



Une image vaut mieux qu'un long discours





09.00 - 09.30	ACCUEIL
09.30 - 10.00	UNE RÉALITÉ...
10.00 - 10.30	MOTIVATEURS INTRINSÈQUES
10.30 - 10.45	PAUSE
10.45 - 11.45	ATELIER INTERACTIF
11.45 - 12.00	ENSEMBLE EN MOUVEMENT
12.00 - 12.30	50 ANS D'EXPÉRIENCE
12.30 - 13.30	LUNCH & RÉSEAU



securex
l'avenir capital raison

SÉCURITÉ SOUS TENSION ...

LE COMPORTEMENT FAIT-IL LA DIFFÉRENCE?

securex
l'humain capital l'assurance

Securex en Europe

- **1.600** employés/spécialistes en Belgique, en France et au Luxembourg
- **28** points de contact clients dont
 - 25 en Belgique
 - 2 en France
 - 1 au Luxembourg
- Nos clients
 - 83.800 entreprises
 - 70.000 particuliers
 - 112.000 indépendants
 - 6.600 courtiers, comptables et experts-comptables
- Chiffre d'affaires de **246** millions d'euros en 2012



securex
l'humain capital l'assurance

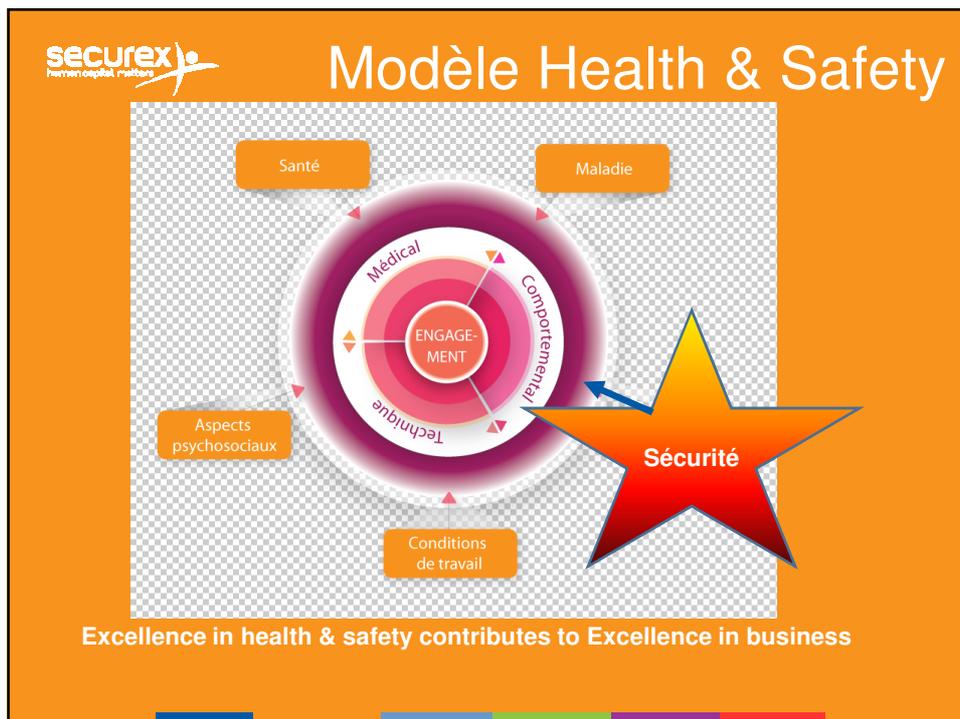
Nos domaines de compétence

Securex est un prestataire de services dans toutes les matières liées aux ressources humaines, pour les indépendants ainsi que des PME aux plus grandes entreprises



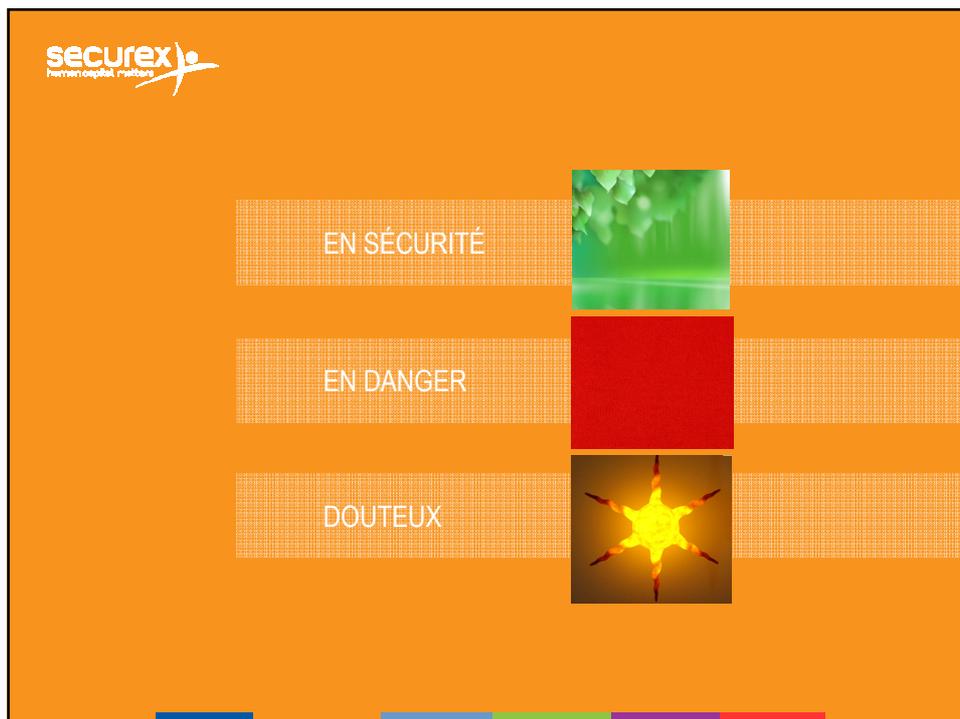
The diagram illustrates the core competencies of Securex, centered around the 'Entrepreneur Personnel' (Entrepreneur/Personnel). The central orange circle is connected to four main service areas:

- HR Services**: Administration du personnel et calcul des revenus
- HR Consulting**: Développement de vos talents
- Health & Safety**: Prévention, santé et bien-être
- HR Insurance**: Revenu assuré



LA VIE QUOTIDIENNE
... LA SÉCURITÉ







Une réalité ...

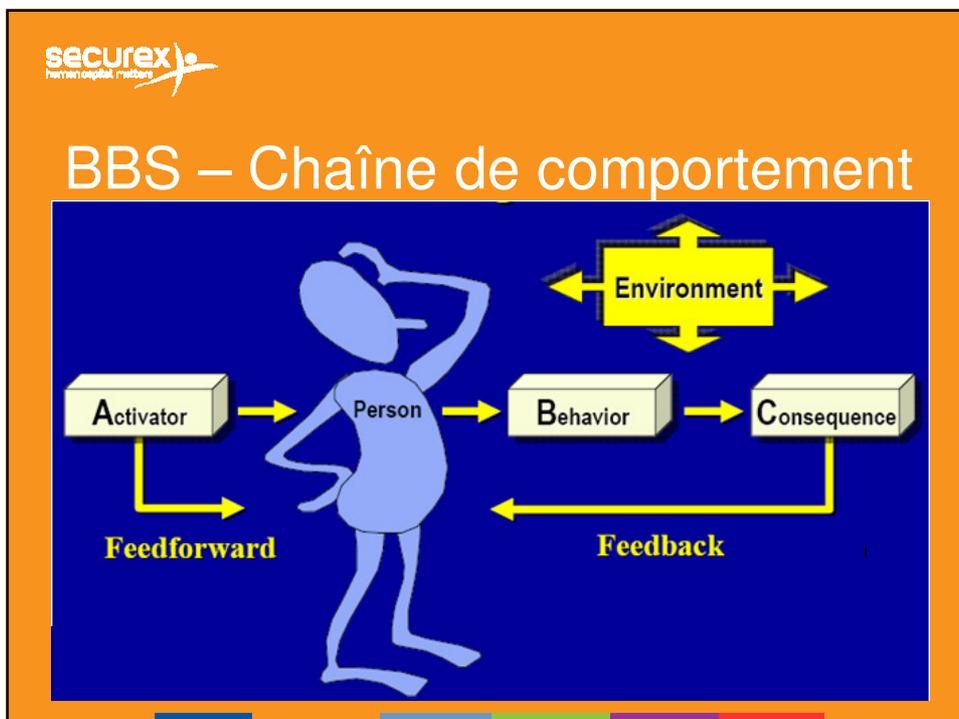


Une réalité ...









securex
human capital matters

BBS – Chaîne de comportement Conséquences

Positive		Positive
Negative		Negative
Immédiate		Futur
Certain		Incertain

securex
human capital matters

KEYS TO SUCCESS...



