NEWS
jan. 2021

Prévention et Intérim
Lettre d'information quadrimestrielle

1 Vœux pour le Nouvel An
Éditorial
2 Interview
La prévention en temps de pandémie
Formations
Prévention et protection au travail
3 Journée d'étude
Focus sur les accidents du travail
4 Télétravail
Réussir sa réunion en ligne
Janvier - un mois difficile pour la santé mentale

ÉDITORIAL

2020 a été une année difficile. La pandémie au coronavirus a profondément chamboulé notre quotidien. Les conséquences profondes de cette année charnière ne seront pas connues avant longtemps. Néanmoins, dans ce court édito, nous pouvons déjà tenter d'en tirer un premier bilan pour le secteur de l'intérim. Un bilan positif.

Nombreux, en effet, sont les travailleurs intérimaires qui ont permis de faire « tourner la machine » pendant le confinement. Nombreux aussi sont ces rouages du secteur de l'intérim – consultants, conseillers en prévention, personnes de liaison, utilisateurs, etc. – qui ont bravé les difficultés et les défis de cette pandémie. Chez Prévention et Intérim, nous avons nous aussi participé à l'effort collectif en poursuivant nos efforts de prévention et de sensibilisation à destination du secteur.

PI a ainsi développé un grand outil pratique de prévention contre le Covid-19 – la « Toolbox Covid-19 » – qui a rassemblé des check-lists et des questionnaires afin d'aider nos partenaires du triangle « agence d'intérim – utilisateur – travailleur intérimaire » dans leur lutte contre la propagation du virus. Cette Toolbox est accessible sous la bannière « L'intérim face au Covid-19 ». Référence est également faite à cet outil dans le guide sectoriel pour le travail intérimaire (PC 322) publié sur le site du SPF ETCS.

Comme tout un chaque, nous aspirons nous aussi à franchir 2021 avec l'espoir à reprendre un quotidien plus apaisé. Nous vous souhaitons dès lors, une magnifique année, pleine de bonheur et de santé, à la maison, comme au travail.

Marijke Bruyninckx
Directeur de Prévention et Intérim

FR_P&I Nieuwsbrief_jan_2021.indd 1 5/01/2021 16:16

INTERVIEW
La prévention en temps de pandémie

M. Pascal Gybels travaille depuis dix ans pour l'entreprise « Luik Natie », une organisation active dans le domaine du transport, du transit douanier et de l'entreposage (frigorifique), basée au port d'Anvers, pour laquelle il est conseiller en prévention interne et responsable du back office. Luik Natie – qui emploie 120 travailleurs (employés, dockers, chauffeurs de camion) – est soumise à la législation Seveso et travaille en étroite collaboration avec le service interne de prévention pour la protection au travail du port.

Quel a été l'effet du Covid-19 sur le recrutement de travailleurs intérimaires chez Luik Natie ?

En raison de la pandémie de Covid-19, la procédure de recrutement a été complètement réorganisée et digitalisée. Les premières étapes du processus de sélection sont, de ce fait, désormais purement numériques (online). Par conséquent, le travailleur intérimaire doit non seulement avoir le bon profil, mais aussi une certaine « culture digitale ». Les attentes requises pour l'engager sont donc plus élevées.

Comment l'accueil des travailleurs intérimaires est-il organisé avec le Covid-19 ?

Le caractère familial de Luik Natie est au cœur de notre culture d'entreprise et c'est pourquoi nous considérons que l'intégration des nouveaux travailleurs et des travailleurs intérimaires est particulièrement importante. Un de nos responsables organise l'accueil tandis que nous laissons la responsabilité de la formation en tant que telle à Ocha, le centre de formation du port d'Anvers. En raison du Covid-19, seul un nombre limité de participants peut être admis à ces formations, ce qui entraîne toute une série de décalages dans les délais. De plus, la période de « rodage » des chauffeurs de camion a un impact majeur sur les équipements de travail nécessaires. En effet, Luik Natie dispose d'un système de compagnonnage dans lequel chaque nouveau chauffeur de camion est accompagné en cabine par un chauffeur expérimenté, mais puisqu'il n'y a qu'un seul chauffeur autorisé par camion du fait des mesures sanitaires, il faut à chaque fois trouver un deuxième camion pour le nouveau travailleur.

