

Réseau social privé à l'hôpital



LIVRE BLANC

Sommaire

De quoi parle t-on ?	2
Qui sont les utilisateurs à l'hôpital ?	6
Quels sont les enjeux majeurs ?	10
Quelles sont les fonctionnalités d'un réseau social privé d'établissement ?	12
Comment animer un réseau social privé d'établissement ?	19
Des hospitaliers témoignent	24

DE QUOI PARLE T-ON ? C'EST QUOI UN RÉSEAU SOCIAL PRIVÉ À L'HÔPITAL ?

Les réseaux sociaux ne sont pas réservés aux particuliers.

C'est une solution qui permet d'optimiser la communication interne d'une structure en lui offrant une nouvelle dimension.

À l'hôpital, le réseau social privé est un portail collaborateur qui s'approprie tous les codes des réseaux sociaux que nous utilisons au quotidien.

Il est là pour adapter les pratiques de communication au sein de l'établissement, pour diffuser une communication moins institutionnelle mais plus proche des hospitaliers.

Sur un réseau social privé, la communication est souvent moins conventionnelle, moins figée, moins formelle, avec un ton de langage et un style (smiley...) propre à ce type d'échange.

Ainsi, les informations circulent plus naturellement. Les barrières hiérarchiques s'atténuent.

Les directeurs peuvent publier, comme n'importe quel collaborateur, des commentaires dans le flux d'actualité et ainsi échanger en même temps avec tous les hospitaliers. Cela leur permet de se montrer plus accessibles.



Utilisé efficacement, le réseau social privé d'établissement donne naissance à de nouvelles interactions entre collaborateurs et organisation au profit de l'agilité, de l'innovation et de la collaboration.

Le réseau social privé d'établissement présente également l'avantage de faire vivre la culture de l'établissement et de renforcer le sentiment d'appartenance.

Les projets des uns et des autres, les succès collectifs, sont facilement mis en valeur.

Tout cela facilite l'entretien d'une vision commune, autour de laquelle les hospitaliers se retrouvent.

Une fierté d'appartenance, une cohésion se créent et se renforcent.

C'est également une alternative sécurisée aux applications non professionnelles type WhatsApp ou Facebook.

Lorsque vous vous posez la question
«quels sont les outils de communication interne à
privilégier?»

**Le réseau social privé d'établissement s'impose
tout naturellement.**

C'est un outil pour **informer, impliquer, motiver, intégrer,
soutenir, créer des liens, former, accompagner ...**

former

#réseau social privé

créer des liens

#engagement

#collaboration

accompagner

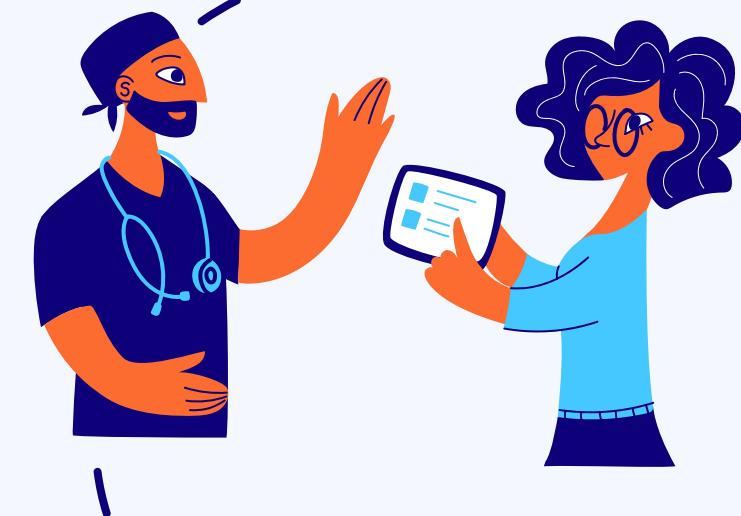
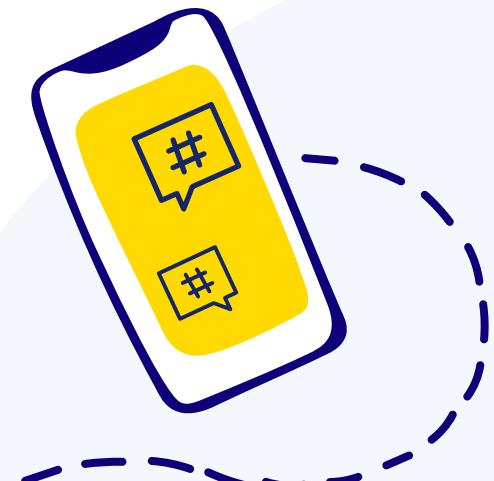
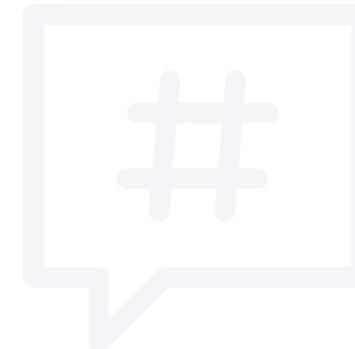
#amélioration des processus

#formation

#résolution de conflits

#co-création

#innovation



À ne pas confondre

La méprise entre réseau social professionnel et réseau social privé d'établissement est courante. Idem pour intranet et réseau social privé.