securex
human capital matters



Securex Way Of Leadership

23



securex
human capital matters



I Feel Good

B
E

Y
O
U
R
S
E
L
F

*Being a good leader starts
with
being a good leader for yourself*



human capital matters



I Feel Good

H
E
L
P
Y
O
U
R

T
E
A
M
T
O

G
R
O
W

Give Trust and Space to people



human capital matters



A
L
L
I
G
N
A
N
C
E

T
O

C
A
U
S
E



securex
human capital matters

4

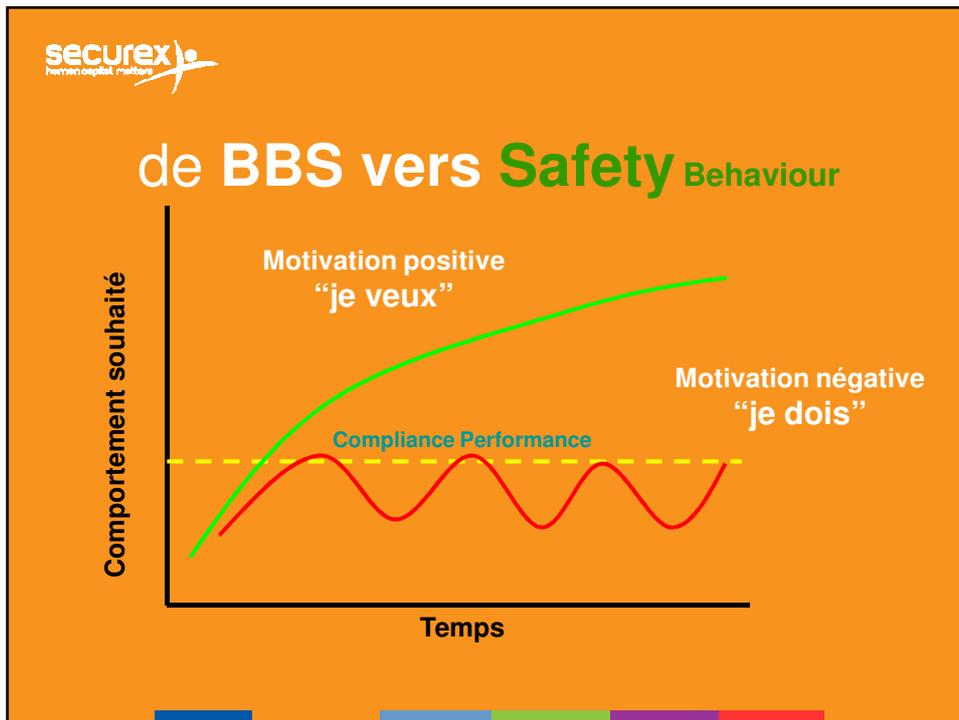
Walk the Talk

L E
E X
A A
D M
P
B L
Y E

securex
human capital matters

5

M E
C R E A T I V E
A T T E N T I V E
F U L L N E S S



The slide has an orange background. In the top left corner is the 'securex' logo with the tagline 'human capital matters'. The text is centered and reads 'PILZ-NOLOST CAPITAL' in large white letters, followed by 'MOTIVATEURS INTRINSEQUES' in smaller white letters below it.

© Nolost Capital & Pilz

OBJECTIF

COMPORTEMENT ET SÉCURITÉ
COMPRÉHENSION, CONTRÔLE ET GESTION

**ENRICHISSEMENT DES CONNAISSANCES RELATIVES AU CONTRÔLE
SÉCURITAIRE DES RESSOURCES HUMAINES**

Connaître de quelle façon le comportement sécuritaire est mesurable et gérable

Safety Behaviour Research Tool

Feeling Good, Working Safe

© Nolost Capital & Pilz

OBJECTIF

Compréhension de :

- Sécurité dans la pratique
- Cadre sécuritaire théorique

Savoir comment :

- Gestion de la sécurité du personnel
- Avoir prise sur le comportement (« input & output ») des collaborateurs
- Gestion du bien-être et de l'épanouissement
- Gestion d'une culture sécuritaire

Connaître les distinctions entre :

- Organisation sûre et comportement sûr

Résultat :

- HR Safety Control
- Rendement optimal

Feeling Good, Working Safe

LE MESSAGE

- Arrêter de combattre les symptômes
- Aborder les causes des comportements (indésirables)
- Focus sur les raisons d'influence
- Collecter les bonnes attitudes
- Gérer l'organisation de façon effective

En bref, mesurer de façon conséquente, analyser et gérer

Feeling Good, Working Better

FONDEMENTS SUR BASE DE PREUVE

- Prouver sur base de données concrètes
- Se concentrer sur des faits plutôt que sur les sentiments
- Prédiction d'effet basée sur des analyses correctes
- Données « Big Data » (statistiques) comme base d'une gestion fondée

Feeling Good, Working Better

© Nolost Capital & Pilz

COMPORTEMENT ET SÉCURITÉ

~~Sécurité = analyse des accidents améliorer les attitudes fautives~~

=

~~Combattre les symptômes~~



WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

URGENCE D'UN COMPORTEMENT SÉCURITAIRE

81% des accidents trouvent leur cause dans le comportement

Le comportement/l'attitude est l'avenir de la sécurité !

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMPORTEMENT ET SÉCURITÉ

Sécurité = analyse du comportement sécuritaire /tableau de bord des risques

=

Prévention



WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMPORTEMENT ET SÉCURITÉ

MESSAGE

Un comportement indésirable peut être mesurée et géré

- Diagnostiquer le comportement indésirable
- Trouver la cause et la gérer
- Éviter de combattre les symptômes

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMPOTEMENT ET SÉCURITÉ BESOINS

Pourquoi les gens se comportent-t-ils comme ils le font ?

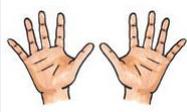
- Comment s'assurer que ses collaborateurs prennent leurs responsabilités ?
- Comment créer un comportement de sécurité ?
- Comment éviter les comportements à risque ?
- Comment faire croître la motivation intrinsèque ?
- Comment obtenir une plus grande implication des collaborateurs ?
- Comment faire pour augmenter la productivité ?

WHY
HOW
WHAT

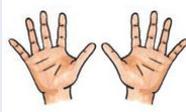
© Nolost Capital & Pilz

BUT D'UN COMPORTEMENT SÉCURITAIRE

Vis-à-vis du travail



Vis-à-vis du privé



En bref :

- Aucun accident
- Aucun coût inutile
- Productivité Optimale
- Collaborateurs satisfaits
- Collaborateurs participatifs/concernés et loyaux

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMPOTEMENT SÛR - QUAND ?

Jour ?
Nuit ?



WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMPOTEMENT DIURNE ET NOCTURNE EN PRATIQUE

<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Collaborateurs passifs ● Groupes équipes/alternés ● Beaucoup de contrôles ● Collaborateurs dirigés  <p>Conséquences:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Relativement beaucoup d'accidents ● Productivité Moyenne ● Atmosphère et implication de bas niveau 	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Collaborateurs moins passifs ● Groupes/équipes plus soudés ● Peu de contrôle ● Collaborateurs autogérés  <p>Conséquences:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Relativement peu d'accidents ● Productivité élevée ● Participation et atmosphère favorables 	
WHY	HOW	WHAT

© Nolost Capital & Pilz

LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ



Définition de la culture sécuritaire ?

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CULTURE SÉCURITAIRE

Comportement désiré:

- Travailler intensivement
- Travailler avec précision
- Attribuer de la valeur et de la priorité à la sécurité et les respecter
- Loyal et concerné
- Jamais ou à peine malade
- Connaissances
- Capacités

Cela signifie qu'il est essentiel de :

- Comprendre le comportement actuel
- Avoir prise sur le comportement
- Gérer le comportement pour le mener vers un comportement souhaitable

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

LES BONNES RÈGLES DE SÉCURITÉ

Culture sécuritaire :

- Beaucoup de règles « sensées » et peu de règles « non sensées »
- Règles claires et simples
- La bonne règle au bon endroit
- Règles justes
- Contrôle social (maintien correct)
- Gestion continue



WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

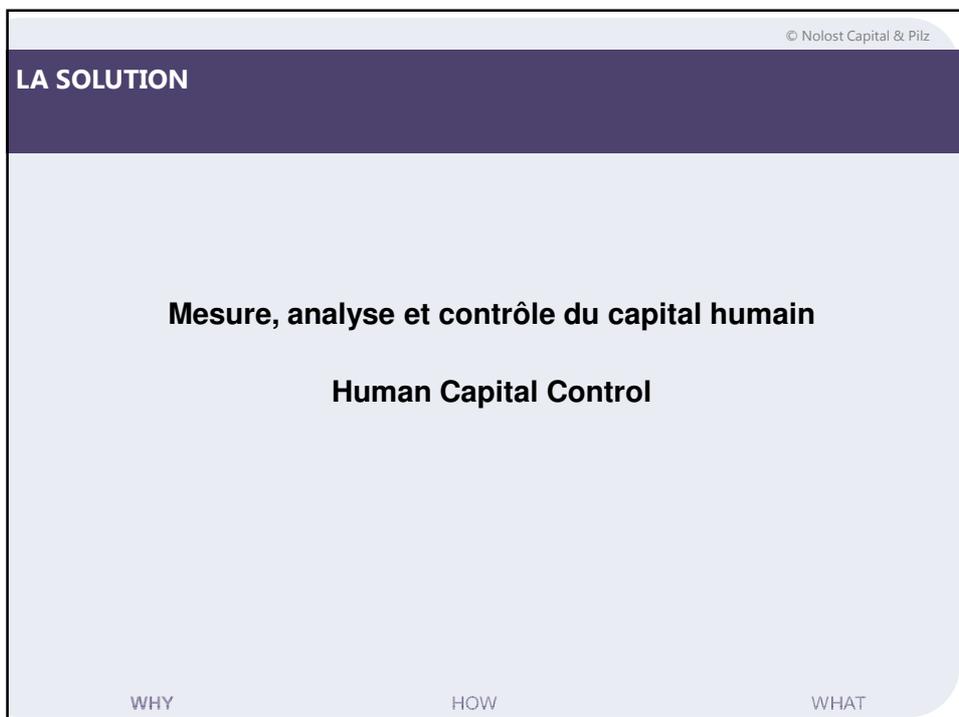
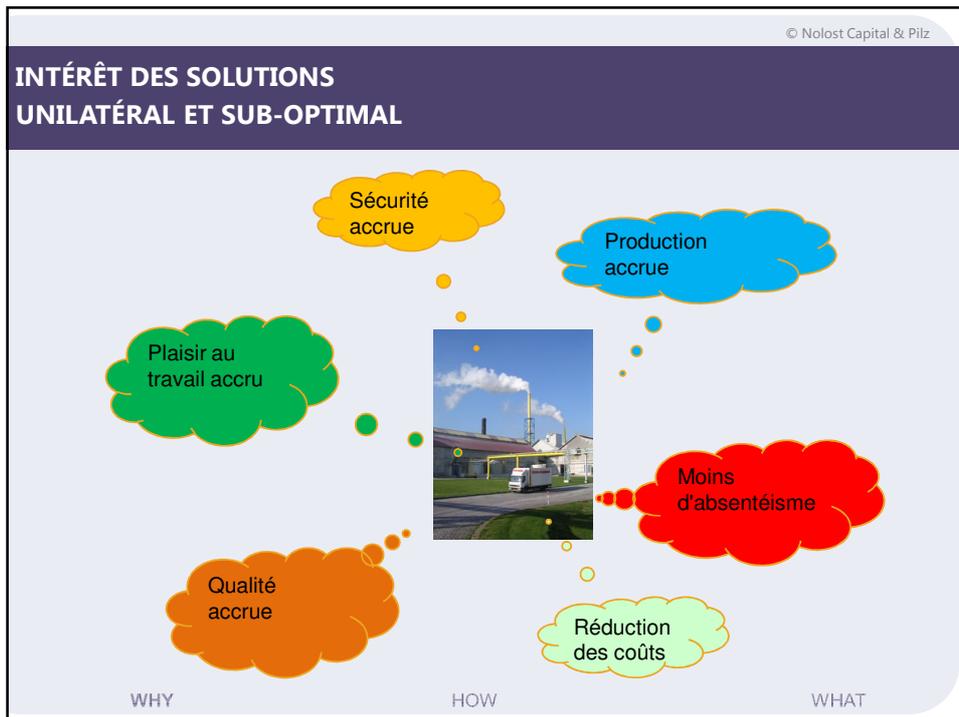
GESTION SÉCURITAIRE

Augmentation de la culture sécuritaire par l'application d'une Tolérance zéro ?





WHY
HOW
WHAT



© Nolost Capital & Pilz

COMPOTEMENT DÉSIRÉ

Le comportement est le noyau du « Human Capital » et le fondement du résultat

Donc :

- Les administrateurs et les directeurs des Ressources Humaines doivent avoir prise sur le comportement réel sur le lieu de travail
- Afin de pouvoir se concentrer sur la gestion de comportements désirés

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

AVOIR PRISE SUR LE COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL

Remplacer les explications intuitives par des enquêtes systématiques ;
L'objectif est évidemment de tirer des conclusions correctes à partir des données.

Recherche systématique

- La recherche des corrélations entre les phénomènes comportementaux
- Identifier les causes et les conséquences
- Conclusions basées sur des preuves scientifiques

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

LE COMPORTEMENT ORGANISATIONNEL

L'étude de l'influence qu'ont **les individus, les groupes et les structures** sur le comportement humain dans les organisations.

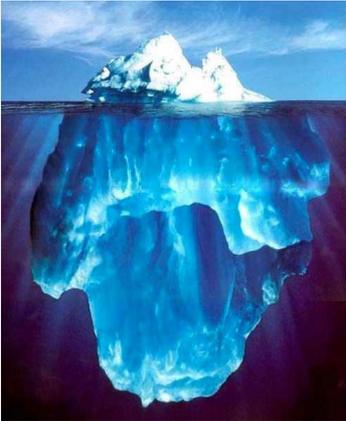
Il y a certaines conformités fondamentales aux lois à la base du comportement des individus.

Le comportement est mesurable et contrôlable !

Donc quantifiable
Soft versus Hard

En bref,
Le comportement est prévisible !

Donc fonctionner correctement l'est aussi !



WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

LE COMPORTEMENT SÉCURITAIRE EST-IL AUSSI PRÉVISIBLE ?

La preuve :

- Conscience
- Responsabilité
- Participation
- Attitude
- Comportement à risque

sont des paramètres prévisibles !

Le comportement sécuritaire est mesurable et contrôlable !

Donc quantifiable
Soft versus Hard

Conclusion :
Fonctionner avec satisfaction et de façon sûre est prévisible



WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

COMMENT ARRIVER AU COMPORTEMENT SOUHAITÉ ?

Mesure

- Motivation
- Comportement organisationnel
- Résultat comportemental

Diriger

- Organisation Tuning®
- HR Tuning®

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

MISE EN ŒUVRE DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES DES RH

La connaissance et la compétence donnent prise sur le comportement organisationnel.

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

APPLICATION PRATIQUE MONDE DE L'ENTREPRISE

Les administrateurs et le service des RH peuvent difficilement implémenter ces modèles.

Alors, quel modèle appliquer et de quelle façon ?

Depuis 2008, il existe un modèle scientifique à mettre pratiquement en œuvre pour le monde de l'entreprise.

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

MESURES AU NIVEAU ORGANISATIONNEL VISION AU FIL DES ANS

The diagram illustrates the evolution of organizational measures over time. A horizontal timeline is marked with the years 1990, 2000, 2005, and 2010. Four boxes represent different measures, connected to the timeline by lines:

- 1990:** 1D. Satisfaction
- 2000:** 2D. Participation
- 2005:** 2D. Implication et engagement
- 2010:** 3D. Engagement et Comportement organisationnel

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

MODÈLE DE GESTION D'UN COMPORTEMENT SOUHAITÉ

Comprendre la motivation:

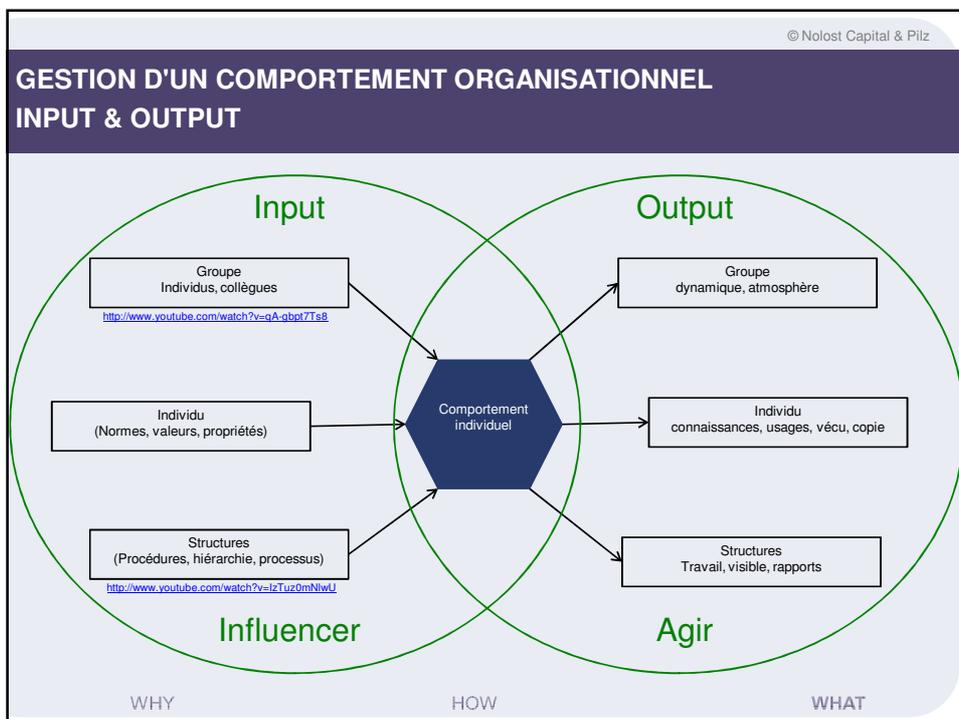
- Forme
- Importance
- Cause
- Conséquence

