



Document stratégique

à l'attention des décideurs¹ d'entreprises de santé publique²

PROMOTION DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (CFST)

- Introduction
- Situation de départ
- Défis pour les entreprises de santé publique
- Exemples de sécurité au travail et de promotion de santé
- Attributions et responsabilités
- Nos recommandations
- Mandat de la commission « Gestion de la santé »
- Exemple de « Gestion de la santé »
- Exemples de bonne pratique

Ce document est conçu comme suggestion pour allier la promotion de santé des collaborateurs d'une entreprise de santé à la sécurité au travail. Le document est le résultat de la journée de travail HPH du 23 novembre 2006 qui s'est tenue sur le sujet « Promotion de santé et sécurité au travail – Figures libres ou figures imposées ? ». Les auteurs en sont Andreas Martens, Centre de médecine du travail, d'ergonomie et d'hygiène/AEH, Zurich, et Ruedi Wyssen, responsable de projets à l'Association des hôpitaux zurichois/VZK, Uster. Y ont également collaboré : Käthi Jaun, H+ Les Hôpitaux de Suisse, Sabine Sahli, Hôpital cantonal de Baden, Andrea Martin, Centre de soins Käferberg.

Version définitive : Nils Undritz, coordinateur HPH.

Suhr/Zurich/Uster, juillet 2007



¹ CEO's, direction du personnel, direction médicale, direction des soins

² Hôpitaux, cliniques et établissements de soins de longue durée

HPH: Health Promoting Hospitals and services

A côté des hôpitaux, cliniques ainsi que des établissements de réadaptation et de soins de longue durée, les organisations de soins à domicile et les cabinets médicaux de groupe peuvent également se joindre au réseau.

Le groupe des Migrant Friendly Hospitals (MFH) a adhéré au réseau HPH.

Le réseau HPH est un réseau de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

⇒ www.healthhospitals.ch

Introduction

La journée de travail HPH du 23 novembre 2006 qui s'est tenue sur le sujet « Promotion de santé et sécurité au travail – Figures libres ou figures imposées ? » a indiqué que la promotion de santé et la sécurité au travail présentent des points communs mais que d'un autre côté leurs centres de gravité sont différents.

En résumé, la journée de travail a montré que :

- la promotion de santé facultative et obligatoire et la sécurité au travail se complètent,
- il est de plus en plus difficile de délimiter clairement le contenu de la promotion de santé par rapport à celui de la sécurité au travail et que par conséquent
- les interfaces entre ces deux tâches de direction se multiplient et deviennent de plus en plus complexes.

Ce document stratégique présente des aspects importants de tâches de direction et montre dans les grandes lignes, à l'aide de propositions de solution, comment les entreprises de santé publique peuvent intégrer au mieux dans leur entreprise promotion de santé et sécurité au travail en tant que gestion de la santé.

Situation de départ

Alors que la sécurité au travail et la protection de la santé représentent une obligation légale à remplir par les employeurs (figures imposées), la promotion de santé reste facultative (figures libres).

Pratiquer la **sécurité au travail** et la **protection de la santé** au sein de l'entreprise est une exigence légale. Il s'agit en premier lieu d'éviter que les collaborateurs ne soient victimes d'accidents ou de maladies liés au travail. En conséquence, le recensement et la prévention des risques et des contraintes excessives occupent le premier plan.

La promotion de santé en entreprise a pour but de maintenir et de promouvoir la santé des collaborateurs. On les aide à renforcer ou à constituer des ressources importantes pour la santé. Dans un même temps, les relations sur le poste de travail sont également importantes pour le comportement de santé et constituent donc un aspect non négligeable d'un concept de promotion de santé. Alors que la coordination des activités de la promotion de santé est la plupart du temps rattachée au service du personnel ou au service qualité, la coordination des activités de la sécurité au travail et de la protection de la santé est gérée par des fonctions différentes (par exemple par le service technique).

Extrait de la Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail) :

Art. 6 Obligations des employeurs et des travailleurs

¹ Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

² L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

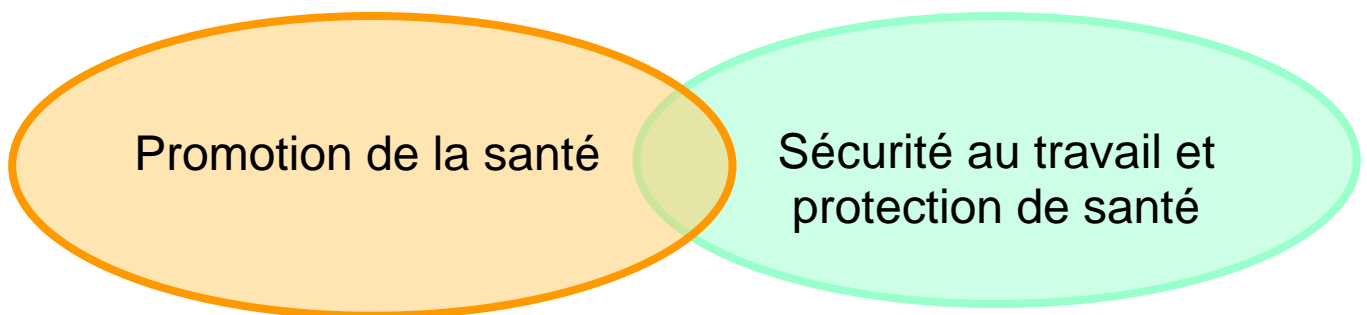
^{2bis} L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

³ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de secourir l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

⁴ Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Défis pour les entreprises de santé publique

Suite à la complexité de l'organisation, il arrive fréquemment dans les institutions que les activités de la promotion de santé et celles de la protection de la santé se chevauchent. Afin d'atteindre efficacement les collaborateurs et d'obtenir des améliorations durables, il est nécessaire de réduire les mesures faisant double emploi et les descriptions multiples et de regrouper les activités de façon ciblée. A cet effet, il est judicieux de coordonner toutes les activités pour le maintien et la promotion de la santé et de la capacité de travail des collaborateurs au sein d'une **gestion de la santé** en entreprise :



Exemples de sécurité au travail

Causes d'accidents

- Trébuchements
- Lumbagos
- Blessures par piqûre

Former le comportement pour éviter les accidents

- Eviter la précipitation
- Soulever correctement les charges
- Savoir se servir d'aiguilles et de couteaux

Exemples relatifs à la promotion de santé

Offres structurées

- Alimentation saine
- Sport, walking
- Offres médicales (médico-technico-thérapeutiques/MTT, bilans médicaux, etc.)
- Désaccoutumance au tabac

Mesures incombant au personnel d'encadrement

- Gestion du temps d'absence du personnel
- Cercle de santé
- Formations (surmonter le stress, s'alimenter, résoudre les conflits, etc.)

Exemples de chevauchements

- Passer à une entreprise sans fumée
- Limiter les nuisances (bruit, air confiné, etc.)
- Conseil en ergonomie
- Proposition de solutions anti-stress, prévention du burnout

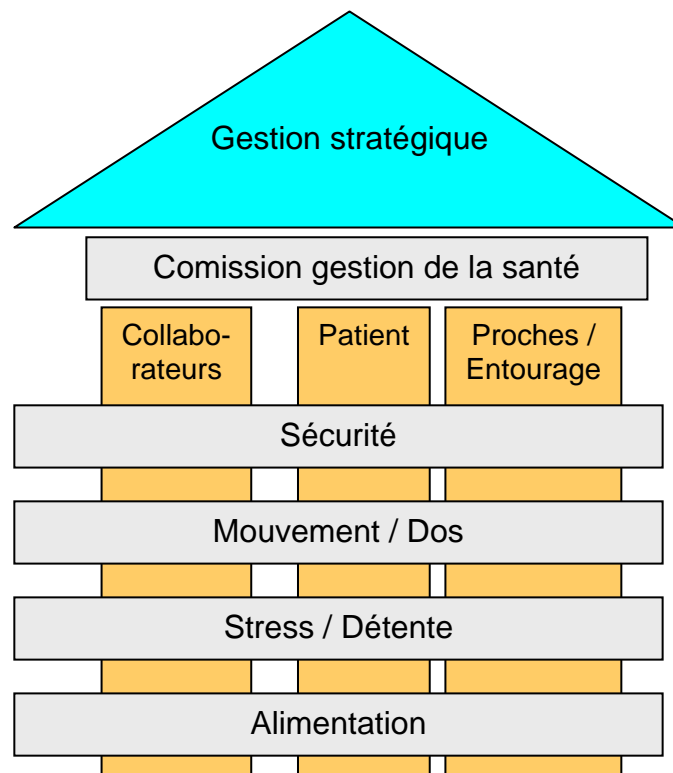
Attributions et responsabilités

Les tâches et les attributions sont réparties comme suit en fonction du profil de gestion intégré :

Gestion	Tâches	Attributions
Gestion normative > Politique et objectifs de l'entreprise > Corporate Governance	Gestion normative > Politique de la santé > Intégration organisationnelle de la promotion de santé et de la sécurité au travail	Gestion normative Conseil d'administration ou commission comparable
Gestion stratégique > Potentiels de succès > Programmes	Gestion stratégique > Intégration dans le système de gestion de la qualité (p. ex. EFQM) > Points forts stratégiques	Gestion stratégique Direction de l'entreprise
Gestion opérationnelle > Mandats > Activités > Evaluation	Gestion opérationnelle > Mise en pratique des points forts stratégiques > Reporting	Gestion opérationnelle Direction promotion de santé / sécurité au travail

Nos recommandations

- La promotion de santé et la sécurité au travail constituent en tant que gestion de la santé une unité organisationnelle.
- La commission responsable est chargée d'un mandat précis et est constituée de façon interdisciplinaire (une représentation pour chaque domaine de l'entreprise, y compris la gestion de la qualité).
- La direction de cette commission est assurée par un cadre (du service du personnel par exemple) qui est membre de la direction de l'entreprise ou lui est directement subordonné.



