

« Tous créateurs de succès »

Qui dit Automatisation dit formation continue du personnel

Mirka concentre ses efforts sur la formation du personnel, qui prend aujourd'hui de plus en plus d'importance. Avec l'automatisation des processus qui remplace les tâches manuelles, de nouvelles compétences s'avèrent nécessaires.

Mirka s'est toujours engagée à former son personnel. Ces dernières années cependant, la formation s'est encore accrue. Avec l'automatisation et la numérisation croissante des processus, les choses à apprendre se multiplient. Dans le même temps, nous sommes passés d'un travail manuel routinier à des tâches nécessitant à la fois connaissances et expertise.

« Nous concentrons vraiment nos efforts sur la formation. En plus de la formation de nos salariés actuels, nous employons constamment de nouvelles recrues, afin d'offrir à Mirka l'expertise dont nous avons besoin », explique Ulla Kauppi, Directrice des Ressources Humaines.

De manière générale, il est demandé aux employés de Mirka d'avoir au moins validé un cursus d'enseignement secondaire.

Engagés à se former

En 2020, les cols blancs de Mirka ont bénéficié de 52 heures de formation en moyenne, et les cols bleus 16 heures

en moyenne. Malgré ce bon niveau, les chiffres ont légèrement chuté par rapport aux années précédentes, du fait de la difficulté à organiser les formations pendant la pandémie.

« En 2020, nous avons surtout pu former les employés de bureau, dont la formation en ligne est plus facile à organiser. Bien sûr, certains volets de la formation avaient un lien direct avec la situation provoquée par la pandémie. Par exemple, les responsables ont dû apprendre à gérer à distance », explique Ulla Kauppi.

Parler chaque année du développement

Pour accompagner la formation, les employés de Mirka prennent chaque année part à des discussions autour de la formation avec leurs responsables. Ces entretiens se passent généralement en tête à tête, mais en 2020, certains ont eu lieu à distance.

« Nous avons appris à nos responsables à faire particulièrement attention à la façon dont cette nouvelle situation affectait les collaborateurs. À distance, il est plus difficile de détecter si quelqu'un ne se sent pas bien. »

Ces entretiens autour du développement ont avant tout pour but de permettre à l'employé et son responsable

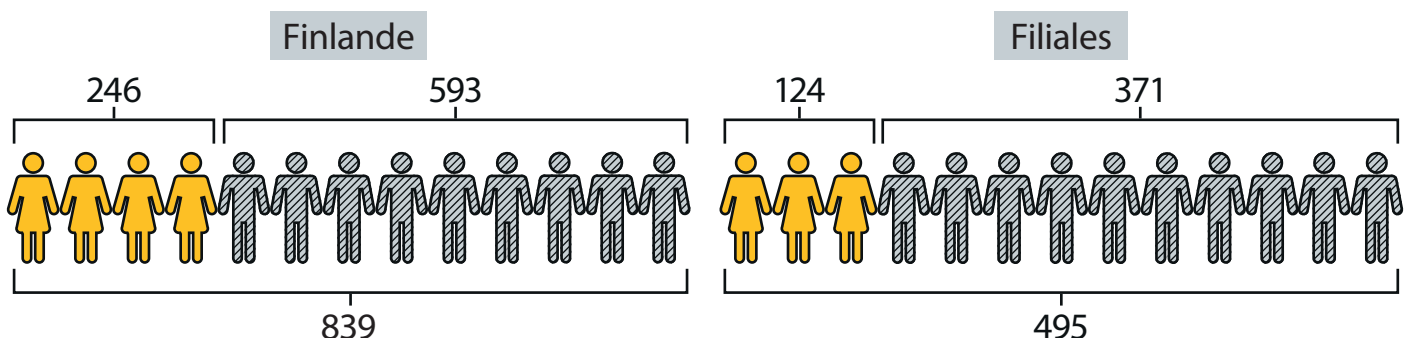
d'évoquer ensemble sa situation professionnelle, ainsi que ce qu'il ou elle souhaiterait voir évoluer.

