

Ce que nous avons réalisé en 2014/2015

-36

Réduction des accidents pour 1000 postes à plein temps de 143 à 107 (hors ancienne Bilfinger), l'objectif de 100 ayant donc été manqué de peu. Au niveau du Groupe, le taux d'accidents s'est établi en 2015 à 86.



Intensification de l'engagement universitaire et renforcement de la collaboration internationale, p. ex.:

- Excellence Scholarships à l'EPF de Zurich
- Coopération en matière de programmes de formation en management avec l'Université de St-Gall (HSG)
- Formation qualifiante en Building Information Model à Stanford University

400

Carrière spécialisée «Icademy»: plus de 400 collaborateurs ont participé à 27 événements de formation.



Initiative Young Generation lancée pour intégrer les jeunes collaborateurs.

+40%

Augmentation du nombre d'apprentis de 200 à 280 et lancement réussi d'un programme de stagiaires.

Nos objectifs d'ici à 2017

- Nous réduisons le nombre d'accidents professionnels au niveau du Groupe à moins de 75 pour 1000 postes à plein temps.
- Nous sensibilisons nos apprentis aux thèmes liés au développement durable.
- Nous développons considérablement l'apprentissage, l'offre de carrières de spécialistes et les formations pour cadres.
- Nous poursuivons activement les échanges avec la «Young Generation».

3	Environnement de travail attractif	
3.1	Collaborateurs de plus de 70 pays	42
3.2	Rémunération conforme au marché	45
3.3	Intégration des collaborateurs	46
	Formation professionnelle et continue orientée sur la carrière	
3.4		48
3.5	Recruter la relève au sein de l'entreprise	51
3.6	Health & Safety first	54
	Sécurité au travail et protection de l'environnement en Norvège (Norvège et Suède)	
3.7		58



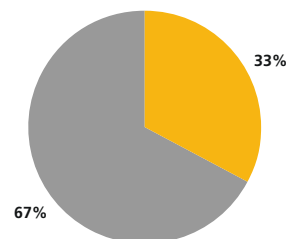
Environnement de travail attractif

Implenia emploie plus de 8000 collaborateurs de quelque 70 nationalités. Au cours des dernières années, le Groupe a pris de nombreuses mesures en vue de promouvoir la sécurité et la santé de ses collaborateurs. Grâce à des projets passionnants et des possibilités d'évolution nombreuses, Implenia se classe en haut de la liste des employeurs les plus appréciés auprès de beaucoup de professionnels.



Postes à plein temps par type d'emploi

(en % chez Implenia Suisse 2015)



■ Personnel technico-administratif (1593 postes à plein temps)
■ Personnel technique (3204 postes à plein temps)

3.1

Collaborateurs de plus de 70 pays

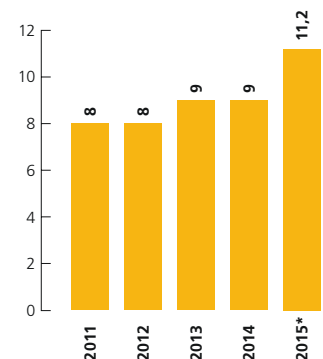
Implenia a cru au cours de la période sous revue, notamment durant l'exercice 2014, à la suite de l'acquisition de Bilfinger Construction en Allemagne. Fin 2015, Implenia employait 7960 collaborateurs (en équivalents plein temps, intérimaires compris). En 2015, le taux de fluctuation au niveau de l'entreprise s'est élevé à 10,9% (hors variations saisonnières), soit une légère diminution de 0,7% par rapport à l'année précédente.

Les personnes travaillant pour Implenia sont originaires de plus de 70 pays. Comme c'est généralement le cas dans le secteur, il s'agit essentiellement d'hommes. Néanmoins, la part des femmes a progressé en Suisse ainsi qu'à l'échelle du Groupe, passant de 9% à 11,2% entre 2014 et 2015. Implenia traite tous ses collaborateurs sur un pied d'égalité – quels que soient leur origine, la couleur de leur peau, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur religion ou leurs convictions politiques.

À cet égard, l'entreprise suit les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT). Celles-ci concernent notamment les normes sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ainsi que sur la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Évolution du quota féminin

(en %)



La part des femmes a progressé, passant de 9% à 11,2%.

