

Pulsations

HUG
Hôpitaux Universitaires de Genève

Journal d'information gratuit | Mars 2011

www.hug-ge.ch

INTERVIEW



Les femmes sont compétentes!

avec *Brigitte Mantilleri*
page 3

DOSSIER

Gros plan sur les RH



pages I-VIII

REPORTAGE



Une femme médecin légiste

pages 10-11

**JOURNÉE
MONDIALE
DE LA FEMME**
8 MARS 2011



Spécial femmes

Publicité

- > Infirmières
- > Aides-soignantes
- > Secrétaires Médicales
- > Pharmacies
- > Secrétaires multilingues
- > Comptabilité
- > Réceptionnistes
- > Horlogerie
- > Laboratoires
- > Banques
- > Ouvrières
- > Magasinières

 **one**
PLACEMENT

**emplois
temporaires
et fixes**

Route de Saint Julien, 7 - 1227 Carouge
022 307 12 12 - info@oneplacement.com

You're the **one**

Sommaire

Interview

de Brigitte Mantilleri
Les femmes
sont compétentes!

3

Actualité

La santé des détenus
en question

4

Moins d'attente pour
les patients

5

Pression à la performance

6

Contrepoids s'exporte
en France

7

Prothèses de hanche,
halte à la douleur

8

Cahier spécial:

ressources humaines

Gros plan sur les RH

I

Objectif: développer
le capital humain

II-III

Promotion des femmes:
vaincre les résistances

IV-V

Améliorer le bien-être
au travail

VI

Quels sont les métiers
en pénurie?

VII

Sous le signe
de la mobilité

VIII

Actualité

Des solutions sur mesure

9

Reportage

Entre justice et médecine

10-11

Culture

Embellir la vie à l'hôpital

13

Agenda

14-15

Pulsations

Journal d'information
gratuit des Hôpitaux
universitaires de Genève

www.hug-ge.ch

Editeur responsable

Bernard Gruson

Responsable des publications

Séverine Hutin

Rédactrice en chef

Suzy Soumaille

Courriel: pulsations-hug@hcuge.ch

Abonnements et rédaction

Service de la communication

Rue Gabrielle-Perret-Gentil 4

CH-1211 Genève 14

Tél. +41 (0)22 305 40 15

Fax +41 (0)22 305 56 10

Les manuscrits ou propositions
d'articles sont à adresser à la rédaction.
La reproduction totale ou partielle
des articles contenus dans *Pulsations*
est autorisée, libre de droits, avec
mention obligatoire de la source.

Régie publicitaire

Contactez Imédia SA (Hervé Doussin):

Tél. +41 (0)22 307 88 95

Fax +41 (0)22 307 88 90

Courriel: hdoussin@imedia-sa.ch

Conception/réalisation csm sa
Impression ATAR Roto Presse SA

Tirage 33 000 exemplaires

Femmes, présent et avenir des HUG!

Elles sont 70% dans l'institution, qui s'est engagée de longue date pour leur promotion.

Les femmes des HUG sont à l'honneur dans cette édition, normal me direz-vous puisqu'elles représentent 70% du personnel. Cette proportion ne doit toutefois pas, à elle seule, justifier que nous leur offrons une large tribune, car c'est bien davantage leurs qualités propres que nous souhaitons mettre en évidence aujourd'hui. Non, Messieurs, les femmes ne bavardent pas, elles communiquent; là où les hommes agissent habituellement de manière séquentielle, elles interviennent plus volontiers en simultanéité. Clichés, me rétorquerez-vous! Certainement pas.

Ces spécificités féminines, le comité de direction des HUG les a bien appréhendées, puisqu'il a réservé une place prépondérante aux femmes dans la conduite des sept programmes d'actions et la direction des 52 projets du plan stratégique 2010-2015. Si notre institution s'est engagée

de longue date pour la promotion des femmes en son sein et pour le respect du principe d'égalité, deux écueils doivent encore être dépassés: en premier lieu, l'environnement sociétal qui ne met pas suffisamment à disposition de structures favorables aux familles leur permettant de mener de front des responsabilités parentales et professionnelles; en second lieu, la prédominance qualitative dans les choix faits par les femmes dans leur orientation professionnelle. Au contraire des hommes, il n'est en effet pas rare, Mesdames, qu'au moment où des opportunités de carrière s'offrent à vous, alors que vous disposez des compétences requises pour occuper des postes d'encadrement, vous hésitez ou renoncez à postuler afin de privilégier votre métier de base, au contact des patients, plutôt que de vous engager dans une activité managériale souffrant d'un déficit d'image à travers sa lourdeur administrative. Les six projets du programme d'actions RH - dont cinq

ont été confiés à des femmes - sont à n'en pas douter une opportunité pour parvenir à modifier ces paramètres. C'est en tout cas dans ce sens qu'œuvrera la direction des ressources humaines. Alors, Mesdames, ne ratez pas cette occasion pour contribuer à asseoir votre position institutionnelle. Il y a près de 50 ans Louis Aragon écrivait: «La femme est l'avenir de l'homme». Elle est déjà le présent des HUG, nul doute qu'elle sera aussi son futur.

Jacques Hertzschuch
Directeur des ressources
humaines



JULIEN GREGORIO / PHOTEA



Naître en toute sécurité.

Soins intensifs, néonatalogie, médecine fœtale... Notre maternité combine l'expertise universitaire à un plateau technique hors pair. Pas étonnant que nous soyons un centre de référence pour les grossesses à risque.

HUG
Hôpitaux Universitaires de Genève
LA QUALITÉ

www.hug-ge.ch

Les femmes sont compétentes!

Madame Egalité à l'Université de Genève, Brigitte Mantilleri est bien placée pour porter un regard global sur la place des femmes dans le monde professionnel aujourd'hui.

JULIEN GREGORIO / PHOTO



La Journée mondiale de la femme, le 8 mars? C'est l'occasion de faire le point sur la question des femmes et du travail avec Brigitte Mantilleri. Déléguée à l'Egalité auprès du Rectorat de l'Université de Genève, cette ex-journaliste est depuis toujours aux avant-postes de la cause féminine.

Les femmes et le travail, une histoire ancienne?

> Alors ça, oui! La réalité est que les femmes ont toujours travaillé. Souvent durement d'ailleurs, que ce soit dans l'artisanat, l'agriculture, les usines, les ménages... Elles ont toujours abattu beaucoup de travail, quoique non reconnu financièrement. Elles ont occupé les places que l'on voulait bien leur laisser, et certaines ont bataillé pour en obtenir d'autres...

Que peut-on dire de leur situation aujourd'hui?

> Les femmes sont bien ancrées dans le monde du travail, elles sont formées, il y a un tout petit peu plus de partage des tâches domestiques. Mais il y a un fossé entre cette volonté des femmes de se former, d'en découdre avec le monde du travail et le fameux «plafond de verre» qui fait qu'à un certain moment, ça bloque...

A quel moment?

> A l'Université on a aujourd'hui environ 60% d'étudiantes, 40% de doctorantes et 15% de professeures. Dans les grandes entreprises, on compte 9% (6% en 2000) de femmes à des postes de direction. Il y a toute une série de messages pernicieux que les femmes intègrent et qui les

Brigitte Mantilleri: «Les femmes ont toujours travaillé! Ce qui est récent, c'est qu'elles travaillent avec des droits égaux à ceux des hommes et qu'elles réclament leur part du gâteau...»

empêchent d'aller de l'avant. Les femmes se forment et, à un certain moment, elles décrochent parce que, finalement, elles sont pragmatiques. Elles se rendent compte qu'elles ne réussissent pas à obtenir ce qu'elles sont en droit d'attendre en fonction de leur engagement.

Ce qui aboutit à quoi?

> Ne pas avoir la reconnaissance professionnelle normale, cela

incite à se dire: «Je retourne à la maison!» On investit dans la formation des femmes, on leur dit qu'elle est essentielle et ensuite on leur fait sentir que ce qu'elles produisent n'est pas si important que cela, que leur vraie tâche est ailleurs... C'est une aberration et une perte sèche pour la société tout entière! On sait que les équipes mixtes marchent mieux. Les femmes ont souvent

des valeurs plus globales. Ce ne sont pas des valeurs «féminines», ce sont des valeurs humanistes que des hommes peuvent aussi partager.

Donc pour vous la priorité, c'est?

> Une véritable reconnaissance des compétences des femmes. Celles-ci ont aussi besoin de modèles auxquels s'identifier, car elles en manquent. Les femmes ne veulent plus de carrière à l'ancienne, où l'on sacrifiait tout pour le travail. Les femmes aspirent à un équilibre entre monde du travail et vie privée et souhaitent le bien-être pour tous. C'est possible avec une bonne structure autour de soi. Maintenant que les familles sont restreintes, c'est à la société de pallier cela avec des structures adéquates. On est à deux doigts de parvenir à quelque chose de bien. Mais les crises économiques ne sont jamais bonnes pour la cause des femmes. Les propos actuels de la droite dure qui prône les mères à la maison ont de quoi inquiéter. L'éternelle lutte des forces positives et négatives. D'où l'importance de réagir vite et bien!

QUESTIONS À BRIGITTE MANTILLERI

« Chercher des solutions »

Temps partiel, le piège ou le rêve?

> Cette solution confine les femmes dans leur rôle de mère-ménagère. Elle dévalorise fortement les compétences professionnelles des femmes en leur permettant très/trop facilement de sortir du champ de la carrière valorisante.

Finalement, elle donne une image très dilettante du rôle des femmes dans le monde du travail. Mieux vaut trouver des solutions de garde d'enfants fiables, des horaires aména-

geables, et encourager le partage des tâches ménagères.

Une entreprise «women friendly», c'est...

> Une entreprise qui a les yeux grands ouverts sur ce qui se passe et qui ne camoufle pas les problèmes sous le tapis par négligence, habitude. Ses cadres vont donc décréter que l'injustice et le sexisme n'ont plus lieu d'être et chercher des solutions pour que le lieu de travail soit agréable.

M.P.C.

Propos recueillis par
Mylène Pétremand Creutz

La santé des détenus en question

Créer des standards médicaux applicables à toutes les prisons suisses: c'est l'un des buts d'un groupe de spécialistes du monde carcéral.

La Dre Anne Iten est médecin au service de prévention et contrôle de l'infection. Mais elle représente aussi le monde médical au sein du BIG (en français: lutte contre les maladies transmissibles en milieu carcéral), un projet national et multidisciplinaire qui se penche sur la santé en prison. «Avant d'entrer aux HUG, je travaillais dans la clinique VIH du CHUV à Lausanne et je faisais le tour des prisons avec ma voiture pour aller soigner les détenus», raconte la Dre Iten. «C'est comme cela que j'ai approché le monde

carcéral.» Avec le Pr Bruno Gravier, un collègue de Lausanne, elle a mené une enquête sur la prévalence de certaines pathologies en prison, notamment le VIH, les hépatites et les MST, et s'est intéressée à des thèmes comme la vaccination des détenus, puis, finalement, aux problèmes liés à la santé en prison de manière générale.

Création d'un groupe de travail national

Le rapport de ces deux médecins a contribué à la création d'un projet



Une enquête a été menée sur la prévalence de certaines pathologies en prison, notamment à Champ-Dollon.

au niveau suisse sur la santé en milieu carcéral. C'est la première fois que deux départements fédéraux, de concert avec les responsables cantonaux, réfléchissent à cette problématique: le Département de l'intérieur, à travers l'Office fédéral de la santé publique et le Département de justice et police. Le groupe de pilotage du projet BIG réunit des responsables desdits départements, un représentant de la direction des prisons, et la Dre Iten pour les médecins pénitentiaires.