Le travail à distance, voué à perdurer

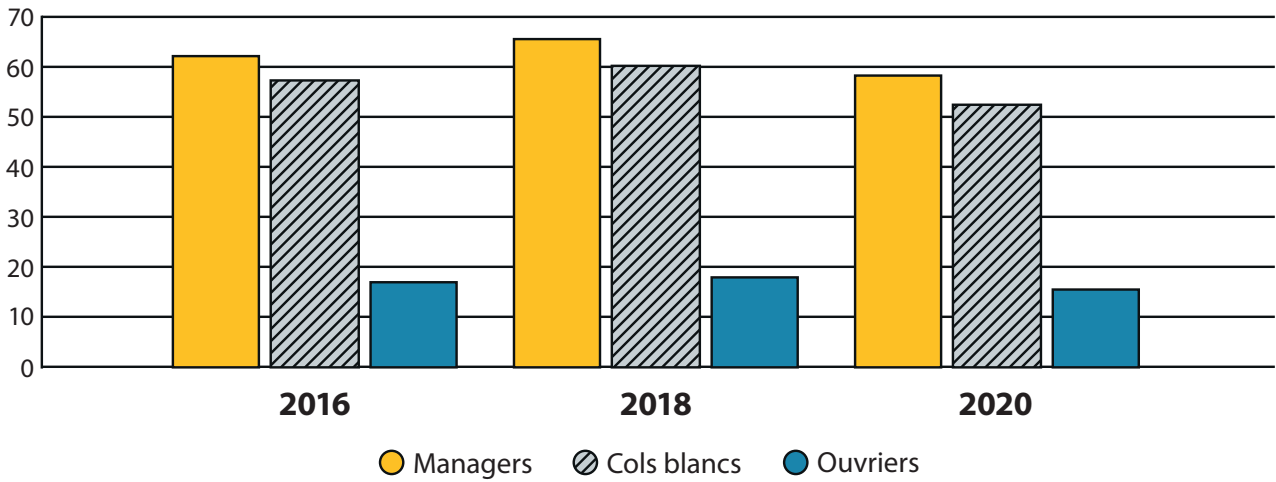
Avant la crise sanitaire, le travail en distanciel n'était pas si courant chez Mirka. Pour Ulla Kauppi, ce travail à distance est voué à perdurer, même après la fin de la pandémie. Travailler de chez soi convient particulièrement à la plupart des employés, mais cela implique également certains changements.

« Les gens ont besoin d'interactions sociales et de rencontrer leurs collègues. On remarque également que les interactions entre les différents services de Mirka sont moins intenses qu'avant, et c'est dommage. Je pense donc qu'à l'avenir il faudra envisager un modèle hybride, où les gens pourront travailler de chez eux une partie du temps, mais pas toute la semaine. »

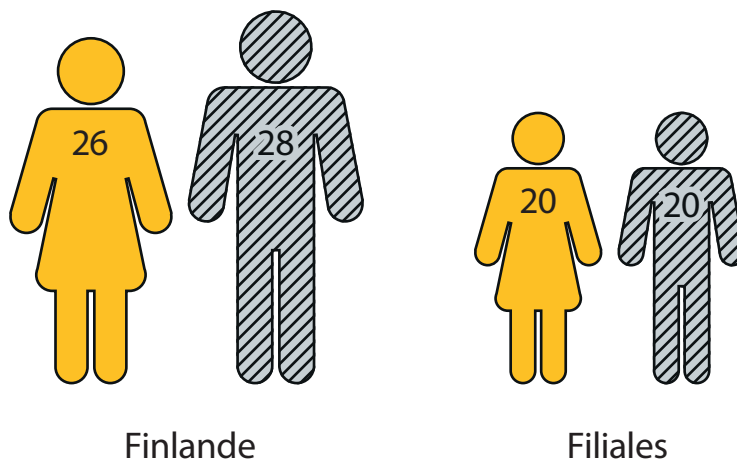
Effectifs 2020 : répartition Hommes/Femmes



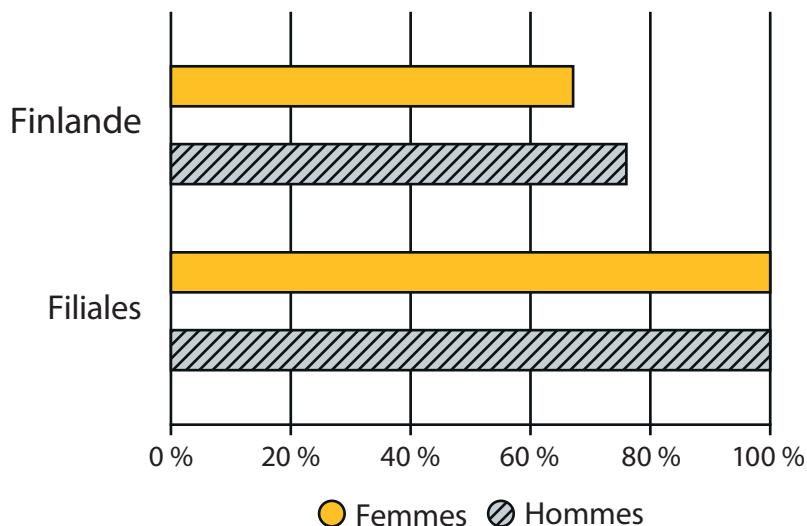
Heures de formation par groupe d'employés