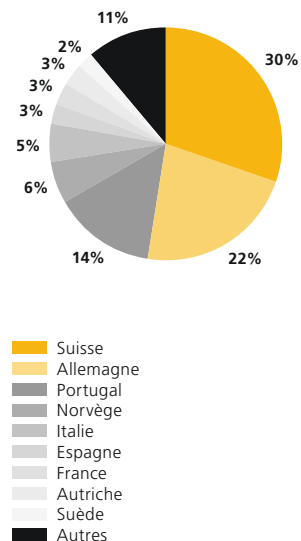
* À partir de 2015, les anciennes unités Bilfinger sont incluses dans le quota féminin

Évolution de l'effectif (postes à plein temps) au sein du Groupe Implenia

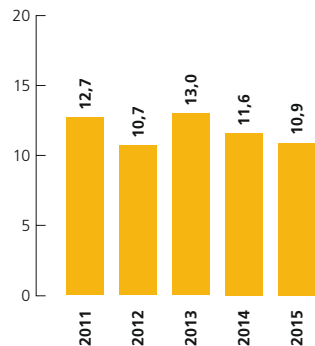
	2014	2015
Personnel technico-commercial et technique	Nombre	Nombre
Development	54	49
Suisse	4023	3855
Infrastructure	517	931
International	901	2096
Divers/Holding	282	514
Total postes à plein temps (sans les collaborateurs intérimaires)	5777	7445
Collaborateurs intérimaires	601	515
Total postes à plein temps	6378	7960



Postes à plein temps par pays d'origine
(2015)



Évolution du taux de fluctuation
(en %)



Afin de garantir à long terme l'égalité des chances dans la vie professionnelle, Implenia a créé en 2015 un service d'accueil pour les femmes qui se consacre à des thèmes comme l'égalité salariale et la protection contre le harcèlement sexuel. Les personnes concernées peuvent obtenir des conseils, de l'aide et du soutien auprès de ce service pour toutes les questions liées à la discrimination dans la vie professionnelle et signaler d'éventuels incidents de manière confidentielle.

3.2

Rémunération conforme au marché

Implenia mise sur une rémunération transparente, équitable et conforme au marché. Dans le cas du personnel technico-administratif en Suisse, chaque fonction est évaluée en fonction des exigences posées ainsi que des responsabilités à assumer. Le salaire de base est fixé sur ce fondement.

Dans le cas du personnel technique, Implenia respecte les conventions collectives de travail négociées ou – à défaut – les salaires minimaux légaux. Implenia accorde des adaptations de salaire générales, négociées de manière paritaire. Au-delà, l'entreprise procède aussi à des augmentations individuelles sur la base d'entretiens avec les collaborateurs.

Les cadres reçoivent un salaire de base qui est complété par une part de salaire variable déterminée en fonction de la réalisation des objectifs. Les cadres dirigeants, soit environ 25 personnes au sein du Groupe, touchent un élément de salaire supplémentaire sous forme d'actions.

Les règlements d'engagement et les prestations sociales respectent des normes modernes, allant sur certains points au-delà des exigences légales. Les collaborateurs bénéficient ainsi de prestations de prévoyance intéressantes, d'une semaine de vacances supplémentaire, d'un congé de paternité rémunéré d'une semaine et d'un congé de maternité de 16 semaines.

Le conseil de fondation de la caisse de pension est composé paritairement de représentants des salariés et de l'employeur. À fin 2015, la caisse de pension d'Implenia atteignait un taux de couverture de 98,7%.

Parallèlement à la prévoyance-vieillesse légale, Implenia gère la fondation de prévoyance «Fondation Patronale», dotée d'un capital d'environ 11 millions de francs. Elle est destinée à atténuer les conséquences économiques de la maladie, de l'invalidité et du décès en versant des prestations de prévoyance ou des allocations de renchérissement facultatives et en soutenant les personnes concernées par des mesures de restructuration.



3.3

Intégration des collaborateurs

La complexité des projets de construction augmente. Pour relever les nouveaux défis, il faut des compétences professionnelles et sociales, de l'expérience, de la passion et de la motivation. Ces aptitudes et attitudes ne s'épanouissent que dans un environnement de travail favorable. Avec ses valeurs de base – telles qu'intégrité, transparence, innovation et fiabilité – fixées notamment dans le Code of Conduct, Implenla en a posé le fondement. Par ailleurs, grâce à des structures hiérarchiques horizontales, les filières décisionnelles sont courtes et la responsabilité individuelle élevée.