Un réseau social professionnel

est une plateforme destinée aux clients, aux prospects, aux futurs recrues tel que LinkedIn, Twitter.

C'est un outil de communication **EXTERNE** qui a vocation à publier des informations à l'instar d'une démarche marketing.



Le réseau social privé d'établissement

est un réseau social **INTERNE** accessible uniquement au personnel de l'établissement.

Un intranet

est un lieu de travail numérique dans lequel les employés peuvent non seulement échanger des informations, mais aussi accéder aux logiciels et outils utilisés par l'hôpital.

C'est un réseau informatique relié aux systèmes d'information de l'hôpital.



Le réseau social privé d'établissement

n'est pas un lieu de travail, c'est une application collaborative et sociale. Ce qui signifie que son contenu et sa structure sont enrichis de manière collaborative par les différents membres.

Tous les membres sont des émetteurs, des auteurs et des voix. Tous apportent des connaissances et aident l'établissement à se développer.

La force du réseau social d'entreprise, c'est de proposer une diffusion plus horizontale de l'information que ne le permet un intranet.



Et la digitale workplace ?

La digitale workplace est un environnement de travail, comme votre bureau physique ou votre salle de réunion, mais dans une dimension numérique.

C'est un environnement de travail numérique qui permet à un professionnel d'accéder à l'ensemble de ses informations de travail, qu'elles soient individuelles (notes, brouillons...) ou collectives (documents, données issues d'applications, d'espaces de travail partagés...)

QUI SONT LES UTILISATEURS À L'HÔPITAL ? QUELLES SONT LEURS ATTENTES ?

Les établissements de santé, publics ou privés, du sanitaire ou du médico-social ont tous les mêmes problématiques à savoir communiquer facilement et en temps réel, auprès de l'ensemble des collaborateurs, en poste sur des sites distants, en récupération ou en travail de nuit.

Pas facile d'attirer et de fidéliser des collaborateurs dans ces conditions !



Dans les établissements de santé, travaillent au sein d'un même service, des hospitaliers issus de différentes générations : les baby-boomers, la génération X, la génération Y et la génération Z.

Leur point commun : la recherche d'épanouissement professionnel mais pas uniquement !

Zoom sur les hospitaliers que vous croisez tous les jours dans les couloirs de l'hôpital ...



Les baby-boomers

nés entre 1946 et 1965

Ces enfants d'après-guerre ont œuvré au rétablissement du pays et ont un goût prononcé pour le travail. Ils portent une grande importance à la carrière. Le fait de gravir les échelons est un de leurs objectifs professionnels.

L'honnêteté est une valeur forte pour eux, tout comme la notion de respect.
Ils ne comptent pas leurs heures, habitués à être jugés sur les résultats.



La génération X

née entre 1965 et 1980

Les générations X et Y sont les premières à avoir été confrontées à un chômage de masse mais aussi à la glorification de la réussite individuelle.

Ils ont des qualités professionnelles fortes comme la fidélité à l'employeur et le respect de la hiérarchie.
La carrière est souvent marquée par le besoin de faire ses preuves et de prouver sa valeur.

Les X ont besoin d'autonomie et de liberté dans leur façon de travailler.

La génération Y

née entre 1980 et 2000

La génération Y, souvent appelée “digital natives” ou “Why” en référence à la lettre Y et à leur grande curiosité, est la première génération qui a connu l’arrivée d’internet et des smartphones dans les foyers au cours de son enfance.

Les digital natives priorisent une bonne qualité de vie au travail, puisque travail et plaisir sont indissociables pour eux. Ils sont néanmoins consciencieux et ont le goût du travail bien fait, ainsi qu’un besoin de reconnaissance au travail pour rester motivés.

Les générations Y et Z souhaitent toucher à tout et explorer sans cesse de nouveaux domaines, ils sont en demande de souplesse transversale. C’est également une génération attachée aux valeurs et à la nature, qui porte une grande importance à l’écologie et aux actions sociales de l’entreprise.

La génération Z

née à partir de l'an 2000

La génération Z est la génération qui commence à arriver sur le marché du travail, mais dont la majorité arrivera à partir de 2025.

Génération ultra-connectée, les Z n’ont pas connu la vie sans internet. À l’aise avec les TIC, ces collaborateurs développent de nouveaux modes de travail, d’organisation et d’apprentissage : travail collaboratif, accès facilité à l’information par Internet et aussi multicanal (média, télévision, blog, réseaux sociaux,), formations en e-learning.

Point commun avec la génération Y, les Z préfèrent les managers “qui leur ressemblent” ou qui “les comprennent” plutôt que le système hiérarchique pyramidale de leurs ainés.