Heures de formation par personne et par an



Entretien individuel et évaluation des performances



Investir dans la sécurité et le bien-être au travail, retour gagnant

La sécurité et le bien-être au travail font depuis longtemps partie des top priorités pour Mirka. Un travail régulier et méthodique ont permis de réduire le nombre d'accidents et le taux d'arrêts de travail.

À leur arrivée chez Mirka, les nouveaux employés suivent une formation de sécurité particulièrement complète et intensive. Aux postes de production, les employés reçoivent une carte de sécurité au travail renouvelable tous les 5 ans. Ce ne sont que quelques exemples du sérieux avec lequel Mirka traite les questions de sécurité. Ces dernières années, la stratégie de Mirka a consisté à mettre encore un peu plus l'accent sur la sécurité. Dans ce contexte, c'est toute l'entreprise, notamment l'équipe dirigeante, qui s'engage pour la sécurité au travail.

En cas de problèmes de sécurité

Le système Mirka permet à chacun de signaler d'éventuels dysfonctionnements. « Nous recevons de nombreux rapports qui montrent que de manière générale les employés prennent très au sérieux les questions de sécurité. On peut également signaler des choses positives qui servent d'exemple », explique Ulla Kauppi, Directrice RH chez Mirka. En 2020 le travail sur la sécurité s'est intensifié avec le lancement de la campagne « BeSafe ». La campagne a

pour but de sensibiliser encore un peu plus les esprits sur les questions de sécurité.

Sécurité pendant la pandémie

Résultat de l'important travail réalisé par Mirka en matière de sécurité, des taux d'accident faibles. En 2020, 13 accidents de travail ont été enregistrés chez Mirka et le taux d'accidents avec arrêt de travail était de 7,0, ce qui s'avère particulièrement bas dans l'industrie.

En 2020, Mirka a grandement bénéficié de ses travaux antérieurs en matière de sécurité pour faire face à la pandémie. La production a pu s'organiser rapidement en différentes zones de sécurité pour empêcher les employés de se croiser physiquement. Grâce à cela et à d'autres mesures préventives, quelques infections seulement au Corona ont été à déplorer au sein du personnel Mirka, et ni la production ni les livraisons n'ont été mises en danger.

Une fois la situation revenue à la normale, Mirka espère pouvoir remettre en place ses rencontres autour de la sécurité, déjà en vigueur de manière régulière. Au cours de ces rencontres, le personnel de différents services se retrouvaient pour analyser d'où pouvaient provenir les failles de sécurité. Cela s'est avéré efficace, dans la mesure où l'on est généralement moins clairvoyant dans son propre service.

Des taux de congés maladie réduits

En plus de la sécurité, Mirka œuvre sans cesse pour l'amélioration du bien-être au travail. En 2020, le taux d'arrêts maladie s'élevait à 4,1 %, un taux particulièrement bas pour un site industriel. Ce chiffre était un peu plus élevé l'année précédente, probablement du fait du faible taux d'infection engendré par les restrictions sanitaires.

« Nos chiffres étant déjà très bons, ce n'est pas facile de continuer à les faire baisser. Cependant, l'objectif pour 2021 est d'atteindre un taux d'arrêt maladie de 3,7 % », confie Ulla Kauppi.

Comment Mirka a obtenu ces bons résultats ? À l'instar des questions de sécurité, tout réside dans un travail de longue haleine consistant en diverses petites mesures quotidiennes. Et naturellement, de faibles taux d'accidents se traduisent en peu d'arrêts maladie.

Mirka a adopté ce qu'on appelle une stratégie d'anticipation, grâce à laquelle les problèmes potentiels sont résolus avant de prendre de l'ampleur.

« Les responsables sont formés à intervenir rapidement et disposent d'une série de questions permettant de discuter. Le seuil de risque pour notre santé est par ailleurs particulièrement bas. Les méthodes sont assez similaires pour les ouvriers de l'usine et pour le personnel de bureau », explique Ulla Kauppi.

Taux de fréquence des accidents du travail (TF) en Finlande 2010–2020

