Datum: 21.06.2023

HR Today
Know-how for tomorrow

Beilage Special

HR Today
1004 Lausanne
021 623 91 16
https://www.hrtoday.ch/fr/home

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 1'405
Erscheinungsweise: unregelmässig

Seite: 12
Fläche: 115'576 mm²

Auftrag: 3001680
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 88520131
Ausschnitt Seite: 1/3

Gestion de la santé en entreprise « FRIENDLY WORK SPACE »

«FRIENDLY WORK SPACE»: UN LABEL POUR LUTTER CONTRE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Le manque de personnel qualifié représente un défi majeur pour les entreprises. Pour attirer les meilleurs talents, il faut avoir quelque chose à offrir – comme par exemple le label «Friendly Work Space». Les responsables de deux entreprises témoignent de leur rapport à la gestion de la santé en entreprise et à l'utilité de ce label.

Texte: Jelena Martinelli

En Suisse et au Lichtenstein, près de 97 entreprises sont aujourd'hui certifiées par le label «Friendly Work Space» (pour un total d'environ 225 000 collaboratrices et collaborateurs). Parmi elles, Bouygues E&S InTec Schweiz AG et SAK (St. Gallisch-Appenzellischen Kraftwerke AG).

«La pénurie de personnel est l'une des raisons pour lesquelles nous avons souhaité obtenir le label», souligne Michelle Berchtold, responsable GSE et cheffe de projet RH chez Bouygues. Comptant près de 5000 collaboratrices et collaborateurs, l'entreprise propose une large palette de prestations, telles que la technique du bâtiment et le Facility Management ou encore des services dans l'énergie, le transport et les télécommunications. Plus de trois quart du personnel travaille sur les chantiers.

Selon Michelle Berchtold, la pénurie de personnel se fait particulièrement sentir chez les responsables de projet – qui accomplissent des tâches tant au bureau que sur le terrain. «Ces spécialistes doivent notamment savoir faire le grand écart entre la réalité des chantiers, les exigences des clients et les processus administratifs.» Les apprenti-e-s aussi se font rares. «Il faut posséder une certaine passion pour le métier, car dans notre branche le travail s'effectue à l'extérieur toute l'année. En conséquence, il n'est pas toujours facile de trouver la relève.»

Un label utile au recrutement

La situation s'avère similaire chez SAK «Nous rencontrons également des difficultés liées à la pénurie de personnel», explique Sharon Bommeli, spécialiste RH et responsable GSE de SAK. Ici aussi, la majorité des 400 collaboratrices et collaborateurs travaillent dans la construction – l'entreprise est active dans les domaines de l'énergie, de la chaleur et des télécommunications. Le cœur de métier inclut la planification, la construction, la gestion et la maintenance de lignes électriques.

«Le label «Friendly Work Space» permet de nous rendre plus attractifs auprès des personnes ciblés», dit la spécialiste RH. Cela permet de montrer candidats que nous nous engageons pour la santé de notre personnel et comment nous le faisons.» Une approche efficace, puisque Sharon Bommeli reçoit des retours positifs de la part des candidates et des candidats: «le label est un sujet abordé lors des entretiens, et les personnes reçues apprécient que notre entreprise soit certifiée.»

Datum: 21.06.2023

HR Today
Know-how for tomorrow

Beilage Special

HR Today
1004 Lausanne
021 623 91 16
https://www.hrtoday.ch/fr/home

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 1'405
Erscheinungsweise: unregelmässig

Seite: 12
Fläche: 115'576 mm²

Auftrag: 3001680
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 88520131
Ausschnitt Seite: 2/3

Une vaste offre GSE

La SAK est certifiée «Friendly Work Space» depuis 2020, Bouygues depuis 2018. Au départ, Bouygues Energies & Services InTec AG a commencé par la gestion des absences, avant de mettre en œuvre une gestion de la santé en entreprise systématique. La SAK a également entamé des démarches de promotion de la santé au travail quelques années avant la certification, et a développé et étoffé les mesures et offres au fil du temps. «Nous avons réalisé que nous mettions déjà beaucoup en œuvre en termes de GSE, nous avons ainsi pu nous lancer dans l'obtention du label sans trop d'efforts supplémentaires», témoigne Sharon Bommeli. Le fournisseur d'énergie de Suisse orientale offre à son personnel un large éventail de mesures GSE, telles que le temps de travail flexible ou des encouragements à l'activité physique. «Nous couvrons une palette très variée, avec par exemple des places de travail ergonomiques ou diverses offres en matière de santé psychique, souligne la responsable RH. L'équilibre entre vie familiale et professionnelle compte également pour nous. C'est la raison pour laquelle nous offrons tant des possibilités de temps partiel que de télétravail.» La mise à disposition de vélos électriques gratuits encourage par ailleurs l'activité physique au quotidien. «Les mesures sont conçues de telle manière qu'elles bénéficient à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs.»

Répondre à tous les besoins

«Les offres doivent faire sens et être utiles à tous les groupes de métiers», remarque Michelle Berchtold, responsable GSE chez Bouygues. Mais la prise en compte des besoins de 5000 membres du personnel répartis sur 90 sites dans toute la Suisse représente un certain challenge. «Les mesures de prévention du stress et du burnout s'adressent en premier lieu au personnel de bureau, tandis que les cours de prévention des accidents sont particulièrement adaptés à celles et ceux qui travaillent sur les chantiers.»