Se voyant évoluer vers une organisation internationale, multiculturelle et apprenante, Implenla aide ses collaborateurs à l'accompagner dans cette voie. Une culture de dialogue franc est essentielle à cet égard. Les collaborateurs sont informés en temps utile et de manière transparente sur des évolutions et des décisions importantes. C'est ainsi que le CEO s'adresse régulièrement et directement aux collaborateurs par le biais d'une newsletter électronique. Il s'y exprime sur la situation de l'entreprise, sur les projets en cours, ainsi que sur des thèmes relatifs à la culture d'entreprise, au cadre économique ou aux perspectives d'avenir.

Désignée comme employeur attractif

Implenla entend être l'employeur privilégié par les spécialistes ambitieux. Elle a désormais nettement progressé vers cet objectif. En 2015, elle s'est de nouveau classée parmi les employeurs les plus attractifs de Suisse. Dans une enquête très remarquée auprès des étudiants, portant sur les 100 premiers employeurs les plus recherchés, Implenla s'est classée dans le top 20 dans le domaine de l'ingénierie, tout comme l'année dernière. Au total, environ 12 000 étudiants de près de 50 universités et hautes écoles spécialisées de Suisse ont participé en 2015 à l'Universum Swiss Student Survey.

Young Generation

À travers l'initiative «Young Generation», lancée en 2015, Implenla encourage l'échange intergénérationnel, le dialogue entre le management actuel et les jeunes collaborateurs appelés à déterminer l'avenir de l'entreprise. Lors de plusieurs ateliers, de jeunes collaborateurs de toutes les régions ont ébauché leur vision commune de l'avenir. Une délégation de collaborateurs trentenaires a discuté avec le Group Executive Board (GEBO) des évolutions au sein de la société, du secteur de la construction et de l'entreprise, tout en présentant leurs attentes ainsi que des pistes de solution. Par la suite, le GEBO en a déduit des mesures immédiates, de même qu'un agenda d'activités à moyen terme. La «Young Generation» continuera d'évoluer dans un esprit d'association. Elle aura la possibilité de s'impliquer systématiquement dans les processus décisionnels au sein des domaines les plus divers de l'entreprise.

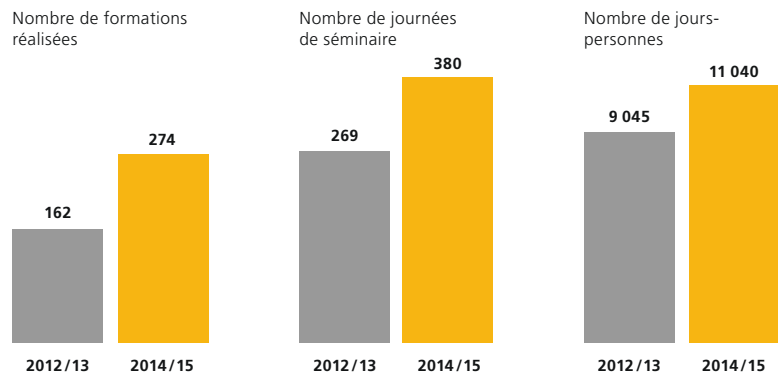


Le magazine pour collaborateurs «Impact» constitue l'un des principaux moyens de communication interne. Publié en quatre langues deux fois par an, il est envoyé par la poste à l'ensemble du personnel. De plus, les collaborateurs trouvent tous les documents qui les concernent sur l'Intranet. Par l'intermédiaire du réseau social interne «Yammer», les collaborateurs ont la possibilité d'échanger des connaissances, de partager des contenus et d'entrer en dialogue. Les collaborateurs sont par ailleurs informés chaque trimestre des dernières décisions du Group Executive Board (GEBO).

Enfin, Implenla organise régulièrement des réunions d'information sur des thèmes concrets et encourage le dialogue sur des forums de discussion numériques, ainsi que les échanges personnels avec le management. Une manifestation interactive pour cadres a lieu en début d'année. Rassemblant environ 250 collaborateurs de l'ensemble du Groupe, elle est consacrée à la réalisation des objectifs de l'année écoulée et aux priorités de l'année en cours. S'y ajoutent en cours d'année des manifestations d'information spécifiques aux différentes Divisions.



