



## Hospice général - Genève

### Rôle de l'infirmière de santé au travail lors d'incapacités de longue durée

SOHF – 3 septembre 2010

[www.hospicegeneral.ch](http://www.hospicegeneral.ch)



## L'Hospice général en bref



**L'Hospice général est chargé de mettre en œuvre la politique sociale du canton de Genève sous la surveillance du Département de la Solidarité et de l'emploi.**

- **Accompagnement social et aide financière aux personnes sans ressources suffisantes**
- **Aide aux requérants d'asile**
- **Accompagnement et organisation d'activités pour personnes âgées**
- **Prévention et information sociale auprès de l'ensemble de la population**

## L'Hospice général en chiffres



### En 2009...

- **16'500 personnes aidées par l'Action sociale**
- **4'300 personnes aidées par l'Aide aux requérants d'asile (ARA)**
- **18'000 seniors accueillis dans les établissements d'animation et de vacances**
- **938 collaborateurs pour 743 équivalents plein temps** (16<sup>e</sup> employeur du canton de Genève)
- **près de 50 lieux de travail**
- **CHF 365 millions de budget** (dont 263 en prestations)

3

## Le Service santé du personnel

### Présentation



### Créé en 2003, rattaché à la DRH, est composé de :

- **2 infirmières de santé au travail (180%) dont la Responsable du Service**
- **1 médecin du travail (20%)**
- **1 secrétaire (20%)**
- **1 coordinateur incendie (50%)**
- **1 ergonome spécialiste en sécurité au travail (20%), prestataire externe**

4

## Le Service santé du personnel

### Mandats



**Dans le cadre de la directive MSST un guide de détermination des dangers a été réalisé en 2004.**

**L'hospice général appartient au type d'entreprise présentant des dangers particuliers de faible ampleur :**

- **Port de charge**
- **Risque d'agression**

D'autre part attention est portée sur les risques psychosociaux et absences de longue et courte durée afin d'analyser rapidement les possibilités d'aménagement de postes ou de reclassement.

5

## Le Service santé du personnel

### Prestations



#### Santé

Visites médicales & infirmières  
Actions prévention  
Accompagnement arrêt tabac  
Conseil et orientation

#### Sécurité

Etudes ergonomiques  
Visite de sites  
Suivi situations de violence  
Sécurité incendie

#### Soutien collaborateurs

Suivi des collaborateurs  
Conseils aux hiérarchies  
Gestion des absences  
Problématiques prof.  
Réinsertion et reclassement

#### Coordination MSST

Groupe Opérationnel MSST  
Commission Paritaire MSST  
ERGOrama

6

## Le Service santé du personnel

### Rôle de l'infirmière



### Conformément à la 5<sup>ème</sup> révision de l'AI

**Procédure de suivi en collaboration avec les RH,  
Accompagnement et soutien précoce du collaborateur grâce  
à des contacts réguliers, des responsabilités et délais  
clairement définis.**

Une absence de longue durée (>60jrs) concerne chaque année  
environ 50 collaborateurs de l'Hg.

7

## Rôle de l'infirmière

### En cas de maladie



### Grâce aux indicateurs de suivi des absences, gestion du temps et tableaux RH :

- **Entretien dès 60 jours d'absence**
- **Explication du processus de suivi**
- **Evaluation de la situation et détermination des  
prochaines étapes avec le collaborateur**
- **Etude précoce des possibilités de réinsertion et/ou de  
reclassement**
- **Rendez-vous avec les RH à 150 jours**

***Accompagnement durant toute la durée de l'absence puis  
durant le processus de reprise***

8

## Rôle de l'infirmière En cas d'accident



### Accident professionnel ?

- **Contact téléphonique à réception de la déclaration**
- **Analyse de survenue pour éventuelles mise en place de mesures correctives**
- **Suivi adapté en cas d'absence**

### Accident non professionnel ?

- **Contact téléphonique selon gravité**
- **Suivi selon même principe qu'en cas de maladie**

9

## Deux exemples 1/ Aménagement de poste



### Cas d'accident non professionnel, ASA 100%

- **Accident : AVP suivi de douleurs lombaires et du m.i.d**
- **Suivi durant les 4 mois d'absence + médecin du travail (commande du matériel)**
- **Mesures : étude du poste avec le collaborateur et mise à disposition de matériel ergonomique**

---

### **Bénéfices**

*Réduction de la durée de l'absence*

*Renforcement du sentiment d'appartenance*

10

## Deux exemples

### 2/ Reclassement



#### Cas de maladie, AS 90%

- **Collaborateur annonce un Burn out**
- **Très vite est évoqué le besoin de changer de type de métier (+ lien RH)**
- **Suivi adapté durant son absence (>7 mois) multi-intervenants (médecin conseil, RH, Hiérarchie directe)**

#### **Bénéfices**

*Identification rapide de la cause de l'absence*

*Mise en place d'un soutien adapté*

*Reclassement professionnel plus rapide*

11

## Conclusions

### Plus-value d'un suivi infirmier



#### Rôle spécifique et multiple :

- **Respect de la confidentialité, lien de confiance**
- **Soutien et neutralité, moins intrusif qu'une démarche directe de l'employeur**
- **Coordination et maintien de la communication entre les différents partenaires**
- **Recherche de solutions personnalisées (réadaptations)**
- **Gestion précoce et continue des situations, propice à une reprise de travail dans des conditions optimales**

12

## Conclusions

Suite et fin



### Rôle spécifique et multiple :

- **Accompagnement du collaborateur à la reprise du travail et jusqu'à la fin du processus de réinsertion**
- **Accompagnement dans les démarches administratives (ex. AI)**
- **Sensibilisation des RH et des hiérarchies aux situations identifiées comme « à risque » (suivi adaptés)**
- **Participation à des groupes de réflexion concernant la prévention des risques psychosociaux**
- **Contribution à l'amélioration des conditions de travail**

13



**Merci pour votre attention**

**SOHF – 3 septembre 2010**

[www.hospicegeneral.ch](http://www.hospicegeneral.ch)



14