Comment avez-vous géré la communication autour des mesures anti Covid-19 ?

Lors de l'élaboration de la stratégie de communication, nous sommes partis de notre valeur fondamentale, de notre « culture familiale ». En cette période d'incertitude, nous souhaitons créer un sentiment d'unité entre les travailleurs, la ligne hiérarchique et la direction. Nous nous sentons étroitement impliqués dans le bien-être de nos travailleurs et nous veillons à leur santé. C'est pourquoi nous les informons des principales mesures, internes comme externes, liées au Covid. Toutes les coordonnées des acteurs référents (internes) en lien avec nos dispositions de lutte contre le coronavirus leur ont été transmises et nous les avons encouragés à prendre les précautions qui s'imposent et à ne pas hésiter à poser leurs questions.

Des mesures supplémentaires ont-elles été prises pour promouvoir le bien-être psychosocial des travailleurs ?

Afin de limiter l'impact de la crise sur le bien-être psychologique, nous essayons d'envoyer régulièrement des messages « positifs ». En effet, malgré la période difficile, notre organisation continue de fonctionner, et cela, grâce à l'implication de nos travailleurs et de nos travailleurs intérimaires. Alors, afin de les remercier, nous envoyons régulièrement des messages positifs de la part de l'équipe de direction.

À quoi vous attendez-vous pour l'avenir ?

Nous sommes en train de terminer notre nouvel entrepôt qui triplera notre capacité d'entreposage frigorifique. Afin d'y garantir une sécurité au travail optimale, certains de nos travailleurs suivront des formations supplémentaires. En outre, une toute nouvelle infrastructure informatique sera mise en place l'année prochaine. Grâce à ces innovations, nous pensons être prêts pour l'ère post-Covid.

FORMATIONS Prévention et protection au travail

La formation de base « Prévention et protection au travail » demeure assurée pour 2021. L'édition en langue française, d'une durée de 6 semaines (1j/s), aura lieu au printemps 2021 et débutera, plus précisément, dans le courant du mois de février. L'édition en néerlandais de cette même formation est quant à elle prévue à l'automne 2021, au cours du mois d'octobre. Tous les participants qui auront suivi la formation et passé l'examen avec succès recevront un certificat de « Conseiller en prévention de niveau III ».

Plus d'informations sur **www.p-i.be/fr/formations**. Vous désirez assister à cette formation en 2021 ? Envoyez-nous dès maintenant vos coordonnées complètes (ainsi que la langue de formation de votre choix) par courriel à **kdp@p-i.be**. Nous vous tiendrons ensuite informés de ces journées de formation en 2021 !

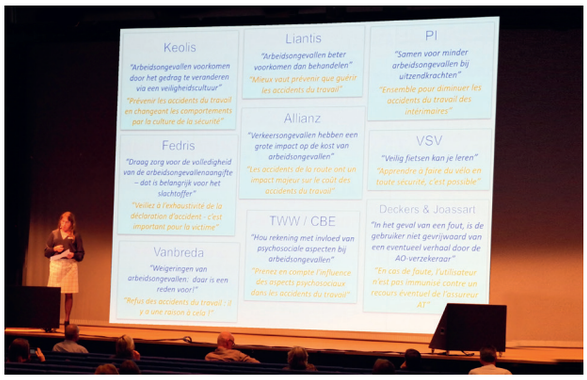
La formation « Politique de Prévention dans le secteur intérimaire », complémentaire à la formation de base « Législation sociale et bien-être au travail - travail intérimaire » organisée par Federgon sera également maintenue dans les deux langues nationales en 2021, que ce soit physiquement ou « en ligne ». Cette formation, d'une durée plus courte (2 heures à 2 heures 30) est entièrement gratuite.

Les diverses dates où elle se tiendra peuvent être consultées sur notre site web : **www.p-i.be/fr/formations/politique-de-prevention-et-travail-interimaire**.