Évolution du nombre de formations professionnelles et continues



3.4

Formation professionnelle et continue orientée sur la carrière

Implenia offre un choix attractif de formations professionnelles et continues. Avec «Icademy», Implenia dispose d'un plan interne de formation professionnelle et continue qui fait progresser le développement systématique et individuel des capacités clés et des compétences des collaborateurs. Plus de 400 collaborateurs ont été formés au cours de la période sous revue lors de 27 événements.

Le développement des collaborateurs est basé sur une évaluation objective de leur performance reposant sur la gestion par objectifs (Management by Objectives – MbO), mise en place il y a trois ans. Avec Iperform, l'entreprise dispose d'un système moderne de gestion des collaborateurs, reproduisant et soutenant des processus tels que la convention d'objectifs, le développement des collaborateurs, la formation professionnelle et continue ainsi que l'apprentissage. Iperform permet d'offrir et de coordonner des mesures de formation orientées vers les domaines d'activité spécifiques des collaborateurs et leurs échelons hiérarchiques.



Le programme de leadership «Winning the Future» a été orienté encore plus fortement sur les besoins actuels d'Implenia. Sa deuxième édition a été suivie par des collaborateurs issus de toutes les régions linguistiques.

Au cours de l'année écoulée, Implenia a précisé le profil des cadres de la construction, introduisant dans les Divisions «Construction Suisse Romande» et «Bau Deutschschweiz», à travers la «carrière de spécialiste», un modèle de carrière et de développement structuré. Celui-ci décrit, pour les différentes fonctions d'encadrement dans la construction, des critères clairs de promotion, de classement et de développement ainsi que des formations et des perfectionnements obligatoires pour atteindre la prochaine étape de développement personnel dans la carrière concernée. Ces formations ont lieu sous forme de cours, d'apprentissage «on the job» ou de filières diplômantes.

Dans le cadre de ce concept de carrière de spécialiste, Implenia propose des modules parmi lesquels figurent notamment des thèmes comme les fondements de l'économie d'entreprise, la législation sur le contrat d'entreprise ou la préparation du travail. C'est ainsi qu'au cours de la période sous revue une formation en économie d'entreprise a été dispensée à 119 conducteurs de travaux et responsables d'unité de construction de la Division «Bau Deutschschweiz».

L'objectif est de définir un modèle cohérent de carrière et d'évolution applicable à l'ensemble du Groupe, afin de renforcer la promotion de la relève interne et lui donner la possibilité de se développer sur le long terme au sein de l'entreprise.



Grâce au programme «Winning Performance», lancé en 2014, des cadres futurs ou nouveaux sont formés en stratégie, économie d'entreprise, direction d'équipe, communication et compétences personnelles ou sociales.

Les cadres jouent un rôle central dans la réalisation des objectifs de l'entreprise. À cet effet, ils doivent non seulement connaître les instruments de gestion modernes, mais aussi partager une conception de direction commune et disposer de compétences modernes en la matière. Afin de les renforcer, Implenla a créé, il y a deux ans, un plan de formation à l'encadrement sur plusieurs niveaux. Grâce au programme «Winning Performance», lancé en 2014, des cadres futurs ou nouveaux sont formés en stratégie, économie d'entreprise, direction d'équipe, communication et compétences personnelles ou sociales.

Destiné aux cadres supérieurs confirmés, le programme de leadership «Winning the Future» – initialement développé en collaboration avec l'Executive School de l'Université de St-Gall – a été orienté plus fortement sur les besoins actuels d'Implenla. La deuxième édition de ce programme a été suivie au cours de la période sous revue par 22 collaborateurs issus de toutes les régions linguistiques.

3.5

Recruter la relève au sein de l'entreprise

La préparation de la relève et la promotion interne sont pour Implenla l'une des clés de la réussite. Au cours de la période sous revue, l'entreprise a donc systématiquement poursuivi le développement de son système de gestion des talents. C'est ainsi qu'en étroite collaboration avec les responsables des ressources humaines, les supérieurs hiérarchiques identifient le potentiel d'évolution de leurs collaborateurs afin de les préparer à relever des défis futurs en leur proposant des mesures de développement possibles. Le processus de gestion des talents constitue également la base pour la nomination par le GEBO des participants aux programmes de Management Development.