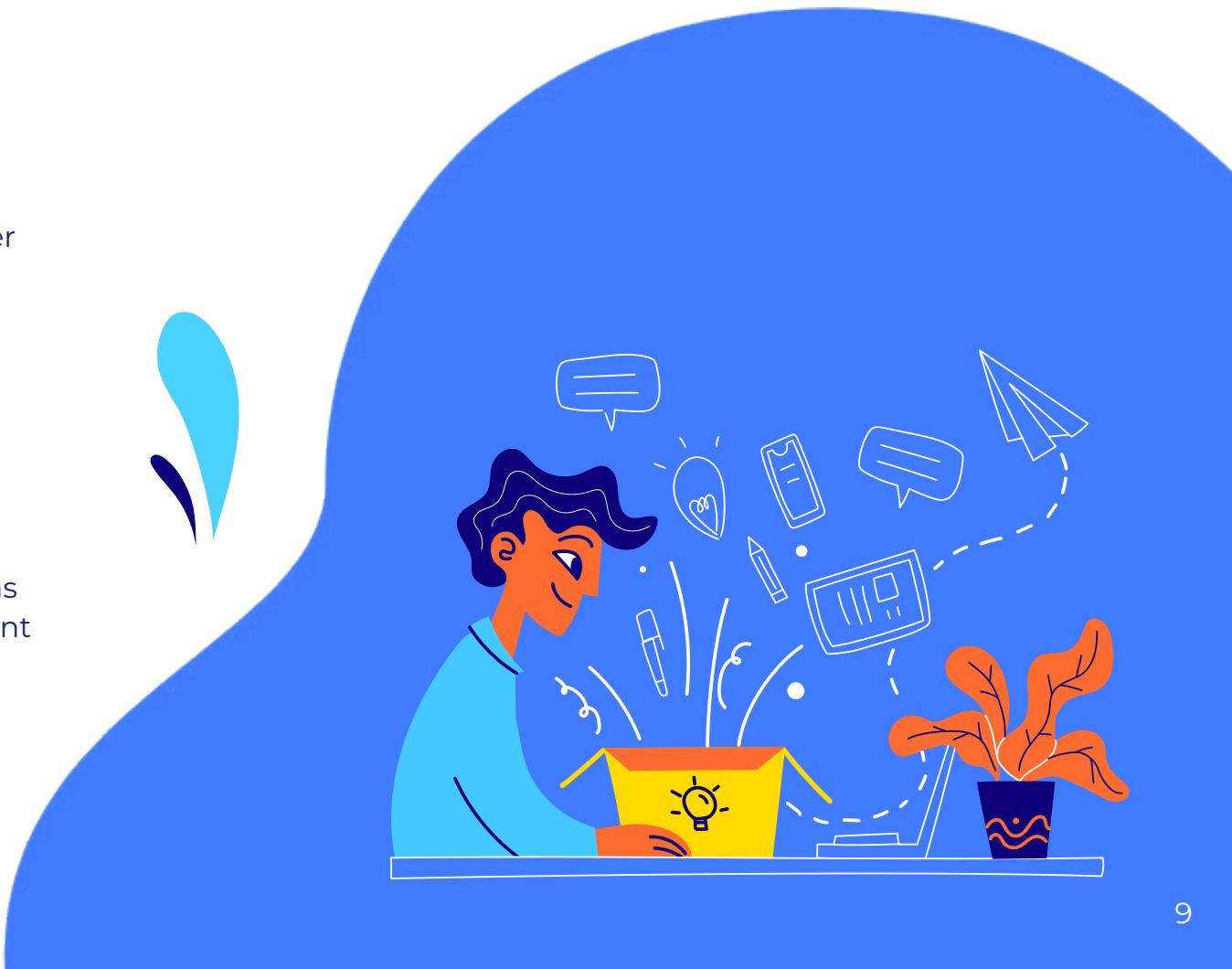
Le bien-être au travail est également important pour cette génération qui favorise l’épanouissement professionnel. Le salaire n’est pas ce qui motive les Z. Ils veulent savoir qu’ils font vraiment une différence. Leur montrer qu’ils servent une cause plus grande est un bon point de départ.

Alors que dans une même journée, les baby boomers et les X vont se focaliser sur une tâche principale et rester concentrés sans discontinuer, les Y et les Z vont travailler sur plusieurs tâches différentes, en prenant des "micro pause" pour leurs occupations personnelles.

C'est cette différence de fonctionnement et de vision du travail qui oppose régulièrement les générations en entreprise.

Le clivage entre ces générations reste à nuancer car l'analyse de leurs comportements et de leurs réflexions, démontre que leurs attentes tendent à se recouper avec :

- l'émergence des concepts de Qualité de Vie au Travail (QVT) et de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)
- la prise de conscience des impacts des actions de l'hôpital sur l'environnement (Développement Durable) et le contexte social.



QUELS SONT LES ENJEUX MAJEURS ?

Le réseau social privé d'établissement est un **outil pour développer l'attractivité de l'établissement à travers une communication innovante et valoriser les compétences et les métiers des collaborateurs.**

En plus de proposer aux équipes un **mode de communication plus horizontal**, il est idéal pour favoriser l'intelligence collective.

Enfin, le réseau social privé d'établissement a également un énorme atout : celui de **rassembler et de faire naître un sentiment d'appartenance à une communauté.**

Ainsi, il vous permet de :

- animer et fédérer la communauté des hospitaliers
- développer la marque employeur
- renforcer l'attractivité de l'établissement
- soutenir la direction des affaires médicales et la direction des soins
- développer la QVT (Qualité de Vie au Travail)
- communiquer autour de la RSE à l'hôpital (Responsabilité Sociétale des Entreprises)
- mobiliser autour du Développement Durable

Autre point important, il représente un réel **apport en matière de productivité**, car il permet aux équipes :

- d'avoir toutes le **même niveau d'information**, en matière d'infos RH ou sur tout autre sujet ;

- de pouvoir **échanger / collaborer** même en étant à **distance**, et la crise sanitaire a montré combien cela pouvait être utile ;
- de **limiter la quantité de mails** et de fichiers échangés, mais aussi la durée et le nombre d'appels téléphoniques, qui peuvent perturber les temps de concentration ;
- et enfin de **mieux connaître les différents services**, les métiers de chacun et ainsi de savoir plus facilement à qui s'adresser en cas de question / problème / projet transverse.