Bouygues sonde les attentes concrètes en termes de GSE des collaboratrices et des collaborateurs au travers d'une enquête annuelle. L'offre est alors diversifiée en conséquence, explique Michelle Berchtold. Par exemple avec des petites attentions qui prennent la forme de bouteilles thermos, de coussins chauffants réutilisables, de balles anti-stress. S'y ajoutent l'organisation des massages sur le lieu de travail, de la vaccination contre la grippe ou des cours de fitness en ligne. «Nous offrons par ailleurs des solutions pour préserver la santé psychique et promouvoir la résilience, explique la spécialiste. Cela prend la forme d'ateliers, une analyse approfondie sur le thème du stress ou encore un accès gratuit à des conseils fournis par un prestataire externe en cas de difficultés financières, familiales ou professionnelles.»

Communication et engagement

Le label «Friendly Work Space» s'avère utile au-delà du recrutement de personnel, remarque la responsable GSE de Bouygues. «De plus en plus de clients veulent s'assurer que les collaboratrices et collaborateurs se portent bien chez nous.» Le label transmet un signal positif et s'affirme comme un argument de poids lors de la conclusion de nouveaux mandats. «Peu d'entreprises sont actuellement certifiés dans notre branche», dit Michelle Berchtold. Il s'agit donc d'un vrai avantage concurrentiel. Le label «Friendly Work Space» fait ainsi partie des présentations à la clientèle et est décrit sur le site web de l'entreprise. Il est par ailleurs systématiquement intégré aux offres d'emploi.

«La GSE et le label sont aussi présentés sur intranet et nous disposons d'un canal propre sur Yammer, notre réseau social interne, détaille Michelle Berchtold. La GSE est ainsi visible pour les collaboratrices et les collaborateurs dès le premier jour de travail et est présentée lors de la journée d'accueil. Les mises à jour et nouveautés sont par ailleurs communiquées par une adresse e-mail GSE spécifique.» Des flyers et des posters viennent compléter ces canaux, afin d'atteindre également les collaboratrices et les collaborateurs qui se trouvent sur les chantiers et disposant d'un accès réduit aux canaux électroniques. «Nous avons aussi déjà envoyé des cartes postales et pouvons mentionner les dernières nouveautés GSE sur la fiche de salaire mensuelle.»

ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG
ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, Postfach, 8027 Zürich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch

Datum: 21.06.2023

HR Today
Know-how for tomorrow

Beilage Special

HR Today
1004 Lausanne
021 623 91 16
https://www.hrtoday.ch/fr/home

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 1'405
Erscheinungsweise: unregelmässig

Seite: 12
Fläche: 115'576 mm²

Auftrag: 3001680
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 88520131
Ausschnitt Seite: 3/3

Label visible dès le hall d'entrée
La SAK a pour sa part placé sa certification «Friendly Work Space» bien en vue dans le hall d'entrée du siège de l'entreprise. «Nous avons également communiqué sur l'obtention du label sur intranet, précise Sharon Bommeli. Il est par ailleurs mentionné sur notre page emploi et intégré à nos signatures d'e-mail.» Outre la communication externe, il s'agit aussi d'expliquer l'importance de la gestion de la santé en entreprise aux collaboratrices et des collaborateurs de la SAK, car ce n'est pas encore un concept connu de toutes et tous. La spécialiste RH prévoit ainsi d'inclure une introduction à la GSE lors des journées d'accueil. «Nous comptons aussi sur nos cadre pour qu'elles et ils transmettent les offres»

La communication s'avère importante, mais le point central reste la mise en œuvre systématique et structurée des critères GSE, conclut Michelle Berchtold, de Bouygues. «Le label «Friendly Work Space» signale notre intention d'évoluer et de nous améliorer constamment en tant qu'entreprise. Il s'agit d'un élément essentiel pour montrer notre engagement en faveur de nos collaboratrices et collaborateurs.»

Les critères «Friendly Work Space» servent de guide

Le groupe BKW est un fournisseur d›énergie et d›infrastructures actif à l›international, avec près de 11 500 collaboratrices et collaborateurs dans 9 pays. À l'inverse de Bouygues et de SAK, la BKW n'a, à ce jour, pas (encore) obtenu le label «Friendly Work Space». Cela fait cependant longtemps que l'entreprise oriente sa GSE aux critères du label – il était important pour BKW de commencer par développer une GSE et de la faire connaître à l'interne. Barbara Siegenthaler, responsable gestion de la santé en entreprise chez BKW témoigne de son expérience.

Vous avez réalisé le check FWS de Promotion Santé Suisse. Quels enseignements en avez-vous tiré?
Le check FWS renseigne sur le niveau de maturité, c'est-à-dire l'état actuel d'une GSE. Nous avons ainsi obtenu une vue d'ensemble des domaines dans lesquels nous sommes déjà sur la bonne voie et de ceux qui présentent encore un potentiel d'amélioration. Le check a également confirmé l'importance d'une bonne base de données pour une GSE efficace. En plus des données quantitatives, telles que les absences, il faut également des données qualitatives, concernant par exemple la sécurité psychologique ou le présentéisme.

Vous travaillez actuellement sur les six critères GSE qui doivent être satisfaits pour devenir une entreprise «Friendly Work Space». Quelle utilité ont-ils pour vous?
Les critères GSE servent de guide au niveau tant stratégique qu'opérationnel. Ils indiquent ce qu'une GSE systématique et intégrée doit contenir. De plus, ils nous aident à affiner notre compréhension collective de la GSE et à définir des standards, puisque nous sommes une grande entreprise avec de multiples domaines de compétences.

Quels sont, selon vous, les défis principaux pour satisfaire aux six critères et devenir une entreprise certifiée?
L'analyse approfondie et régulière de l'existant, l'identification des domaines d'action pertinents et le développement de mesures efficaces pour les publics cibles parfois très disparates font partie des défis les plus exigeants. Les évaluations peuvent également être chronophages. Les changements de comportement sont généralement plus rapides et faciles à initier, alors que les changements structurels sont plus coûteux en temps et en ressources, car ils impliquent une évolution au niveau culturel, organisationnel et managérial.