praticiens ont répondu à notre appel pour constituer le Comité Scientifique du GCS Al maviva Santé Recherche et Enseignement, actuellement présidé par le Dr Myriam Deloménie, chirurgien cancérologue à la Clinique de l'Alma.

C'est ensemble que nous orientons notre stratégie pour développer la Recherche au sein de nos 47 établissements, pour nos 370 médecins chercheurs. Nous soutenons leurs publications scientifiques et portons en promotion leurs projets d'études cliniques.

Lors de notre première campagne interne d'appel à projet en 2023, 5 projets ont été retenus par notre Comité Scientifique, et ont fait l'objet d'une évaluation de faisabilité.

Deux projets ont été portés en promotion et déployés en 2024 sur nos établissements et des établissements de santé extérieurs.

Le projet coordonné par le Dr Nicolas Morin-Salvo, Chirurgien Orthopédie et Traumatologie, porte sur l'analyse du suivi post opératoire lors d'une prise en charge chirurgicale du ligament croisé antérieur du genou grâce au test balistique. Les résultats de cette intervention étant insatisfaisants pour 20 % des patients, ce nouvel outil permettrait de prédire une récurrence.

Les établissements participants sont Chantecler, Juge et Axiom.

Le projet coordonné par le Dr Grégory Amouyal, radiologue interventionnel, s'intéresse à l'embolisation des artères prostatiques pour traiter l'hypertrophie bénigne de prostate en alternative à la chirurgie. 96 patients seront randomisés en deux groupes de traitement comparant deux agents d'embolisation.

Les établissements participants sont l'Alma, Turin et la clinique mutualiste de Pessac.

Afin d'informer les médecins de l'avancée des travaux du GCS, des vidéos ont été réalisées. Elles sont accessibles en ligne sur la chaîne YouTube d'Al maviva Santé.

La campagne d'appel à projet 2024 a été ouverte le 18 novembre 2024, les projets retenus seront promus en 2025. Et notre Comité Scientifique dont le mandat est de trois ans, sera renouvelé en 2025.

Par ailleurs, sur la période 2020-2024, nos médecins chercheurs ont participé à :



1 182

publications scientifiques

Dont **468**

(40 %) en revue A+ (16), A (184) et B (268)

Dont **125**

(10 %) sont issues d'une étude clinique incluant des patients

47

études cliniques externes dont :

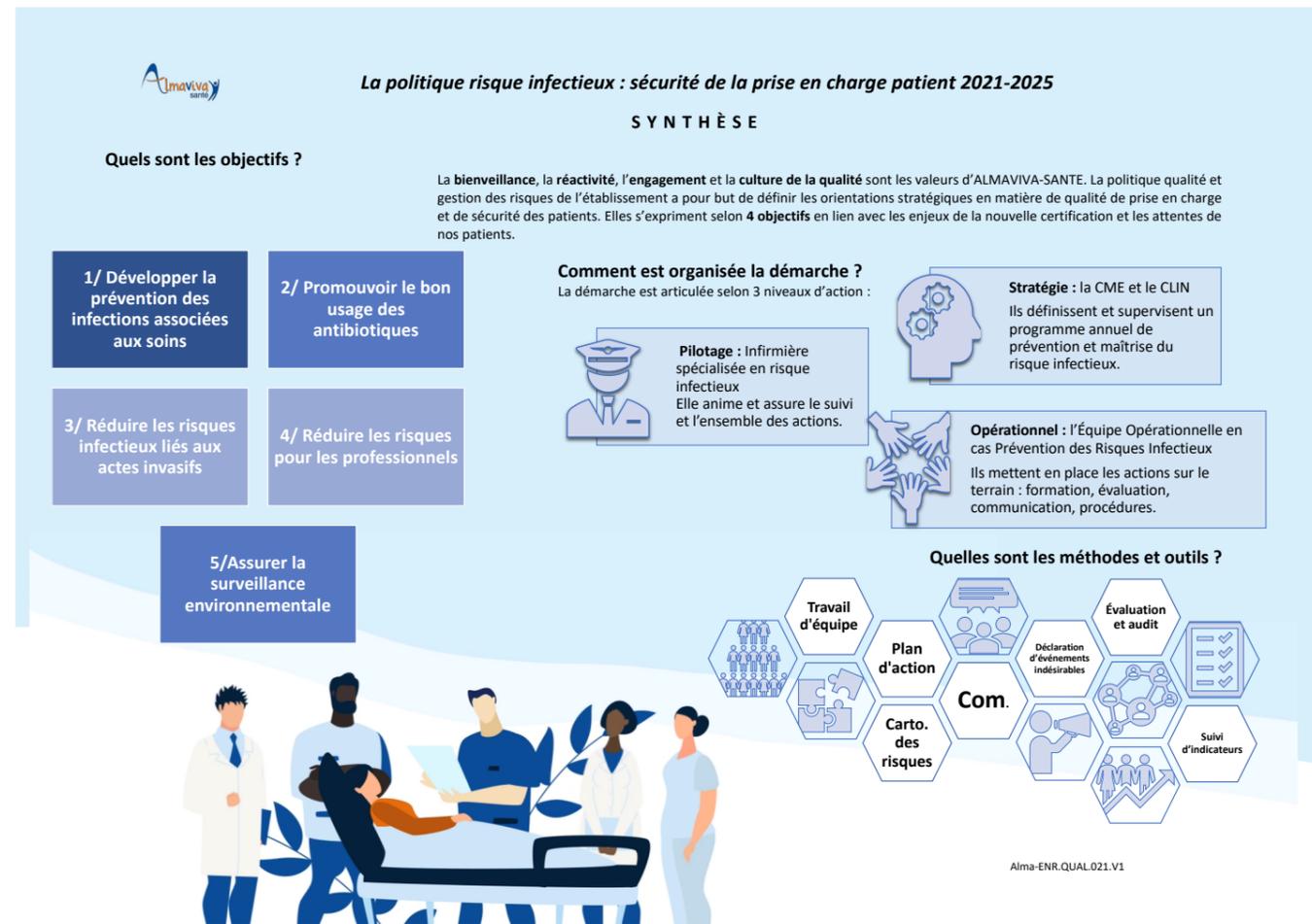
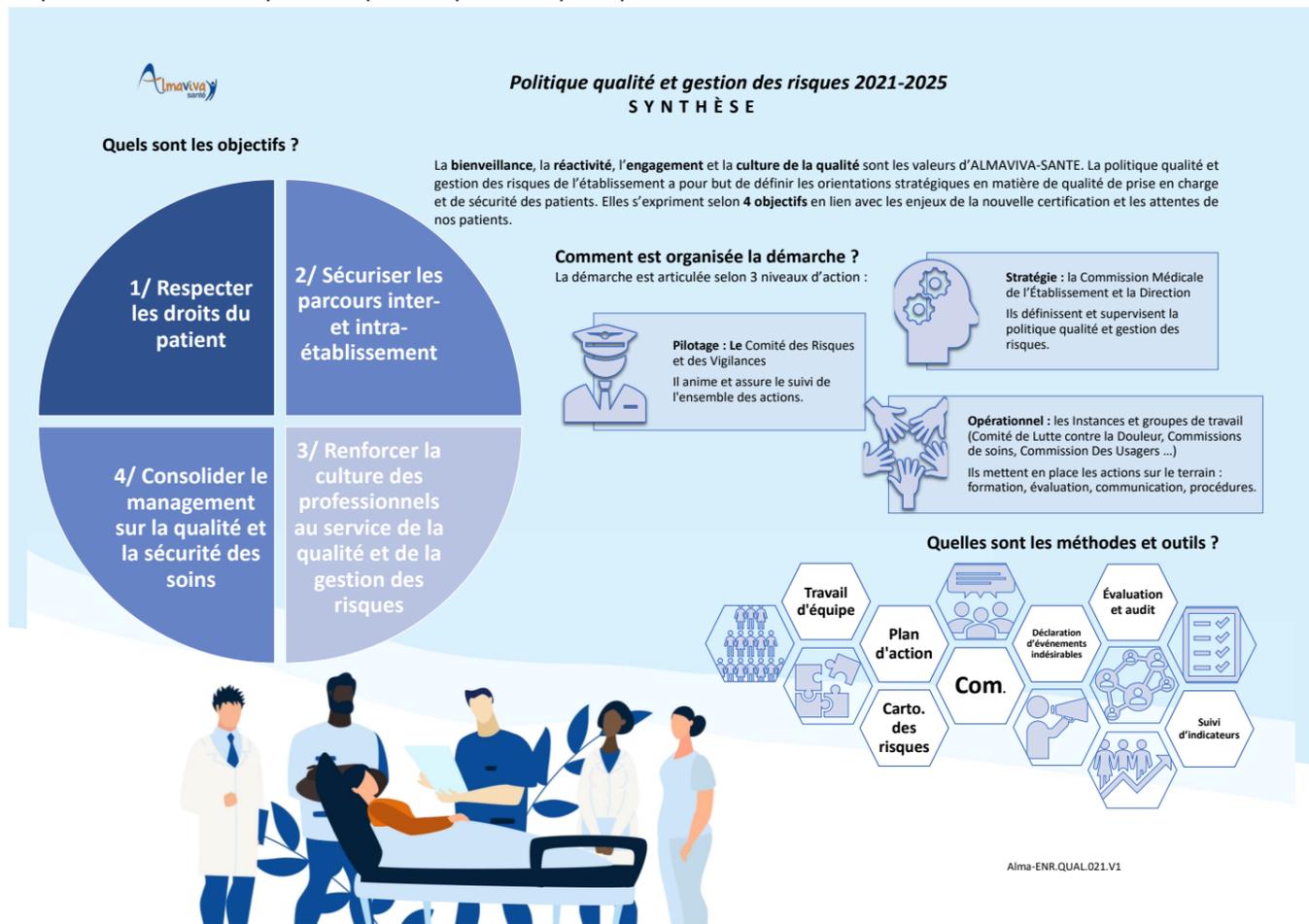
18 études industrielles
6 études académiques
23 études institutionnelles