La main-d'œuvre spécialisée est rare. Par conséquent, Implenla investit fortement dans le recrutement de nouveaux collaborateurs. L'entreprise est ainsi régulièrement présente lors de journées d'information d'universités et de hautes écoles afin d'informer les jeunes professionnels, les étudiants et les diplômés de toutes les disciplines sur le Groupe Implenla et les possibilités d'emploi et de formation qu'il offre.

Partenariat stratégique avec l'EPF de Zurich

Implenla travaille avec acharnement sur des thèmes liés à l'excellence opérationnelle, tout en investissant dans l'acquisition de savoir-faire interne dans le domaine de la construction industrialisée ainsi que dans celui de la promotion de technologies innovantes comme le Building Information Modeling (BIM). C'est dans ce contexte qu'il convient de percevoir le partenariat conclu en mai 2016 entre Implenla et l'École polytechnique fédérale de Zurich. Ce partenariat vise à soutenir, au cours des prochaines années, un poste de professeur assistant dans le domaine de la construction innovante et industrialisée ainsi qu'à intensifier le transfert de connaissances entre la science et l'économie. Implenla financera ce nouveau poste en versant au total 2,4 millions de francs au cours des six prochaines années.



À travers son programme pour stagiaires sur douze mois en Suisse et sur vingt-quatre mois en Allemagne, Implenia propose en outre aux nouveaux diplômés une possibilité intéressante d'entrée dans le monde du travail. Au cours de la période sous revue, ce programme a également été élargi aux stagiaires commerciaux. Implenia soutient en outre, par une contribution annuelle, l'Excellence Scholarship & Opportunity Programme de l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ). Ce programme vise à encourager la formation de jeunes talents d'exception. De plus, en mai 2016, Implenia a conclu un partenariat stratégique avec l'École polytechnique fédérale de Zurich, notamment consacré à la création d'une chaire (cf. encadré).

Implenia est convaincue que la formation de jeunes professionnels relève non seulement de sa responsabilité sociale, mais contribue aussi à la réalisation des objectifs de l'entreprise. En matière de préparation de la relève, l'entreprise entend donc se positionner comme une référence au sein du secteur de la construction afin d'attirer davantage de jeunes dans l'entreprise.

Jeunes en fin d'apprentissage et maintien en emploi

	2014		2015	
	Fin d'apprentissage	Maintien en emploi	Fin d'apprentissage	Maintien en emploi
Corporate Center	6	1	8	1
Modernisation & Development	7	4	0	1
Buildings	11	5	56	38
Tunnelling & Civil Engineering	4	4	5	4
Construction Switzerland	41	30	5	0
Total	69	44	74	44
Total des apprentis chez Implenia	220		280	



Lors d'une semaine d'initiation dans le Melchtal, les 70 apprentis se familiarisent non seulement avec les principaux fondements, mais aussi avec leurs nouveaux collègues.

Au cours de la période sous revue, environ 280 jeunes ont suivi un apprentissage technique ou technico-administratif chez Implenia. En 2015, 74 personnes ont achevé leur formation. Les deux tiers environ des apprentis diplômés restent employés au sein de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre le concept d'apprentissage de manière cohérente et de soutenir les formateurs dans leur travail, le Groupe dispose depuis l'an dernier d'une «responsable Apprentissage». En 2015, celle-ci s'est vu décerner le Cadre d'Or pour ses mérites, attribué par l'organisation «Cadres de la Construction Suisse». Ce poste a pour missions principales la définition de normes de qualité applicables à l'échelle du Groupe et la coordination de toutes les activités (cf. reportage «On n'est pas là pour s'amuser»).