FR_P&I Nieuwsbrief_jan_2021.indd 2 5/01/2021 16:16

JOURNÉE D'ÉTUDE
Focus sur les accidents du travail

Ce 1er octobre 2020, PI a organisé avec succès à Bruxelles – et dans le respect des mesures sanitaires anti Covid pour la centaine de participants – une grande journée d'étude ayant pour thème les « Accidents du travail des travailleurs intérimaires ». Revenons sur certaines des conclusions les plus marquantes de cette journée.



La voie vers moins de refus d'accidents du travail

Fedris a présenté des chiffres démontrant qu'il y avait davantage de refus d'accidents du travail dans le secteur du travail intérimaire par rapport à la moyenne nationale des autres secteurs. En effet, en 2019, 20,8 % des accidents déclarés dans le secteur intérimaire ont été refusés par les assureurs (alors que la moyenne nationale se situe à 13,2 %). Dans le cas des accidents sur le chemin du travail, ce chiffre est même passé à plus de 30 %.

Il est dès lors essentiel que le travailleur intérimaire **signale immédiatement** son accident auprès de son employeur (utilisateur) et auprès de son agence d'intérim. S'il attend le lendemain, il réduit ses chances de pouvoir prouver que ses lésions résultent effectivement, par exemple, d'une chute à vélo sur le chemin de son travail. Le fait d'avoir des témoins de l'accident peut certainement aider.

Les agences d'intérim sont chargées de déclarer les accidents impliquant leurs travailleurs intérimaires. Mais il appartient aux assureurs d'apprécier si ces accidents du travail sont reconnus ou non. Toutefois, une **déclaration d'accident correctement complétée** (description de l'accident, mention des témoins, nom de la personne de contact chez l'utilisateur, détails complets sur la rémunération, etc.) peut faciliter l'appréciation de la déclaration.

Les assureurs posent fréquemment des **questions complémentaires** au travailleur intérimaire pour clarifier certains points. Dans bien des cas, le travailleur victime n'y donne pas suite. Les agences d'intérim pourraient, dans ces circonstances, jouer un rôle de soutien. Surtout lorsque les travailleurs intérimaires ne maîtrisent pas la langue utilisée dans les échanges.

L'absence de preuves d'une lésion est une autre source d'entrave à la reconnaissance des accidents du travail par les assureurs. Le fait de pouvoir présenter un **certificat médical** dûment rempli par le médecin traitant (en première instance) peut faire la différence dans la reconnaissance ou non de l'accident.

Tous ensemble à vélo en toute sécurité

La proportion d'accidents sur le chemin du travail dans les statistiques d'accidents est en augmentation depuis plusieurs années. Et les conséquences sont souvent graves. Dès lors, ces accidents de la circulation méritent une attention toute particulière. Lors de notre journée d'étude, nous nous sommes principalement concentrés sur les accidents de la route des cyclistes.

En Flandre, un travailleur sur six se rend en effet au travail à vélo. C'est une démarche sportive, écologique et saine. Le revers de la médaille est, qu'au cours de ces cinq dernières années, le nombre d'accidents impliquant des cyclistes sur le chemin du travail a augmenté de plus de 30 % (chiffres d'Allianz). La popularité croissante des vélos à assistance électrique n'est pas étrangère à ce fait.

Le risque d'accident augmente lorsque vous entreprenez de conduire un nouveau moyen de transport. Le VSV (Vlaamse Stichting Verkeerskunde) promeut des actions pour rouler en toute sécurité. Tout commence par la maîtrise de son vélo (pédalage, freinage, équilibre, etc.). En outre, il est essentiel de connaître les règles de base de la circulation, de pouvoir reconnaître les risques et de les anticiper. La « stratégie » de déplacement joue également un rôle dans la sécurité : est-ce pertinent de prendre mon vélo aujourd'hui ? Dois-je choisir le trajet le plus rapide ou bien le plus sûr ? Est-ce que je connais bien la route, moi qui suis travailleur intérimaire et qui doit régulièrement changer de lieux de travail ?

PI met la sécurité routière à l'agenda de ses principales attentions en 2021. Sera-ce le cas pour vous aussi ?