Une démarche novatrice

Pour la spécialiste des HUG, le projet constitue «une démarche exceptionnelle et novatrice.» L'idée du BIG est de créer des standards de prise en charge des détenus pour les maladies infectieuses. «Le milieu carcéral est par définition clos. Il est difficile de savoir ce qui s'y passe, y compris en matière de santé», précise-t-elle. Et d'ajouter que pour une véritable épidémiologie des prisons, il faudrait mettre en place un système d'information pour les professionnels: «La santé

et la justice sont deux mondes avec des mandats et des objectifs différents, il faut que nous parvenions à travailler ensemble pour les détenus.»

Accent mis sur la formation

Epidémiologie et formation sont au cœur des travaux du BIG. Le groupe planche sur des outils de travail pour les médecins et les soignants œuvrant en milieu carcéral: Comment prendre en charge une suspicion de tuberculose ou traiter une hépatite C? Que faire en matière de vaccination, de MST, de toxicomanie? L'enseignement est l'autre point fort: «Peu de gens sont formés aux soins en milieu carcéral. Il s'agit donc d'introduire dans la prison la formation du personnel médical et infirmier. Et même d'envisager une spécialisation», annonce la Dre Iten. A terme, le but est d'appliquer des standards à toutes les prisons de Suisse. Pour atteindre cet objectif, le BIG rencontre tous les acteurs du monde carcéral, y compris les détenus.

Cécile Aubert

QUESTIONS À ANNE ITEN

«Trouver l'équilibre»

Sexiste, le monde hospitalier?

> Par rapport à ce que j'ai pu voir ailleurs, les HUG c'est le nirvana! Je ne ressens pas de sexisme ici.

Une entreprise «women friendly», c'est...

> Une entreprise qui permet de la souplesse dans l'organisation de

leur travail. Pour m'être occupée des plannings des internes d'un service où je travaillais, je pense que cette souplesse existe aux HUG.

Que pourraient entreprendre les HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices?

> Veiller à ce que les personnes chargées de la gestion du temps des collaborateurs aient la possibilité d'aménager le temps de travail des femmes, sachant trouver l'équilibre entre exigences du poste et besoins de l'employée. Je pense notamment à des collaboratrices enceintes, à celles qui reviennent au travail après un congé de maternité ou qui ont de jeunes enfants.

C.A.



JULIEN GREGORIO / PHOTO

Publicité



LINDEGGER
maîtres opticiens

examens de la vue, lentilles de contact,
lunettes, instruments...

Cours de Rive 15, Genève 022 735 29 11
lindegger-optic.ch

www.horizon.ch
photo: Shutterstock

Moins d'attente pour les patients

Pour mieux gérer la hausse forte et continue du nombre de patients, les HUG ont créé une nouvelle structure: la direction des opérations.

Conséquence d'une évolution en profondeur de l'économie de la santé et des modes de consommation, les hôpitaux du monde occidental sont confrontés depuis des années à une demande en constante augmentation. Résultats: les temps de passage s'allongent et les situations de surcharge prennent une tournure chronique. L'engorgement est particulièrement sensible dans certains secteurs exposés comme les urgences ou les blocs opératoires. Pour pallier ce phénomène, les HUG ont pris des mesures. On pense à la mise sur pied du réseau des urgences genevoises – le fameux RUG – qui répartit mieux les patients sur l'ensemble des infrastructures cantonales. Il y a aussi, et surtout, la création de la direction des opérations, en fonction depuis le 1^{er} janvier. La mission de cette nouvelle entité, dirigée par Sabrina Cavallero, se décline en quatre axes: amélio-

ration de la gestion de flux, des délais d'attente et de transferts, de la coordination des plateaux techniques et de la qualité de l'accueil.

Problème complexe

«La surcharge chronique qui affecte les hôpitaux européens est un problème vaste et complexe. Pour le résoudre, il faut développer une vision globale. On ne trouvera pas de solution si on reste focalisé sur des secteurs spécifiques comme les urgences ou l'orthopédie», explique la nouvelle directrice.

Un exemple: pour transférer certains patients des urgences vers les unités de soins, il faut des lits disponibles. Or, depuis 2008 quelque 150 lits en moyenne sont occupés par des personnes en attente de placement dans un EMS. «Le Conseil d'Etat a heureusement annoncé l'ouverture de 359 lits», rappelle Sabrina Cavallero.

QUESTIONS À SABRINA CAVALLERO

«Un milieu professionnel humain»

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> Se fixer des règles strictes. Par exemple, en créant des frontières étanches entre la famille et le travail. Quand je suis à la maison, quelle que soit la nature de la sollicitation professionnelle cela attend que les enfants soient couchés.

Femme travaillant à l'hôpital, un avantage ou un inconvénient?

> Un avantage plutôt. C'est un milieu qui fait preuve d'humanité, et qui se montre probablement plus compréhensif que d'autres

JULIEN GREGORIO / PHOVEA



entreprises pour les difficultés que peut rencontrer une mère qui travaille.

Sexiste le monde hospitalier?

> Non. Mais parfois un peu macho, par exemple lors de séances de cadres supérieurs, composées d'hommes à 80%.

A.K.

Bien entendu, cette décision ne résoudra pas tout. Le programme d'actions «prises en charge» du plan stratégique 2010-2015 contient neuf projets tous destinés à améliorer la fluidité et le parcours du patient.

48 000 hospitalisations par an

Citons l'optimisation et le dégagement de capacité dans les blocs opératoires, la réduction des délais d'attente, le développement du same-day et du one-day surgery, c'est-à-dire la possibilité d'être opéré sans être hospitalisé, ou encore l'amélioration de la fluidité des transferts en interne et la meilleure préparation de la sortie des patients.

«Ce dernier projet, par exemple, consiste à faire en sorte que tous les éléments nécessaires à une sortie optimale – l'ordonnance, la lettre de sortie, les objectifs de convalescence, etc. – soient réunis en temps utiles. Nous pouvons ainsi éviter des prolongations de séjour ou des réhospitalisations inappropriées. Avec près de 48 000 hospitalisations par an, même un petit pourcentage d'amélioration produit des effets visibles», conclut Sabrina Cavallero.



JULIEN GREGORIO / PHOVEA

Neuf projets du plan stratégique 2010-2015 sont destinés à améliorer la fluidité et le parcours du patient.

André Koller

Pression à la performance

La direction de l'analyse médico-économique joue un rôle important pour la bonne allocation des ressources.

Economiste, statisticien, informaticien, médecin statisticien, ingénieur de flux, codeur: les HUG les ont réunis l'an dernier dans une seule structure: la DAME. Autrement dit, la direction de l'analyse médico-économique. «Ce regroupement valorise un système de décisions transversal et global. Désormais, nous pouvons aller plus facilement dans la bonne direction car nous possédons toutes les informations nécessaires et disponibles pour des décisions stratégiques et opérationnelles. Une fois les options choisies, nous les évaluons pour éventuellement proposer de les corriger», explique Brigitte Rorive Feytmans, directrice de la DAME. Plutôt périphérique, voire caché, le médico-économique apparaît de plus en plus dans les hôpitaux. A tel point que les Suisses alémaniques lui ont même donné un nom: Medizincontrolling. Pourquoi une telle tendance? «Tous les hôpitaux sont soumis aux mêmes pressions et doivent être plus performants. Pour cela, ils ont besoin d'outils et de nouvelles compétences. La DAME est un peu une interface entre les médecins et les administrateurs de l'hôpital. Les premiers doivent comprendre les contraintes

économiques qui pèsent sur une grosse structure telle que les HUG et les seconds doivent prendre en considération les spécificités cliniques», répond-elle.

Trois types d'activité

Concrètement, les équipes de la DAME effectuent trois grands types d'activités: codage, analyse et production de données. Dès le 1^{er} janvier 2012, la facturation par pathologie, en lieu et place du forfait journalier, sera obligatoire en Suisse pour les hospitalisations de soins somatiques aigus. Les HUG ont anticipé cette échéance et introduit progressivement cette façon de faire depuis 2006. Ainsi, les codeurs traduisent déjà les prestations des médecins et des soignants pour permettre la facturation par pathologie et un bureau de liaison assurantiel traite toutes les demandes liées à des factures de soins aigus.

Les activités d'analyse ont pour objectif de documenter l'efficacité et la position concurrentielle des HUG, comme mesurer et anticiper les fluctuations de l'activité pour mieux la répartir ou fournir des données utiles à la planification sanitaire cantonale en collaboration



Quelque 200 indicateurs ont été élaborés.

avec le Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé. Quant à la production de données, il s'agit de contribuer à l'amélioration de la performance par des outils d'évaluation et d'aide à la décision: près de 200 indicateurs – comme le nombre d'entrées, les taux d'occupation, les délais de prise en charge – ont été élaborés. «Toutes ces données et statistiques donnent une indication sur la situation et sont

le point de départ de la démarche d'amélioration. L'objectif étant de prendre les bonnes décisions pour allouer les ressources le mieux possible: par exemple ne plus construire les budgets sur la base des années précédentes, mais en fonction des activités réelles et des tendances à venir», précise Brigitte Rorive Feytmans.

Giuseppe Costa

QUESTIONS À BRIGITTE RORIVE FEYTMANS

«La diversité est une richesse»

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> L'équilibre c'est d'abord dans la tête: séparer les deux vies et laisser son travail derrière la porte de son bureau. Quand on est en famille, entre amis, aux loisirs, on y est à 100% même si on y est parfois trop peu!

Sexiste, le monde hospitalier?

> Oui, surtout s'il est universitaire... Trop de femmes dans certains métiers, trop peu de femmes à des postes de cadres dirigeants ou à des fonctions académiques élevées. Mais attention, le sexisme ça va dans les deux sens... C'est le produit de longues traditions culturelles et sociales dans lesquelles les femmes ont leur part de responsabilité.

Femme travaillant à l'hôpital, un avantage ou un inconvénient?

> La diversité est toujours une richesse car elle introduit d'autres façons de faire, de penser, d'agir et de voir l'autre.

G.C.

Publicité

Formations continues postgrades HES et universitaire 2011

- DAS en Action communautaire et promotion de la santé
- DAS en Santé des populations vieillissantes
- CAS en Interventions spécifiques de l'infirmière en santé au travail
- CAS en Liaison et orientation dans les réseaux de soins
- CAS en Intégration des savoirs scientifiques dans les pratiques professionnelles de la santé
- DHEPS Diplôme des Hautes Etudes des Pratiques Sociales
- CARA Certificat d'aptitude à la recherche-action

Séances d'information  **Hes-so**
Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale
Fachhochschule Westschweiz

Les mardis 8 mars, 10 mai, 6 septembre et 4 octobre à 18h00.
Pour de plus amples renseignements, consultez notre site Internet www.ecolelasource.ch

Institut et Haute Ecole de la Santé
La Source Lausanne  Av. Vinet 30 – 1004 Lausanne
Tél. 021 641 38 00 www.ecolelasource.ch



JULIEN GREGORIO / PHOVEA

Contrepoids s'exporte en France

L'approche éducative « made in HUG », destinée à lutter contre le surpoids et l'obésité chez les enfants et les adolescents, a été adoptée par nos voisins.

« Bouger plus, manger mieux, viser l'équilibre ! » Le leitmotiv de Contrepoids résonne au-delà des frontières puisque les autorités de santé françaises ont repris ce programme novateur des HUG créé en 2007. Grâce à des sessions éducatives, des groupes de travail et des activités à la fois physiques et ludiques, des spécialistes enseignent aux parents et aux enfants les bases d'un mode de vie sain. Et tout cela sans régime !