Ce qui rend le réseau social “social”, c'est le fait qu'il réunit les hospitaliers d'un même établissement ou d'un même groupement autour de différentes fonctionnalités « sociales ».

Effectivement, doter son hôpital d'un réseau social privé d'établissement va permettre à vos collaborateurs :

- d'**être informé des dernières actualités** – comme on peut l'être en scrollant son fil d'actualité Facebook, sauf que les actualités sont celles de l'établissement ;
- de **communiquer entre eux**, comme on peut le faire sur les chats des différents réseaux sociaux ;
- d'**organiser des évènements** ;
- de **créer des groupes**.

POURQUOI METTRE EN PLACE UN RÉSEAU SOCIAL PRIVÉ À L'HÔPITAL ?

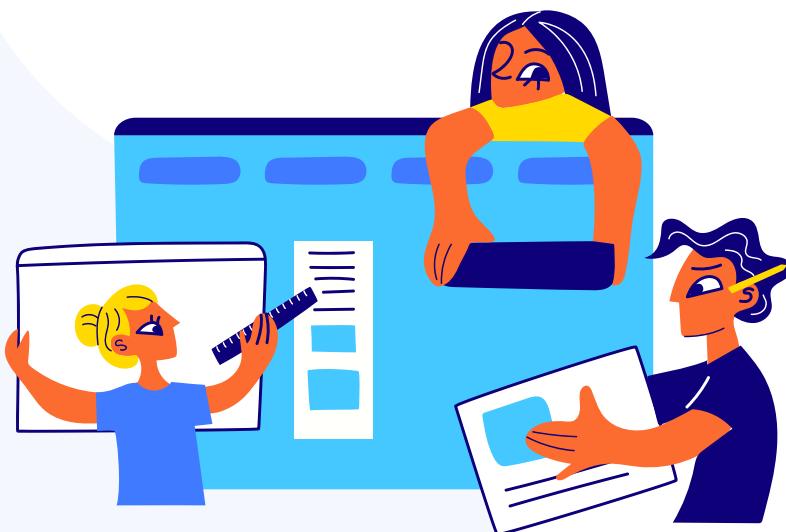
Pour 1000 bonnes raisons dont les principales sont les suivantes :

- partager les idées
- relayer les démarches collectives
- mutualiser et partager les expériences
- impliquer de manière active et concrète
- faire adhérer et participer les équipes
- féliciter, soutenir, encourager les équipes, valoriser les initiatives
- créer des espaces d'expression
- favoriser la remontée d'idées
- diffuser des bonnes pratiques
- favoriser l'intelligence collective
- permettre aux collaborateurs de faire preuve d'inventivité et d'innovation
- communiquer sur les démarches et les engagements
- rendre des comptes
- présenter les résultats et les axes de progrès
- réaliser des projets communs et accompagner leur bon déroulement sur le terrain
- former, accompagner, expliquer, faire preuve de pédagogie
- proposer des animations, des évènements, des jeux ...



QUELLES SONT LES FONCTIONNALITÉS D'UN RÉSEAU SOCIAL PRIVÉ D'ÉTABLISSEMENT ?

Il existe plusieurs types de réseaux sociaux privés. Certains offrent des fonctionnalités basiques avec un simple partage d'informations et une messagerie instantanée comme un réseau social tout public. D'autres vont plus loin et proposent des fonctionnalités avancées comme les groupes d'échanges publics et privés, la gestion des évènements, les notifications ...



Parmi les fonctionnalités que l'on retrouve, il y a le plus souvent :

- un profil par membre
- un fil d'actu pour communiquer et partager en temps réel les actualités
- des groupes de discussion publics et privés pour échanger au sein d'un service ou autour de sujets transverses
- un espace ressources pour diffuser des informations structurées. Les informations sont ainsi accessibles à tous, en temps réel. Tellement plus facile de retrouver un document après coup que dans un mail !
- une fonction création d'évènements qui permet de s'inscrire à des évènements
- une fonction de notification pour être informé des nouvelles publications.

QUE POUVEZ-VOUS FAIRE AVEC UN RÉSEAU SOCIAL PRIVÉ D'ÉTABLISSEMENT ?

■ Communiquer en temps réel auprès de tous les hospitaliers

Les collaborateurs sont informés en temps réel et partagent tous le même niveau d'information, même s'ils sont sur plusieurs sites distincts, en récupération, en équipe de nuit.

Les collaborateurs suivent l'actualité de l'établissement, likent et partagent les news.

■ Diffuser les valeurs de l'établissement

L'établissement valorise ses missions, partage ses valeurs et une culture commune en relayant les projets en cours, les engagements, les récompenses, les classements... C'est une réponse aux attentes des collaborateurs qui recherchent aujourd'hui un sens à leur travail, qui soit en accord avec leurs aspirations et leurs valeurs morales.

■ Favoriser les échanges entre pairs et renforcer les liens au sein des équipes

Les hospitaliers communiquent entre eux et créent des liens de manière informelle.