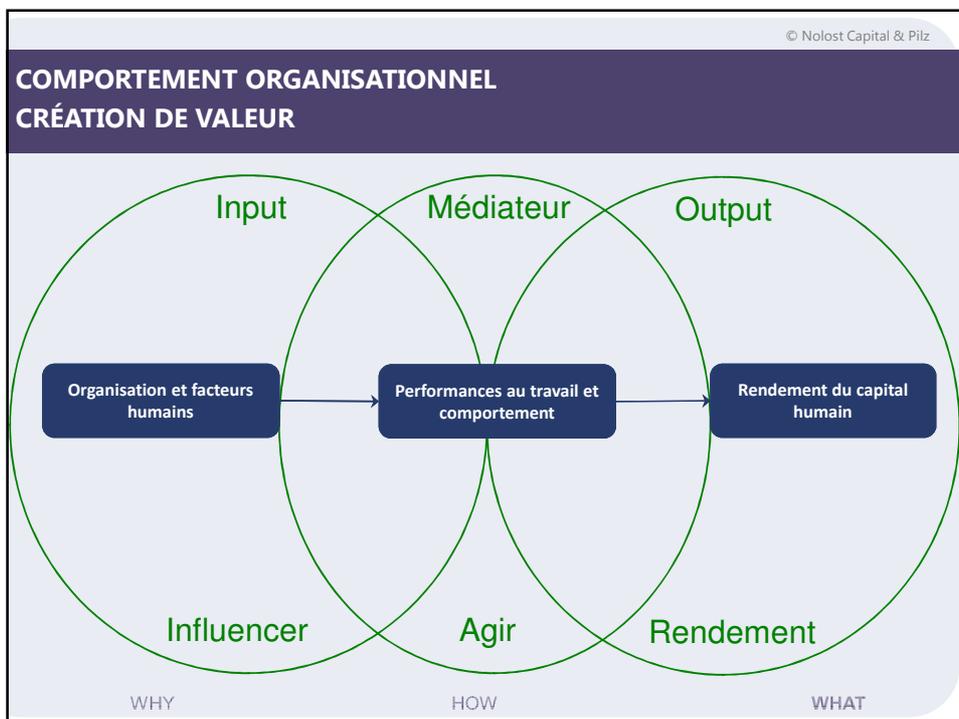
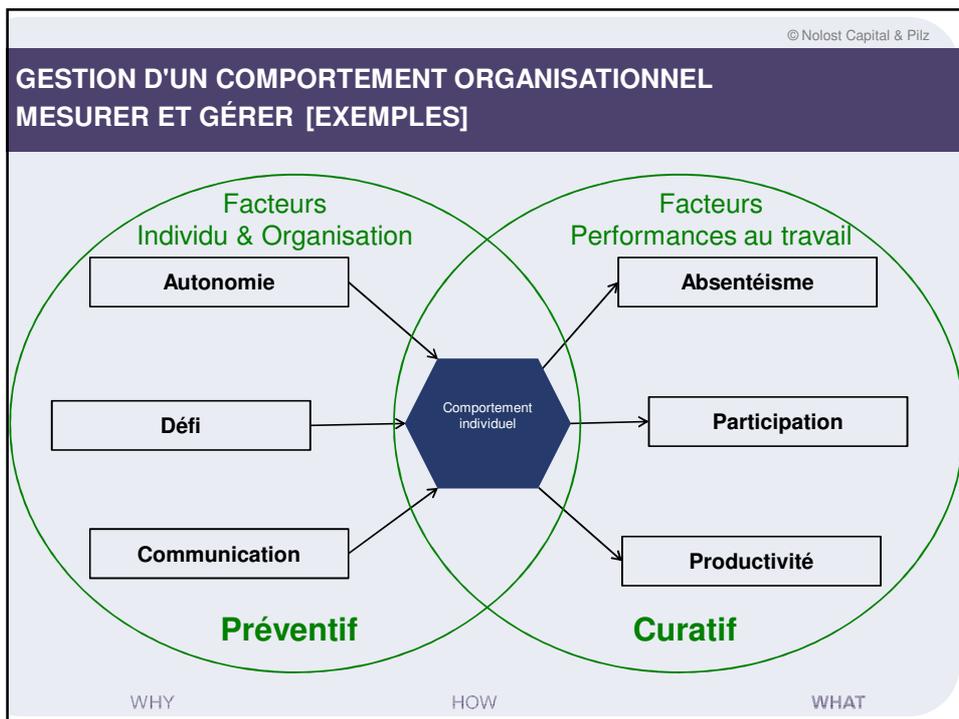
Compréhension de :

- Motifs ou facteurs organisationnels
- Importance de la motivation intrinsèque et extrinsèque
- Incidence des facteurs organisationnels sur le comportement
- Lien entre le comportement et les performances au travail

Le chemin d'un comportement (réel) vers un comportement souhaitable!

WHY
HOW
WHAT





© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR

Quels sont les causes les plus fréquentes d'accidents?

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PRINCIPALES D'UN COMPORTEMENT POSITIF ET/OU NÉGATIF

Participation versus opposition

- Leadership
- Justice

WHY HOW WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR LEADERSHIP

- Bon leader mais pas à sa place
- Le leader est un spécialiste et non un gestionnaire
- Rôle et nouveau changement par rapport à des relations existantes
- Aucun intérêt pour la sécurité
- Le responsable du leader ne gère pas suffisamment
- Mauvais exemple de comportement
- Mauvaise communication
- Ne pas tenir compte des valeurs et des priorités (bien le dire et **ne pas** le faire)
- Être aimé au détriment de la sécurité
- Pas de véritable intérêt pour les collaborateurs
- Aucun respect pour les collaborateurs
- Accepter un mauvais comportement (modèles répétitifs)
- Ne pas assumer de responsabilité
- Mauvaise image propre
- Mauvais départ (première impression)

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR JUSTICE

Règle équitable

- Estimation propre différente de la décision

50 km/h



WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR JUSTICE

Règle imposée

- Le fait que quelqu'un d'autre impose une règle qui n'est pas significative selon sa propre estimation est démotivant
- Cause non concernée lors de la prise de décision
- Trop de règles inapplicables






WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR JUSTICE

Maintien des règles

- Pourquoi cette règle est-elle d'application ?
- Cette règle s'applique à tout le monde ?
- Tout le monde est contrôlé ou puni de la même façon ?







WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

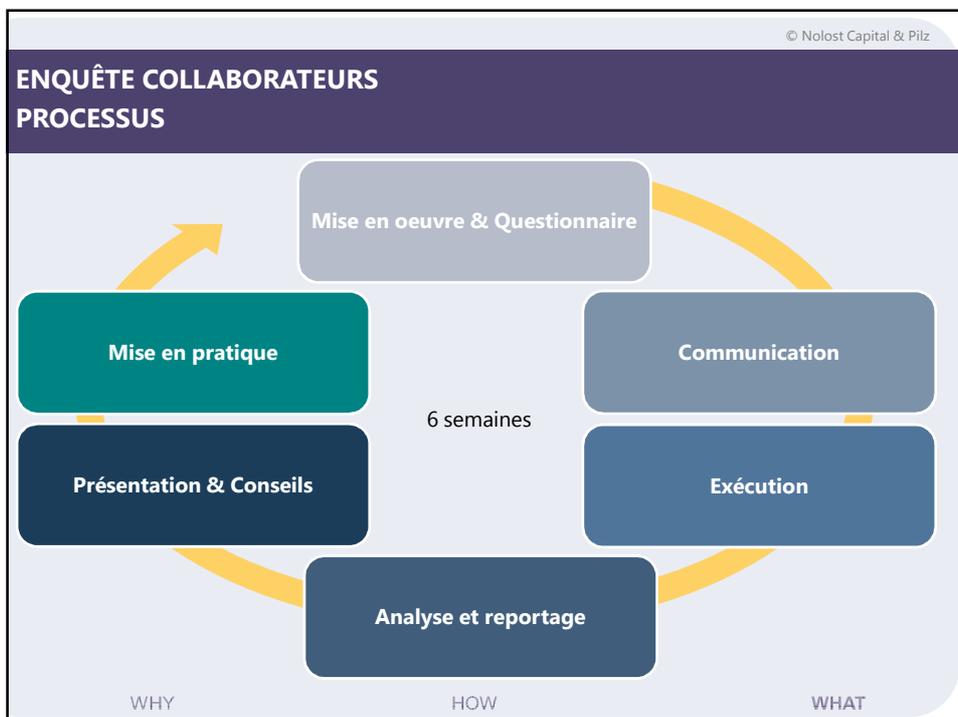
CAUSES PROFONDES D'UN COMPORTEMENT (PEU) SÛR JUSTICE

Se sentir impliqué et s'approprier les règles

- Créer des règles qui correspondent à l'identité de l'organisation et des individus
- Création de règles intrinsèques
- Mécanisme psychologique, à savoir le principe de justice



WHY
HOW
WHAT



© Nolost Capital & Pilz

SUPERVISION DES COLLABORATEURS MESURE ET GESTION

Tableau de bord

- Comportement
- Processus et procédures
- Ressources (machines) et environnement

Réception

- Aperçu
- Compréhension des risques
- Gestion correcte
- Résoudre les problèmes rapidement et avec précision
- Productivité (efficacité et efficience)

En bref :

- Vision globale et compréhension
- Maîtrise
- Contrôle
- Gestion

WHY
HOW
WHAT

© Nolost Capital & Pilz

BEHAVIOUR DASHBOARD® INTERPRÉTATION & AVIS CONCRETS

ÉQUITÉ INTRINSÈQUE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travail intéressant <small>Les activités sont intéressantes</small> Score : 7,8							●			
Satisfaction personnelle <small>La satisfaction personnelle tirée du travail est raisonnable</small> Score : 6,9							●			
Sentiment procuré par le travail <small>Le travail procure un mauvais sentiment</small> Score : 4,9				●						
Contributions à la société <small>Le travail profite peu à la société</small> Score : 4,8				●						
Travail stimulant <small>Les activités sont stimulantes</small> Score : 7,2							●			

WHY
HOW
WHAT

CONNAISSANCES

- Les pièges dans les organisations
- Nouvelle méthode de gestion
- Mesures cohérentes de l'individu et son organisation
- Envisager le fondement une organisation moderne
- Mesure des facteurs organisationnels
- Motivation(intrinsèque) en tant que médiateur principal
- Impact de l'organisation sur le comportement
- Modèles de gestion concrets
- Comment travailler avec les valeurs mesurées
- Interventions possibles
- Cas pratiques

Feeling Good, Working Better

POUVOIR

- Mesures cohérentes de l'individu et de son organisation
- Usage des « Big Data »
- Identification et gestion des mécanismes et des processus
- Envisager et optimiser les fondements
- « Organisation Tuning »
- « HR Tuning »
- Aider à faire croître la motivation intrinsèque
- Améliorer les résultats à l'aide de modèles de gestion concrets

Feeling Good, Working Better

© NoloSt Capital & Pilz

Feeling Good, Working Safe

securex
human capital solutions

KLEIN BARNUM

IMPRO-LABO®

Sécurité sous tension



Qui est responsable de cet accident ?