Mandat de la commission « Gestion de la santé »

Le mandat de cette commission peut être formulé comme suit :

- Planifier et mettre en pratique toutes les mesures promotrices de santé votées par la direction de l'entreprise qui portent sur les relations ou le comportement.
- Contrôler la réalisation des objectifs et analyser les résultats.
- Assurer la mise en pratique et le respect des exigences légales.
- Former les cadres et les collaborateurs pour qu'ils puissent appliquer correctement et de façon adéquate les mesures dans les domaines de la sécurité au travail et de la promotion de santé.
- Communiquer les requêtes de la promotion de santé et les obligations de la sécurité au travail dans l'entreprise.
- Recenser régulièrement les besoins des collaborateurs et conseiller la direction de l'entreprise en ce qui concerne la promotion de santé et la sécurité au travail dans l'entreprise.
- Transmettre régulièrement le reporting à la direction de l'entreprise.

Exemple de « Gestion de la santé »

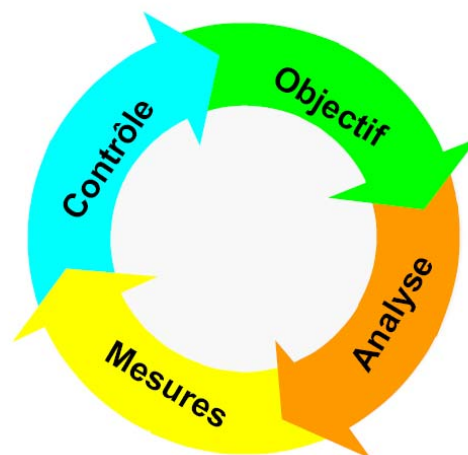
Dans la pratique, il faut transcrire la fonction de « gestion de la santé » dans le manuel d'organisation de l'entreprise en tenant compte des aspects principaux suivants :

Niveau normatif et stratégique

- Elaborer les lignes directrices de la gestion de la santé
- Définir l'organisation des structures avec des descriptions de postes
- Etablir les ressources personnelles
- Définir le mandat de la commission gestion de la santé
- Organiser le déroulement (p. ex. intégration dans la gestion de la qualité)
- Points forts stratégiques

Niveau opérationnel

Au niveau opérationnel, les points forts stratégiques sont fixés de manière à toucher concrètement les différents groupes cibles, par exemple les collaborateurs, les patients et leurs proches ainsi que l'environnement de l'institution. L'utilisation de la boucle de réglage suivante fait ses preuves pour réaliser ce processus :



Fixer les objectifs : concentration sur les points forts en tenant compte des besoins

Analyse : recensement des points faibles et des ressources

Mesures : planification et mise en pratique des mesures pour réaliser les objectifs

Contrôle : comparaison prévisions – réalisations / évaluation des mesures

Liens vers des exemples de bonne pratique

Pour le contenu de la journée de travail et d'autres informations :

Réseau suisse des Hôpitaux promoteurs de Santé

www.healthhospitals.ch /Chemin Manifestations 2006 : **Exposés de la journée de travail du 23.11.2006**

- La vision du directeur : Dr. Andreas Gattiker, CEO, GZO Spital Wetzikon
- L'expérience des experts :
 - Andreas Martens, AEH Centre de médecine du travail Zurich
 - Marc Arial, Dr. sc. Ergonome, IST Institut universitaire romand de santé au travail : l'opinion de l'expert
- Sabine Sahli : le concept d'organisation à l'hôpital cantonal de Baden
- Käthi Jaun : le point de vue de H+ Les Hôpitaux de Suisse

Contact@healthhospitals.ch

Institut universitaire romand de santé au travail (IST), Lausanne

www.i-s-t.ch

Marc.Arial@hospvd.ch

Association des hôpitaux zurichois VZK

www.vzk.ch

H+ Les Hôpitaux de Suisse

www.hplus.ch

kaethi.jaun@hplus.ch

Entreprises de santé publique auxquelles a été décerné le label HPH selon le standard de l'OMS

Clinique Barmelweid SA

www.barmelweid.ch

hillevi.zimmerli@barmelweid.ch

Clinique Littenheid, Littenheid

www.littenheid.ch

Hôpital cantonal de Baden SA

www.ksb.ch

sabine.sahli@ksb.ch

Centre de soins Käferberg, Zurich

www.stadt-zuerich.ch/internet/pzz/home/unsere_pflegezentren/pz_kaeferberg

andrea.martin@pzz.stzh.ch

A large, stylized green logo consisting of the letters 'HPH' in a bold, cursive font. The letters are thick and have a slight shadow effect, giving them a three-dimensional appearance. The 'H' and 'P' are connected, and the 'H' has a long, thin tail extending to the right.

Health Promoting Hospitals
and Services
Weidweg 14
CH - 5034 Suhr
+41 (0)62 836 20 30
contact@healthhospitals.ch