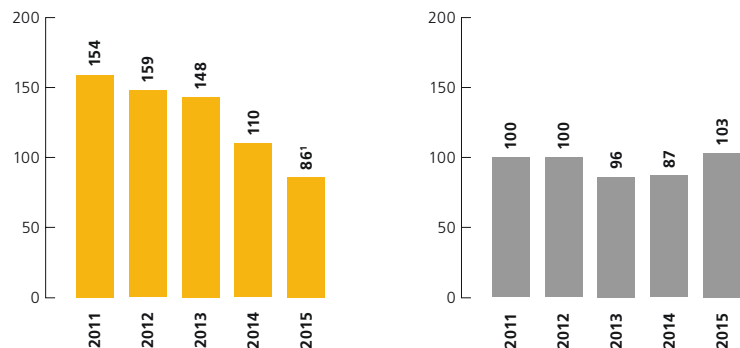
Futurs en tous genres pour tous

S'atteler soi-même à la tâche – telle était la devise chez Implenia lors de la Journée nationale Futurs en tous genres 2015. Ce jour-là, les filles et les garçons de la 5^{ème} à la 7^{ème} classe ont pu se faire une idée concrète de différents métiers. Au siège d'Implenia, à Dietlikon, ainsi que dans diverses succursales suisses, des apprentis et des collaborateurs ont donné aux jeunes visiteuses et visiteurs un aperçu passionnant de leur travail quotidien.



Évolution des accidents professionnels et non professionnels

(par 1000 postes à plein temps)



1 y compris Bilfinger Construction

3.6

Health & Safety first

La sécurité passe avant le bénéfice. Fidèle à cette maxime, Implenia mène depuis quelques années une campagne de prévention des accidents. En 2015, Implenia a de nouveau organisé de nombreux programmes et actions visant à sensibiliser les collaborateurs aux questions de sécurité.

La culture de sécurité d'Implenia se base sur les processus Health & Safety étendus définis dans l'Implenia Management System (IMS). Début 2014, Implenia a créé un nouveau département central, Health & Safety. La sécurité figure en outre systématiquement à l'ordre du jour de chaque séance du Group Executive Board, soulignant ainsi la grande importance qu'Implenia attache à la sécurité au travail et à la protection de la santé.

Les Divisions les plus exposées aux risques et employant le plus grand nombre de collaborateurs – Construction Suisse Romande, Bau Deutschschweiz et Buildings – ont engagé des mesures efficaces dans le cadre de programmes certifiés OHSAS 18001.

La mise en œuvre des processus Health & Safety au sein des Divisions incombe aux chargés de sécurité. Au cours de la période sous revue, Implenia a poursuivi le développement de l'organisation des chargés de sécurité. C'est ainsi qu'a été renforcée la prise en compte des aspects Health & Safety comme partie intégrante de la préparation au travail. En effet, dès la planification d'un chantier, une attention toute particulière est portée au thème de la santé et de la sécurité.



Sensibilisation

Grâce à des campagnes régulières de sensibilisation telles que des formations ou des parcours de sécurité sur les chantiers, Implenia rappelle au personnel de chantier et aux cadres techniques les mesures importantes en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

Sur les chantiers d'Implenia, la marche à suivre en cas d'urgence est réglée dans les moindres détails. Les plans d'urgence sont accessibles à tous les collaborateurs et font l'objet de formations régulières. Afin de garantir que les victimes bénéficient rapidement de soins médicaux d'urgence, Implenia a fait dispenser en 2015, par des ambulanciers diplômés, une formation de «premier secours» à 75 collaborateurs.

Les principes Health & Safety d'Implenia s'appliquent également aux sous-traitants et aux fournisseurs. Depuis début 2016, les contrats d'entreprise contiennent un cahier des charges qui régit les exigences en la matière. Parmi celles-ci figure l'obligation pour tout sous-traitant d'effectuer une analyse de risque avant le début de ses travaux. Par ailleurs, les sous-traitants s'engagent à former leurs collaborateurs, leurs intérimaires et leurs fournisseurs au contenu du «Code of Conduct» d'Implenia.

Lors de la reprise de Bilfinger Construction, le thème Health & Safety a également constitué un aspect central de l'intégration. L'unité Health / Safety / Environment (HSE) a de nouveau renforcé ses capacités en personnel. Implenia travaille actuellement à la création d'un reporting homogène du nombre d'accidents au niveau du Groupe.