- La victime
- La victime et le chef de chantier
- La victime, le chef de chantier, son collègue Jean et le réparateur Willy
- Le brigadier, son collègue Jean, le réparateur Willy et le big boss



Quand parle-t-on de sécurité dans votre organisation ?

- Lorsque le patron/le client est présent
- Lorsqu'on a le temps
- Lors de travaux que nous n'effectuons pas souvent
- Toujours ; peu importe ce qui se passe



difficulté 1:

Donner du feed-back



À faire: donner du feed-back

Rendez les choses les plus concrètes possible
en vous appuyant sur des exemples

Attaquez-vous aux faits ; pas à la personne

Posez des questions pour faire participer l'autre
à la réflexion

Manifestez de l'empathie et laissez de la place pour
l'émotion

Élaborez ensemble un plan d'action



À faire: donner du feed-back

Rendez les choses les plus concrètes possible
en vous appuyant sur des exemples

Attaquez-vous aux faits ; pas à la personne

Posez des questions pour faire participer l'autre
à la réflexion

Manifestez de l'empathie et laissez de la place pour
l'émotion

Élaborez ensemble un plan d'action



difficulté 2:

Donner des instructions



Que pouvons-nous faire pour nous assurer que les gens qui connaissent peu le FR/NL comprennent bien de nouvelles instructions?

- Rien, les gens qui connaissent mal le FR ou le NL ne pourront jamais exécuter ce travail en toute sécurité
- Expliquer avec des mots simples et avec des gestes
- Tester aussi dans la pratique s'ils ont compris
- Rester en plus auprès d'eux pendant qu'ils travaillent et intervenir s'ils font quelque chose de travers



difficulté 3:

Pression de groupe



Qui doit adapter son comportement ici ?

- Kevin
- Jos



Quelle est selon vous la meilleure approche réaliste pour Kevin ?

- Aucune. Le monde appartient aux « Jos »
- En parler au brigadier pour qu'il en parle à Jos
- Chercher du soutien auprès du reste du groupe, dans l'espoir que le groupe lui vienne en aide
- Essayer à sa manière de ne pas se laisser embarquer par Jos et imposer ainsi le respect



Que pourrions-nous faire pour aider Kevin?

- En tant qu'entreprise, nous devons veiller à ce que des « Jos » ne viennent pas travailler ici
- En tant que contremaître, nous devons repérer les « Jos » et les remettre à leur place
- En tant que collègues, nous devons soutenir Kevin pour faire taire les « Jos »
- Chaque fois qu'un « Jos » se manifeste, nous devons le remettre à sa place tous ensemble



difficulté 4:

Rapporter des incidents et des accidents

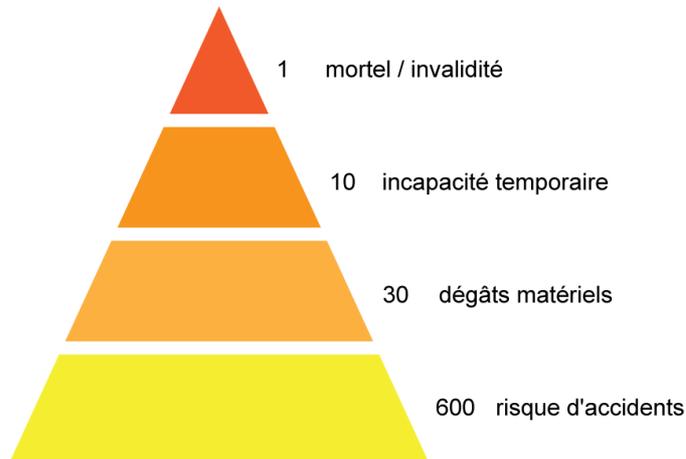


Y a-t-il une culture non accusatrice
chez vous?

- Oui.
- Oui. Mais il y a de temps en temps des ratés.
- Non. Certains font de leur mieux, mais nous sommes encore loin du compte.
- Non. Nous avons vraiment une culture de l'accusation et du blâme.



Piramide van Bird (1969)



Jusqu'où voulez-vous aller dans ce sens ?

- Avec notre culture, c'est tout à fait impossible
- Une fois par mois, une réunion, et chacun y parle franchement
- Chez nous, il doit être possible de mettre sur le tapis des choses que les gars ont vues sans citer de noms
- Chez nous, il doit être possible de discuter ouvertement des erreurs des uns et des autres et de chercher des solutions

difficulté 5:

Oser intervenir



Chacun a le droit d'arrêter les travaux si ils ne peuvent pas être réalisés de manière sécurisés.

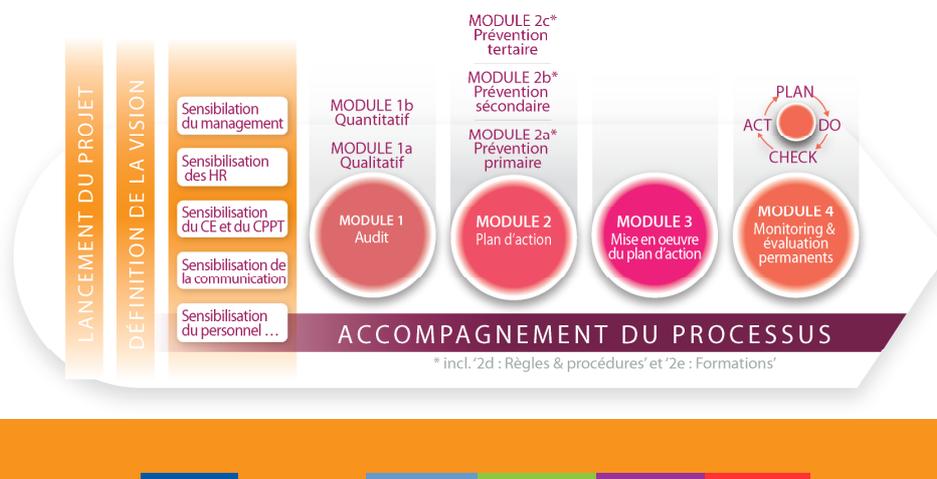


Pour qui trouvez-vous qu'il est important de travailler en toute sécurité ?

- Pour mon patron : je ne veux pas perdre mon emploi
- Pour mes collègues : je ne veux pas les mettre en danger
- Pour ma famille : ils ont besoin de moi
- Pour moi : personne ne veut subir un accident de travail



Vision, sensibilisation, accompagnement du processus ... change





VISION

SENSIBILISATION

AUDIT

PLAN D'ACTION

IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

MONITORING ET ÉVALUATION PERMANENTS

A decorative bar at the bottom consists of segments in blue, orange, green, purple, and red.



V
i
s
i
o
n



A decorative bar at the bottom consists of segments in blue, orange, green, purple, and red.

Stratégie - Implémentation

	TARGET						groupe
Cas		10.22	16.29	6.23	14.13	7.13	54
Cas, perte de temps		6.22	7.29	5.23	6.13	7.13	32
Journées de travail perdues		76.88	21.18	37.92	32.51	163.51	332
Taux de fréquence	5	4.5	4.4	4.6	4.6	9.8	5.13
Taux de gravité	45.3	56.06	12.86	33.19	24.22	224.30	53.27
Facteur de risque 16 (mortel)	0	0	0	0	0	0	0
Facteur de risque 12 (blessure grave)	0	0	0	0	0	0	0
Score initial évaluation des risques		462	780	388	198	192	2020
Target évaluation des risques	(-20%)	369,6	624	310,4	158,4	153,6	1616
Score total risque YTD		334	348	172	150	146	1150
• Accidents de travail: mise en oeuvre de mesures de prévention	1 : ok	1	1	1	1	1	1
• 1 code de conduite par département / mois	1 : ok	1	1	1	1	1	1

