

LOCATION DE SERVICES: MOINS D'ACCIDENTS ET UNE MEILLEURE PROTECTION DE LA SANTÉ GRÂCE À LA SOLUTION DE BRANCHE QAS

IL REVIENT AUX EMPLOYEURS D'ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DE LEURS COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS AU TRAVAIL, QUE CES DERNIERS SOIENT FIXES OU TEMPORAIRES. LA SOLUTION DE BRANCHE QUALITY AND SAFETY (QAS) AIDE LES ENTREPRISES DE LOCATION DE SERVICES À ASSUMER CES RESPONSABILITÉS. IL EST PROUVÉ QU'ELLE CONTRIBUE À RÉDUIRE LES ACCIDENTS PROFESSIONNELS ET LES ABSENCES, ET DONC LES PRIMES D'ASSURANCE.

Texte: Maria Cantagallo

Les employeurs doivent respecter certains standards en matière de sécurité au travail et de protection de la santé des employés. Cette obligation est encadrée par la directive no 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST). Celle-ci est responsable de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, mais aussi du contrôle du respect des réglementations dans le domaine de la sécurité au travail. La directive contient également des informations sur la nature des entreprises qui doivent s'y conformer. Il convient d'accorder une attention particulière à l'utilisation des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST). Les entreprises concernées doivent mettre en œuvre un système MSST.

Les entreprises de location de services sont responsables des travailleurs temporaires

Même quand les travailleurs temporaires sont en mission dans une entreprise locataire, les entreprises de location de services sont responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé en leur qualité d'employeur. Même les entreprises qui louent les services d'une seule personne dans un secteur présentant des risques particuliers sont tenues de mettre en place et d'appliquer un système MSST. Parmi les secteurs présentant des risques particuliers figurent notamment la construction, la chimie, la pharmacie, la santé, l'industrie et le commerce, la logistique et le transport, la sylviculture et l'électricité.



Maria Cantagallo
Responsable de projets
des opérations & services aux membres

“
Il s'agit d'une «boîte à outils»
pragmatique et conforme
à la législation.

Mettre en place un système MSST suppose notamment de

- procéder à l'identification des dangers potentiels et d'en faire valider le résultat par des spécialistes pour les branches dans lesquelles les entreprises de location de services placent leurs travailleurs temporaires;
- dresser une liste de médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail et conclure avec eux des accords quant à leur participation;
- désigner une ou un responsable de la sécurité et lui faire suivre une formation appropriée;
- rédiger et utiliser un manuel de sécurité.

Tout cela coûte du temps et de l'argent, et la liste est loin d'être exhaustive.

La solution de branche assure le travail préparatoire

Afin d'aider les entreprises de location de services à faire face à leurs responsabilités, swissstaffing a introduit en 2022, en collaboration avec la SUVA et différents syndicats, la solution de branche Sécurité au travail et protection de la santé pour la location de services Quality and Safety (QAS). Cette offre, certifiée par la CFST, prend en charge le travail de préparation très contraignant et coûteux pour les prestataires de services de l'emploi. Il s'agit d'une «boîte à outils» pragmatique et conforme à la législation, fidèle au concept MSST et incluant le recours aux médecins du travail et aux spécialistes de la sécurité au travail. On y trouve notamment un manuel contenant des modèles pratiques, des check-lists et des outils

d'aide à la mise en œuvre, un système numérique d'utilisation, des conseils et un échange annuel d'expériences. QAS propose également des formations sur mesure afin d'ancrer la sécurité au travail et la protection de la santé dans la durée.

Moins d'accidents, des primes revues à la baisse

L'affiliation à la solution de branche et l'application d'un système de sécurité permettent aux entreprises de location de services d'améliorer la sécurité de tous leurs collaborateurs et collaboratrices – en emploi fixe ou temporaire. De plus, il est prouvé qu'une solution de branche réduit le nombre d'accidents et de jours d'absence. Elle a donc un impact positif à moyen terme sur les primes d'assurance.

