

Des tutus roses ou des ouvriers décédés?

Il faut éviter les accidents chez tous les collaborateurs, fixes ou temporaires. Une communication efficace est un bon outil pour y arriver. Notre auteure a examiné ce sujet avec des bailleurs de services.

Texte: Julia Bryner

Selon l'article 82 de la LAA, les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger leur personnel. Pour les travailleurs temporaires, l'entreprise locataire et le bailleur de services se partagent ces obligations.

Les intérimaires ont plus d'accidents que les autres assurés. C'est ce que montrent les statistiques de la Suva¹. Beaucoup travaillent dans des branches à risques élevés, comme la construction. Un nouveau collaborateur a 50 % de risques supplémentaires d'avoir un accident². Les intérimaires requièrent donc une meilleure initiation aux mesures de protection. Même dans les situations stressantes, quand une personne doit être remplacée au pied levé, la sécurité ne doit pas être négligée. D'où l'importance pour le bailleur de services comme pour l'entreprise locataire d'avoir des directives claires et de ne jamais sacrifier la période d'initiation.

Ce n'est pas simple! Les bailleurs de services doivent surmonter divers obstacles (linguistiques, culturels, professionnels) pour soutenir leur personnel temporaire. Les principaux défis consistent à convaincre les intérimaires que la sécurité au travail est essentielle et à bien se faire comprendre.

Le maximum pour la sécurité

En principe, il suffirait que les bailleurs de services remettent des brochures et qu'ils fassent passer des tests de sécurité. Mais nombre d'entre eux vont beaucoup plus loin. Leur problème est qu'ils ne sont pas présents sur les lieux de travail. Leur engagement ne peut donc être que préventif. Malgré tout, ils sont les employeurs légaux et, à ce titre, responsables en cas d'accident. Susanne Kuntner est directrice de mein job zürich Sàrl. Elle place principalement des travailleurs dans la construction. Pour elle, la sécurité au



Une bonne communication améliore la sécurité et sensibilise les intérimaires à l'importance de respecter les règles

Le blog de Marcel Keller

Avantage n° 1: La flexibilité



Marcel Keller, CEO de Kelly Services (Suisse) SA

Pour de nombreux talents, la flexibilité au travail est l'un des plus grands atouts. Les employés veulent choisir librement où travailler et combien, et pour quel projet s'engager. Le travail temporaire n'est plus une tendance, mais un élément fixe de notre société et de notre économie nationale. Il est évident qu'un nombre croissant d'entreprises emploient entre 20 % et 40 % d'intérimaires, gérés par une entreprise de location de services externe. Le besoin d'une flexibilité authentique et durable s'est accru, aussi bien parmi les travailleurs que du côté des employeurs. Depuis l'an 2000, la proportion du travail temporaire dans la totalité de l'emploi a doublé, pour atteindre le taux actuel de 2,2 %.

Dans tous les secteurs économiques, les talents ont désormais l'embaras du choix et sont libres de travailler où et comment ils l'entendent. Par rapport au passé, cela représente un changement considérable. Selon l'étude de Kelly, «Work Life Design», un employé sur trois choisit un style de travail souple, par exemple avec un horaire flexible ou dans son bureau à domicile ou encore en adoptant un statut d'indépendant. Dans les secteurs les plus divers, des personnes hautement qualifiées optent pour un mode de travail flexible pendant de nombreuses années.

Lire la suite sur: www.blog.swissstaffing.ch

travail est essentielle: «Mes collaborateurs sont très précieux. Je tiens à ce qu'ils restent en bonne santé.» Quand ses clients lui racontent que ses collaborateurs sont bien équipés, prudents et fiables, elle est fière de son travail.

Soutenir la sécurité au travail est aussi un signe de professionnalisme pour le bailleur de services. Pour Matthias Deck, directeur de Excellent Personaldienstleistungen Baden SA: «Le bailleur de services est un prestataire de services qui doit assumer ses responsabilités. Il ne doit pas considérer les intérimaires comme une force de travail, mais comme des personnes qui ont besoin d'un suivi adéquat.» Les grandes entreprises ont plus d'exigences, par exemple la remise d'un équipement de sécurité. Pour les conseillers en personnel, cela peut représenter un réel défi. C'est ce que l'entreprise das team SA a constaté. Martin Kunz, conseiller en personnel chez das team à Bâle, vient de terminer une formation d'assistant en sécurité. Michael Niggli, responsable de la succursale à Bâle chez das team, confirme: «L'évolution a été impressionnante. Aujourd'hui, les directives sont centralisées et très strictes. Chez das team, nous avons toujours un coup d'avance. Avec Martin Kunz, nous pouvons clarifier les questions de manière professionnelle.»

Un choc ou une motivation?

Les responsables de la sécurité ainsi que les spécialistes RH, les conseillers en personnel et les organisations se posent les mêmes questions: «Comment faire passer mes messages de sécurité? Comment motiver le personnel?» C'est un fait: une histoire personnelle et émotionnelle est plus sympathique que des chiffres. On sait également qu'une visualisation est utile. Des consignes claires permettent de renforcer les idées. Il faut aussi connaître les groupes cibles. En Suisse romande, on apprécie un style émotionnel et négatif, tandis qu'en Suisse alémanique, on préfère une tonalité positive. Selon le groupe à qui l'on s'adresse, l'image des ouvriers en tutus roses sera aussi parlante que celle des ouvriers décédés. Avec une histoire logique, des visuels et une exhortation à agir, on obtient une bonne mesure de communication.

L'avenir de la sécurité au travail

Le monde du travail devient de plus en plus flexible. On parle aujourd'hui de gig-work, de crowdworkers et de freelancers. Autant de défis pour la sécurité des travailleurs! Tous ces changements requièrent des instructions claires et des ambassadeurs aussi bien dans les entreprises de location de services que chez leurs clients. Les associations professionnelles ont un rôle à jouer. Une bonne communication améliore la sécurité et sensibilise les intérimaires à l'importance de respecter les règles. Les nouvelles possibilités technologiques (vidéos de sensibilisation visibles sur smartphone, par exemple) devraient être utilisées pour améliorer la sécurité au travail. ■

1 Suva (2015). Statistique des accidents classe 70C.

2 Suva (2014). Statistique des accidents LAA 2008-2012.

Recrutement 3.0 & tendances et normes du recrutement international

Table ronde suivie d'un Meet & Greet avec des experts de la branche

Date: 4 octobre 2017

Heure: 10:00 - 10:30

Lieu: Salon RH - Halle 2 - Forum 3

Leif Agnéus, CEO, Manpower Suisse

Gérald Brandt, Director Human Resources, Kelly Services (Suisse) SA

Robin Gordon, CEO, Interiman Group Services SA

Serge Shine, Global Practice Leader, The Adecco Group

Modération:

Irène Righetti, Fondée de pouvoir, swissstaffing



 swissstaffing

Partenaire officiel du Salon RH Suisse 2017

La recherche

Dans le cadre de son MAS en Business Communications effectué à la Hochschule für Wirtschaft in Zürich (HWZ), Julia Bryner a rédigé une thèse consacrée à l'efficacité de la communication visant à prévenir les accidents. Elle a pris l'exemple de swissstaffing. Dans son travail, elle a testé trois newsletters (une neutre, une positive et une négative) et a regardé laquelle était la plus motivante. Elle a aussi mené des entretiens avec six bailleurs de services pour déterminer leurs difficultés dans ce domaine. Le présent article se fonde sur les résultats de sa thèse de master.