L'importance des aspects psychosociaux

Lors des enquêtes sur les accidents du travail, les éventuels aspects psychosociaux qui peuvent jouer un rôle ne sont pas souvent pris en compte. Le Contrôle du bien-être (l'Inspection du travail) a par conséquent proposé un outil sous la forme d'une check-list pour remédier à ce constat. Cette liste de contrôle contient sept rubriques avec, par exemple, des questions à propos de la compétence du travailleur à effectuer telle ou telle tâche (La formation est-elle suffisante ? Y a-t-il une description claire de la tâche ? Quelles sont les instructions qui ont été reçues ? etc.). Cet outil explore aussi des sujets qui peuvent être pertinents pour les travailleurs intérimaires tels que l'insécurité de l'emploi, les changements dans l'organisation du travail, la charge de travail, les relations de travail et le climat de sécurité chez l'utilisateur.

Cette check-list n'est pas seulement utile lors des enquêtes après les accidents du travail, mais elle constitue aussi un véritable outil de prévention pratique et facilement accessible.

Retrouvez-la sur
www.p-i.be/fr/themes/accidentsdutravail

Téléchargez les présentations ici :
www.p-i.be/fr/Une-journée-d'étude-réussie-malgré-le-Covid-19

FR_P&I Nieuwsbrief_jan_2021.indd 3 5/01/2021 16:16

TÉLÉTRAVAIL Réussir sa réunion en ligne

S'il y a bien une chose positive que le Covid-19 aura amenée à cette maussade année 2020, c'est de prouver qu'il était parfaitement possible de télétravailler correctement, au moins quelques jours par semaine. Cependant, si le télétravail est une (agréable) nouveauté pour beaucoup, il a aussi introduit un certain nombre de petits désagréments inattendus, notamment lors des fameuses « réunions en ligne ». Dès lors, dans ce PI News, nous avons décidé de vous donner trois petits conseils sur un ton plus léger que d'habitude pour être un pro des « online meetings ».

Premièrement, maintenant que cela fait des mois qu'on a pu tous s'habituer à bosser depuis chez nous (le pied total !), il n'y a plus aucune excuse pour ne pas savoir comment fonctionne un micro et une webcam. Il n'y a pas non plus d'excuses pour ne pas maîtriser (au moins un petit peu) les différents programmes de visio-réunion.

Certes, il n'est pas nécessaire de s'équiper d'une webcam 4k et d'un micro à 200 euros pour tenir la route, et il n'est pas obligatoire d'être champion de Zoom / Google Meet / Teams / WebEx / etc., mais il n'est plus possible de se cacher derrière son écran et de dire qu'on ne sait pas comment tout ceci fonctionne.

CONSEIL 1 Le premier des conseils de PI est donc celui-ci : si vous ne savez pas comment lancer votre caméra et vous connecter à des réunions, n'attendez pas le début de ces dernières pour découvrir les outils qui les rendent possibles.

CONSEIL 2 Deuxièmement, il ne faut jamais oublier que même si les réunions en ligne vous permettent d'éviter d'être en présentiel sur les lieux de votre travail (et que c'est super cool), il faut tout de même les préparer comme si vous étiez censé l'être. En effet, si elles parviennent à recréer un peu l'ambiance du boulot et qu'elles permettent de revoir avec une affection toute particulière la chère frimousse de vos collègues (Nathalie de la compta et Bertrand du service IT, par exemple), il ne faut jamais oublier qu'elles se tiennent, en réalité, dans votre propre bureau à la maison, dans votre chambre à coucher ou bien dans le fameux salon dont vous parlez tant à la cafétéria. N'oubliez donc pas de flouter votre arrière-plan afin d'éviter que vos collègues ne découvrent des choses privées qui auraient peut-être dû le rester à jamais. Afin d'éviter qu'ils n'aperçoivent par mégarde votre conjoint(e) venu(e) vous apporter un café en petite tenue, inconscient(e) du fait que vous étiez en ligne. N'oubliez pas non plus de vous apprêter comme si vous alliez vraiment travailler. Surtout si vous êtes du type de personne qui aime bosser dès le saut du lit, en pyjama, et qui n'enfile une tenue qu'à l'instant où le boss appelle. Il n'y a effectivement rien de plus embarrassant de se rendre compte que vous ne portiez en réalité qu'un caleçon sous votre chemise à l'instant où, pour une quelconque raison fortuite, rapidement regrettable, vous vous êtes levé nonchalamment devant la caméra en oubliant que vous étiez filmé. Voilà donc le deuxième conseil de PI : habillez-vous pour télétravailler comme si vous étiez au travail.