VISION

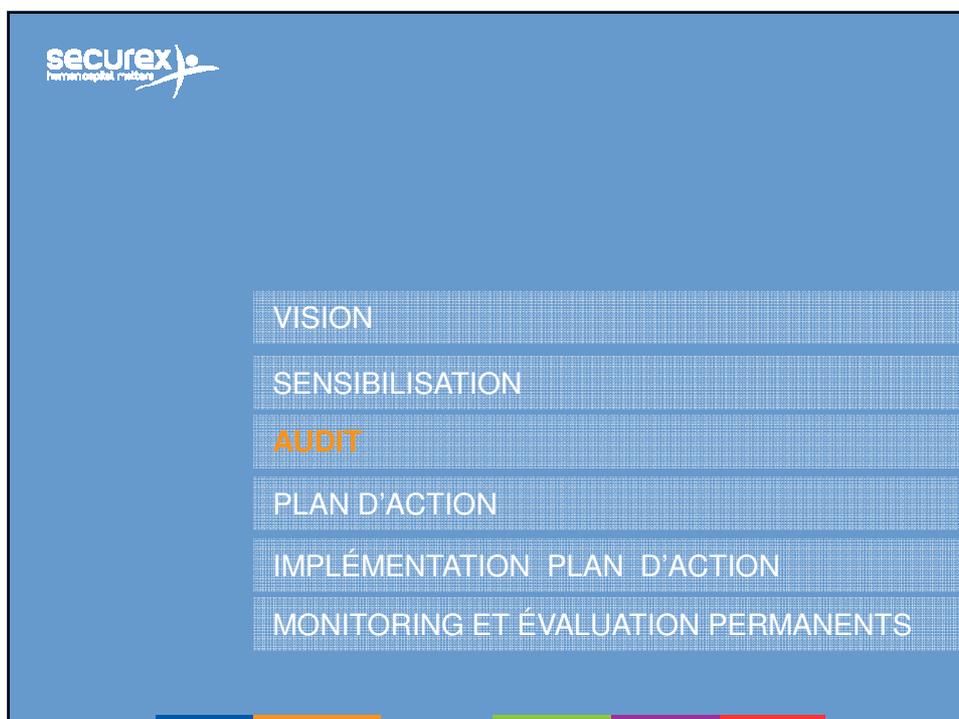
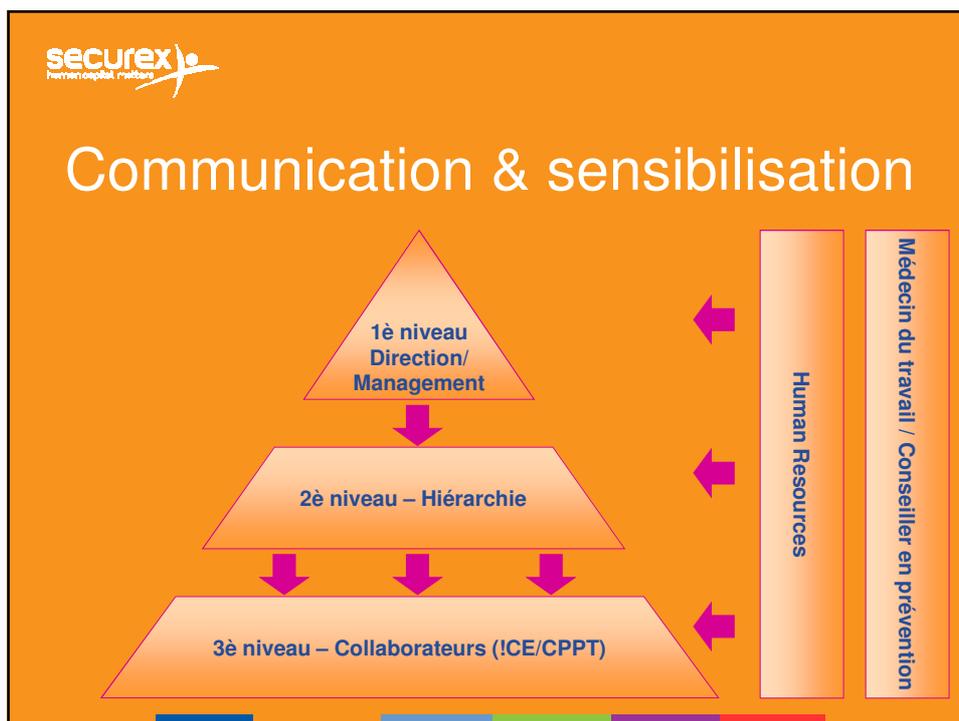
SENSIBILISATION

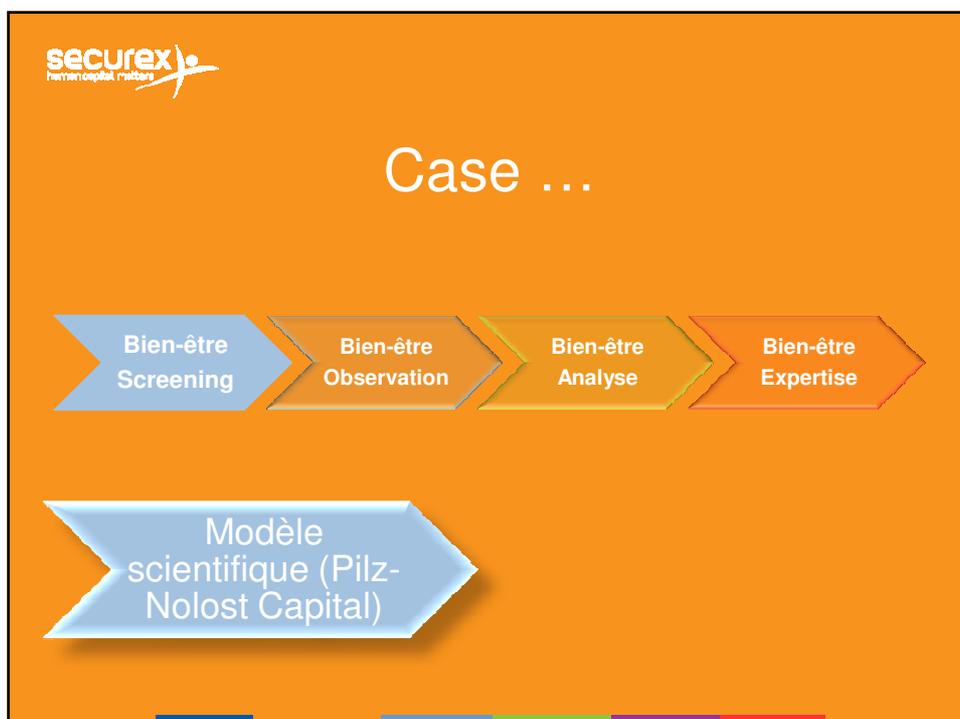
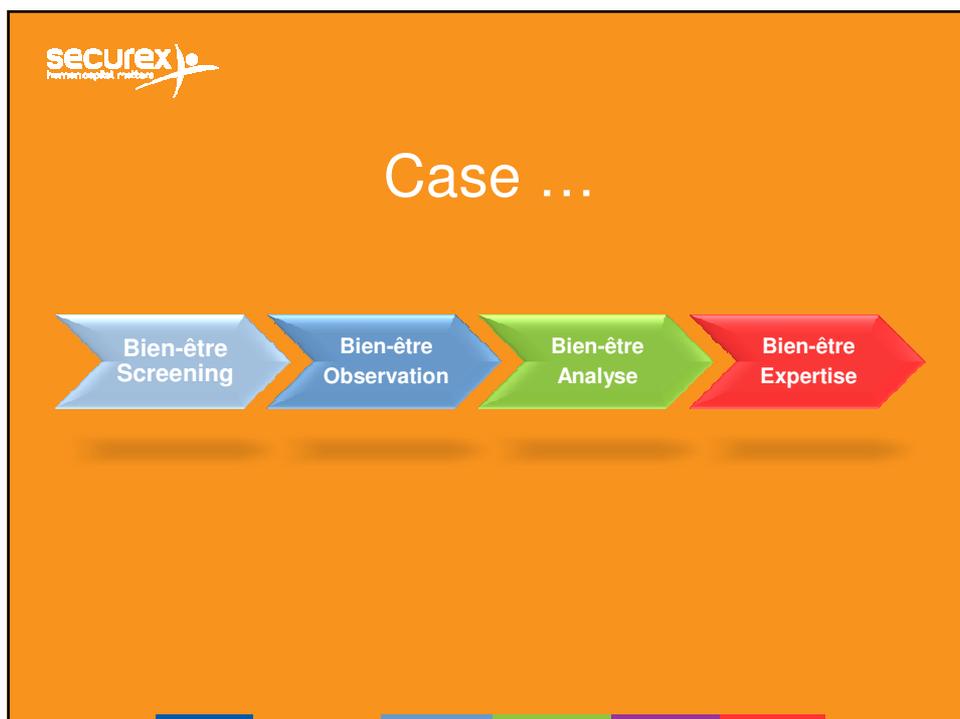
AUDIT