La fluidité des échanges, la communication transversale renforcent le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe.

■ Valoriser les évolutions de carrière des hospitaliers

L'établissement facilite l'accès aux opportunités de carrière et permet ainsi aux collaborateurs de s'épanouir. C'est également une preuve concrète de l'attention portée au développement personnel des hospitaliers. Avec l'arrivée des digital natives, répondre aux attentes des collaborateurs en termes de fierté, de lien social et de sens du travail va être de plus en plus incontournable.

■ **Accueillir les nouveaux arrivants**

La DRH met à disposition des nouveaux arrivants toutes les informations nécessaires à leur bonne intégration : informations pratiques, réglementations, contacts utiles, conduites à tenir en cas de problèmes ..

■ **Donner du sens au travail des collaborateurs**

Petite fourmi au sein d'un établissement, il n'est pas toujours simple pour un hospitalier de comprendre le sens de son travail. En mettant en valeur les réalisations des collaborateurs, en les rendant visibles auprès de leurs collègues, le réseau social privé d'établissement permet à chacun de prendre la mesure de l'importance de son travail et de celui des autres. C'est l'occasion de donner du feed-back et de féliciter / encourager les équipes.

Cette dernière, cruciale pour l'attractivité de l'établissement est devenue essentielle.

■ **Digitaliser guides et protocoles**

Les protocoles, les guides sont accessibles en permanence dans la poche des hospitaliers et sont mis à jour en temps réel.

■ **Développer une culture d'apprentissage**

Les contenus disponibles sur smartphone sont une tendance forte, en lien avec le comportement et les usages modernes des collaborateurs qui accèdent aux informations quand ils le souhaitent.

L'établissement apporte une nouvelle expérience d'apprentissage continue, renforce les « softs skills » des collaborateurs et investit durablement dans le capital humain.

■ **Favoriser de nouvelles pratiques professionnelles**

L'outil est accessible dans les services à tous les hospitaliers pour adopter d'autres modes de fonctionnement et d'organisation. L'établissement peut également créer des groupes privés.

■ **Mieux travailler ensemble**

Les hospitaliers rejoignent des groupes de discussion c'est-à-dire des espaces virtuels entre collègues exerçant le même métier, travaillant sur un même projet ou partageant les mêmes centres d'intérêt. Ils communiquent simplement, suivent le bon déroulé des projets ...

Les services partagent des expériences, des bonnes pratiques. L'établissement mutualise, relaye les démarches collectives. Le travail des collaborateurs est également mieux reconnu.

■ **Développer l'inclusion numérique**

L'application mobile rend l'information numérique accessible à un plus grand nombre d'agents au sein de l'établissement.

■ **Simplifier les missions des communicants à l'hôpital et réduire le nombre de communications**

Les publications dans le fil d'actualités ou dans l'espace documentaire remplacent l'affichage sauvage, le journal interne papier ou la newsletter, les nombreux mails, les bruits de couloir ...

■ **Diagnostiquer**

L'établissement évalue les problèmes organisationnels pour y remédier rapidement. Il a la possibilité de réagir immédiatement aux problèmes et aux dysfonctionnements.

C'est aussi un baromètre du bien-être au travail et un outil de sondage.

■ **Alerter en situation de crise**

En cas d'urgence, l'établissement atteint très rapidement tous les collaborateurs. Il les alerte en cas de panne ou de crise et les informe de la situation et des mesures à prendre. Les équipes restent en contact avec les interlocuteurs clés pour une gestion de la situation.

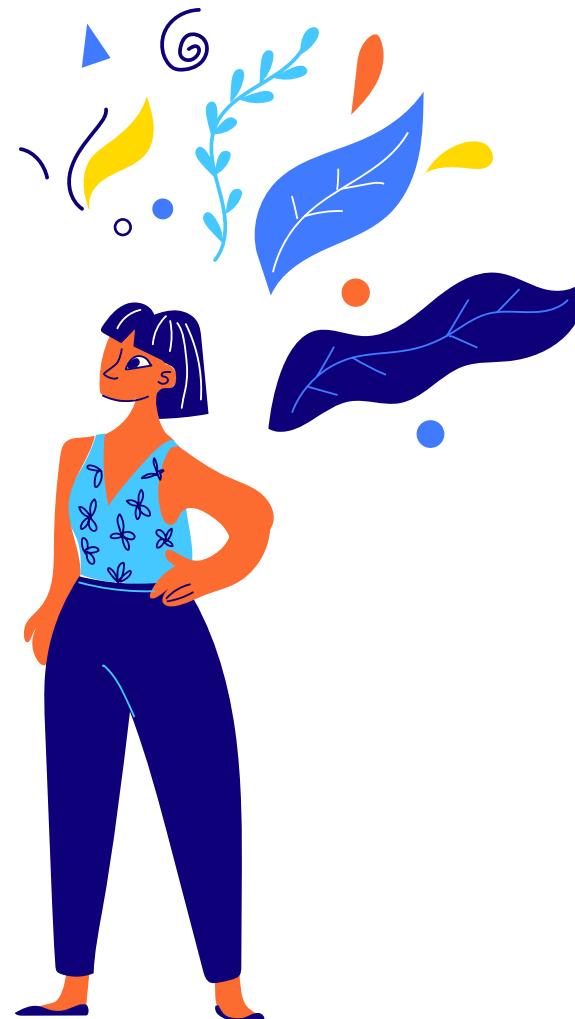
Développement Durable et réseau social privé d'établissement

Votre établissement est engagé dans le Développement Durable ?