Les modalités d'attribution des financements MERRI ayant été durcies avec effet rétroactif par la DGOS, le GCS n'a pas bénéficié de subventions en 2024. Mais notre engagement mutuel avec nos médecins chercheurs est sans failles pour rétablir les MERRI à venir.

ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PATIENTS



Les établissements Almayviva Santé garantissent la qualité des soins délivrés aux patients dans des conditions optimales de sécurité par le respect de plusieurs politiques :



Et le respect de plusieurs chartes :

- **La charte de la personne hospitalisée :** qui informe les patients de leurs droits lors d'une hospitalisation en France. Elle vise à garantir le respect de la dignité, de la confidentialité et de la qualité des soins.
- **La charte de bientraitance :** qui définit nos engagements en matière de prise en charge dans le respect, la dignité et le bien-être des personnes accompagnées ou soignées. C'est le référentiel éthique pour les équipes afin de garantir des soins et un accompagnement de qualité.

- **La charte de la personne âgée hospitalisée :** elle assure le respect de la dignité, de l'intimité et de la vie privée ; une prise en charge adaptée à l'âge et à l'état de santé ; l'écoute, l'information claire et la participation aux décisions de soins ; la prévention de la douleur, de la maltraitance et de l'isolement ; la préservation de l'autonomie et la préparation du retour à domicile ou en institution ; la considération des proches et de leur rôle d'accompagnement.
- **La charte de l'enfant hospitalisé :** vise à assurer le respect de la dignité et de l'intimité de l'enfant ; permettre la présence des parents ou d'un proche autant que possible ; adapter les soins et l'environnement à l'âge et aux besoins de l'enfant ; fournir des informations

claires et compréhensibles à l'enfant et à sa famille ; prévenir la douleur et la peur liées aux soins ; offrir des activités éducatives et de loisirs pour maintenir un lien avec la vie quotidienne ; garantir la continuité des soins et de l'éducation pendant l'hospitalisation. Cette charte place l'enfant et sa famille au centre des soins pour un accompagnement respectueux, rassurant et bienveillant.

- **La Charte Romain Jacob** vise à favoriser l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap en promouvant leur accueil, leur accompagnement et le respect de leurs droits.

L'ensemble de la démarche qualité et gestion des risques, ainsi que des processus associés sont inscrits dans **les projets de nos établissements**. Ce document stratégique définit les orientations, les objectifs et les actions à mettre en place pour assurer la qualité des soins, le bon fonctionnement et le développement de la structure sur une période de 5 ans.

ENGAGÉ AUPRÈS DE NOS PATIENTS

Le projet d'établissement intègre plusieurs axes d'orientations stratégiques autour du :



Projet médical

- Organisation de l'offre de soins et des spécialités médicales
- Parcours patient, coordination des soins et prise en charge globale
- Développement de la télémédecine et des innovations médicales



Projet de soins

- Qualité et sécurité des soins
- Prise en charge de la douleur, des soins palliatifs et des besoins spécifiques
- Bienveillance, respect des droits et accompagnement des patients et de leurs proches



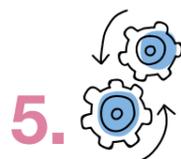
Projet social et ressources humaines

- Gestion des effectifs, recrutement et politique de formation
- Amélioration des conditions de travail et qualité de vie au travail
- Promotion de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations



Projet de gestion et financier

- Gestion des ressources matérielles et financières
- Optimisation des coûts tout en garantissant la qualité des soins
- Investissements prévus (équipements, infrastructures, technologies)



Projet qualité et gestion des risques

- Mise en place de démarches d'amélioration continue
- Prévention des événements indésirables et gestion des risques
- Expérience des patients et des usagers



Projet RSE et développement durable

- Réduction de l'empreinte environnementale
- Responsabilité sociale envers les parties prenantes
- Actions d'économie d'énergie, de tri des déchets et de mobilité durable



Lien avec les partenaires et le territoire

- Coopération avec les autres établissements de santé, médico-sociaux et les associations
- Intégration dans les réseaux de soins et les dispositifs de santé publique
- Réponse aux besoins de santé du territoire et des populations locales



Lien avec la politique de sécurité des systèmes d'informations et la politique de protection des données

- Transformation numérique des pratiques
- Sécurité des systèmes d'information et protection des données
- Développement de solutions innovantes pour les patients et les professionnels

Le projet d'établissement est élaboré en concertation avec les équipes, les représentants des usagers et les partenaires locaux. Il sert de référentiel commun à tous les acteurs de l'établissement. Pour la réalisation du projet d'établissement, le service qualité œuvre, aux côtés des référents de leur établissement, sur l'amélioration continue des processus notamment :

Processus	Référents du processus	Les instances pilotes du processus associé
La prise en charge médicamenteuse et dispositifs médicaux	<ul style="list-style-type: none"> • Pharmacien 	COMEDIMS <i>Commission du médicament et des dispositifs médicaux</i>
Les droits des patients	<ul style="list-style-type: none"> • Direction • Représentants des Usagers (nommés par l'ARS) 	CDU <i>Commission des usagers</i>
La prévention du risque infectieux	<ul style="list-style-type: none"> • Infirmière spécialisée en risque infectieux • Médecin ou Pharmacien 	CLIAS, EPRI <i>Comité de Lutte contre les Infections Associées aux Soins</i> <i>Équipe de Prévention du Risque Infectieux</i>
La tenue des dossiers patients	<ul style="list-style-type: none"> • Référents du Dossier Patient Informatisé (Direction des soins infirmiers) • Référent identitovigilance (responsables administratives) 	CIV <i>Cellule d'identitovigilance</i>
La protection des données personnelles et le risque cyber	<ul style="list-style-type: none"> • DPO • Référent RGPD • Référent SI 	CRIVI <i>Comité de Gestion des Risques et des Vigilances</i>
La responsabilité sociétale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable RSE • Référent RSE 	Comité RSE
Plateaux techniques (bloc opératoire, endoscopie, maternité...)	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable du plateau technique (chef de bloc ou responsable endoscopie, ...) 	Comité de bloc / endoscopie / maternité
La prise en charge de la douleur	<ul style="list-style-type: none"> • Référent douleur (médecin ou IDE) 	CLUD <i>Comité de lutte contre la douleur</i>
Le bien au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail BAT national • Responsable des ressources humaines 	CODIR <i>Comité de direction</i> CSE <i>Comité Social et Économique</i>

Démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques

Ces processus sont managés grâce à un logiciel de gestion permettant :

- **La réalisation d'audits**
- **La réalisation d'enquêtes** auprès du terrain et des différents secteurs d'activité
- **La promotion de la démarche** de l'Expérience Patient
- **L'Évaluation des Pratiques** Professionnelles
- **L'alimentation du plan d'actions** des processus

La Haute Autorité de Santé veille également au respect des prises en charge sécurisées et de qualité par le biais de la campagne nationale obligatoire des IQSS (Indicateurs de Qualité et de Sécurité des Soins). Chaque année cette campagne permet de mesurer la performance en matière de qualité et de sécurité des soins (comme la gestion des risques, la prise en charge des infections, etc.). Les résultats de cette campagne permettent de guider les établissements de santé dans leurs démarches d'amélioration continue et de répondre aux exigences des autorités sanitaires.

L'ensemble des résultats des établissements Al maviva sont à disposition de l'ensemble de nos parties prenantes sur Scope Santé .



Au-delà de cette démarche intra établissement, la direction qualité et gestion des risques Al maviva veille à l'amélioration continue du système de management qualité, et a mis en place une stratégie managériale pour accompagner les établissements dans leur progression et leur performance :

- **Une évaluation annuelle de la performance du système de management** qualité et gestion des risques des établissements (grilles de maturité qualité et gestion des risques, RGPD, RSE)

- **Des audits ciblés sur les secteurs à risque** (maternité, bloc opératoire, médicament, endoscopie, ...)
- **Des certifications à blanc** : construction d'une équipe d'experts issus d'établissements Al maviva auditant l'intégralité des processus d'un établissement
- **Des réunions qualité mensuelles** : des points entre qualitiens avec pour objectif le partage et l'actualisation des connaissances
- **Des réunions métiers annuelles (qualité, bloc, soins, pharmacie, RGPD, RSE...)** : des réunions en présentiel permettant l'intervention de spécialistes (médecins infectiologues, ARS, coordonnateur médical de la gestion des risques associés aux soins, responsables des systèmes d'information...) et le partage d'expérience
- **Des quick audits* mensuels** : évaluation des pratiques et actualisation des plans d'actions de conformité depuis 2021 avec benchmark

Cette culture positive de l'audit repose sur une approche constructive, où l'objectif principal n'est pas d'atteindre une conformité parfaite à 100 %, mais plutôt d'encourager l'amélioration continue des processus. Cette approche valorise le retour d'expérience et la transparence pour mieux comprendre les zones d'amélioration et les opportunités de perfectionnement.

Les quick audits sont un outil de diagnostic nous permettant d'identifier les points forts et les bonnes pratiques, de détecter les faiblesses et les zones où des ajustements sont nécessaires. Cela favorise l'engagement des équipes pour mettre en place des actions correctives ou préventives ; et ainsi promouvoir une amélioration continue des processus et des pratiques, en cherchant à progresser plutôt qu'à simplement répondre aux critères de conformité.

Ainsi, la finalité n'est pas de viser la perfection, mais d'accompagner les équipes dans une démarche d'amélioration progressive qui garantit des soins de qualité et une gestion optimale des risques. C'est une démarche centrée sur l'apprentissage, l'adaptation et la progression.

Résultats des quick audits 2024 : taux de conformité moyen à 75 %

Antibioprophylaxie	Affichage dans les postes de soins	Démarche éthique	Gestion des chariots d'urgence	Tenue vestimentaire et hygiène des mains au bloc opératoire	Gestion des contentions	Prise en charge de l'enfant	Gestion des équipements biomédicaux critiques	Identitovigilance
77 %	72 %	57 %	87 %	78 %	72 %	74 %	67 %	91 %

Les résultats sont présentés en CODIR national, régionaux et d'établissements, en plus des comités liés aux processus investigués.

Les différents objectifs de processus suivis en instance et inscrits au plan d'action de l'établissement font l'objet d'un bilan annuel au travers d'une **revue des processus**. Elle examine l'efficacité, la conformité aux normes et la performance, afin de s'assurer qu'ils contribuent à atteindre les objectifs fixés dans le projet d'établissement.

Les résultats des revues de processus, présentés en instances auprès des parties prenantes, conduisent à des actions correctives, des ajustements dans les pratiques, ou la mise en place de nouvelles solutions pour optimiser les processus et améliorer la qualité des résultats.

Concernant, la revue de processus des droits des patients, chaque année les établissements de santé transmettent à l'Agence Régionale de Santé (ARS) le rapport d'activité de leur Commission Des Usagers. L'étude quantitative et qualitative de ces données fait l'objet d'une synthèse régionale publiée par l'ARS.

Depuis 2023, le pilier patient du projet d'entreprise Al maviva s'articule principalement autour d'une thématique centrale : l'expérience patient. Connaître les attentes des patients au même titre que les attentes de nos

praticiens et de nos collaborateurs. Sa prise en compte a un fort impact sur nos plans d'actions pour améliorer les parcours, les organisations, les prises en charge. La conséquence directe étant l'amélioration de la notoriété des établissements et l'obtention de financement.

Engagé dans la satisfaction de nos patients et l'amélioration de leur expérience, depuis 2023 Al maviva travaille avec l'outil Better World permettant de placer nos usagers au cœur de nos décisions en rassemblant, collectant et analysant leurs retours.

En 2024 c'est 44 483 verbatims collectées, analysés qui ont permis de construire des plans d'actions personnalisés à nos établissements. Cette stratégie nous permet d'élaborer des services qui répondent au mieux aux attentes de nos patients et nous permet de renforcer la confiance de nos collaborateurs. Notre note de sentiment a ainsi progressé de 0.13** en 2022 à **0.15 en 2024**.

Ci-dessous, nous retrouvons la synthèse des verbatims de 2024 nous permettant d'évaluer en un regard les thématiques donnant satisfaction lors de nos prises en charge (mots en verts) et les thématiques donnant lieu à de l'insatisfaction auprès de nos patients (mots en violets).



INDICATEURS SOCIAUX ET SOCIÉTAUX



Indicateurs des informations sociales	Précisions méthodologiques données issues du logiciel de paie	Résultats 2023	Résultats 2024
Effectifs	Nombre de contrats CDI ouverts au 31/12	4 032	4 039
Embauche en CDI	Nombre de contrats CDI en entrée, incluant le passage des CDD en CDI	976	1 011
Embauche en CDD	Moyenne d'employés CDD sur l'année	710,40	570,21
Embauche en apprentissage	Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation	61	53
Départs	Nombre total de salariés en CDI ayant quitté l'entreprise durant l'année (hors mutation)	959	983
Élections CSE	Nombre d'élections des collèges titulaires et suppléants réalisés sur les établissements et le GIE au 31/12	23	1
Taux de participation à l'enquête collaborateur	Nombre de salariés ayant répondu à l'enquête annuelle, sur la plateforme externe. Par rapport à l'effectif présent le jour de la clôture de l'enquête et représentant plus de 6 mois d'ancienneté	55 %	Pas d'enquête en 2024
Taux d'engagement	Résultats de l'enquête annuelle réalisée sur la plateforme externe	57 %	
Répartition des effectifs par genre « Femme »	Nombre total de femmes en CDI au 31/12	3 360	3 342
Répartition des effectifs par genre « Homme »	Nombre total d'hommes en CDI au 31/12	672	697
Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle	Nombre total de femmes cadres en CDI 31/12	355	317
	Nombre total d'hommes cadres en CDI 31/12	130	133
Répartition par âge	Nombre total de salariés de - 25 ans	388	257
Répartition par âge	Nombre total de salariés de plus de 50 ans au 31/12	1 211	1 055