« La France a mené une enquête auprès de ses médecins généralistes et a constaté qu'ils sont souvent désemparés face à l'obésité des

enfants, explique la Dre Nathalie Farpour-Lambert, pédiatre, médecin du sport, spécialiste de l'obésité et responsable du programme de soins Contrepoids. Pour combler ce manque de formation, ils nous ont contactés avec l'idée d'adapter notre programme éducatif. » Dans le cadre de cette collaboration, la Dre Farpour-Lambert s'est rendue à Paris pour donner des cycles de formation organisés par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie, avec qui les HUG ont signé une convention. Et la brochure, éditée à Genève, a été reprise quasiment telle quelle comme support éducatif pour les soignants et les familles.

« La France s'est lancée en octobre 2010 dans une grande campagne de sensibilisation à l'obésité. Il s'agit maintenant d'évaluer son impact auprès de 60 000 médecins », précise la spécialiste des HUG.

Partage de connaissances

Pour la Dre Farpour-Lambert « le partage des connaissances est essentiel, nous développons des modèles thérapeutiques, les évaluons scientifiquement, puis nous nous réjouissons de les voir s'exporter. Comme de l'open source en quelque sorte. » En Suisse, pays qui compte plus de 300 000 enfants en excès de

Obésité précoce

Actuellement, la grande préoccupation se nomme obésité précoce. Les nouvelles statistiques genevoises du service d'admission et d'urgences pédiatriques (Pr Alain Gervais et Dr Gabriel Alcoba) ont montré que 9% des enfants de 2 à 5 ans sont déjà en excès de poids et 3% souffrent d'obésité avant 5 ans. « C'est la première fois que nous obtenons le taux d'obésité pour les tout petits à Genève. Et c'est inquiétant, affirme la Dre Farpour-Lambert. Il faut rappeler qu'une intervention précoce est importante, car l'obésité peut vite entraîner des complications cardiovasculaires ou l'apparition des signes précoces de diabète de type 2. Sans oublier l'exclusion sociale de ces enfants. »

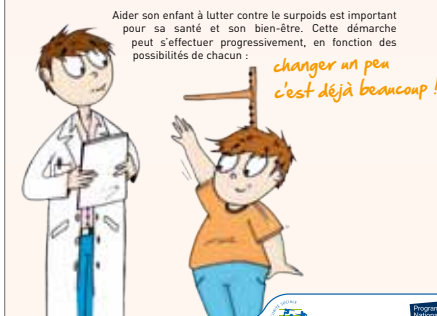
C.A.

ENFANTS ET SURPOIDS des conseils pour bien agir

L'excès de poids touche de nombreux enfants. Il est principalement dû à des changements de notre société qui entraînent une diminution de l'activité physique quotidienne et une alimentation déséquilibrée.

Dans le cas d'un enfant en surpoids, il s'agit de stabiliser le poids tout en assurant un développement normal. La première étape consiste à déterminer les causes probables du surpoids.

Ce document vous propose des conseils pratiques et vous permettra de fixer quelques objectifs avec votre médecin parmi les habitudes de vie que vous pensez pouvoir améliorer.



l'Assurance
Maladie

Programme
National
Nutrition
Santé

La brochure Contrepoids a été reprise et adaptée par les autorités de santé françaises.

poids, le programme des HUG est appliqué dans plusieurs centres médicaux du canton de Genève, de la région de la Côte dans le canton de Vaud, et un accord va être signé avec le canton du Valais.

Cécile Aubert

QUESTIONS À NATHALIE FARPOUR-LAMBERT

« Difficile de mener deux vies de front »

Une idée pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

> C'est sûr qu'avec des enfants, c'est compliqué. Surtout qu'une carrière à l'hôpital se joue entre 30 et 40 ans, l'âge où la vie familiale demande beaucoup de disponibilité. C'est conciliable, certes, mais difficile car il faut mener deux vies de front



JULIEN GREGORIO / PHOVEA

avec trois agendas en parallèle ! J'espère que je n'ai pas trop fait de sacrifices envers mes enfants qui ont maintenant 10 et 12 ans.

Femme travaillant à l'hôpital, un avantage ou un inconvénient ?

> Les femmes sont connues pour leurs compétences relationnelles et en communication, ce qui est très important dans le domaine de la médecine. Par contre, elles reconnaissent plus facilement leurs erreurs, ont tendance à se culpabiliser et à se dévaloriser.

Une entreprise « women friendly » c'est...

> Une entreprise qui aménage les congés maternité et les horaires en fonction de la vie familiale,

encourage l'allaitement maternel à la reprise du travail, met en place des infrastructures pour accueillir les enfants (crèche), valorise les femmes dans leur travail et vise à promouvoir leur santé (alimentation, activité physique, gestion du stress).

Que pourraient entreprendre les HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices ?

> Augmenter les places de crèche et les lieux pour tirer son lait, développer un tutorat et un leadership, définir les objectifs en fonction du temps de présence effectif, démontrer que le temps partiel ne compromet pas une carrière.

C.A.

Vite lu

Recherche
de volontaires

Le service des maladies osseuses des HUG recherche des volontaires pour une étude dont l'objectif est d'évaluer chez des sujets proches de la retraite ou l'ayant prise récemment, la composante héréditaire de la structure osseuse et d'identifier les facteurs de risque environnementaux (antécédents, alimentation, activité physique). Si vous avez entre 63 et 67 ans et que vous souhaitez participer à cette étude, soutenue par la Fondation BNP-Paribas, merci de contacter Claire Durosier au 022 372 71 83 ou par courriel: claire.durosier@hcuge.ch

Découvrir les HUG

Faire mieux connaître les activités des HUG et les dernières évolutions en matière d'équipements et de traitements: c'est l'objectif des visites thématiques mensuelles organisées, dès le mois de mars, à l'intention du grand public. Une belle occasion pour découvrir, avec des professionnels, les coulisses de la génétique, de la cardiologie, de l'imagerie médicale, voire des urgences et de la Maternité, sans oublier une dégustation du côté des cuisines. Places limitées. Pour en savoir plus et inscription, www.hug-ge.ch

Retard mental

Intitulée Réseau et retard mental: est, ouest, orientations dans le monde du retard mental, la 4^e Journée d'étude a lieu le 13 mai à Belle-Idée. Délai d'inscription: 4 avril. Infos: au 022 305 43 73, par courriel à viviane.subirade-jacopit@hcuge.ch, ou <http://developpemental.hug-ge.ch>

Prothèses de hanche, halte à la douleur

Présenté à la Journée Qualité 2010, en décembre dernier, un projet vise à améliorer le suivi des patients fraîchement opérés.

Enthousiasme et sens de l'initiative. Deux qualités dont n'est pas dépourvue Myriam Zouhair, infirmière clinicienne à la division privée. Dans le cadre de sa formation, cette professionnelle des HUG s'est concentrée sur l'amélioration de la prise en charge de la douleur lors des mobilisations des patients opérés de prothèse totale de hanche (PTH).

Le résultat de ce travail, présenté au Prix Qualité 2010, va bientôt orner les murs de la salle de physiothérapie de l'unité 9DL: deux posters avec texte et images, au look de roman-photo. L'idée est que chaque soignant puisse se référer rapidement aux gestes illustrés sur cette affiche pour une prise en charge optimale des patients. «Les posters sont des supports qui me semblaient plus ludiques et utiles qu'un rapport qui resterait au fond d'un tiroir», précise la jeune femme.

Mieux évaluer et calmer la douleur

Pour connaître les besoins en formation de ses collaborateurs, Myriam Zouhair leur a préparé un questionnaire. Ce sont les demandes liées à la PTH qui arrivaient en tête. Puis, elle a aussi pris le temps d'écouter les patients. Dans son projet, la soignante a surtout insisté sur l'amélioration de la qualité de l'information donnée au patient, sur les risques de luxation ou la douleur. «La PTH est une intervention délicate qui requiert un savoir-faire précis», explique l'infirmière. La douleur est incontournable, il faut savoir l'anticiper, l'évaluer, la calmer. Nous avons beaucoup travaillé sur l'évaluation de la douleur avant, pendant et après la mobilisation.»

L'importance du premier lever

La prise en charge de la douleur est le point fort de ce travail. Le premier lever après l'opération est par exemple un moment essentiel, lorsque le patient quitte son lit pour son fauteuil. «Ce transfert est symbolique, en découlera la confiance qu'il aura en l'équipe», précise Myriam Zouhair. «D'où l'importance que sa douleur soit prise en compte. Le patient qui a très mal la première fois appréhendera davantage les levers suivants.»

Contrairement aux apparences, de telles affiches à l'allure de bande dessinée, ce n'est pas si simple à réaliser...

Outre la centaine de photos qu'a nécessitées ce projet, l'observation des pratiques de ses collaborateurs, la prise en compte de leurs besoins et des demandes des patients pour aboutir à la création d'ateliers de formation et d'échanges, coanimés avec la physiothérapeute de l'unité 9FL, ont nécessité deux ans de travail. Et Myriam Zouhair n'entend pas en rester là, puisqu'elle projette de s'attaquer à la prothèse totale du genou.

Cécile Aubert

QUESTIONS À MYRIAM ZOUHAIR

«Adeptes du temps partiel»

Une entreprise «women friendly» c'est...

> Les HUG traitent bien les femmes, je ne vois pas de problème particulier. Il y a des aménagements d'horaire et pas mal de choses mises en place pour les femmes.

Sexiste, le monde hospitalier?

> En 10 ans de carrière, j'ai ressenti du sexisme deux fois. Il est subtil, mais heureusement minoritaire. Pour ce qui est de la gente masculine que je côtoie, tout se passe bien. Professionnellement on me fait confiance, je pense.

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> L'un des moyens de concilier vie personnelle et professionnelle, c'est le temps partiel. Depuis que je suis à 90%, j'ai davantage

de temps pour prendre soin de moi et pour voir les gens que j'aime, autour d'un bon plat par exemple.

Que pourraient entreprendre les HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices?

> Nous malmenons notre dos. Il serait intéressant, ponctuellement, de bénéficier de petits moments de «massage».

C.A.