Le réseau social privé d'établissement est l'outil numérique qui va soutenir vos démarches et votre plan d'actions Développement Durable.

Parmi les fonctionnalités que l'on retrouve, il y a le plus souvent :

- présenter la feuille de route, les projets, l'agenda
- publier régulièrement les résultats
- organiser des challenges
- impliquer les équipes et animer des groupes
- interviewer les ambassadeurs
- faire remonter les bonnes pratiques, idées, suggestions
- annoncer des évènements et suivre les inscriptions
- proposer des formations d'acculturation au développement durable ou des formations sur les bonnes pratiques
- présenter le top 20 des éco-gestes à l'hôpital.



Qualité de Vie au Travail et réseau social privé d'établissement

Au niveau de la QVT, les usages sont aussi très nombreux.

Les établissements proposent un ensemble de services et d'aménagements afin de faciliter le quotidien des professionnels de santé. Le réseau social privé permet de les faire connaître mais surtout de les valoriser.

Voici quelques exemples de services qu'il est utile de partager :

- présenter les services de restauration rapide déployés autour de l'établissement pour permettre à chacun de manger à des horaires variables
- présenter les paniers repas distribués
- photographier les cadeaux distribués dans les services
- publier le témoignage d'un soignant qui vient de bénéficier d'un massage gratuit entre deux plages de consultation
- proposer les horaires des cours de yoga dispensés sur le lieu de travail
- développer les conseils pour les travailleurs de nuit (sommeil, alimentation, gestion des rythmes..)
- témoigner sur la mobilité interne, changement de mission
- rester à l'écoute de ses collaborateurs et proposer une boîte à idées !



Qualité hygiène hospitalière et réseau social privé d'établissement

L'hygiène a toujours été une préoccupation des professionnels de santé. L'actualité sanitaire de 2020 a mis en exergue l'importance des missions des équipes d'hygiène et le relai nécessaire des soignants.

Le réseau social privé permet non seulement de fluidifier les informations entre les professionnels mais également d'accélérer le partage des bonnes pratiques.

Ainsi on peut retrouver sur certains réseaux d'établissement, un ensemble de documents courants, des conseils, des encouragements et des protocoles actualisés quasi en temps réel :

- hygiène des mains
- hygiène des tenues
- précautions complémentaires ou isolement
- qui contacter, quand nous solliciter ?
- alerte - gestion des épidémies (les KIT IRA = Infection Respiratoire Aigue, GEA = Gastro Entérite Aigue, CLOSTRIDIUM, GALE, TIAC,...)
- critères de signalements et numéros utiles
- agents responsables des infections
- schéma de prescription des antiviraux
- TROD : ce qu'il faut savoir
- recensement des cas
- formations ...



COMMENT ANIMER UN RÉSEAU SOCIAL PRIVÉ D'ÉTABLISSEMENT ? QUEL EST LE RÔLE DU COMMUNITY MANAGER D'UN RÉSEAU SOCIAL ?

Voici quelques best practices et astuces d'utilisation :

Préparez le lancement

- établissez un planning éditorial
- créez par avance les groupes principaux
- repérez les ambassadeurs
- constituez à l'avance une communauté de contributeurs
- encouragez vos plus grands utilisateurs
- incitez vos utilisateurs les plus assidus à s'inscrire dans les groupes pour servir de modèle. Cela permettra d'aider d'autres utilisateurs à voir ce qu'il est possible de faire
- utilisez ces influenceurs pour promouvoir l'application à votre place. Vous aurez moins de travail et l'application gagnera en crédibilité !
- créer le buzz auprès des utilisateurs avec des teasers
- surprendre les équipes avec un évènement
- organiser la « Journée du réseau social privé d'établissement »
- faire la promotion de votre réseau social privé d'établissement partout, dans le cadre d'une campagne de communication tous supports



Prévoyez un groupe “remerciements” ouvert à tous les hospitaliers

Il permet à tous les collaborateurs de remercier leurs collègues. Chacun peut commenter les annonces des collaborateurs, ce qui permet d'identifier ceux qui félicitent et ceux qui reçoivent les compliments. La valorisation des équipes a un impact considérable sur la satisfaction au travail, en particulier si elle est sincère et spontanée.

Publiez des articles sur les hospitaliers

Quelles sont les informations les plus populaires sur ce type d'application ? Réponse : celles qui concernent les employés !

Alimentez le storytelling, postez régulièrement des articles sur les collaborateurs, les équipes, les services.

Organisez un concours photo

Les hospitaliers sont friands de la “photo du jour”. Elle place l'hospitalier sous les feux de la rampe et met en valeur sa créativité.