Formation	Le nombre d'employés ayant suivi au moins une formation dans l'année	1 436	2 420
Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail	279	152
	Nombre total arrêt travail pour maladie	1 855	1 713
	Taux de fréquence des accidents du travail	41,1	39,78
	Nombre total d'heures d'absence	514 762	587 405
Entretiens annuels d'évaluation	Nombre d'hommes salariés ayant bénéficié d'entretiens	NC	289
	Nombre de femmes salariées ayant bénéficié d'entretiens	NC	1 439
	Part des salariés ayant bénéficié d'entretiens	NC	48 %

Indicateurs des informations sociétales	Précisions méthodologiques	Résultats 2023	Résultats 2024
Dialogue avec les parties prenantes des usagers	Nombre de réunions CDU réalisées sur l'année	92	93
Dialogue avec les parties prenantes des praticiens	Nombre de réunions CME réalisées sur l'année	84	77
Note de sentiment Better World	Verbatims collectés sur e-satis, google et merci docteur (note comprise entre -1 et 1)	0,16	0,15
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis SMR	Dispositif français de la HAS pour mesurer l'expérience patient. Une fois par an sur la période allant du 01/10/N au 30/09/N+1. Les résultats sont consolidés en décembre N+1	69.5 %	72.6 %
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis MCO 48h		74 %	74 %
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis MCO Ambu		77.5 %	77.8 %
Vaccination antigrippale des professionnels de santé	Taux des professionnels de santé vaccinés dans les établissements de santé Almayviva Santé	40 %	44,2 %
Part de praticien accrédité	Dispositif volontaire de la HAS proposé aux médecins et équipes médicales exerçant une spécialité dite à risque par des organismes agréés de leur spécialité	30,54 %	31,73 %

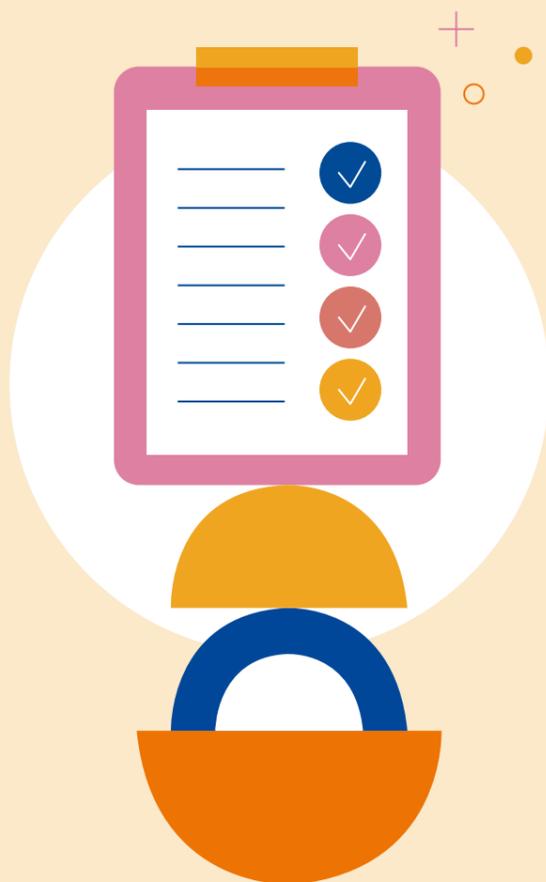
INDICATEURS SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

Régions Almaviva Santé	Établissements Almaviva Santé	Résultats HAS	%
Ile-de-France Nord	Clinique Arago	Établissement certifié avec mention	96,5 %
	Clinique de l'Alma	Établissement certifié	91,0 %
	Clinique du Parc Monceau	A	(en attente des résultats)
	Clinique Floréal	A	(prochaine certification en Juin 2025)
	Clinique Paris Lilas	Établissement certifié	93,0 %
	Clinique Sainte-Thérèse	Établissement certifié avec mention	98,2 %
	Clinique Turin	Établissement certifié	95,5 %
Ile-de-France Sud	Clinique Boyer	A	(prochaine certification en avril 2025)
	Clinique de l'Yvette	B	(prochaine certification en mai 2025)
	Clinique diététique de Villecresnes	Établissement certifié avec mention	97,9 %
	Clinique Les Charmilles	A	(en attente des résultats de février 2025)
	Clinique Pasteur	Établissement certifié	92,0%
	Hôpital privé d'Athis-Mons	B	(prochaine certification en septembre 2025)
	Hôpital Privé d'Évry	Établissement certifié	90,7%
	Hôpital Privé du Val d'Yerres	B	(en attente des résultats)

Régions Almaviva Santé	Établissements Almaviva Santé	Résultats HAS	%
Provence	Centre d'Hémodialyse Provence Aubagne	Établissement certifié avec mention	97,3 %
	Clinique Axiom & GCS cardiologique du Parc Rambot et Centre d'Hémodialyse Provence Aix	Établissement certifié	96,0 %
	Clinique Chantecler	A	(prochaine certification en octobre 2025)
	Clinique Chirurgicale de Martigues	Établissement certifié	95,6%
	Clinique de l'Étang de l'Olivier	B	(en attente des résultats)
	Clinique de Vitrolles	Établissement certifié	96,3 %
	Clinique Générale de Marignane	Établissement certifié avec mention	98,0 %
	Clinique Juge	Établissement certifié avec mention	97,4 %
	Clinique Toutes Aures	A	(en attente des résultats de janvier 2025)
	Clinique Vignoli	Établissement certifié	97,3%
Corse	Hôpital Privé La Casamance	B	(prochaine certification en décembre 2025)
	Clinique Maymard et Hospitalisation A Domicile Raoul François Maymard	B	(prochaine certification en Juin 2025)
	Clinique Filippi	B	(prochaine certification en septembre 2025)
	Clinique Toga et Centre de dialyse Sainte-Catherine	A	(prochaine certification en mai 2025)

4.

Agir pour un avenir Responsable



UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE AU SERVICE DE LA SANTÉ

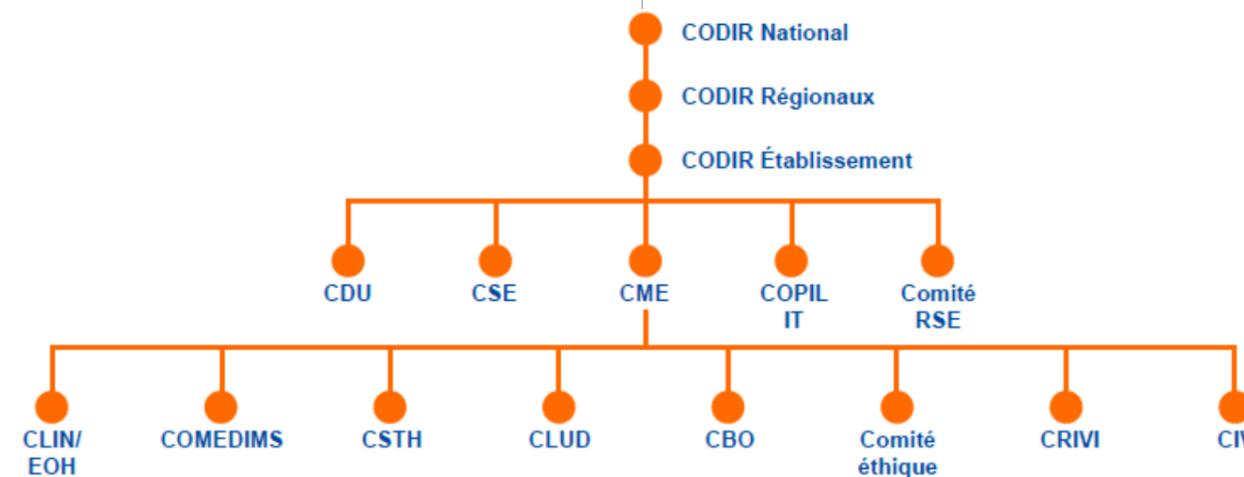


Almaviva Santé est un groupe en croissance qui est passé en 10 ans d'un statut de Petite et Moyenne Entreprise, à une Entreprise de Taille Intermédiaire et depuis fin 2024 à une Grande Entreprise. Les acquisitions successives insufflent une dynamique positive de gestion de projet au sein de l'ensemble des directions, tandis que les directeurs d'établissements cultivent un esprit entrepreneurial renforcé. Notre défi actuel est donc la structuration.