JULIEN GREGORIO / PHOTEA

Capital
humain

II - III



Promotion
des femmes

IV - V



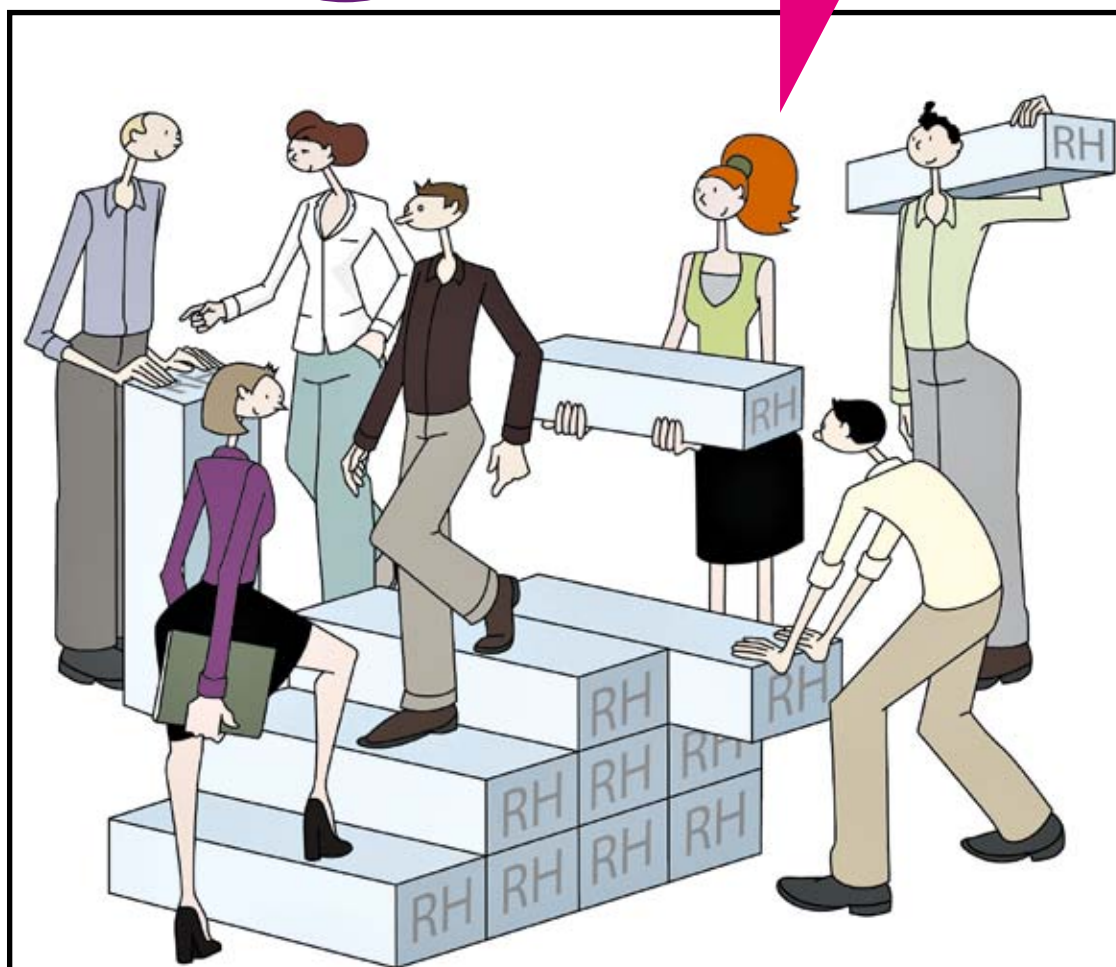
Bien-être
au travail

VI



Métiers
en pénurie

VII



Gros plan sur les **RH**

pages II - VIII

Publicité

concept: HUG

Notre concept de visioconférence
hôpital-école permet aux jeunes
patients de conserver le lien avec
leur classe.

HUG
Hôpitaux Universitaires de Genève
LE SERVICE



Ce matin, **Chloé** a récité son poème devant toute la classe.
Pourtant, **Chloé** est hospitalisée.

cam: gérard

www.hug-ge.ch

Objectif: développer le capital humain

Plus gros employeur du canton avec près de 10 000 collaborateurs, les HUG s'apprêtent à révolutionner la gestion des ressources humaines. Les femmes, qui représentent 70% du personnel, tous secteurs confondus, sont appelées à jouer un rôle toujours plus prégnant dans les fonctions dirigeantes.

Piloté en majorité par des femmes, le programme d'actions des ressources humaines (RH), défini par le plan stratégique 2010-2015, marque un tournant. « Traditionnellement, les RH avaient une fonction qualifiée d'administrative. Aujourd'hui, notre rôle est infiniment plus important. Nous devons suivre et accompagner le développement de la principale ressource des HUG: le capital humain », martèle Antoine Bazin, adjoint de direction à la direction des ressources humaines (DRH). Concrètement, cela signifie élaborer, puis mettre à disposition de tous les collaborateurs des expertises en

RH, des concepts ou des modèles et des outils. Le recrutement, par exemple, est une phase clé pour garantir le haut niveau de performance de l'hôpital. Une erreur de casting, notamment pour des postes de cadre ou très spécialisés, coûte cher à l'institution. La DRH doit donc former des experts en évaluation des compétences.

Des experts

« Par exemple, lorsque la situation l'exige, après définition du profil souhaité, nous faisons passer des tests aux candidats. L'analyse des résultats fournit une grille de lecture

« Nous listerons les parcours professionnels les plus fréquents et les plus connus et travaillerons à leur donner une meilleure visibilité. »

Valérie Bersier

qui sera utilisée en complément par la hiérarchie pour faire le choix qui correspond et répond le mieux aux attentes », explique Antoine Bazin. Cette méthode tranche avec les pratiques intuitives plus courantes. L'expérience a démontré toute sa pertinence. « Il n'est pas rare que les tests infirment les perceptions du recruteur. Et lorsqu'ils contredisent des préférences fondées sur une

approche moins scientifique, ils ouvrent sur des choix souvent plus judicieux », note l'adjoint du DRH.

Des concepts

Après les expertises, il y a les concepts. Parmi ces derniers: l'attractivité et la mobilité interne ou plus généralement la gestion des compétences. La première est d'une importance capitale pour un hôpital universitaire du calibre des HUG. En regard notamment de la pénurie rampante de médecins et du personnel soignant dans certains secteurs d'activité. La mobilité interne n'est pas moins essentielle pour une institution aux ramifications nombreuses. Elle doit s'envisager à tous les niveaux professionnels et favoriser le décroisement de l'hôpital, y compris pour le personnel administratif et l'encadrement. Bien entendu, pour que les choses avancent, il ne suffit pas de brandir et agiter des concepts comme des hochets. « Nous devons mettre en place et expliquer aux dirigeants

QUESTIONS À VALÉRIE BERSIER

« Les HUG féminisent les postes à responsabilité »

Sexiste le monde hospitalier?

> Non. D'ailleurs, même certains secteurs traditionnellement occupés par des hommes, comme la maintenance biomédicale, s'ouvrent maintenant aux femmes. De plus, les HUG sont une entre-

prise qui, aujourd'hui, a plutôt tendance à féminiser les postes à responsabilité.

Que pourrait faire la direction des HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices?

> Je suis d'abord pour l'égalité entre les sexes. Si la direction prend des mesures pour faciliter la vie de ses collaborateurs, elles doivent bénéficier à tout le monde. D'autant plus que certaines questions, comme la garde d'enfants, concernent désormais les hommes presque autant que les femmes.

A.K.



JULIEN GREGORIO / PHOTVEA

Le recrutement passe par Internet

Le recrutement passe dorénavant par Internet. Depuis le 1^{er} janvier 2011, toutes les offres de service en réponse à des annonces doivent être saisies sur le site web des HUG. « Quand nous recevons une candidature par la poste, nous retournons les documents à l'expéditeur et lui demandons de s'inscrire en ligne. Si le délai est court, nous le contactons par téléphone », précise Valérie Mégevand, chargée de recrutement à la direction des ressources humaines.

Si le candidat ne dispose d'aucun moyen informatique, il peut prendre rendez-vous avec le service du recrutement et de la mobilité interne afin de remplir un questionnaire online, saisir sa lettre sur un ordinateur et scanner ses documents. Sur les quelque 3300 offres de service reçues depuis septembre 2010, date de l'introduction de la postulation par Internet, le cas ne s'est présenté que deux fois. Informations: www.hug-ge.ch, rubrique offres d'emploi.

A.K.

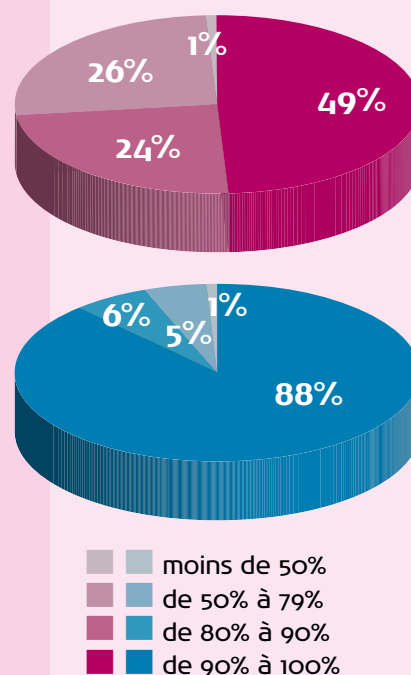
Pourcentage des femmes cadres supérieurs aux HUG

35%
2006

38%
2008

40%
2010

Répartition des  et des  selon leur taux d'activité en 2010



Source: Direction des ressources humaines des HUG.

quels sont les modèles organisationnels qui en découlent», commente Antoine Bazin.

Des outils

Sur le terrain, cela se traduit par des outils concrets, utiles à tous les collaborateurs. A l'instar des agences d'emploi online, et dans la droite ligne du e-recrutement mis en ligne en septembre 2010, la DRH va créer un site intranet où tous les employés pourront ouvrir un compte personnel. Chacun pourra y déposer son curriculum vitae et recevoir des alertes par courriels pour les postes ouverts correspondant au profil déterminé par mots-clés. Autre outil: l'objectivation et la création de parcours professionnels. Ce projet, l'un des six du programme d'actions RH, sera mené à bien par Valérie Bersier, responsable des ressources humaines au département d'exploitation. «Des parcours professionnels existent déjà. Mais ils sont bien souvent informels. Notre groupe de travail commencera

par en donner une définition plus précise. Puis nous listerons les plus fréquents et les plus connus et nous travaillerons à leur donner une meilleure visibilité», explique-t-elle. Dans un deuxième temps, il s'agira de structurer les parcours existants encore peu visibles et d'en créer

de nouveaux ayant une vocation transversale. Dans une mesure qui correspond à la stratégie et aux besoins des HUG, l'objectif est d'accroître la visibilité des plans de carrière potentiels.

Cet objectif répond à une double exigence: améliorer d'une part la

motivation des nouveaux collaborateurs dès leur engagement. Par exemple, en montrant comment un électricien qualifié peut devenir un chef de projet. De l'autre, il s'agit de mieux préparer la relève.

André Koller

40% des cadres supérieurs sont des femmes

En 2010 aux HUG, 40% des cadres supérieurs sont des femmes, contre 38% en 2008 et 35% en 2006 (voir graphique ci-dessus). «L'évolution du nombre de cadres supérieurs de sexe féminin est plus marquée que celle de leurs collègues masculins. Cette tendance indique que l'accession des femmes aux postes de cadre supérieur est réelle», explique Carla Amez-Droz, sociologue-statisticienne au service d'analyse de gestion en ressources humaines.

Temps partiel

«Les statistiques 2010 montrent en outre qu'il est possible d'accéder à des postes de cadre tout en travaillant à temps partiel», ajoute Carla Amez-Droz. En effet, si pour les cadres supérieurs en général, le taux de temps partiel est de 20%, pour les femmes du même niveau hiérarchique il s'élève à quelque 30%. Globalement aux HUG, 51% des femmes travaillent à temps partiel (contre 58% en moyenne nationale).

Rappelons encore que les femmes - 69% des collaborateurs - sont majoritaires dans toutes les catégories professionnelles des HUG, à l'exception du personnel d'exploitation et dans les métiers techniques de maintenance. Sur le plan national, les femmes sont actives en majorité dans les branches où les salaires sont les plus bas et elles sont sous-représentées dans les fonctions hautement qualifiées et les postes de cadre.

A.K.

Promotion des femmes: vaincre les résistances

En médecine, les femmes représentent aujourd'hui 65% des étudiantes. Aux HUG, sur les actuels 109 postes de professeurs, elles n'en occupent que 14. L'objectif de l'université est d'aplanir cette pyramide des sexes.