01

FIL D'ACTUALITÉ

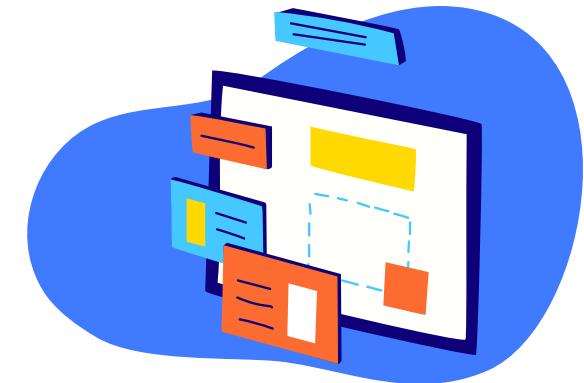
CRÉEZ UN FIL D'ACTUALITÉ À L'IMAGE DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

Ajoutez des images donne plus envie de lire l'actualité - encore mieux des courtes vidéos.

Ecrivez des textes courts et concis (comme sur twitter) 1 à 2 phrases ou 140 caractères.

Pensez à un titre accrocheur.

Publiez un message par jour.



Exemple de news :

- l'actualité de l'établissement : rapport annuel, nouveaux équipements, avancement de travaux,
- l'actualité des services : nouveaux projets, nouvelles prises en charge, arrivée de nouveaux collaborateurs
- des news pertinentes : palmarès des services, résultats de la certification
- procédures : nouvelles organisations, nouveaux protocoles, nouveaux règlements
- événements : inauguration, invitations, visite officielle, tournage Télé
- succès : prix, récompenses
- présentation des nouveaux collaborateurs (photo, parcours, profil, centre d'intérêt ...)
- fun facts : une actualité décalée ou drôle
- fun friday : une actualité décalée ou drôle chaque vendredi
- ou le diction du lundi pour encourager les équipes

Par exemple :

La direction va communiquer sur l'organisation d'une inauguration, le lancement des travaux, l'acquisition de nouveaux équipements, les voeux en début d'année, la présence d'une équipe de tournage... des messages d'encouragement en période de crise, de félicitations... célébrer les succès, les réussites, donner du feed-back...

02

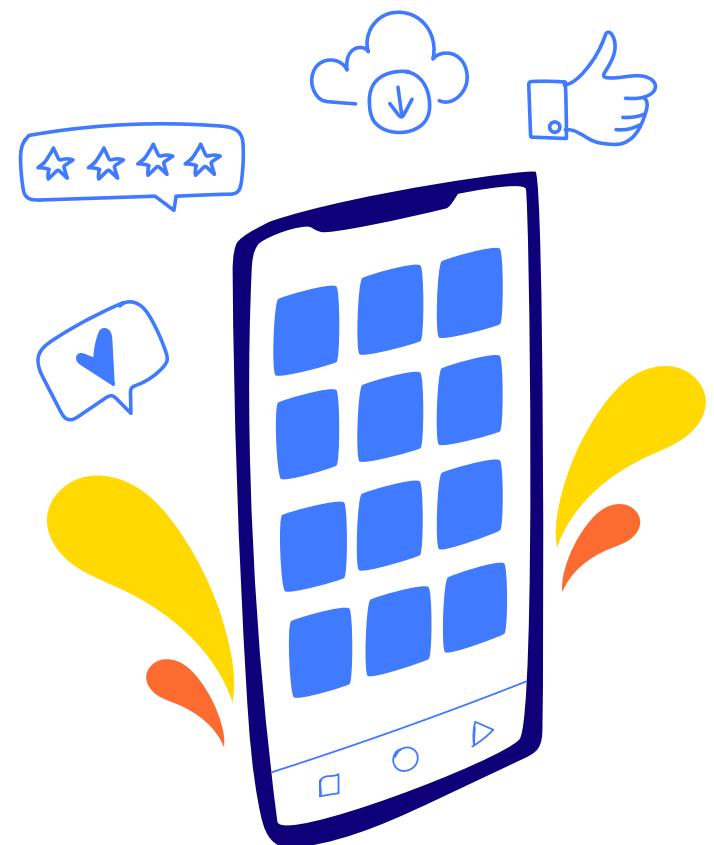
LES GROUPES DE DISCUSSION

DÉVELOPPEZ LA COOPÉRATION, L'ÉCHANGE ET LE PARTAGE DE CONNAISSANCE ET D'INFORMATIONS

Au lancement, proposez des groupes et incitez les collaborateurs à créer leurs propres groupes. Nommez des ambassadeurs par service ou des community managers par groupe.

Exemple de groupes :

- des groupes liés à des équipes, des sites, des structures ...
- des groupes pour des services ou départements (maternité, logistique ...)
- des groupes pour l'organisation d'évènements (le déménagement d'un bâtiment ...)
- des groupes par thématiques (des employés qui partagent la même passion pour le sport, la musique ...)
- des groupes pour des fonctions transverses (hygiène, santé au travail, certifications, développement durable..)
- des groupes solidaires pour des échanges de services (petites annonces, services aux personnes, échanges, ..)



03

L'ESPACE DOCUMENTAIRE INFORMEZ & FORMEZ

Au lancement, intégrer les documents et informations utiles à vos abonnés.