Le Comité de surveillance d'Almaviva Holding a pour principales missions de déterminer avec le Président la stratégie du groupe et de contrôler la gestion de la société. Pour l'aider dans ses missions, le Comité de surveillance est accompagné par trois comités chargés de missions spécifiques : Comité d'audit, Comité des Investissements et Comité des Rémunérations et des Nominations.

Le Comité de Surveillance est composé de neuf membres, dont trois sont des administrateurs indépendants professionnels du secteur de la santé, et cinq censeurs. Aucun ne sont membres du CODIR d'Almaviva Holding. Le Comité de surveillance se réunit au minimum 4 fois par an, et à chaque fois qu'un sujet le nécessite dans le cadre des règles de gouvernance.

La gouvernance Almaviva Santé est impulsée par son comité de direction (CODIR) National, ses CODIR régionaux, et sa mise en application repose sur les CODIR établissements soutenus par des instances spécialisées, précisées ci-après.



Le CODIR national impulse les orientations stratégiques au travers de la coordination de plusieurs directions :

- la direction financière,
- la direction des opérations,
- les directions régionales,
- la direction des achats,
- la direction des systèmes d'informations,
- la direction juridique,
- la direction qualité et de la gestion des risques,
- la direction des affaires juridiques et sociales.

Les orientations stratégiques et les enjeux identifiés par le CODIR National sont ensuite traduits dans les CODIR Régionaux. Puis traduits dans les CODIR des établissements pour être mis en application. **Animés par le directeur d'établissement, avec la participation des responsables :**

- du pharmacien gérant,
- des ressources humaines,
- de la qualité et de la gestion des risques,
- des soins,
- des plateaux techniques (blocs, stérilisations...)
- des services administratifs,
- des services de soins (chirurgie, médecine, dialyse, maternité, rééducation...).

Pour pouvoir coordonner et contrôler la bonne application des orientations stratégiques et enjeux identifiés, le CODIR des établissements s'appuie ensuite sur **des instances spécialisées et garantes de la démocratie sanitaire** :

- **Le Comité Social et Économique (CSE)** contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
- **Le Comité RSE** adapte les directives du comité RSE Almaziva, la mise en place des actions et la sensibilisation des équipes sur le terrain.
- **Le Comité de Pilotage des Systèmes d'Informations (COPIL SI)** traite des événements indésirables associés aux risques numériques survenus sur l'établissement, en lien avec la direction des systèmes d'information Almaziva.
- **La Commission Des Usagers (CDU)** est garante du respect des droits des patients, contribue à l'amélioration de la qualité de la prise en charge, est tenue informée des événements indésirables graves associés aux soins, est saisie lors de plaintes et de réclamations.
- **La Commission Médicale d'Établissement (CME)** contribue à l'élaboration de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins, ainsi que des conditions d'accueil et de prise en charge des patients. **Les sous-commissions de la CME** :
 - **Le Comité de Lutte contre les Infections Associées aux Soins (CLIAS)** conduit un programme d'actions visant à prévenir les maladies contractées par un patient du fait de son séjour et de réduire leur fréquence. Le CLIAS s'appuie sur une Équipe de Prévention du Risque Infectieux (EPRI).

-**La Commission de la prise en charge Médicamenteuse et des Dispositifs Médicaux Stériles (COMEDIMS)** contribue à la politique d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins dans le domaine du médicament et des dispositifs médicaux stériles.

-**Le Comité de Sécurité Transfusionnelle et d'Hémovigilance (CSTH)** contribue à l'amélioration de la sécurité des patients transfusés et veille à la mise en oeuvre des règles et procédures d'hémovigilance.

-**Le Comité de Lutte contre la Douleur (CLUD)** constitue une force d'analyse, de propositions, de validation, de coordination et de communication, pour promouvoir une « culture de lutte contre la douleur ».

-**La Commission des Blocs Opératoires (CBO)** coordonne l'organisation de l'ensemble des blocs de manière à garantir un fonctionnement fluide et efficace en respectant les différentes contraintes organisationnelle et les règles de sécurité.

-**Le Comité Éthique** traite des questions portant sur le sens et les limites des actions à partir de situations de soins complexes ou inédites qui confrontent les professionnels de santé au doute quant à la conduite à adopter.

-**Le Comité qualité Risques et des Vigilances (CRIVI)** déploie la politique qualité et de gestion des risques de l'établissement.

-**La Cellule d'Identivigilance (CIV)** agit sur la prévention des erreurs, de surveillance et de gestion des risques liés à l'identité : la vérification d'identité à toutes les étapes des soins afin d'assurer le bon soin, au bon patient, au bon moment.

INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Notre démarche éthique guide les pratiques professionnelles, la prise en charge des patients et la gestion des ressources humaines. Elle repose sur plusieurs axes essentiels.

- **Un Comité Éthique** sur chaque établissement, chargé de traiter les dilemmes éthiques, d'accompagner les décisions complexes et de garantir le respect des principes fondamentaux.

Par exemple le 18/12/2024, la Clinique Paris Lilas a présenté une formation aux équipes administratives, soignantes et médicales sur les « Personnes transgenres et collectif de travail » ; avec notamment un guide « Transidentité : quelles pratiques pour les DRH et les managers ? » de L'autre cercle.

- **Un Comité Éthique Almaziva** qui peut être consulté ou saisi par chaque collaborateur.
- **L'élaboration d'une charte éthique**, commune à tous les établissements, annexée au règlement intérieur, qui intègre :

- La liberté et droits humains fondamentaux

Dans le cadre du respect des droits des patients et de la bienveillance, nous avons mis en place un dispositif garantissant l'information éclairée et le consentement libre et éclairé des patients. Nous formons nos équipes à la bienveillance, la gestion des cas de maltraitance, ainsi que l'accompagnement des patients en fin de vie, en situation de handicap ou en grande vulnérabilité. Notre charte éthique intègre la lutte contre les discriminations et promotion d'une prise en charge équitable pour tous.

Dans le cadre de l'éthique dans les pratiques professionnelles, nous sensibilisons les professionnels aux conflits d'intérêts, à la confidentialité et au respect du secret médical. Nous veillons au respect des bonnes pratiques médicales et promotion d'une approche centrée sur l'humain.



LA CHARTE ÉTHIQUE

Tous acteurs de votre santé



INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ AU CŒUR DE NOS ACTIONS

-La législation chez Almaviva Santé

Pour travailler ensemble, nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de discriminations, harcèlements et agissements sexistes. Nous tendons vers l'égalité entre les Femmes et les Hommes à tous les niveaux et dans l'ensemble de nos établissements. Nous faisons la promotion de la diversité dans l'ensemble de nos processus de ressources humaines et dans nos relations avec nos partenaires externes. Nous veillons à favoriser le développement du dialogue social et de la qualité de vie au travail ; et agissons pour la prévention des risques au travail.

-La responsabilité sociétale et environnementale

Nous nous sommes fixés l'engagement d'ici 2025 de lancer des projets permettant de mener des actions concrètes,

avec indicateurs de suivi, pour ancrer et valider notre politique RSE notamment en matière : environnementale: via le projet « Management et gestion des énergies et déchets », sociale via le projet « Bien au Travail ».