Plus facile à dire qu'à faire. Pour Cristiana Juge, adjointe scientifique au doyen de la Faculté de médecine, il existe des barrières à plusieurs niveaux. Certaines femmes souhaitent préserver leur

vie privée et vont privilégier celle-ci au détriment de leur carrière. Elles peuvent parfois manquer d'ambition, s'estimant à tort moins capables d'assumer des fonctions dirigeantes. Souvent aussi, elles ont le sentiment d'être moins bien informées des cursus académiques. On constate également que les femmes se tournent plus volontiers vers des disciplines altruistes, et semblent moins attirées par des spécialités réputées pour mener à des positions dominantes ou assurer des revenus élevés. «Enfin, je crois qu'en dépit de décennies de féminisme et d'émanci-

pation, l'ambition chez une femme, en médecine comme dans d'autres filières, reste une disposition encore mal perçue par l'entourage familial ou professionnel», avance Cristiana Juge.

Pour vaincre ces résistances, l'Université de Genève a pris plusieurs mesures réservées aux femmes, comme le mentorat, les postes de boursières d'excellence ou les subsides Tremplins. De son côté, la Faculté de médecine a entrepris des actions ciblées. En 2005, elle a lancé un appel à dossier à toutes les femmes qui désiraient faire carrière. Quelque 400 courriels ont été envoyés. 160 personnes ont répondu. En fin de

compte, l'opération a permis de nommer sept nouvelles professeures. «Plus récemment, l'Université et en particulier la délégation aux questions féminines ont mis sur pied le programme Carrière2, en collaboration avec les universités suisses romandes et du Tessin. Avec cette initiative nous agissons au niveau du recrutement en aidant les couples désireux de faire une carrière académique, à s'installer en Suisse», complète Cristiana Juge.

André Koller

Pionnière

En gravissant les échelons de la hiérarchie médicale, la Pre Susanne Suter a ouvert la voie aux femmes.



féminine, ça oui. Je voulais que les générations suivantes aient de meilleures conditions pour concilier vie privée et professionnelle. De mon temps, le département de pédiatrie fonctionnait avec 85% de femmes. Et j'affirme qu'un service peut tourner avec 100% de femmes. Pour autant que l'on respecte certaines règles: pas de temps partiel avant deux ans d'engagement, jamais de vacances en même temps et une information très précoce sur les grossesses à venir.»

Le chemin, avant le but

Pour Susanne Suter tout est question d'organisation. «Un temps j'avais deux femmes de ménage pour l'intendance, et une nurse pour mes trois enfants», rappelle-t-elle. Un conseil pour les jeunes? «Ne pas se mettre en tête des mots comme «carrière». C'est le chemin qui compte», conclut-elle.

André Koller

Confiance en soi

La Pre Anne-Françoise Allaz encourage les étudiantes à croire davantage en leurs capacités.

«J'exerce un métier magnifique! Par la densité, l'intensité et la qualité des relations avec les patients, les étudiants, surtout les médecins en formation. C'est un travail exceptionnel pour s'épanouir et aider les autres», s'enthousiasme la Pre Anne-Françoise Allaz, médecin-chef du service de médecine interne de réhabilitation de Beau-Séjour. Issue d'une famille universitaire, elle avait un plan de carrière tout tracé. Elle s'est toutefois laissé guider par ses curiosités intellectuelles, notamment les aspects psychosociaux de la médecine. Quant à son ascension professionnelle, elle estime, avec modestie,



avoir été au bon moment au bon endroit: «La création des postes de médecin adjoint m'a beaucoup aidée.» Et si elle devait donner un conseil aux étudiantes pour réussir une carrière académique? «Un? Non. Mais plusieurs: croire en elles, prendre l'habitude de s'exprimer en public, se chercher un mentor, créer des liens avec des équipes de recherches, entreprendre un doctorat.»

«Moments intouchables»

Anne-Françoise Allaz est par ailleurs convaincue qu'il est possible de mener de front carrière académique et vie privée. Ainsi, elle a toujours pris soin de préserver des «moments intouchables»: une soirée, un week-end desquels la vie professionnelle est tenue à l'écart. «Il faut savoir bien s'organiser et... avoir un partenaire qui respecte notre ambition.» N'avoir pas eu d'enfant n'est pas la conséquence d'un choix délibéré. «Cependant, je n'aurais jamais été capable de m'investir autant sur le plan intellectuel si j'avais eu à m'occuper de mes enfants. Mais cela est peut-être lié davantage à ma personnalité qu'à ma condition de femme», nuance-t-elle.

A.K.

Etre volontaire

Volonté et organisation résument le parcours de la Pre Sylviane Hanquinet.



«J'ai toujours voulu faire médecine. Dès la plus tendre enfance. Plus précisément pédiatrie», relève d'entrée la Pre Sylviane Hanquinet. Elle n'en sera pas loin, puisqu'après ses études, elle se spécialise en... radiopédiatrie. Elle est aujourd'hui médecin adjointe agrégée, responsable de l'unité de radiopédiatrie et professeure associée à la Faculté de médecine. C'est en 1995 qu'elle quitte sa Belgique natale pour arriver aux HUG. «Un poste de médecin adjoint était ouvert à l'échelle européenne. J'ai postulé sans trop y croire...», confie-t-elle modestement. Dès son arrivée, elle est frappée par une particularité. «A la Faculté de médecine de Genève, on est très attentif aux nominations féminines. Certaines femmes pensent qu'une carrière académique est incompatible avec leur vie de famille, pourtant c'est possible! J'avais certes la volonté de progresser, j'ai beaucoup travaillé, mais sans laisser impressionner par l'environnement, rester honnête par rapport à ses connaissances et... être volontaire et bien organisée.» N'était-ce tout de même pas plus

difficile de faire carrière en tant que femme? La Pre Hanquinet est catégorique: «Non. C'est une question d'état d'esprit et non de sexe. C'est une décision personnelle, une marque de volonté. Il faut avoir envie et organiser son temps pour faire face aux exigences académiques.» Avec cette même détermination, elle mène de front vie professionnelle et privée. Ses deux filles n'en ont pas souffert, au contraire: «Je m'en suis beaucoup occupée et sans aide extérieure. Je me suis débrouillée et ai énormément couru pour essayer de tout faire le mieux possible.» Finalement, les conseils qu'elle prodiguerait aux jeunes sont le reflet de son parcours: «Il faut croire un minimum en soi, ne pas avoir peur ni se laisser impressionner par l'environnement, rester honnête par rapport à ses connaissances et... être volontaire et bien organisée.»

Giuseppe Costa

Suivre sa passion

La Pre Barbara Wildhaber trouve dans sa passion un formidable combustible.

«Ah! Est-ce vrai que vous êtes professeure?» Il n'est pas rare que des parents posent la question à Barbara Wildhaber, médecin-chef du service de chirurgie pédiatrique. Cela ne la surprend pas vraiment. «Je suis une femme et jeune, dit-elle tout sourire. Mais je ne pense pas qu'on demanderait à un homme, même jeune, s'il est réellement professeur.» Etudiante, elle choisit médecine car cette branche lui ouvre beaucoup de perspectives. Après une année en chirurgie, elle arrive en chirurgie pédiatrique. «Là, c'est le coup de foudre. J'ai compris que ce serait ma voie.» Les expériences professionnelles s'enchaînent, presque naturellement, et la portent aux Etats-Unis, en Afrique du Sud, en France et, en 2003, à Genève. «Je suis allée là où je me

sentais à l'aise. Il faut être ouvert, organisé et se laisser conseiller par des mentors», suggère-t-elle aux jeunes médecins. En 2010, à 41 ans, mariée et sans enfant, elle est nommée professeure. «J'aime la recherche clinique et fondamentale, enseigner et publier. Je n'avais pas de plan de carrière bien défini et j'ai aussi eu la chance d'être - ou de me mettre - au bon moment au bon endroit pour progresser. Il est certain que ma vie professionnelle a influencé ma vie privée, mais il n'y a pas eu de compromis. J'ai fait ce qui me passionnait et cela continue.» Pour elle, aux yeux de ses pairs, ni son âge ni son sexe, n'entachent sa crédibilité. «On sait que les nominations professorales reposent normalement sur des critères bien définis.» Et lorsqu'elle enseigne, est-elle différente de ses collègues masculins? «Plus qu'un homme ou une femme, c'est d'abord une personnalité qui transmet des connaissances. En ce qui me concerne, je cherche le feedback des élèves.» Les relations avec les jeunes internes ont-elles changé? «A mon époque, on avait un grand respect des professeurs. Aujourd'hui, on ose me contredire, mais la plupart du temps je trouve cela bénéfique.»



G.C.

Améliorer le bien-être au travail

Une enquête de satisfaction auprès de tous les collaborateurs va recenser les attentes.

Avec près de 10 000 collaborateurs, la gestion des ressources humaines (RH) est un sujet de première importance aux HUG et les défis ne manquent pas. Notamment l'«amélioration du bien-être et de la santé au travail», qui est l'un des six projets du programme d'actions RH du plan stratégique 2010-2015. «L'objectif est d'améliorer le bien-être au travail en réfléchissant, par exemple, aux conditions et à l'organisation du temps de travail afin de mieux concilier vie professionnelle et privée», résume Véronique Nerson, cheffe du projet et responsable des RH au département d'anesthésiologie, pharmacologie et soins intensifs.

Enquête de satisfaction

La première étape consiste à recueillir, ce printemps, les attentes de tous les collaborateurs. Cette enquête de satisfaction comportera plus de 50 questions, avec la possibilité de répondre sur un site Internet protégé. Afin de garantir la confidentialité, les données seront

dépouillées par un prestataire externe. «Nous nous adressons à tout le monde afin d'avoir la photo la plus exhaustive possible. En reconduisant cette action régulièrement, on pourra suivre l'évolution du bien-être au travail et l'efficacité des mesures mises en œuvre», relève Véronique Nerson. Parallèlement, l'équipe impliquée dans ce projet réalisera une synthèse des bonnes pratiques nationales et internationales. En France, par exemple, il existe l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail qui peut être source d'inspiration. «Cet état des lieux ajouté aux résultats du baromètre de satisfaction permettra de dégager des actions prioritaires. Des propositions concrètes seront soumises au comité de direction cet automne.»

Hôpital promoteur de santé

Rappelons que les HUG ont déjà pris de nombreuses initiatives



SIMON

QUESTIONS À VÉRONIQUE NERSON

«Favoriser le télétravail»

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> Je suis maman de trois enfants. Pour trouver un équilibre, il faut un minimum d'anticipation et d'organisation dans la vie de tous les jours et... bien choisir son mari pour une juste répartition des tâches! Sinon, je conseillerais d'être clair dès le départ avec sa hiérarchie sur ce que l'on peut accepter ou pas, par exemple, au niveau des horaires.

journée. Dans certaines conditions, et pour les métiers qui le permettent, il faudrait favoriser des jours en télétravail (travail à distance). Avoir un dispositif de gardes ponctuelles, une sorte d'accueil halte-garderie d'urgence pour les enfants.

Sexiste le monde hospitalier?

> C'est un non-sens dans une institution qui a 70% de femmes.

G.C.

Que pourrait entreprendre la direction des HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices?

> Les femmes qui travaillent à 80% ont souvent congé le mercredi; on pourrait éviter les grandes réunions ce jour-ci, ainsi que trop tôt ou trop tard dans la

JULIEN GREGORIO / PHOVEA



tives pour améliorer les conditions de travail. Depuis 2002 déjà, ils ont le label Hôpital promoteur de santé pour les actions prises non seulement pour promouvoir la santé des patients ou des proches, mais aussi celle des collaborateurs. Ainsi, l'hôpital est un lieu non fumeur. Il propose un service de santé du personnel qui entreprend notamment des actions de conseil et de soutien, de prévention et de protection de la santé.

Le Groupe de réflexion en matière d'addiction et d'alcoolisme vient en aide à toute personne dépendante de substances psycho-actives et des consultations pour la désaccoutumance au tabac sont proposées dans le cadre

du programme pour la lutte contre le tabagisme.