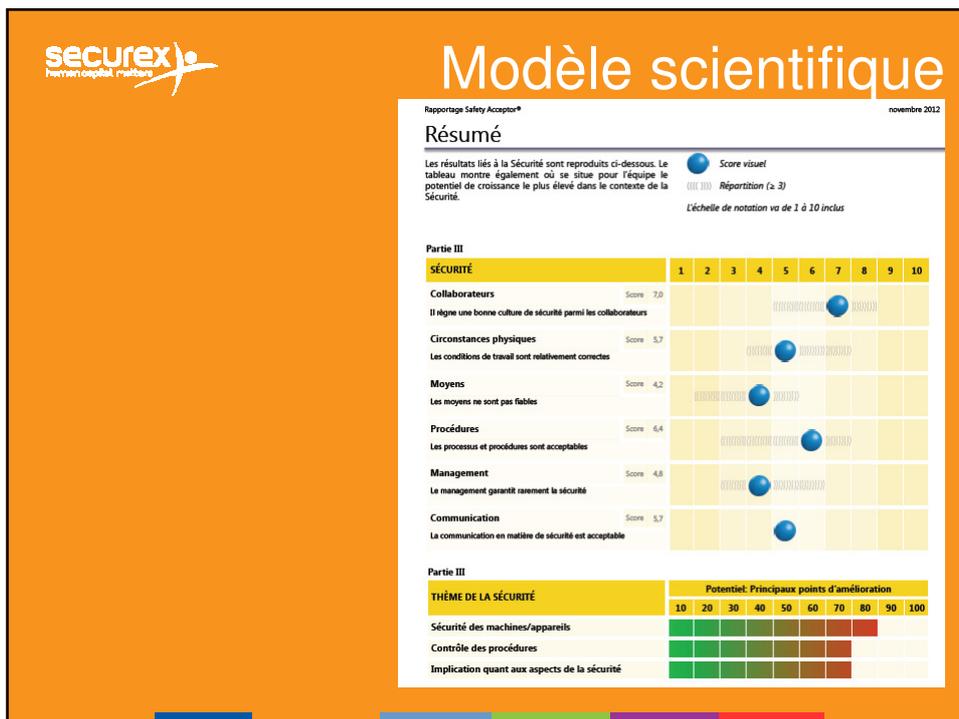
PLAN D'ACTION

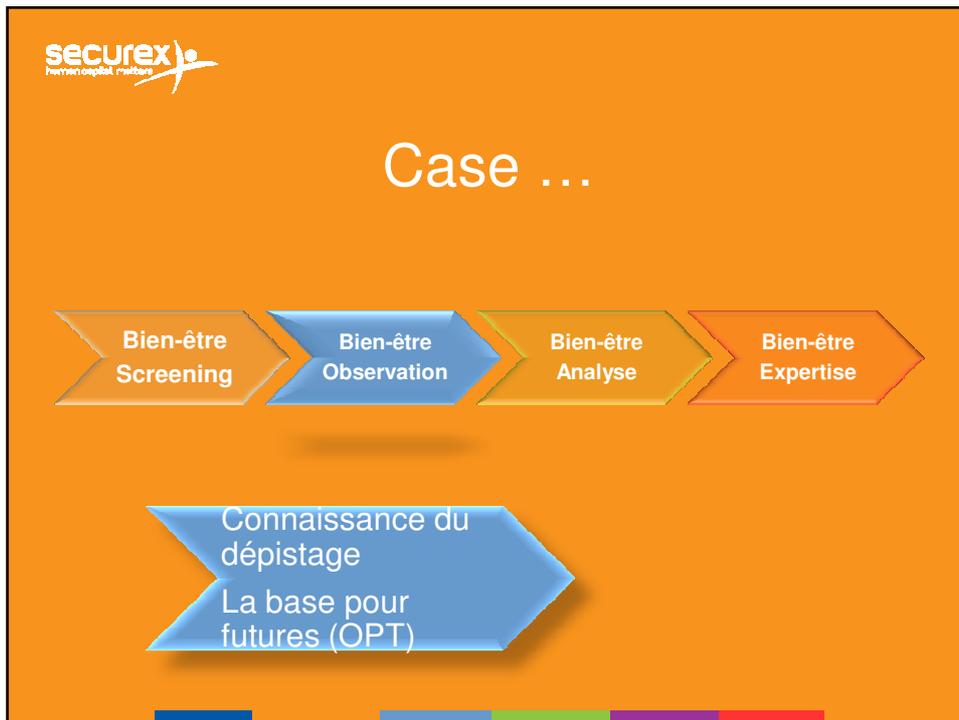
IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