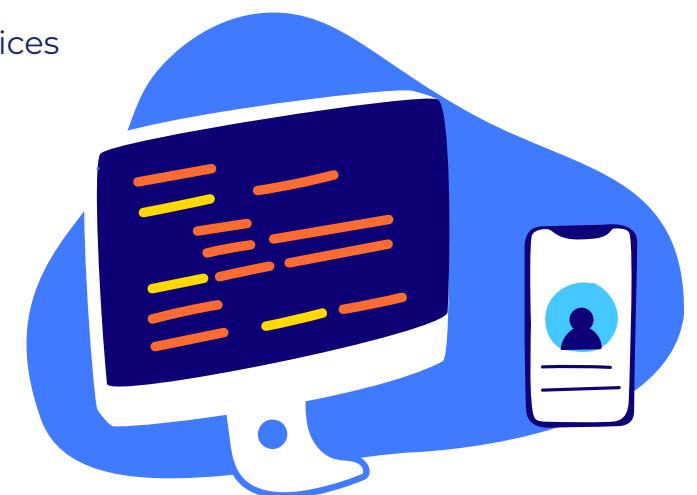
Mettez à disposition les supports & référentiels indispensables à l'intégration des nouveaux arrivants.

Créez des supports multimédia pour diffuser autrement vos informations.

Il est également possible de proposer des petits contenus de « formation » très courts pouvant être consultés en déplacement. Le M-Learning doit se comprendre comme « apprendre à petites doses en mobilité» et permet de transmettre des communications importantes de manière ludique aux collaborateurs.

Exemple de rubriques et documents :

- qualité de vie au travail
 - vos avantages sociaux
 - je suis nouveau
 - je travaille de nuit
 - qualité & gestion des risques
 - mon coffre fort numérique
 - handicap au travail
 - notre empreinte carbone
 - expérience patient
 - newsletter / revue de presse
 - annuaires pratiques
- les services de restauration
 - formation professionnelle
 - notes d'informations & notes de services
 - informatique et accès



DES HOSPITALIERS TÉMOIGNENT



Nous avons opté pour alliS il y a quelques mois afin de répondre de manière plus performante à l'enjeu de la communication auprès de nos professionnels et également entre nos professionnels. Nous étions à la recherche d'un outil moderne nous permettant de communiquer en temps réel et de toucher tous nos agents.

Cette solution mobile à l'ergonomie comparable aux réseaux sociaux offrait une solution prête à l'emploi (ou presque) et facile à prendre en main par nos agents.

Gaëlle MARTINA,

responsable communication de
l'Hôpital de Cannes – Simone Veil



Moderne et innovante, alliS offre une réactivité dans la circulation de l'information et de l'actualité de l'établissement et permet d'envisager une diversification des supports de communication en direction de nos professionnels.

Intuitive et interactive, elle favorise le lien entre professionnels et facilite l'accès à certains documents ou tutos.

Cédric DUBOIS,

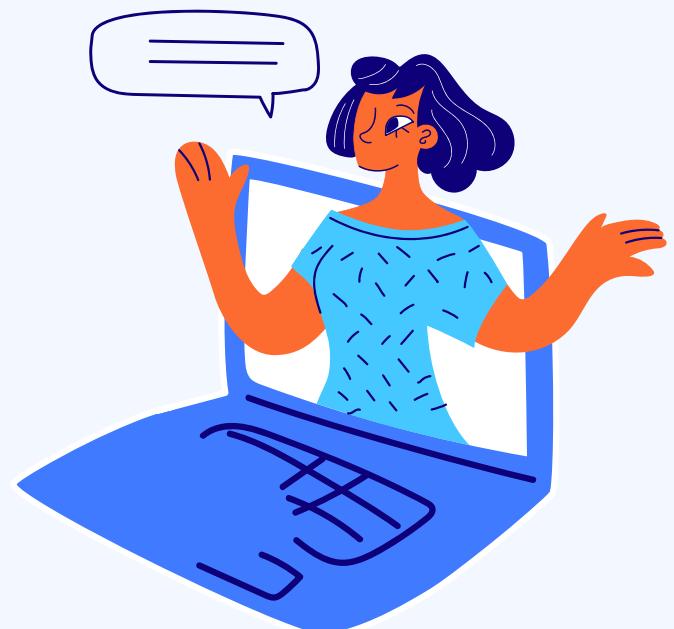
responsable communication du CHI
Mont-de-Marsan Pays des Sources



Cette app propose des fonctionnalités adaptées à nos organisations, qui permettront d'assurer une très large audience. C'est en effet à la fois un outil de communication interne et un réseau social privé.

Isabelle STOLL,

directrice adjointe du GHT Saône et
Loire Bresse Morvan





Interlude Santé est à l'écoute des enjeux majeurs des établissements de santé

Nous collaborons avec les établissements de santé depuis 2009 !

Nous avons vu évoluer les enjeux et le contexte hospitalier ces dernières années.

Même si le digital devient partout présent à l'hôpital, l'humain reste bien au coeur de l'organisation.

Nous pensons que la technologie doit être au service de l'humain à l'hôpital et non l'inverse.

L'humain, ce sont les hommes et les femmes qui tous les jours viennent prendre soin de nous à l'hôpital, nous apporter réconfort et nous permettre de retrouver une meilleure santé.

Nous les avons rencontré, questionné, observé dans leurs services à l'hôpital, de jour, mais aussi de nuit.

Nous avons tout simplement pratiqué les méthodes que nous proposons à nos clients (living lab, UX UI design, co-conception.)

C'est ainsi que nous avons imaginé alliS avec eux et pour eux.



Interlude Santé
Rond point de Brignais
3 route de Lyon
69530 Brignais

04 72 24 56 18
contact-allis@interludesante.com

interludesante.com
allis.interludesante.com