Socle sur lequel vont croître les nouvelles initiatives

Mentionnons encore les formations autour de thématiques en lien avec le mieux-être psychique ou physique du personnel sur son lieu de travail («Burn-out : prévention de l'épuisement au travail», «Agir avec mon dos», «Prendre soin de soi», «Stress : le diminuer pour retrouver son énergie», etc.), la possibilité de prendre des congés sans traitement, un bureau de la protection de la personnalité (lire en page 9), des crèches destinées aux enfants du personnel. «Tous ces éléments contribuent déjà au bien-être et à la santé du collaborateur et forment le socle sur lequel vont croître les nouvelles initiatives», conclut Véronique Nerson.

Giuseppe Costa

Quels sont les métiers en pénurie ?

Une base de données des ressources humaines va permettre de planifier les besoins en recrutement.

JULIEN GREGORIO / PHOTO



Aujourd'hui, il est difficile de recruter des infirmières de salle d'opération.

Viellissement de la population oblige, l'activité des métiers de la santé sera en forte croissance ces prochaines années. L'Office fédéral de la statistique estime que la Suisse devra faire face à une augmentation des besoins en personnel de santé pour les hôpitaux de 13% d'ici à 2020.

Les HUG seront bien sûr touchés, même si leur situation, proche de la France, facilite le recrutement. «L'objectif du projet est d'identifier les métiers en pénurie, de planifier les besoins à court et moyen termes et de développer des plans d'actions spécifiques», résume Catherine Citherlet, responsable des soins au département de gynécologie et obstétrique et cheffe du projet «Planification des besoins en ressources humaines».

Compiler une base de données

Dans un premier temps, il s'agira de récolter les données pour

connaître la typologie du personnel par métier : âge des collaborateurs, sexe, nationalité, degré de formation, etc. «Nous manquons d'une base de données RH pour les besoins en recrutement. Cet outil est nécessaire pour prévoir les pénuries futures.»

Dans le domaine médical, les HUG s'appuient sur un effectif de médecins relativement jeune (47% sont des internes en formation). En ce qui concerne l'origine, 54% des internes et chefs de clinique viennent de la Faculté de médecine de Genève.

Point positif, cette dernière et les HUG ont fixé comme objectif d'atteindre 150 diplômés par an en prégradué, contre 90 actuellement, d'ici 2015. «L'enjeu est double : maintenir et renforcer l'attractivité pour les internes et, en même temps, assurer la relève des médecins cadres. Il faut veiller à maintenir un effectif suffisant de ces derniers afin de garantir l'activité, notamment en restant attractif dans les parcours professionnels», note Catherine Citherlet.

Le besoin en personnel soignant est assez stable et les effectifs sont régulièrement renouvelés. Dans ce secteur, 54% des infirmières et

aides-soignantes sont de nationalité française. Même si la situation de l'hôpital est globalement satisfaisante, on constate déjà aujourd'hui un manque d'infirmières de salle d'opération, aux urgences et en gériatrie ainsi que de techniciens en radiologie médicale.

Intégrer de nouvelles formations

Dans ce contexte, les HUG participent au grand projet de recherche RN4CAST européen qui vise entre autres à améliorer les outils de prévisions pour les besoins en soins infirmiers. «Nous devons peut-être penser à développer des formations et d'ores et déjà intégrer les nouvelles, comme les assistantes en soins et santé communautaire.»

En ce qui concerne le personnel administratif, d'exploitation et technique, le besoin a décru ces dernières années suite aux efforts d'efficacité menés aux HUG. L'hôpital est, dans l'ensemble, plutôt attractif pour ces métiers, en termes de conditions de travail, de statut, d'offre de formation et de salaire. «Les HUG vont continuer à porter une attention particulière à la relève des cadres», relève Catherine Citherlet.

Giuseppe Costa

QUESTIONS À CATHERINE CITHERLET

«Places pour tous en crèche»

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?

> Pour une femme, il est important d'avoir un système de garde fiable pour les enfants. Une fois acquis, les femmes peuvent travailler dans la sérénité.

Que pourrait entreprendre la direction des HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices ?

> Agrandir les crèches pour faire en sorte qu'il y ait suffisamment

JULIEN GREGORIO / PHOTO



de places pour tous les collaborateurs et plus personne en liste d'attente.

G.C.

Attirer les meilleurs talents

Un programme destiné à attirer et retenir les meilleurs talents a été intégré au plan stratégique 2010-2015. L'objectif est d'augmenter l'attractivité des emplois afin d'y faire venir et savoir retenir les compétences dont l'institution a besoin.

«Les HUG ont des points forts, à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'activité. Il s'agit de mieux les vendre en Suisse et en Europe et d'en développer d'autres», relève Valérie Mége-

vand, responsable du service du recrutement et de la mobilité interne à la direction des ressources humaines.

Et de citer le niveau des salaires, les nombreuses possibilités de formation, les cinq semaines de vacances et les opportunités de travail à temps partiel. Elle recense aussi des points faibles, en particulier la pénurie de logements, pour ceux qui n'habiteraient pas déjà à Genève.

A.K.

Sous le signe de la mobilité

Valérie Mégevand est passée du secteur des soins aux ressources humaines: le parcours professionnel d'une infirmière ambitieuse.

Trentenaire épanouie et nouvelle responsable du service du recrutement et de la mobilité interne, Valérie Mégevand incarne la réussite d'une double politique: promotion de la femme et mobilité interne. Elle est entrée aux HUG en 1996 en tant qu'infirmière aux soins intensifs et occupe aujourd'hui un poste à responsabilité aux ressources humaines (RH).

«Arriver là où je suis m'a demandé beaucoup de sacrifices, essentiellement sur mon temps libre», sourit Valérie Mégevand en relevant ses lunettes design. En effet, le passage des soins à la direction des ressources humaines (DRH) lui a coûté d'innombrables soirées en formation continue.

Maman comblée

En revanche, cela ne l'a pas empêchée de devenir la maman comblée de deux enfants âgés respectivement de 6 et 11 ans. «Jamais je n'ai ressenti le fait d'être une femme comme un handicap,

ni comme un avantage d'ailleurs. Toutefois, j'ai la chance d'avoir un mari qui a un statut d'indépendant et de la famille proche. Cela m'a beaucoup aidée à concilier les exigences de mon avancement professionnel avec l'éducation des enfants», avoue-t-elle.

Lorsqu'elle énumère les grandes étapes de son parcours aux HUG, un brin de fierté transparaît dans sa voix. Quatre ans après son engagement, en 2001, elle est nommée infirmière responsable d'unité de soins en neurochirurgie. De 2002 à 2004, elle suit une formation de cadre à l'Institut romand des sciences et des pratiques de la santé et du social. En 2005, elle devient infirmière adjointe de la responsable des soins.

Quatre ans plus tard, en 2009, elle obtient un diplôme en management des institutions de santé à la Haute école de commerce de Genève. A partir de là, sa vie professionnelle amorcé un tournant: Valérie Mégevand quitte



Valérie Mégevand: «Il faut savoir créer les opportunités d'avancement.»

les soins et passe aux RH. Dès septembre 2009, elle est chargée de recrutement à la DRH.

d'avancement, même et aussi lorsqu'on est une femme.»

André Koller

QUESTIONS À VALÉRIE MÉGEVAND

«Équité salariale»

Une entreprise

«women friendly» c'est...

> Une entreprise avec assez de places dans les crèches! des horaires souples... je dirais aussi qu'il doit y avoir une certaine parité hommes/femmes dans les fonctions de cadres. Globalement, les HUG peuvent être qualifiés de «women friendly». Par exemple, ce n'est pas mal vu de s'arrêter de travailler pendant un certain temps pour avoir des enfants.

A.K.

Femme travaillant

à l'hôpital, un avantage ou un inconvénient?

> Il n'existe pas de ségrégation entre hommes et femmes aux HUG. Chacun y jouit d'une même considération. Cela se traduit aussi dans la parfaite équité salariale. L'un des inconvénients pour une femme c'est qu'il n'y a pas assez de places dans les crèches.

Accueil

extraordinaire

«L'accueil fut extraordinaire. Mon expérience dans les soins n'est pas considérée par mes nouveaux collègues comme un faux pas, mais comme un atout. Cependant, je peux aussi vous dire que je n'ai jamais autant travaillé que depuis que je suis à la DRH», lâche-t-elle dans un soupir.

Si Valérie Mégevand devait donner un conseil aux jeunes femmes qui souhaitent faire carrière, ce serait le suivant: «L'Etat de Genève affiche la volonté de favoriser l'accession des femmes à des postes de cadre. Malgré tout, il faut rester proactif. Il faut savoir susciter, créer les opportunités

La mobilité pour s'épanouir

Dans le cadre du plan stratégique 2010-2015, les HUG entendent développer et favoriser les efforts de mobilité interne du personnel. Les bénéfices escomptés sont nombreux: diversifier les possibilités de carrière, développer les compétences, maintenir la capacité de remise en question ou encore accélérer le décloisonnement de l'hôpital, en particulier dans le secteur administratif.

A.K.

Des solutions sur mesure

Depuis le 8 novembre dernier, deux conseillères en protection de la personnalité sont à disposition des collaborateurs des HUG. Ecoute, médiation voire procédure d'investigation sont possibles.

Dialogue bloqué, propos injurieux, harcèlement psychologique ou sexuel: les collaborateurs des HUG qui se sentent pris dans l'étau de telles situations ont désormais la possibilité de contacter, de manière totalement confidentielle et sans en informer leur hiérarchie, le Groupe de protection de la personnalité, composé de Mmes Paola Mori et Hélène Rey Hanson, psychologues FSP.

Situations difficiles

Garantir un cadre de travail respectueux des personnes est en effet au cœur du nouveau règlement entré en vigueur en juin dernier, dont la face visible est l'engagement de ces deux conseillères en protection de la personnalité (toutes deux à 50%). Première mission de celles-ci: recevoir les personnes en proie

à des situations relationnelles difficiles avec des collègues, un-e supérieure ou des subordonné-es. «*Chaque situation est différente. On va à chaque fois chercher les solutions les plus adaptées aux personnes*», note Paola Mori. Les hôpitaux sont-ils un terrain particulièrement fertile aux conflits? «*Dans l'écosystème hospitalier, la présence de hiérarchies multiples est un élément qui tend à favoriser certains types de problèmes, explique Hélène Rey Hanson, notamment quand un collaborateur se sent au croisement d'exigences contradictoires*».

Stratégies d'autoprotection

Dans certains cas, l'écoute offerte par les conseillères et le travail d'élaboration du conflit qui s'ensuit

suffisent à alléger la souffrance. Les personnes se mettent à porter un regard différent sur leur situation ou parviennent à développer des stratégies d'autoprotection. Dans d'autres cas, il sera nécessaire d'aller plus loin. Dans cette perspective, la médiation peut être une carte à jouer. C'est une démarche qui exige toutefois des deux parties une réelle volonté d'aplanir la situation et de trouver des solutions. Sur plainte écrite enfin, une procédure d'investigation peut être ouverte. Dans tous les cas, les deux conseillères n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Rattachées au président du conseil d'administration

Pour garantir leur indépendance, elles sont hiérarchiquement rattachées au président du conseil

SAVOIR +

Les conseillères en protection de la personnalité peuvent être contactées du lundi ou vendredi au 022 305 40 71 ou par courriel: groupe.protectionpersonnalite@hcuge.ch

Dépliant d'information disponible sur demande.

d'administration des HUG, M. Michel Balestra, et ne peuvent exercer une quelconque autre activité au sein des établissements publics médicaux.