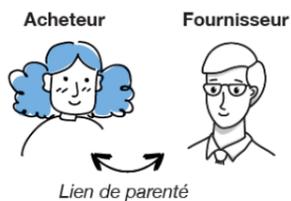
- Notre politique de confidentialité

Nous nous engageons à garantir le respect de la confidentialité de l'ensemble des données dont nous avons connaissance au titre de notre activité (données personnelles, sensibles, et plus particulièrement données médicales). Nous attirons l'attention de nos collaborateurs sur l'utilisation des réseaux sociaux en lien avec leur activité professionnelle et les invitons à une utilisation responsable des médias et des réseaux sociaux.

Nos règles de conduite fixées par la charte éthique sont :

La prévention des conflits d'intérêts

Cas pratique Conflits d'intérêts



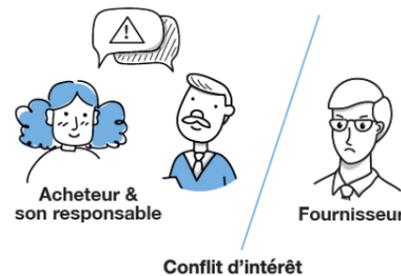
→ La situation

Je participe au choix d'un nouveau matériel médical pour l'établissement. Il s'avère que mon cousin est le responsable financier d'un des fournisseurs proposant ce type de matériel.

Comment réagir ? ←

Je signale la situation à mon responsable.

En effet, le fait pour un collaborateur, effectuant ou participant à un processus d'achats pour le compte de son entreprise, d'avoir un lien d'intérêt personnel avec l'entreprise susceptible de répondre à un appel d'offres est un conflit d'intérêts potentiel.



PARTIE 2 : NOS RÈGLES DE CONDUITE

La lutte contre la corruption et les paiements illicites

Cas pratique Corruption



→ La situation

Un praticien en exercice libéral **me promet le versement régulier de sommes d'argent en liquide** afin que j'oriente les patients de la clinique vers lui au détriment d'autres praticiens.

Comment réagir ? ←

Je refuse fermement et je signale la situation à mon responsable ou au comité éthique.



Toute forme de corruption, active comme passive, est interdite par Almaviva Santé. Le Comité Éthique Almaviva Santé veille au témoignage de toute situation ou tentative de corruption dont les collaborateurs pourraient faire l'objet ou seraient témoins. Les salariés ou les collaborateurs extérieurs et occasionnels sont libres d'émettre, par tous les moyens, des signalements se rapportant à des faits de corruption.

Chaque employé s'engage à ne jamais promettre, directement ou indirectement, un avantage personnel ou financier ou autre en vue d'obtenir ou maintenir une relation d'affaire, publique ou privée.

Réciproquement, chaque salarié s'engage à ne jamais accepter un avantage personnel ou financier ou autre qui leur serait proposé en contrepartie de l'établissement ou du maintien d'une relation d'affaire, publique ou privée. Le fait de refuser un pot-de-vin ne sera jamais sanctionné.

L'identité de l'auteur du signalement ainsi que les éléments de nature à l'identifier ne peuvent être divulgués. L'identité des personnes visées par l'auteur du signalement est confidentielle. La confidentialité est garantie, même lorsque ces éléments ont fait l'objet d'une communication à des tiers pour des besoins de vérification ou de traitement du signalement.

Également, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte.

INTÉGRITÉ ET CONFORMITÉ AU CŒUR DE NOS ACTIONS

La politique de gestion des cadeaux et invitations

Les cadeaux et invitations sont des actes ordinaires de la vie d'une entreprise et ne constituent pas, en tant que tels, des actes répréhensibles. Toutefois, dans certaines circonstances, les cadeaux et invitations peuvent faire soupçonner l'existence d'une contrepartie dissimulée.

En effet, lorsqu'ils sont offerts ou reçus en vue d'obliger le bénéficiaire et le conduire à trahir les intérêts dont il est chargé, ces cadeaux peuvent caractériser des actes de corruption ou de trafic d'influence. C'est pourquoi, Almaviva Santé a défini les règles suivantes :

- **Signaler de façon systématique** l'offre de cadeau ou l'invitation reçue ou promise à son responsable.
- **Les cadeaux et invitations ne peuvent être personnellement acceptés** dès lors qu'ils ont un caractère disproportionné ou inapproprié ce qui conduirait le collaborateur à se sentir redevable.
- **De préférence, les cadeaux et invitations sont partagés entre les collaborateurs** du service ou de l'établissement, ou sont reversés à des œuvres caritatives.



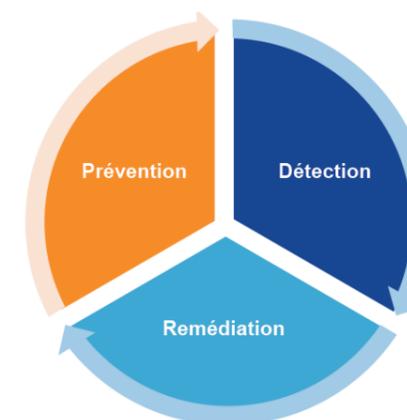
La transparence vis-à-vis des organismes de sécurité sociale et de santé publique

Almaviva exige de l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires qu'ils soient transparents et loyaux vis-à-vis des organismes publics, et précisément des organismes de sécurité sociale et de santé publique, en déclarant au Comité Ethique tout comportement frauduleux.

NOTRE DÉMARCHE ÉTHIQUE

Campagne de formation : l'objectif est de former l'ensemble de nos cadres, les membres du comité de direction et le personnel à risque.

Procédure d'évaluation de la situation des tiers au regard des risques identifiés : rédaction et envoi d'un questionnaire à 77 fournisseurs sélectionnés selon des critères objectifs (chiffre d'affaire, immobilier, géolocalisation, ...).



Dispositif d'alerte professionnelle : tout salarié, candidat, actionnaire, collaborateur extérieur, peut signaler un comportement contraire aux règles de conduite de notre charte éthique. Un Comité éthique composé de trois membres permanents est chargé d'étudier les situations remontées via la procédure.

Les alertes font l'objet d'un traitement et d'un examen de recevabilité. Si l'alerte est recevable alors une **Commission d'enquête** sera mise en place. Le rapport émis pourra donner par la suite la définition de mesures correctives et/ou un régime disciplinaire.

Almaviva Santé a mis en place un dispositif d'alerte unique pour deux types de situations :

- **L'alerte anti-corruption :** signalement de conduites ou comportements contraires aux règles et principes exposés par la Charte Ethique.
- **L'alerte générale :** signalements de faits constitutifs d'un crime ou un délit ; d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général ; d'une violation ou d'une tentative de dissimulation d'une violation tel qu'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, de la loi ou d'un Règlement.

Les faits, informations ou documents couverts par le secret médical sont exclus du champ d'application de l'alerte. Le dispositif d'alerte professionnelle fait l'objet d'une procédure spécifique, annexée à la Charte Ethique, également disponible auprès du Comité Ethique.

PROTECTION DES DONNÉES ET RÉSILIENCE NUMÉRIQUE



Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, les pratiques ont changé en passant d'un régime de formalités préalables à un modèle axé sur la responsabilisation des acteurs. La nature sensible des données de santé impose aux personnes qui les traitent une vigilance particulière, notamment en matière de sécurité.

Dans cette perspective, nous nous engageons à protéger les données de nos patients et de nos collaborateurs, en mettant en œuvre des actions concrètes. Cela passe par l'identification des risques numériques et par la mise en place d'un plan d'action personnalisé à chaque établissement pour y répondre ; par la garantie d'accès sécurisé aux données par les patients et les professionnels de santé et également par la mesure de la maturité du système d'information et l'amélioration des dispositifs en continu.

