



Hospice général - Genève

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

SOHF – 3 septembre 2010

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^e 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^{ème} 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



14