MONITORING ET ÉVALUATION PERMANENTS

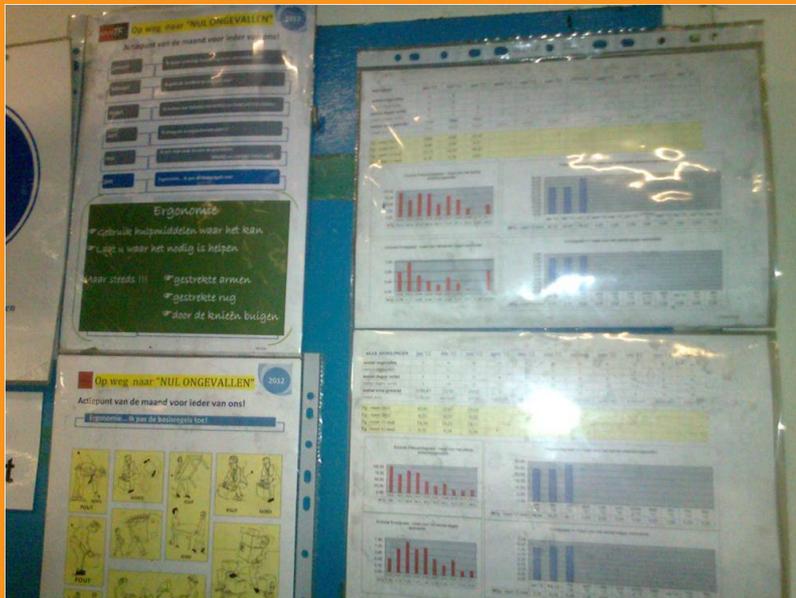








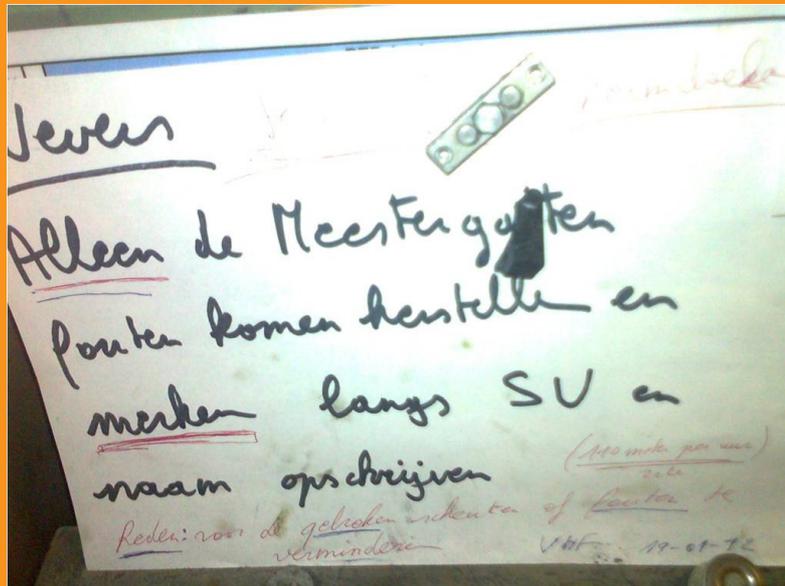
Canaux de communication



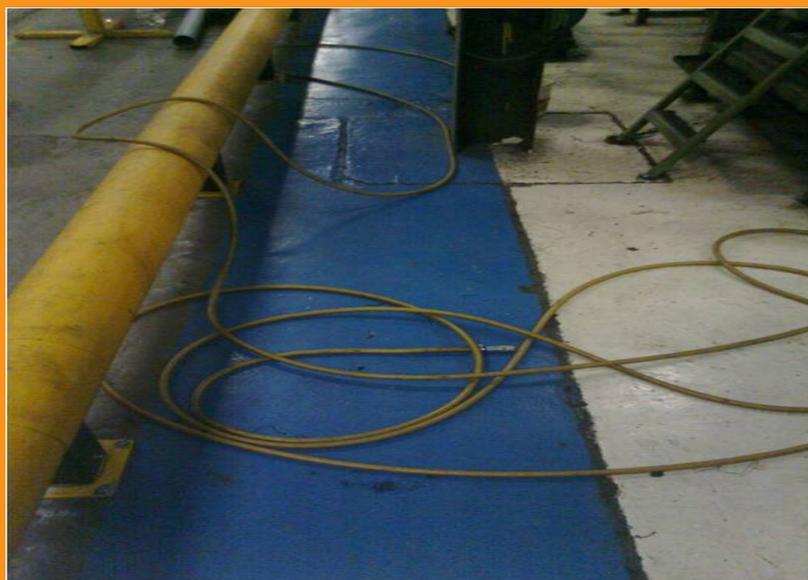
Forme de communication

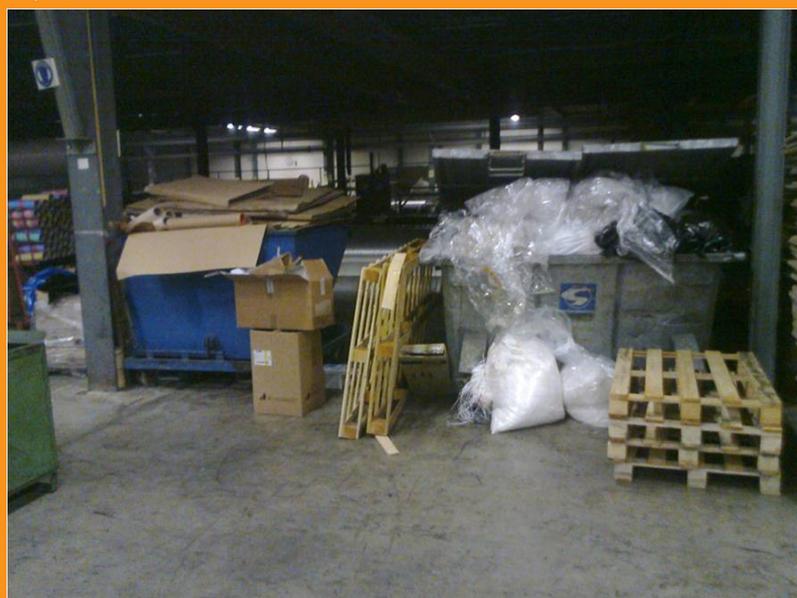


Responsables



Passage barré





securex
Human Capital Matters

Disponibilité EPI

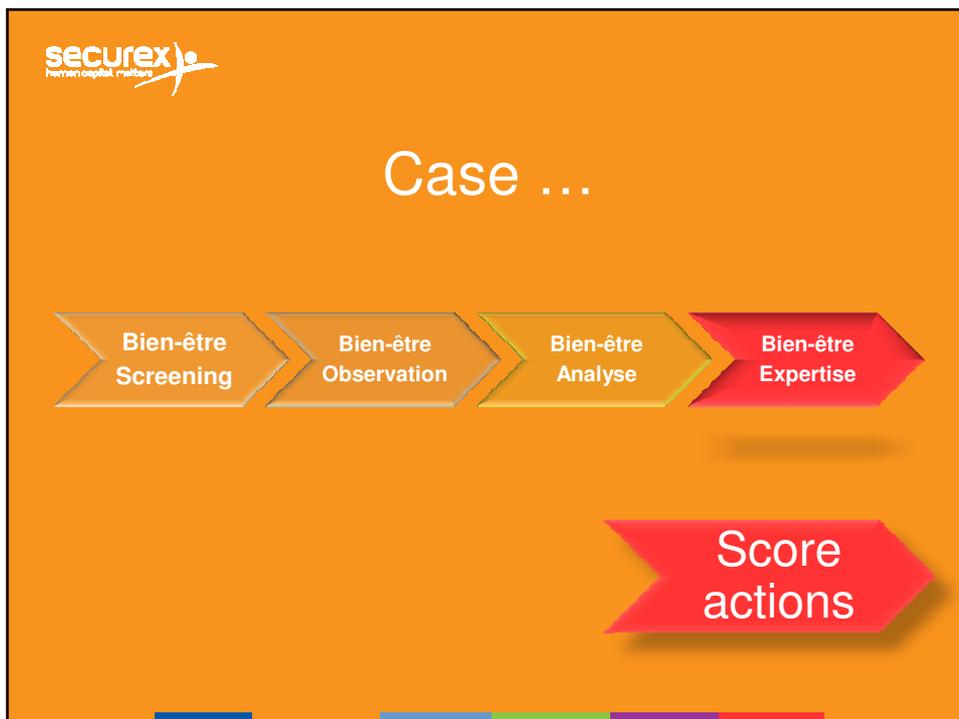


securex
Human Capital Matters

Case ...



```
graph LR; A[Bien-être Screening] --> B[Bien-être Observation]; B --> C[Bien-être Analyse]; C --> D[Bien-être Expertise]; E[Meeting 'to be']
```





VISION

SENSIBILISATION

AUDIT

PLAN D'ACTION

IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

MONITORING ET ÉVALUATION PERMANENTS



PLAN D'ACTION

KPI

CODE DE CONDUITE - PROCÉDURES

RÈGLEMENT DU TRAVAIL

SÉLECTION & RECRUTEMENT

TRAINING - COACHING



VISION

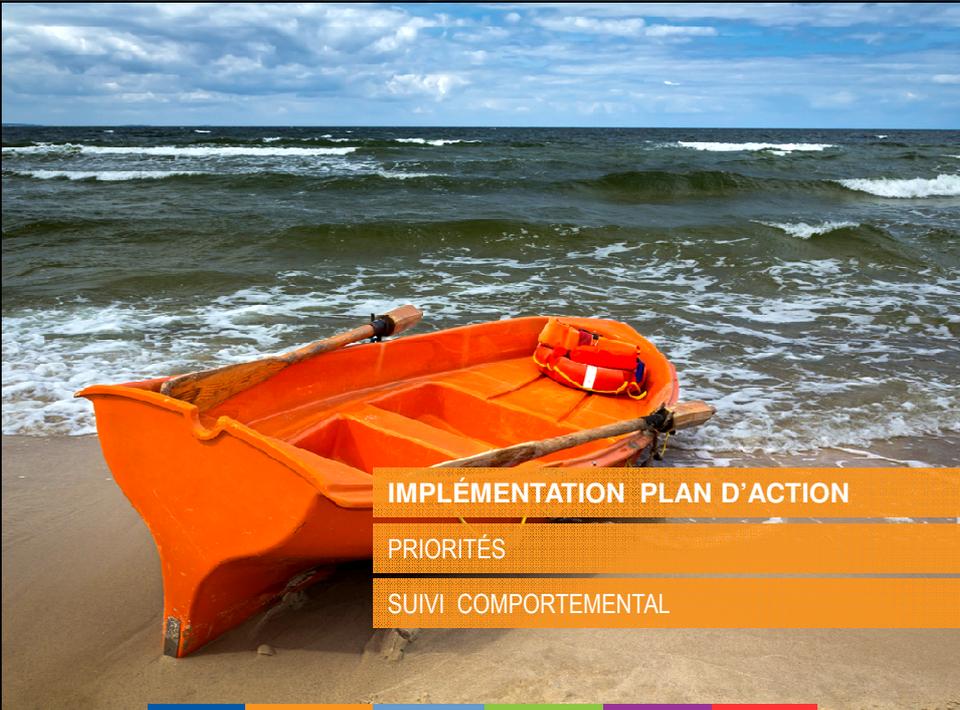
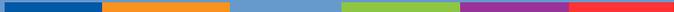
SENSIBILISATION

AUDIT

PLAN D'ACTION

IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

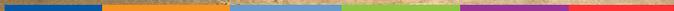
MONITORING ET ÉVALUATION PERMANENTS



IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

PRIORITÉS

SUIVI COMPORTEMENTAL





VISION

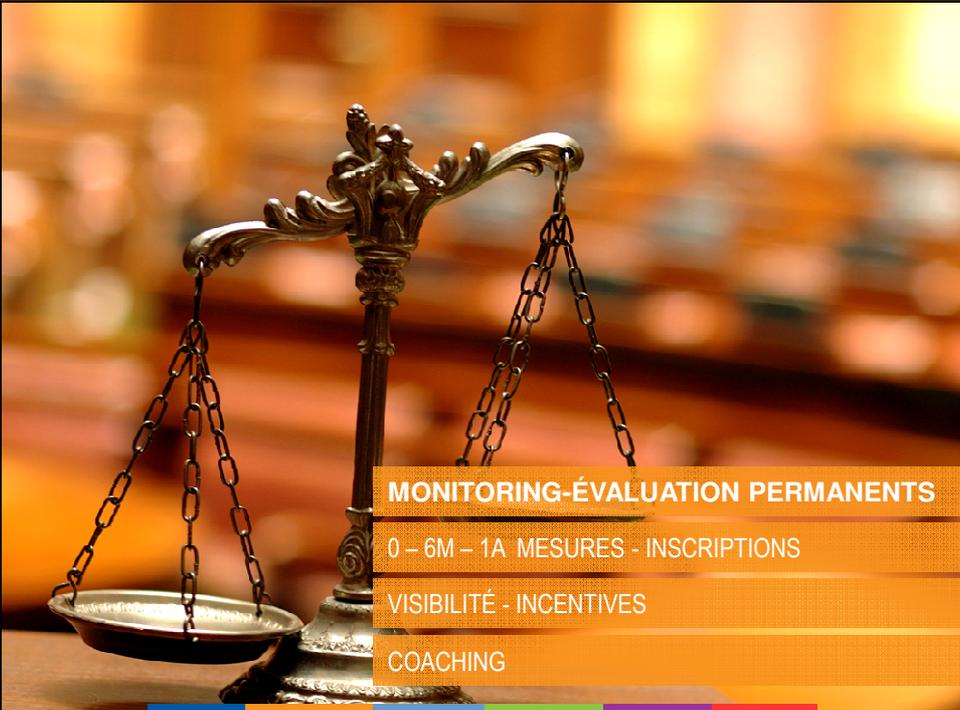
SENSIBILISATION

AUDIT

PLAN D'ACTION

IMPLÉMENTATION PLAN D'ACTION

MONITORING ET ÉVALUATION PERMANENTS



MONITORING-ÉVALUATION PERMANENTS

0 – 6M – 1A MESURES - INSCRIPTIONS

VISIBILITÉ - INCENTIVES

COACHING



securex
human capital reasons

CONTACT

SAMANTHA LIRZMANN
SAMANTHA.LIRZMANN@SECUREX.BE
0478 80 53 41

XAVIER DEMARCIN
XAVIER.DEMARCIN@SECUREX.BE
0478 36 00 03

ÉQUIPE TECHNIQUE & TRAINING
HEALTH-SAFETY@SECUREX.BE
09/282 16 03 - 09/282 16 04