Cela implique le recours à des outils numériques sécurisés, tels que le Dossier Médical Partagé, l'utilisation de Messageries Sécurisées de Santé, mais également la mise à disposition d'un data center certifié Hébergeurs de données de santé (HDS) permettant des échanges dans des conditions de sécurité adaptées à la criticité des données traitées.

En renforçant notre cadre de protection des données, nous garantissons à la fois la sécurité des informations et la qualité des soins, dans un contexte où les cyberattaques contre les établissements de santé sont en constante augmentation. Nos actions s'inscrivent dans une démarche de transparence, de responsabilité et d'amélioration continue.

Les outils de conformité RGPD ont été mis en place. Cela passe par la tenue d'un **registre de traitement** de données qui recense les traitements de données de

chaque établissement. En parallèle, un **registre des droits et des violations** a été constitué pour pouvoir tracer les demandes des personnes concernées ainsi que les incidents éventuels qui pourront être signalés le cas échéant à la CNIL si la violation induit un risque pour les droits et libertés des personnes concernées.

Dans la continuité de cette démarche, la gestion documentaire des établissements est alimentée par la mise en place de procédures dédiées à l'accompagnement des établissements dans leur conformité RGPD. Annuellement, un audit de conformité et un audit de sécurité sont réalisés.

En outre, pour les traitements identifiés comme présentant un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées des **analyses d'impacts** sont menées. Ces analyses permettent d'anticiper les risques et de mettre en place des mesures de protection adaptées.

Chaque établissement intègre également, dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, une évaluation basée sur la grille de maturité RGPD développée par la CNIL. Cette méthode garantit une revue régulière et rigoureuse des processus liés à la protection des données.

Dans un souci de transparence, les informations sur les traitements de données sont disponibles sur les sites internet des établissements, les passeports admissions, les livrets d'accueil et également sur les différents affichages présents au sein des établissements.

Pour garantir une gestion conforme des données personnelles, chaque établissement dispose d'un référent RGPD et au moins un référent SI qui est en relation avec la direction qualité et la direction des systèmes d'informations.

La cybersécurité au coeur de nos actions SI



Le monde médical est le plus attaqué et ciblé par les pirates informatiques. La sécurité et la continuité d'activité sont des enjeux majeurs pour nos établissements : protection, cybersécurité, sensibilisation. Nous sélectionnons les moyens de protection ayant le moins d'impact possible sur l'usage de l'outil et la rapidité des soins, notamment grâce à l'automatisation.

Nous adoptons une approche proactive de sensibilisation et de formation auprès de nos collaborateurs. Ces sessions, organisées régulièrement, couvrent plusieurs thématiques essentielles :

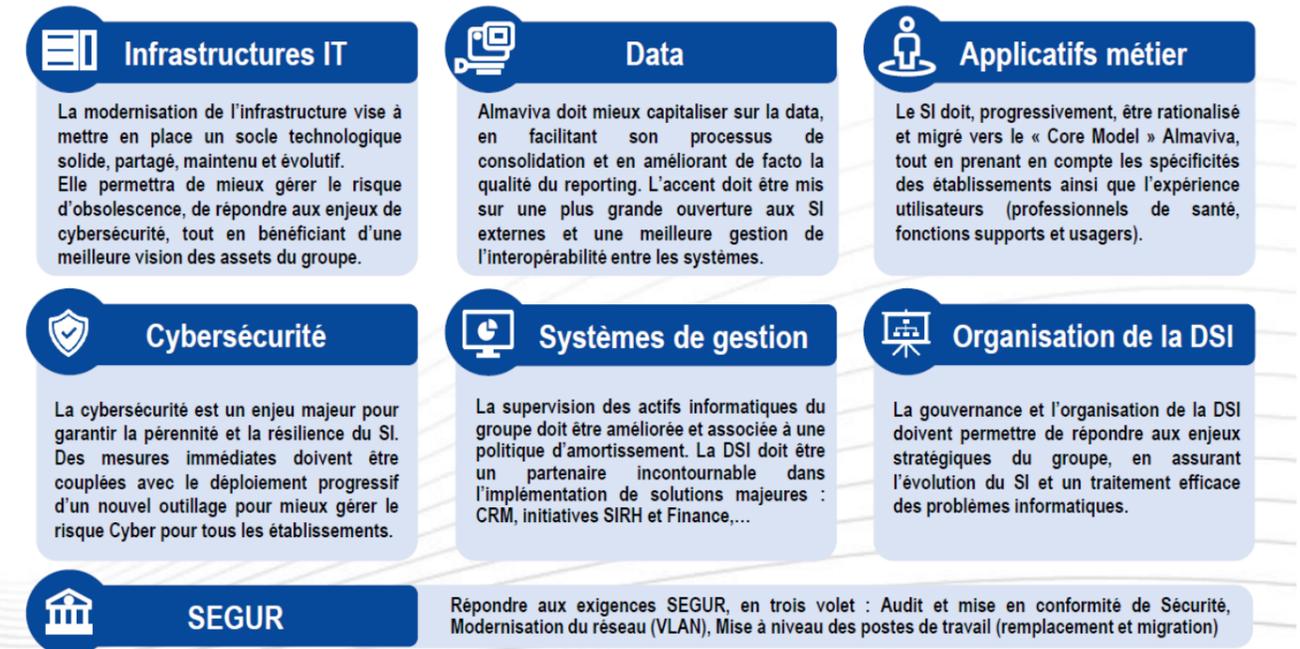
- **Les principes clés**, pour rappeler nos obligations légales et leur application au quotidien.

- **Les bonnes pratiques en matière d'hygiène informatique**, afin de renforcer la sécurité des outils numériques et prévenir tout risque de violation.
- **Les conduites à tenir en cas d'incident**, comme le phishing ou les cyberattaques.

Ces sensibilisations et formations sont adaptées aux besoins spécifiques des différents postes, ce qui permet à chaque collaborateur d'appréhender au mieux les risques propres à ses missions et responsabilités.

Deux grands axes résument nos engagements en matière de transformation du système d'information. L'uniformisation de nos applicatifs et l'amélioration du support, de l'infrastructure et des matériels, avec la sécurité en fil conducteur.