Les nombreux efforts réalisés au cours des dernières années en matière de Health & Safety ont produit leurs effets: en 2015, le nombre d'accidents par 1000 employés à plein temps au sein du Groupe a reculé de 22%, passant à 86. Au niveau du Groupe, Implenia a donc atteint son objectif de faire tomber le nombre d'accidents du travail à moins de 100 pour 1000 employés à plein temps. Cette réduction notable est cependant essentiellement due à l'acquisition de Bilfinger Construction, car les unités de l'entreprise en Allemagne et en Autriche enregistrent nettement moins d'accidents que celles en Suisse. En comptabilisant séparément les unités suisses et norvégiennes, le nombre d'accidents par 1000 employés à plein temps s'établit à 107. Il est donc supérieur à l'objectif fixé.



Catégories d'accidents

(en % de tous les accidents professionnels)

32%
44%



Faux pas et chutes

20%
20%



Transports manuels de charges

11%
10%



Outils et appareils

11%
1%



Lésions oculaires

8%
4%



Autres causes

8%
11%



Transports mécaniques de charges

5%
1%



Objets pointus, coupants

4%
8%



Engins de travail

2%
0%

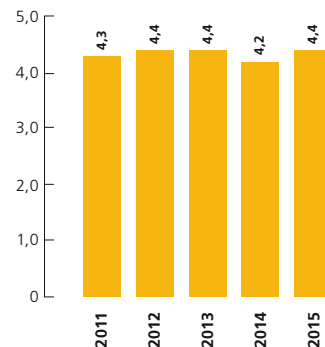


Substances et agents pathogènes

■ Nombre d'accidents professionnels en %
■ Jours d'absence en %

Évolution du taux d'absence

(jours d'absence en % des jours ouvrables)



La part des blessures causées par des outils et appareils a également reculé. Malgré cette évolution globalement positive, Implenia entend continuer à faire baisser le nombre d'accidents, en particulier en Suisse. La multiplication des inspections par les responsables de chantier devrait également y contribuer, en vertu du principe selon lequel la sécurité est l'affaire de la direction.

Contrairement aux accidents du travail, les accidents non professionnels ont augmenté au cours de la période sous revue, de 18% entre 2014 et 2015. La plupart des accidents se sont produits en pratiquant des sports de balle, sur la route ainsi qu'à la suite de faux pas ou de chutes à la maison ou au jardin. Le taux d'absence pour cause de maladie est resté à un niveau pratiquement stable.

Évolution des accidents professionnels par catégorie d'accidents

Catégorie d'accidents	2011	2012	2013	2014	2015
Faux pas et chutes	32%	29%	30%	27%	32%
Transports manuels de charges	17%	13%	20%	19%	20%
Outils et appareils	22%	24%	18%	20%	11%
Lésions oculaires	15%	16%	16%	11%	11%
Autres	3%	6%	5%	4%	8%
Transports mécaniques de charges	5%	5%	4%	6%	8%
Objets pointus, coupants	3%	2%	3%	5%	5%
Engins de travail	3%	3%	2%	4%	4%
Substances et agents pathogènes	1%	3%	2%	3%	2%



Nouveau Health & Safety Award

En décernant son Health & Safety Award, Implenia récompense chaque année, depuis 2015, un chantier, une équipe ou une personne pour des performances exceptionnelles dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Cette récompense a notamment pour objectif d'inciter le personnel à assumer sa responsabilité en termes de Health & Safety. Un jury sélectionne un projet parmi les quatre propositions qui lui sont soumises. Tous les collaborateurs désignent ensuite par un vote en ligne le ou les gagnants. Le premier Health & Safety Award a été attribué en février 2015, à Antonio Barbagallo. Ayant remarqué qu'un collaborateur montrait des signes d'infarctus du myocarde, le contremaître lui a immédiatement prodigué les premiers soins, sauvant ainsi la vie à son collègue. Le Health & Safety Award 2016 est allé à Beat Klaus, qui a introduit des exercices matinaux d'assouplissement sur un chantier à Killwangen (AG). Le jury a par ailleurs décerné un Special Award 2016 au site d'Arnstadt (Thuringe, DE) qui n'a enregistré aucun accident depuis plus de cinq ans.



Gagnant du Safety Award 2015: Antonio Barbagallo, contremaître.



Gagnant du Safety Award 2016: Beat Klaus, contremaître.

