

# GARANTIR AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIRES D'AVANTAGE DE SÉCURITÉ: UN EFFORT COMMUN

**UNE COLLABORATION FLUIDE ENTRE LES ENTREPRISES DE LOCATION DE SERVICES ET LES ENTREPRISES LOCATAIRES EST INDISPENSABLE POUR OFFRIR AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIRES LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET LA PROTECTION DE LA SANTÉ DONT ILS ONT BESOIN. LA SOLUTION DE BRANCHE QAS DE SWISSSTAFFING MONTRE COMMENT CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÉCURISÉ POUR LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.**

Texte: Julia Bryner

Minimiser les accidents et les absences parmi les travailleurs temporaires nécessite autant les efforts des entreprises de location de services que ceux des entreprises locataires. Mais concrètement, que faut-il faire?

C'est la question à laquelle répond la solution de branche pour la sécurité au travail et la protection de la santé dans la location de services QAS. Conçu par l'association de branche swisstaffing, ce système de sécurité propose aux entreprises affiliées, entre autres, un manuel contenant des modèles pratiques, des check-lists et d'autres outils, un système numérique d'utilisation, des conseils et un échange annuel d'expériences. Plus de 100 entreprises de location de services ont adhéré à la solution de branche depuis son lancement en octobre 2022. La Suva a mis en place des contrôles renforcés et plus systématiques afin d'atteindre plus rapidement l'objectif de minimisation des accidents.

La responsabilité de la sécurité des travailleurs temporaires est l'affaire de plusieurs acteurs: avant la prise d'emploi, l'entreprise de location de services est en charge de dispenser une bonne formation de base aux règles de sécurité applicables dans le secteur. Dès que les travailleurs temporaires débutent leur mission, la responsabilité de la sécurité au travail revient à l'entreprise locataire. Aperçu des points essentiels pour une prévention efficace des accidents.

## 1. Le b.a.-ba: une bonne communication

Une communication ouverte et ininterrompue entre les agences de placement, les entreprises locataires et les travailleurs temporaires constitue



**Julia Bryner**  
 Responsable Opérations & services aux membres swisstaffing

la base d'une prévention efficace des accidents. Elle renforce par ailleurs la compréhension mutuelle des attentes, des responsabilités et des exigences en matière de sécurité. Sarah Pfander, directrice d'Atec Personal SA et membre de l'organe responsable de QAS, explique ce que cela signifie dans son entreprise: «Il est absolument indispensable de bien comprendre les activités de nos travailleurs temporaires dans les entreprises locataires. C'est pourquoi nous nous rendons régulièrement en personne dans nos plus grandes entreprises locataires. Sur place, nous pouvons

nous faire une idée précise du quotidien professionnel de nos travailleurs. Nos conseillers en personnel entretiennent par ailleurs des relations individuelles avec les interlocuteurs sur site. Cette communication directe simplifie et améliore considérablement la collaboration. Nous cherchons à tisser des liens étroits avec toutes nos entreprises locataires.»

## 2. La bonne personne au bon endroit

Veiller à ce que les qualifications des travailleurs temporaires correspondent parfaitement aux exigences spécifiques de leur mission est impératif pour minimiser les risques en matière de sécurité sur le lieu de travail.

Lorsque des travailleurs temporaires disposant de profils très demandés sont engagés en dernière minute, il peut arriver que les qualifications requises ne soient pas toutes remplies. Le cas échéant, les entreprises de location de services et les travailleurs temporaires doivent vérifier dans le cadre d'un échange personnel qu'il n'y a pas d'erreur de casting. Il est préférable de consigner par écrit le profil de qualification et d'exigences requis.

Il arrive également que les travailleurs temporaires soient amenés sur place à faire preuve de flexibilité – à savoir qu'ils aient à accomplir des tâches qui sortent du périmètre de celles définies avec l'entreprise de location de services. Si les qualifications requises pour mener à bien ces tâches supplémentaires n'ont pas été vérifiées et si les règles de sécurité correspondantes ne sont pas maîtrisées, le risque d'accident augmente sensiblement.



Pour faciliter le contrôle des qualifications, la Suva a mis en place un nouveau passeport de sécurité personnel numérique qui permet aux travailleurs temporaires de montrer rapidement et simplement leurs formations continues et leurs certificats aux entreprises de location de services et aux entreprises locataires.