Thématiques à couvrir à horizon fin 2026



INDICATEURS DE GOUVERNANCE

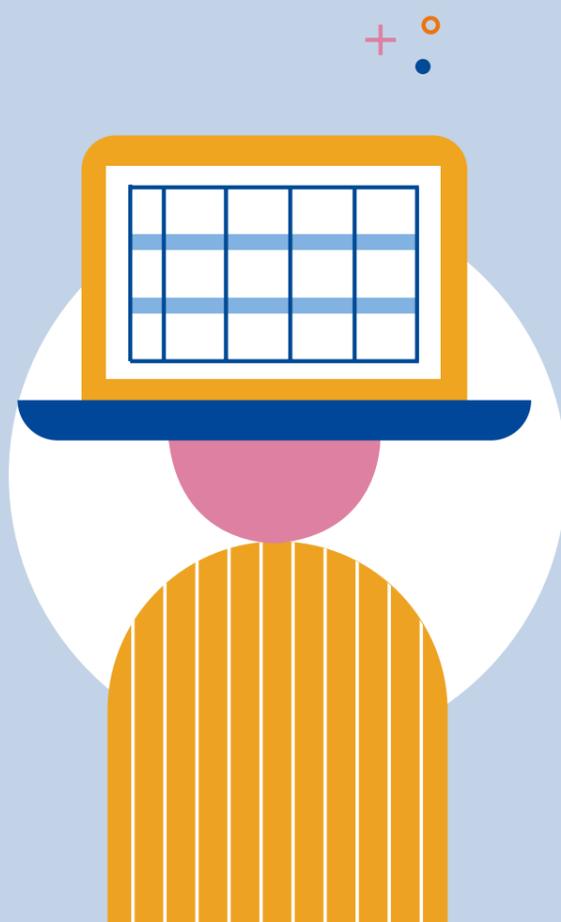


Indicateurs des informations sociétales	Précisions méthodologiques données issues du logiciel de paie	Résultats 2023	Résultats 2024
Déclaration des événements indésirables graves	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de l'ARS	18	32
Déclaration d'incidents de sécurité sur nos systèmes d'informations	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de l'ANSSI	0	0
Déclaration d'incidents de sécurité sur les données personnelles traitées	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de la CNIL	1	1
Taux de conformité au RGPD	Nombre d'actions réalisées en conformité avec les articles du RGPD	96,07 %	96,65%
Nombre de publications scientifiques	Toutes les publications rattachées au GCS Recherche et Enseignement Almayva Santé	1 218	1 182
Nombre revue A+, A et B		444	468
Engager nos fournisseurs dans notre politique d'achats responsables	Taux de contrats d'approvisionnements intégrant un code de conduite du fournisseur et/ou des clauses liées à la RSE	80 %	80 %
Nombre total de cas importants de corruption, de fraudes ou de toutes autres pratiques commerciales contraire à l'éthique	Nombre de signalements recensés au comité éthique	0	0
Formation anti-corruption	Taux d'employés occupant des fonctions à haut risque salariés formé sur la lutte contre la corruption	100 %	100 %
Plaintes environnementales contre les établissements	Nombre total de plaintes pour pollution sonore, visuelle, de l'eau, de l'air, du sol intentées contre votre établissement durant l'année d'exercice	6	11 (plaintes sonores)



5.

Table de concordance



Indicateurs des informations environnementales	Précisions méthodologiques	Résultats 2024	Référence dans le document
Nombre total d'événements indésirables graves enregistrés en matière d'environnement et de pollution	Nombre de faits entraînant des atteintes graves et durables à la santé, la flore, la faune ou la qualité de l'air, du sol ou de l'eau	1	page 31
Une évaluation des risques environnementaux liés à ses activités a été établie par l'établissement	Les risques environnementaux sont intégrés à la cartographie des risques de l'établissement	92 %	page 31
L'établissement a été confronté à des perturbations opérationnelles majeures causées par des événements liés au changement climatique au cours de 2023	Déclaratif – 100 % des établissements répondants	10,7 %	page 31
BEGES Scope 1 + 2	Données 2022 du BEGES réalisé par Primum Non Nocere Les facteurs d'émissions et PRG (Potentiel de Réchauffement Global) utilisé sont ceux de la Base Carbone de l'ADEME	10 709,4 TeqCO ₂	page 31
Consommation électricité totale	Données issues de nos prestataires de fourniture d'énergie	36 850 443	page 32
Consommation gaz totale	Données issues de nos prestataires de fourniture d'énergie*	14 189 341	page 32
Consommation DASRI	Données issues de nos fournisseurs**	764	page 31
Consommation gaz anesthésiants	Données issues de nos fournisseurs	3 017,92 TeqCO ₂	page 32

* Excluant les établissements de Corse, et Hôpital Privé la Casamance

**Excluant les établissements de Corse, Hôpital Privé la Casamance, Clinique Internationale du Parc Monceau, Clinique diététique de Villecresnes

Indicateurs des informations sociales	Précisions méthodologiques données issues du logiciel de paie	Résultats 2024	Référence dans le document
Effectifs	Nombre de contrats ouverts au 31/12	4039	page 51
Embauche en CDI	Nombre de contrats CDI en entrée, incluant le passage des CDD en CDI	1011	page 51
Embauche en CDD	Moyenne d'employés CDD sur l'année	369,75	page 51
Embauche en apprentissage	Nombre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation	53	page 51
Départs	Nombre total de salariés en CDI ayant quitté l'entreprise durant l'année (hors mutation)	983	page 51
Élections CSE	Nombre d'élections des collèges titulaires et suppléants réalisés sur les établissements et le GIE au 31/12	1	page 51
Répartition des effectifs par genre « Femme »	Nombre total de femmes en CDI au 31/12	3 342	page 51
Répartition des effectifs par genre « Homme »	Nombre total d'hommes en CDI au 31/12	697	page 51
Répartition des effectifs par catégorie socioprofessionnelle	Nombre total de femmes cadres en CDI 31/12	317	page 51
	Nombre total d'hommes cadres en CDI 31/12	133	page 51
Répartition par âge	Nombre total de salariés de - 25 ans	257	page 51
	Nombre total de salariés de plus de 50 ans au 31/12	1 055	page 51
Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail avec arrêt de travail	152	page 51
	Nombre total arrêt travail pour maladie	1 713	page 51
	Nombre total d'heures d'absence	587 405	page 51
Entretiens annuels d'évaluation	Nombre d'hommes salariés ayant bénéficié d'entretiens	289	page 53
	Nombre de femmes salariées ayant bénéficié d'entretiens	1439	page 53
	Part des salariés ayant bénéficié d'entretiens	48 %	page 53



TABLE DE CONCORDANCE

Indicateurs des informations sociétales	Précisions méthodologiques	Résultats 2024	Référence dans le document
Dialogue avec les parties prenantes des usagers	Nombre de réunions CDU réalisées sur l'année	93	page 52
Dialogue avec les parties prenantes des praticiens	Nombre de réunions CME réalisées sur l'année	77	page 52
Note de sentiment Better World	Verbatims collectés sur e-satis, google et merci docteur (note comprise entre -1 et 1)	0,15	page 52
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis SMR	Dispositif français de la HAS pour mesurer l'expérience patient. Une fois par an sur la période allant du 01/10/N au 30/09/N+1. Les résultats sont consolidés en décembre N+1	72.6 %	page 52
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis MCO 48h		74 %	page 52
Résultats enquête nationale de satisfaction e-Satis MCO Ambu		77.8 %	page 52
Certification A	Référentiel HAS V2014. Dispositif français d'évaluation des établissements sanitaires par la HAS sur la base de l'ancien référentiel en attendant le renouvellement total des certifications	24,1 %	page 52
Certification B		24,1 %	page 52
Certification haute qualité des soins	Référentiel HAS : certification des établissements de santé pour la qualité des soins (V2020)	20,7 %	page 53
Certification qualité des soins confirmée	Dispositif français d'évaluation des établissements sanitaires par la HAS sur la base du nouveau référentiel	31,1 %	page 53
Part de praticiens accrédités	Dispositif volontaire de la HAS proposé aux médecins et équipes médicales exerçant une spécialité dite à risque par des organismes agréés de leur spécialité	31,73%	page 65

Indicateurs des informations sociétales	Précisions méthodologiques	Résultats 2024	Référence dans le document
Déclaration des événements indésirables graves	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de l'ARS	32	page 65
Déclaration d'incidents de sécurité sur nos systèmes d'informations	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de l'ANSSI	0	page 65
Déclaration d'incidents de sécurité sur les données personnelles traitées	Nombre d'événements indésirables déclarés sur le portail de la CNIL	1	page 65
Taux de conformité au RGPD	Nombre d'actions réalisées en conformité avec les articles du RGPD	96,65 %	page 65
Nombre de publications scientifiques	Toutes les publications rattachées au GCS Recherche et Enseignement Almariva Santé	1 182	page 65
Nombre revue A+, A et B		468	page 65
Engager nos fournisseurs dans notre politique d'achats responsables	Taux de contrats d'approvisionnements intégrant un code de conduite du fournisseur et/ou des clauses liées à la RSE	80 %	page 65
Nombre total de cas importants de corruption, de fraudes ou de toutes autres pratiques commerciales contraire à l'éthique	Nombre de signalements recensés au comité éthique	0	page 65
Formation anti-corruption	Taux d'employés occupant des fonctions à haut risque salariés formé sur la lutte contre la corruption	100 %	page 65
Plaintes environnementales contre les établissements	Nombre total de plaintes pour pollution sonore, visuelle, de l'eau, de l'air, du sol intentées contre votre établissement durant l'année d'exercice	11 (plaintes sonores)	page 65