▶ Health & Safety Award 2016, 08:34

En octobre 2015, Implenia a créé un service interne de gestion de la santé dans l'entreprise. Les spécialistes de ce service assurent le suivi de collaborateurs accidentés ou malades et préparent leur réinsertion. Ils s'engagent toutefois aussi en faveur de la prévention et seront appelés à lancer des campagnes sanitaires sur l'arrêt du tabagisme, l'activité physique, l'alimentation ou l'ergonomie sur le lieu de travail. Implenia participe ainsi en 2016, comme en 2015, à la campagne nationale «Bike to Work».

Les collaborateurs confrontés à une situation éprouvante ont plus particulièrement besoin d'informations. À cet égard, ils bénéficient du soutien de l'équipe interne chargée de la gestion de la santé dans l'entreprise. Ces professionnels médicaux spécialisés dans le secteur du travail et de la santé proposent, en plus d'une assistance personnelle, une aide en matière de problèmes administratifs et soutiennent l'organisation pour toutes les questions liées à la santé sur le lieu de travail.



Pour Lisa Bjørvik, Quality & HSE Manager chez Tunneling Implenia en Norvège, il est clair que «les femmes améliorent l'ambiance de travail».

3.7

Sécurité au travail et protection de l'environnement en Norvège (Norvège et Suède)

La Norvège figure parmi les pays les plus en pointe dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'environnement (HSE), notamment parce que les exigences en la matière sont très strictes dans l'industrie pétrolière et gazière. La législation, la réglementation et les prescriptions et certifications sévères doivent s'accompagner de mesures ciblées visant à empêcher la survenance de blessures et d'accidents du travail. La ferme volonté de réduire le nombre d'accidents du travail à zéro se répercute aussi sur les statistiques d'accidents au niveau du Groupe. Avec seulement 30 accidents pour 1000 postes à plein temps en 2015, la Norvège atteint le taux le plus bas du Groupe Implenia.

Lisa Bjørvik est manager QA et HSE chez Implenia Scandinavie. Dans cette fonction, elle assure le respect des normes de sécurité et de qualité sur les chantiers les plus septentrionaux d'Implenia. Elle veille à ce que chaque collaborateur travaillant sur un chantier suive, avant sa première intervention, un cours de sécurité spécifique et signe une déclaration de sécurité personnelle. Toute blessure et tout accident survenus dans le cadre d'un projet sont minutieusement consignés et notifiés. Lisa Bjørvik prend alors sans délai les mesures appropriées pour éviter d'autres incidents similaires.



Le travail quotidien de Lisa Bjørvik est très varié: «L'assurance qualité (QA) ainsi que la santé, la sécurité et l'environnement (HSE) sont des domaines passionnants. La situation évolue sans cesse et le travail ne manque jamais. Il y a toujours quelque chose de nouveau à apprendre. Chaque jour est différent, et il faut être suffisamment flexible pour pouvoir changer ses plans à l'improviste.»

En Norvège, on investit beaucoup de temps dans la prévention des accidents. Le personnel d'Implenia bénéficie d'une bonne formation dans le domaine HSE et effectue régulièrement des exercices basés sur divers scénarios. Chez les sous-traitants, cette culture n'est malheureusement pas toujours aussi développée. Tous les collaborateurs des sous-traitants impliqués doivent donc suivre une formation HSE. Pour Lisa Bjørvik, il est important que le personnel travaillant sur les chantiers ait intériorisé les exigences HSE et s'y conforme au quotidien. Sur un chantier, un accident est vite arrivé. La sécurité occupe donc toujours et partout la première place.

«Travailler sur un chantier n'est pas le rêve de toutes les femmes», reconnaît Lisa Bjørvik. Il faut avoir une personnalité extravertie et pouvoir supporter en même temps un ton et des manières parfois brusques. Une dose d'humour ne peut pas faire de mal non plus, pour inciter les collègues à vous écouter. Aujourd'hui encore, les femmes sont rares sur les chantiers – mais la tendance est à la hausse. Lisa Bjørvik en est convaincue: «Les femmes améliorent l'ambiance de travail. Je pense qu'un bon mélange hommes-femmes est toujours un avantage, cela se voit par exemple dans le secteur de la santé où travaillent beaucoup de femmes. Je recommanderais donc à toutes les femmes de faire au moins une fois l'expérience du travail sur un chantier!»