CONSEIL 3 Enfin, voici un dernier conseil rapide, peut-être le plus important de tous, qui découle directement des deux premiers : le télétravail, c'est exactement comme le travail. Cela peut paraître simpliste dit comme cela, mais les règles qui régissent l'un doivent régir l'autre. Notamment lors de l'organisation des réunions. Ce n'est pas parce que vos collègues sont « loin » qu'ils ne travaillent pas et qu'il faut organiser des meetings à tour de bras pour s'assurer que tout le monde bosse bien. N'oubliez jamais que le recours à des réunions incessantes qui auraient pu être de simples courriels peuvent très vite gripper la mécanique de travail de tous les collaborateurs et gâcher le plaisir des retrouvailles en ligne.

Bref, pour que le travail à distance soit agréable, la seule vraie recette, en réalité, c'est de le préparer avec le même respect et la même attention de soi et des autres que l'on octroierait à son travail en présentiel.

Que la connexion internet soit avec vous....

JANVIER Un mois difficile pour la santé mentale

Au cours du mois de janvier, nombreuses sont les personnes qui se sentent déprimées. Nous sommes dans « l'après » des vacances de fin d'année, une période où les jours sont plus sombres et l'ensoleillement plus chiche. Dès la deuxième quinzaine du mois, beaucoup d'entre elles voient leur moral retomber. Selon le psychologue britannique Cliff Arnall, le troisième lundi de janvier serait d'ailleurs le « jour le plus déprimant de l'année », le fameux « **Blue Monday** ». Arnall aurait découvert ce phénomène en 2005 à la suite d'une enquête sur les signalements de maladies et de suicides chez les travailleurs. Outre les actions de sensibilisation à propos de la sécurité et de la santé au travail, Prévention et Intérim veille au bien-être psychologique des travailleurs intérimaires. C'est pourquoi nous allons nous pencher quelque peu, dans cet article, sur cette diminution du bien-être psychologique des travailleurs.

En 2007, le « modèle des vitamines » (Warr) a été développé pour mieux comprendre le bien-être mental au travail. Ce modèle se fonde sur une métaphore inspirée des vitamines alimentaires dont l'idée est qu'il faut, comme pour les vitamines pour le corps, que les travailleurs disposent d'une dose quotidienne équilibrée de « vitamines du travail » (listées ci-contre). Un taux trop faible d'une ou de plusieurs de ces « vitamines » entraînant, d'après cette théorie, une diminution du bien-être psychologique du travailleur sur son lieu de travail.

Nous pourrions ainsi réfléchir à de futures campagnes de prévention ayant pour objet le bien-être psychologique en nous inspirant de ce « modèle des vitamines ». Nous le faisons déjà en partie, par exemple avec notre campagne « Accueil » qui cible notamment les vitamines « autonomie », « supervision » et « clarté ». Une bonne adéquation entre le travailleur intérimaire et son travail signifie que les travailleurs intérimaires peuvent utiliser leurs « compétences requises » dans des tâches qui auraient plus de « sens ». En outre, les utilisateurs sont souvent plus réticents à l'idée d'améliorer les conditions de travail de leurs travailleurs intérimaires ce qui a pour conséquence que les travailleurs intérimaires bénéficient fréquemment de moins de "supervision " et d'un moindre "sens du travail".

VITAMINES DU TRAVAIL (WARR)

1	Récompense
2	Sens
3	Équité
4	Évolution de carrière
5	Surveillance de la santé
6	Supervision
7	Autonomie
8	Clarté
9	Exigences professionnelles
10	Contact social
11	Diversité de la fonction
12	Compétences requises

Les consultants en agence pourraient compenser cela en offrant une oreille attentive et en interrogeant de manière proactive les travailleurs intérimaires au sujet de leurs conditions de travail.

Source : Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

E.R. : M. Bruyninckx | Av. du Port 86C, bte 302 | 1000 Bruxelles

FR_P&I Nieuwsbrief_jan_2021.indd 4 5/01/2021 16:16