Mylène Pétremand Creutz

QUESTIONS À PAOLA MORI

«Favoriser la mixité des métiers»

Comment concilier vie privée et vie professionnelle?

> Harmoniser ces deux temps de la vie relève d'un véritable défi car il y a souvent une surcharge des rôles. Les initiatives de conciliation englobent toute politique ou programme de l'entreprise contribuant à trouver un meilleur équilibre entre les exigences du travail et celles de la vie privée. Elles peuvent prendre plusieurs formes comme la présence de crèches du personnel, la tenue de cours sur le sujet notamment.



Une entreprise «women friendly», c'est...

> La mixité des métiers. Avoir, que l'on soit homme ou femme, les mêmes possibilités de parcours professionnels et d'évolution de carrières.

M.P.C.

QUESTIONS À HÉLÈNE REY HANSON

«Rééquilibrage constant»



JULIEN GREGORIO / PHOTO

loppent entre autres les rapports homme-femme. Vous posez là également la question du rapport au travail de chacun et chacune, qui varie selon son évolution personnelle et professionnelle.

Que pourraient entreprendre les HUG pour faciliter la vie de leurs collaboratrices?

> En tant que conseillère en protection de la personnalité, il me semble important de souligner que toutes les personnes, femmes et hommes, ont besoin que leurs situations spécifiques soient reconnues; cette reconnaissance est fondamentale pour garder le sens du travail, en particulier quand la personne doit jongler entre son engagement professionnel et d'autres engagements personnels ou familiaux.

M.P.C.

Entre justice et médecine

Autopsies, constats d'agressions sexuelles ou de lésions traumatiques, expertises, le médecin légiste navigue entre deux mondes. Plongée dans cet univers avec la Dre Sandra Burkhardt.

■ TEXTE GIUSEPPE COSTA ■ PHOTOS JULIEN GREGORIO/PHOVEA ■

« Centrale de police : une dame de 80 ans vient d'être retrouvée morte par un proche au pied de son lit. Venez sur place pour la levée de corps. » La Dre Sandra Burkhardt, médecin adjointe agrégée à l'unité de médecine forensique (UMF), rattachée au centre universitaire romand de médecine légale, raccroche le téléphone de garde et se rend sur les lieux. Elle examine le corps, relève les paramètres utiles pour estimer l'heure de la mort (température, lividité, rigidité), passe en revue les autres pièces à la recherche d'indices (désordre, médicaments), s'entretient avec les proches et la police. « Nous signons un certificat de décès s'il s'agit clairement d'une mort naturelle. Par contre, si nous



L'unité de médecine forensique effectue quelque 200 autopsies par an.

relevons un indice ou signe de mort violente ou que l'origine du décès est indéterminée, nous établissons un constat de décès et la justice nous mandate en principe pour une autopsie », explique-t-elle.

Dans ce cas, une boîte vide d'anxiolytiques sème le doute : serait-ce un suicide ? Rendez-vous le lendemain matin au Centre médical universitaire. Gants en

kevlar pour éviter toute blessure, blouse, bonnet, lunettes de protection, tel un chirurgien, et assistée d'un préparateur en pathologie et d'une stagiaire médecin, elle procède d'abord à l'examen externe. Puis, le corps est ouvert de haut en bas. Le costotome, sorte de ciseaux servant à couper les côtes, permet d'accéder aux organes. Bribes de conversations : « Mesures du

foie : 23 x 10 x 5,5 cm. Le cœur fait 398 gr. Tu peux m'aider à sortir les intestins ? » Des prélèvements ont lieu sur chaque organe et seront envoyés pour analyse aux laboratoires d'histologie et de toxicologie.

Intérêt scientifique

Trois heures plus tard, et avant même ces résultats, la cause du décès semble connue et



Kit pour les constats d'agression sexuelle.



L'analyse microscopique est un élément de diagnostic essentiel.



Des fragments d'organes sont prélevés, fixés en formol et envoyés au laboratoire d'histologie.

vraisemblablement naturelle: « Il y a une nécrose de la paroi de l'intestin sur 30 cm et les reins sont pâles parce que la personne a perdu beaucoup de sang. Elle est certainement morte d'une hémorragie interne consécutive à un infarctus de l'intestin », explique la médecin légiste. L'UMF procède à quelque 200 autopsies par an. Le contact quotidien avec des cadavres? « Ce n'est pas anodin. Il faut se couper de la réalité. Paradoxalement, les levées de corps sont plus difficiles: il y a une histoire, une ambiance, l'intimité de la personne, alors qu'en salle d'autopsies, l'intérêt scientifique prévaut sur le sentiment désagréable. Le soir, m'occuper des repas ou des devoirs m'aide à décompresser. »

Autre décor: la Maternité. Une infirmière prend en charge aux urgences gynécologiques une femme, victime d'un viol. Elle appelle la Dre Burkhardt et une collègue gynécologue pour un constat d'agression sexuelle. « Nous faisons une seule consultation pour éviter deux examens successifs à la victime. Ma mission est de constater les lésions sur l'ensemble du corps - hormis

la zone génitale relevant de la compétence du gynécologue - et de procéder aux prélèvements médico-légaux au cas où la patiente dépose plainte auprès du procureur », explique-t-elle.

Expertises spéciales

Le médecin légiste est aussi amené à observer des lésions traumatiques sur les victimes de violence ou les auteurs présumés de délit, à la demande des autorités judiciaires et avec l'accord de la personne concernée. Il est sollicité dans d'autres situations, notamment l'estimation d'âge biologique chez des personnes se déclarant mineures au juge, l'expertise sur dossier en responsabilité médicale, l'évaluation d'une mise en danger de la vie, l'interprétation de lésions sur photographies, la participation à des reconstitutions, le témoignage au tribunal en qualité d'expert. « Nous sommes une interface entre justice et médecine. J'aime cette variété d'activités, ce contact avec les familles, la police, la justice, de pouvoir apporter un éclairage sur les éléments médicaux des dossiers », avoue la Dre Burkhardt.



Lors de l'examen externe, les lésions constatées sont annotées, puis répertoriées dans le rapport d'autopsie.

QUESTIONS À SANDRA BURKHARDT

« Tenir compte des spécificités »

JULIEN GREGORIO / PHOTVEA

Une entreprise

« women friendly » c'est...

> Une entreprise qui tient compte des spécificités en fonction des sexes, en acceptant que l'égalité est plutôt une complémentarité, au travail comme en dehors.

Un conseil pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> Essayer de couper avec son activité lorsqu'on rentre chez soi. Ne pas amener le travail à la maison. En parler le moins possible avec ses proches, en tout cas de la routine. C'est parfois difficile en raison des gardes.



Femme travaillant à l'hôpital, un avantage ou un inconvénient?

> Du fait que notre spécialité ne permet pas d'activité en privé, nous sommes obligés de rester en institution; par conséquent, la question de s'installer ne se pose pas.

G.C.

Instantané

Qui se cache derrière ces yeux bleus perçants et cette silhouette svelte? Une femme déterminée, sportive, pratiquant plusieurs arts martiaux, et que vous avez peut-être déjà vue dans les couloirs des HUG. Après avoir travaillé pendant plus de dix ans à la police, Elisabeth est, depuis 2002, la première femme agent de sécurité et de surveillance à l'hôpital. «Même si les incivilités sont en augmentation et que les appréhensions sont quotidiennes, j'aime mon métier pour sa diversité, le travail d'équipe et, par-dessus tout, le rôle d'îlotier au quotidien. Ce contact avec les équipes médicales est la plus belle reconnaissance de notre travail», dit-elle.



JULIEN GREGORIO / PHOTO

Pulsations



Je désire m'abonner et recevoir gratuitement **Pulsations**

Nom

Prénom

Rue

NPA/Lieu

Date

Signature

Pulsations

Hôpitaux universitaires de Genève - Service de la communication
Rue Gabrielle-Perret-Gentil 4 - CH-1211 Genève 14
Fax +41 (0)22 305 56 10 - pulsations-hug@hcuge.ch

Publicité

Maman prévoit tout!

Même le pire...



Nathan

Si l'un de mes parents venait à disparaître ou devenait invalide, avec la rente FSMO je poursuivrais mes projets d'avenir.

Rente jusqu'à 1000 frs par mois

Vous aussi, cotisez dès maintenant auprès de la Fondation FSMO.

FONDATION DE SECOURS MUTUELS AUX ORPHELINS SANS BUT LUCRATIF

orphelin.ch 022 830 00 50 FSMO



startpeople Médical
Your Job Partner

numéro gratuit 0800 99 22 99 www.startpeople.ch

| Soins à domicile | Placement fixe et temporaire | 24h/24 | 7j/7 |

**DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ
TOUJOURS À VOTRE ÉCOUTE
022 715 48 82**

startpeople | horlogerie | office | technique | industrie | bâtiment

Embellir la vie à l'hôpital

Pour Anne-Laure Oberson, les patients méritent la présence d'œuvres d'art au plein sens du terme, sensibles et intelligentes.

Le service des affaires culturelles des HUG a désormais à sa barre une seule personne, Anne-Laure Oberson, chargée des affaires culturelles. L'occasion de poser des questions à cette professionnelle du questionnement.

Une formation de photographe à New York, une licence en histoire de l'art entre Londres et Moscou, un début de vie professionnelle en tant que commissaire assistante au MOMA et directrice de galerie. Des expériences très loin de l'univers des HUG...

> Oui! Mais après sept ans de vie à New York, j'ai eu envie de rentrer. La ville avait énormément changé. Le milieu de l'art, à la fin des années 90, s'est uniformisé et industrialisé. J'ai eu envie de revenir en Europe pour la diversité de son paysage artistique et pour travailler avec de jeunes artistes en exposant leur travail hors des espaces d'art habituels. La question de la réception de l'œuvre d'art m'a toujours intéressée. Comment la présenter, l'ouvrir à un public plus large. La proposition de Jacques Bœsch de le rejoindre pour présenter l'art en milieu hospitalier ne pouvait que me séduire...



Anne-Laure Oberson assise sur une œuvre de Bujar Marika.

Vous annoncez le travail de décoration, comme nouvelle priorité de votre service. Comment faut-il l'entendre?

> Le terme de décoration est peu aimé du milieu de l'art, passé de mode - c'est vrai qu'il y a eu des abus - mais il revient. Si j'utilise ce terme, c'est parce qu'il peut faire référence à quelque chose de très différent de ce qu'entendent les grandes surfaces du mobilier. La chapelle Sixtine, c'est de la décoration! Les bâtiments hospitaliers sont des lieux fonctionnels, mais nous savons qu'on ne peut vivre bien dans des lieux purement fonctionnels. C'est pourquoi l'art doit avoir sa place dans l'hôpital. On l'avait bien compris à la Renaissance. Par ailleurs, ce n'est pas parce qu'une personne est malade qu'elle doit être seulement face à des interventions « faciles » destinées à « enjoliver ». Les

patients méritent la présence d'œuvres d'art au plein sens du terme, sensibles et intelligentes, et non uniquement belles, car le goût ne fait jamais l'unanimité. Tout ensuite est question d'intention et d'attention. Il faut éviter de tomber dans les clichés: ne montrer que des clowns aux enfants et des couchers de soleil aux personnes âgées. La décoration, au sens où je l'entends, a l'avantage d'être proche du patient et de durer plus longtemps qu'une exposition. Vu le nombre de sites que comptent les HUG, c'est aussi important, étant donné les forces du service.

L'autre partie de votre travail, c'est la conservation?