Grâce à la solution de branche, les entreprises de location de services sont parfaitement préparées aux contrôles de la Suva. En ayant recours à QAS, elles respectent parfaitement les exigences de la directive CFST no 6508.

Une gestion efficace de la sécurité au travail

Atec Personal fait partie des entreprises qui utilisent la solution de branche QAS depuis son lancement en octobre 2022. Cette société place et fournit du personnel dans tous les secteurs d'activité. «La solution de branche QAS nous permet de gérer efficacement la sécurité au travail. Grâce aux procédures prédéfinies, nous sommes en mesure de respecter les directives légales avec une solution rapide à mettre en œuvre», explique la directrice Sarah Pfander.

Les seules contraintes à prendre en compte pour les entreprises tiennent au coût de la solution de branche et à la nécessité de personnaliser les modèles et de les déployer au sein de l'entreprise. Comparée à toutes les autres options, la solution de branche leur fait gagner du temps et de l'argent. À cela s'ajoute le fait que la plupart des entreprises d'un même secteur sont confrontées à des difficultés similaires, ce dont la solution sectorielle tient compte. Avec QAS, swissstaffing fait progresser la sécurité, la santé et la qualité dans l'ensemble du secteur des services de l'emploi. ●

“

**Comparée à toutes les autres options,
la solution de branche leur fait
gagner du temps et de l'argent.**



La sécurité? Bien sûr!

QAS, la solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans la location de services.

Participez dès maintenant



Notre comité blogue ...

La rétention des employés par temps de pénurie de personnel

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE S'EST TRANSFORMÉE EN UNE PÉNURIE DE PERSONNEL QUI TOUCHE TOUS LES MÉTIERS ET TOUS LES SECTEURS EN SUISSE. FIDÉLISER ET CONSERVER LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS EXISTANTS DEVIENT PLUS QUE JAMAIS UN ENJEU CRUCIAL POUR LES ENTREPRISES.



Balz M. Villiger

est Vice President & Country General Manager de Kelly Services

Malgré une croissance économique inférieure à la moyenne pronostiquée pour 2023, la Suisse manque aussi bien de spécialistes que de main-d'œuvre non qualifiée, et ce dans tous les métiers et tous les secteurs. Du fait de l'inflation, la situation économique reste compliquée. Ce qui n'a pas empêché la Suisse d'enregistrer en 2022 un taux de chômage de 2,2%, le plus bas depuis 20 ans.

Les origines de la pénurie de personnel sont multiples

À la situation économique tendue s'ajoute le départ à la retraite de nombreux baby-boomers. Les jeunes qui, à leur tour, entrent sur le marché du travail ainsi que la migration ne suffisent pas à compenser ces départs. Qui plus est, un nombre croissant de personnes actives – parmi lesquelles de nombreux hommes – travaillent à temps partiel ou prennent une retraite anticipée. Ces évolutions entraînent un changement de pouvoir sur le marché du travail, au profit des travailleuses et travailleurs. Aujourd'hui, ce sont les entreprises qui doivent postuler auprès d'eux, et non l'inverse.

Les attentes envers les employeurs

Pour se procurer les meilleurs employés et employées, spécialistes et talents, les employeurs doivent proposer plus qu'un bon salaire, des prestations sociales attractives et des conditions de travail flexibles. Dans le sondage «European Work Voices 2022/2023», nous avons analysé les attentes des employées et employés. Les 5600 travailleuses et travailleurs interrogés en Suisse, en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal ont déclaré accorder une importance particulière au sens de leur travail. Ils veulent être considérés en tant que personnes, avec toutes leurs spécificités, leurs capacités et leurs facettes individuelles. Ces besoins ne sont pas nouveaux et ne se limitent pas aux jeunes générations. Auparavant déjà, les employées et employés recherchaient du sens dans leur travail et voulaient être considérés en tant qu'individus. Avant, ils ne pouvaient cependant pas l'exiger des employeurs, car ceux-ci disposaient d'un très large choix de candidats.

Lisez l'intégralité de l'article sur blog.swissstaffing.ch