### 3. Des formations continues ciblées pour favoriser la sécurité

Pour garantir que les qualifications coïncident avec les exigences requises, il est important que les entreprises locataires informent leurs entreprises de location de services des formations dont les travailleurs temporaires ont besoin pour leur mission. Au besoin, ces formations pourront être suivies avant la prise de poste.

temptraining, le fonds de formation continue du secteur temporaire, finance des formations continues pour les travailleurs temporaires et leur verse une indemnité pour perte de gain pendant la formation. Par le biais d'une procédure de demande simplifiée, temptraining soutient également des cours de sécurité au travail.

### 4. Initiation, organisation d'urgence et équipement

Une initiation minutieuse sur place par l'entreprise locataire est essentielle pour familiariser les travailleurs temporaires aux conditions de travail spécifiques de leur mission, aux procédures et à l'équipe.

Les entreprises locataires informent les travailleurs temporaires sur place de l'organisation d'urgence et de la personne à contacter dans

un tel cas de figure. Dans l'idéal, l'initiation personnelle est effectuée avec la personne responsable de la sécurité. Les entreprises locataires peuvent également affecter un «parrain» ou une «marraine» aux nouvelles recrues pour que celles-ci puissent poser des questions à tout moment et osent davantage dire «stop» en cas de danger.

Les entreprises locataires et les entreprises de location de services déterminent ensemble à qui il revient de mettre l'équipement de protection nécessaire à disposition des travailleurs temporaires. Selon la loi, c'est à l'entreprise locataire qu'incombe cette responsabilité, mais elle peut la déléguer.

### Des synergies au service de la sécurité

Avec la solution de branche QAS, le secteur temporaire s'engage en faveur d'une culture durable de la sécurité. «La santé et la sécurité doivent toujours avoir la priorité», affirme Maria Cantagallo, responsable de la solution de branche QAS chez swissstaffing. «Les travailleurs temporaires ont besoin de la même protection que les personnes en emploi fixe. Leur flexibilité enrichit l'entreprise et il est essentiel que nous prenions au sérieux leur sécurité.»

Avec pour objectif d'améliorer constamment et collectivement cette protection, swissstaffing échange également avec d'autres solutions de branche et groupes d'entreprises qui emploient beaucoup de travailleurs temporaires, à commencer par le secteur de la construction ainsi que celui de la logistique et des transports. L'association entend élargir encore ce réseau.

## Notre comité blogue ... Comprendre les générations, attirer les talents



**ADRIAN DIETHELM**

Directeur, EXPRESS PERSONAL SA

Le recrutement représente un enjeu qui va bien au-delà de la simple qualification. Les critères liés aux générations pèsent également dans la balance. En adaptant son recrutement aux habitudes de communication et aux besoins des différentes générations, on augmente ses chances d'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée et appropriée.

### Quels sont les critères à prendre en compte pour réussir son recrutement?

Lorsqu'ils recrutent, les employeurs concentrent souvent leurs efforts dans un premier temps sur les qualifications. Mais derrière chaque dossier se cache une personnalité, avec ses besoins, ses envies et ses objectifs. Comment cette personne veut-elle et peut-elle être encadrée? Quelles sont les valeurs qui comptent pour elle dans son environnement de travail? La configuration de l'équipe joue également un rôle, de même que la question de savoir quelles générations le recrutement doit cibler. Tous ces éléments sont intégrés à notre stratégie de recrutement et nous aident à trouver le meilleur accord possible pour les deux parties.

### Comment se présente le recrutement générationnel?

En tant que prestataire de services de l'emploi, nous connaissons le sens du devoir des baby-boomers, mais aussi le pragmatisme de la génération X, la confiance en soi de la génération Y et l'hyperconnectivité de la génération Z. Nous connaissons les spécificités de chaque génération et la façon de les aborder. La stratégie de recrutement que nous déployons, ce que nous appelons notre radar de recrutement, est adaptée aux différentes générations et s'étend au processus d'intégration.

### Comment parlez-vous aux différentes générations?

Nous utilisons une multitude de médias et canaux pour le recrutement – de LinkedIn aux plateformes d'emploi et au contact direct, en passant par YouTube, TikTok et WhatsApp. Contrairement aux entreprises, nous sommes moins liés à la nécessité de véhiculer une certaine image. Cela nous procure une plus grande flexibilité et nous permet, par exemple, d'attirer de jeunes talents via des plateformes que des entreprises plus conservatrices n'utiliseraient pas. Je suis convaincu qu'en nous adressant aux générations de manière spécifique, nous avons la possibilité d'engager le dialogue avec les demandeurs d'emploi et de les attirer vers les entreprises, et ce, malgré la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Lisez l'intégralité de l'article sur [blog.swissstaffing.ch](https://blog.swissstaffing.ch)