> L'hôpital n'est pas un musée, mais au fil du temps, des commandes, des achats et des dons, une collection s'est constituée, riche d'environ 2 000 œuvres aujourd'hui. Le 90% des œuvres

prêtées au niveau des différents sites et services proviennent des collections des HUG. Vis-à-vis de ces œuvres, dont certaines sont un témoignage unique de l'histoire de l'hôpital, j'ai une responsabilité. Je dois aux œuvres, et l'institution se doit aussi, d'en prendre soin et de les mettre en valeur.

Regard vers le passé, mais vous aimez aussi regarder en avant...

> J'ai entrepris l'an dernier un master en philosophie des nouveaux médias. Avec l'expérience, le travail au quotidien peut devenir automatique, or je juge important de poursuivre le questionnement. A mes yeux c'est une dimension essentielle de la culture.

Propos recueillis par
Mylène Pétremand Creutz

QUESTIONS À
ANNE-LAURE OBERSON

Perméabilité

Un conseil ou une idée pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée?

> La perméabilité.

Une entreprise «women friendly», c'est...

> Quand ces anglicismes redondants et «politically correct» sortis des «management guide-books» cesseront d'être utilisés.

M.P.C.

Publicité

JE SUIS GIULIETTA
ET JE SUIS FAITE DE LA MÊME MATIÈRE QUE LES RÊVES.

Sécurité maximale et maîtrise absolue avec le système Alfa D.N.A. et electronic Q2. Confort et espace intérieur optimisés grâce au châssis innovant à base d'aluminium. Emissions CO₂ réduites et performances élevées sur toute la nouvelle génération des moteurs turbo.

SANS CŒUR, NOUS NE SERIONS QUE DES MACHINES.

Alfa Romeo Giulietta 1750 TBI 235 ch. Consommation en cycle combiné: 7,6 l/100 km. Emissions CO₂: 177 g/km. Classe de performance énergétique: D. En Suisse, la moyenne de tous les nouveaux modèles commercialisés est de 188 g/km.

Alfa InfoMore 00 800 2532 0000

Italian Motor Village
Chemin du Grand-Puits 26
1217 Meyrin
Tél. 022 338 39 00
www.italianmotorvillage.ch

Vos rendez-vous en mars

06

Journée des malades

Comme chaque année aux HUG, diverses manifestations égayeront la Journée des malades. Dès le samedi 5 mars, des bénévoles de la Croix-Rouge genevoise apporteront des fleurs aux patients adultes et un cadeau aux enfants en séjour à l'Hôpital des enfants. Le dimanche 6 mars, une célébration œcuménique

a lieu à 9h30 à la salle Opéra et une autre à 10h15 au restaurant de l'Hôpital de Bellerive. Les Hôpidowns feront leur parade à la Maternité ainsi qu'au bâtiment D (ex-bâtiment des lits). Et l'Ensemble instrumental romand, sous la direction d'Eric Bauer, interprétera Bruckner, *Adagio pour cordes*, et Mahler, *Quatuor avec piano*. Répétitions les samedi 5 et dimanche 6 à 14h. Entrée libre. Horaire et Lieu: 15h, salle Opéra, site Cluse-Roseraie, rue Gabrielle-Perret-Gentil 4, 1205 Genève.

www.arthug.ch

Pulsations TV

En mars, le magazine santé des HUG est consacré aux nouveaux traitements de l'épilepsie. Connue depuis la plus haute antiquité, cette maladie neurologique atteint le cerveau et se manifeste par des crises d'intensité variable, selon le degré de la maladie. L'émission aborde l'épilepsie chez l'enfant, l'adolescent et l'adulte. Si 80% des patients épileptiques sont stabilisés avec des médicaments, 20% ne répondent pas aux traitements. Parmi ces derniers, 5 à 10% pourront bénéficier d'une intervention chirurgicale. Cette émission traite également de



JULIEN GREGORIO / PHOTEA

l'unité d'évaluation pré-chirurgicale de l'épilepsie des HUG, un centre romand pour la pratique de cette technique de pointe. A découvrir dès le mardi 8 mars sur Léman Bleu et TV8 Mont-Blanc et en tout temps sur le site Internet des HUG ainsi que sur la chaîne des HUG de Dailymotion.

10

Laboratoire philosophique

Le prochain laboratoire philosophique, animé par Alexandre Jollien et organisé par le service d'enseignement thérapeutique pour maladies chroniques des HUG, se tient le jeudi 10 mars, de 8h à 9h, sur le thème *Etty Hillesum, un baume sur tant de plaies*.

Lieu: auditoire Marcel-Jenny, site Cluse-Roseraie, rue Gabrielle-Perret-Gentil 4, 1205 Genève.

<http://setmc.hug-ge.ch>

10 - 12

Semaine du glaucome

A l'occasion de la semaine mondiale du glaucome, les HUG offrent à la population un dépistage gratuit le jeudi 10 mars au service d'ophtalmologie. Lieu: rue Alcide-Jentzer 22, de 8h30 à 16h et dans le Bus Santé HUG, place de la Fusterie, de 9h à 16h. Egalement le samedi 12 mars, de 10h à 15h, dans la salle communale de Troinex. Le glaucome est la deuxième cause de cécité dans le monde et la principale cause de cécité irréversible.

14 - 18

Semaine du cerveau

Sur le thème du Cerveau social, la désormais traditionnelle Semaine du cerveau a lieu du 14 au 18 mars. Les conférences prévues sont, lundi: *Le cerveau asocial: autisme et phobie sociale*. Mardi: *Amour et fidélité: une mécanique neurobiologique?* Mercredi: *Reconnaître les autres*. Jeudi: *Comprendre les autres: de la perception des émotions à l'empathie*. Vendredi: *Le cerveau sous influence parentale*. Lieu et horaire: Auditoire Piaget, Uni Dufour, rue Général-Dufour 24, à 19h.

www.unige.ch

22 - 25

Congrès diabétologie

Le congrès annuel de la société francophone de diabétologie a lieu du 22 au 25 mars à Geneva Palexpo. Cet important rendez-vous scientifique, présidé par le Pr Jacques Philippe, médecin-chef du service d'endocrinologie, diabétologie et nutrition au département des spécialités de médecine, est l'occasion pour de

Publicité



SOS Pharmaciens et l'hospitalisation à domicile deviennent PROXIMOS.

Même adresse, même téléphone, mêmes partenaires... Et toujours le même service, 24h/24 et 7j/7!
4, rue des Cordiers - 1207 Genève - T 022 420 64 80 - contact@proximos.ch

Le livre du mois



«On ne naît pas femme, on le devient». Le XX^e siècle est porteur d'une évolution de l'éducation des filles, naviguant entre l'enseignement d'un éternel féminin et une émancipation durement conquise. *La fabrique des filles: L'éducation des filles de Jules Ferry à la pilule*, de Rebecca Rogers et Françoise Thébaud, Ed. Textuel, 2010, met en scène ce cheminement à travers 200 documents: journaux intimes, cahiers d'élèves, etc. Les lectures destinées à apprendre aux petites filles leur place en société au début du siècle sont aussi édifiantes que l'enseignement du dévouement familial dans les années 1960. L'engagement d'institutrices pionnières, les revendications de la jeunesse et la révolte de féministes enrayeront le dispositif éducatif conçu pour fabriquer des épouses et des mères modèles. Ce livre est conseillé par le centre de documentation de la santé, qui met en prêt des ouvrages.

nombreux spécialistes, chercheurs et paramédicaux d'échanger, de débattre et de s'informer sur les progrès dans le domaine de la diabétologie.

www.congres-sfd.com

- présente une conférence sur le thème de l'art et de la maladie psychique, par Teresa Maranzano, historienne de l'art. Lieu: Maison des associations, 15 rue des Savoises, à 19h. Infos: 022 781 65 20. Entrée libre.

Délai d'inscription: 12 mars, par téléphone au 022 752 35 07 ou 022 342 76 12.

24

Journée de la schizophrénie

Dans le cadre des Journées francophones de la schizophrénie, l'association Le Relais - destinée aux personnes ayant un proche souffrant de maladie psychique

24

Amicale des HUG

L'Assemblée générale de l'Amicale des HUG a lieu le 24 mars à l'Auberge communale de Thônex, av. Tronchet 14. Comme chaque année, elle sera suivie d'un repas.

25

Hommage à Willy Taillard

L'Association orthopédie enfants-bonheur organise, le 25 mars à 20h, un concert en hommage au Pr Willy Taillard, décédé en janvier de cette année. Lieu: Salle communale de Chêne-Bougeries, chemin du Vallon 1. Infos:

www.enfants-bonheur.ch

26 Première cérémonie du souvenir aux HUG

Perdre son enfant provoque un choc émotionnel et une douleur toujours difficiles à surmonter. Il faut continuer à vivre avec cet événement douloureux. «Il arrive que des parents contactent des médecins des HUG 10 ou 15 ans après le décès pour obtenir des renseignements et mieux comprendre les circonstances entourant la mort», indique Anne-Laure Rougemont-Pidoux, médecin-adjoint au service de pathologie clinique.

La première cérémonie du souvenir, le 26 mars à la salle Opéra, s'adresse aux familles, aux proches et aux soignants touchés à un moment de leur vie par le deuil d'un enfant. La cérémonie dure environ une heure. Elle est ouverte à toutes les religions, croyances et convictions et sera suivie d'une collation et de la présentation d'associations de soutien aux personnes concernées par le décès d'un enfant. Lieu: HUG, 4 rue Gabrielle-Perret-Gentil, salle Opéra, 17h.



DR

Publicité

MULTI PERSONNEL

**Notre motivation c'est votre satisfaction
Vous êtes au centre de notre attention**

Rapidité, efficacité, confidentialité sont nos compétences clés pour répondre à votre demande.

Conseils personnalisés et adaptés à vos exigences.

Médical - Para-médical - Administration

Laurent Pergher - 022 908 05 95 - lpergher@multi.ch

Vos partenaires

Nathalie Meystre - 022 908 05 93 - nmeystre@multi.ch

Technique

Miguel Zamora - 022 908 05 94 - mzamora@multi.ch

« Votre partenaire de qualité sur le long terme »

Rue du Cendrier 12-14 - 1211 Genève 1 - www.multi.ch

Abonnements-Mobile pour vous et votre famille

Groupe Medinex SA - Genève



www.medinex.ch

25.00 * par mois tout inclus et illimité!



Jusqu'à 5 abonnements par personne!

Vous y avez droit **!

** Si vous travaillez à l'Etat ou affilié (HUG-TPG-SIG-AIG-HG) Communes.

Medinex SA vous propose 3 types d'abonnement :

Abo #1

Carte Sim uniquement à **F25.00** par mois

Abo #2

Avec un Smartphone selon la liste publiée sur www.medinex.ch à **F49.00** par mois

Prix du Smartphone subventionné pour le client = F0.00

Abo #3

Avec un **iPhone 4G/16GB** noir à **F75.00** par mois

Prix de l'iPhone subventionné pour le client = F0.00



***Le prix mensuel des abonnements 1-2 et 3 s'entend tout inclus et illimité* pour une durée de 24 mois:**

- Consultations de la boîte vocale Sunrise.
 - Appels vers le réseaux fixe et mobile national (tous les opérateurs, sauf numéros à valeur ajoutée -084x,09x, numéros courts-).
 - Sunrise DATA (GPRS/EDGE/UMTS/HSDPA) SMS, MMS en Suisse.
- * Fair usage/utilisation normale selon les conditions générale de Sunrise.

Pas de frais d'activation, carte Sim F40.- F30.-

Pour commander aujourd'hui:



022 849 70 60

Prenez RDV par téléphone ou info@medinex.ch

Medinex SA-Distributeur officiel Sunrise Communication AG