

Portrait PME: ADAXYS SA



«L'élargissement des possibilités de participation du personnel constitue un nouveau défi et implique de nouvelles tâches pour les cadres de ce secteur.»

Paolo Giani, directeur de l'exploitation



Portrait de l'entreprise

Nom de l'entreprise:
ADAXYS SA
www.adaxys.com

Siège principal:
6850 Mendrisio, Tessin

Bureau de vente:
8852 Altendorf

Branche professionnelle:
Electronique

Nombre de collaborateurs/trices:
400

Activité:
Externalisation dans la production de matériel électronique

Promotion de la santé en entreprise PSE

Entreprise suisse leader sur le plan européen dans le développement et la production d'appareils et d'unités électroniques pour des secteurs dont le volume d'affaires est faible à moyen, ADAXYS SA se distingue par son haut niveau de compétence, son engagement hors du commun et son sens exemplaire du partenariat.

Au cours des dernières années, la promotion de la santé au sein d'ADAXYS a pris une importance croissante en raison d'une forte hausse des charges de personnel due aux absences pour cause de maladie et d'accident.

C'est au sommet de la hiérarchie de l'entreprise qu'est née la prise de conscience pour les questions de santé au travail. Par leur l'engagement personnel et exemplaire à tous les échelons, les cadres supérieurs ont diffusé le message dans toute l'entreprise.

Le management supérieur a suscité la mise au point de mesures ciblées au niveau de la production qui ont contribué à améliorer, à court et à moyen terme, la santé et le bien-être au travail (voir tabl. Actions de promotion de la santé).



Le soutien que PME-vital a apporté à cette démarche s'est avéré décisif. Le sondage auprès des employés/ées effectué durant la première moitié de 2005 a fourni une première série d'indications fort utiles en vue d'une optimisation des conditions de travail. Il est apparu que des progrès pouvaient être accomplis pour réduire la charge physique liée à une posture trop statique, à la répétition fréquente des mêmes gestes et à l'environnement général du poste de travail. Le sondage a également révélé la nécessité d'améliorer la communica-

tion au sein de l'entreprise et la reconnaissance du personnel par les supérieurs hiérarchiques directs.

Le cercle de santé qui s'est déroulé avec le personnel de la production a incontestablement facilité le lancement du projet PME-vital. Tenues en la présence d'un expert externe, les séances du cercle de santé ont permis aux participants de comprendre le sens d'une telle démarche et, surtout, de se rendre compte que ce projet était mis en place pour améliorer véritablement leurs conditions de travail. En prenant part au cercle de santé, les employés/ées ont pu exposer le point de vue du personnel et participer à l'élaboration de solutions dans un esprit constructif. Ils ont donc acquis une vision positive des objectifs du projet qui a ainsi pu être rapidement étendu à l'ensemble du département de production.

Parmi les mesures mises en œuvre pour le personnel de la production, on citera notamment une formation en ergonomie associée à une application pratique au poste de travail. Les exercices avec des élastiques de couleur ont également contribué à l'émergence d'un climat agréable. Outre le bénéfice physiologique et ergonomique, cette opération a donc eu surtout des effets psychologiques favorables.

Le succès de la PSE dépend largement de l'attitude des dirigeants. Les cadres de la production ont donc suivi une formation axée sur leur rôle dans la promotion de la santé du personnel. Pour qu'ils soient eux aussi à même de faire face aux exigences croissantes du travail dans l'entreprise, un séminaire de gestion du stress leur a ensuite été proposé.

Mesure des résultats

Les critères sur la base desquels l'on peut vérifier le succès de ce type de mesures doivent être définis au cas par cas. L'on peut toutefois affirmer que des indices purement quantitatifs, comme la baisse des absences pour cause de



maladie, sont insuffisants pour saisir l'effet des mesures adoptées. Il convient au contraire d'envisager une large palette de critères, intégrant notamment la prise en compte des problèmes de santé du personnel, mais aussi leur sentiment subjectif de bien-être, l'évaluation des taux de fluctuation de l'effectif, ainsi que le nombre de réclamations et de plaintes.

«Le principal problème que pose un programme efficace de promotion de la santé est le 'syndrome du résultat immédiat'.»

Sandro Baroni, RH & Finance

La mesure des résultats doit se faire par étapes. Le principal problème que pose un programme efficace de promotion de la santé est ce que l'on pourrait appeler le 'syndrome du résultat immédiat', en

ce sens que tant les responsables que les employé/es ont tendance à vouloir très vite des résultats probants. Or il serait irréaliste de s'attendre à ce que de tels projets puissent éliminer en quelques années d'importants facteurs nocifs pour la santé et produire rapidement des baisses notables de coûts.

Bien qu'ADAXYS considère les résultats de la promotion de la santé en entreprise sur le moyen et le long terme, un premier bilan positif s'impose d'ores et déjà pour ce qui concerne le recul des absences et la perception de ces mesures par le personnel. Dans un deuxième sondage auprès des employé/es, plus d'un tiers des sondé/es ont jugé que les changements étaient positifs dans plusieurs domaines, notamment la charge physique, le climat de travail au sein des équipes, l'identification avec l'entreprise ainsi que le style de direction et les rapports de confiance avec les supérieurs directs.

Aujourd'hui, en dépit des effets négatifs du contexte général et du marché, ADAXYS peut se targuer d'avoir renversé la tendance et affiche un recul statistique des absences.

Cette évolution positive a également permis à l'entreprise d'obtenir une nette baisse de ses primes d'assurance perte de gain en cas de maladie (voir tabl. Economies de primes d'assurance).

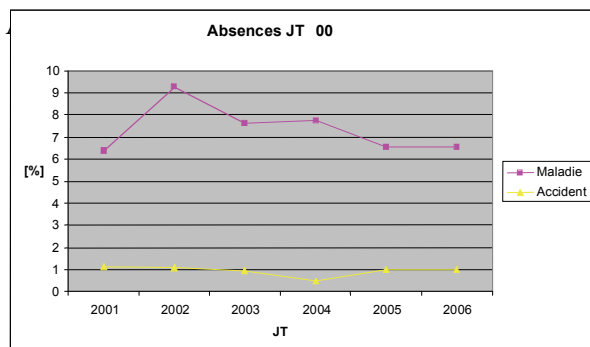
Les activités mises en œuvre par PME-vital au sein d'ADAXYS ont nettement amélioré la communication entre les collaborateurs à tous les échelons de la production. De plus, les employés se sentent mieux reconnus dans leur travail.

On peut donc affirmer en guise de synthèse qu'ADAXYS est convaincue de l'utilité de la PSE et de ses résultats, et va continuer d'investir dans cette démarche.

Tableau: Economies de primes d'assurance

Année	Réduction de primes en comparaison avec 2004	Economie de primes en comparaison avec 2004
2005	55'000 CHF	55'000 CHF
2006	195'000 CHF	250'000 CHF
2007	225'000 CHF	475'000 CHF

Graphique: Statistique des absences





Actions de promotion de la santé en entreprise (PSE)

Date	Activité	Participants	PME-vital
oct.-déc. 04	Séminaire de santé «Le supérieur hiérarchique» et ses activités opérationnelles indirectes	Responsable de l'équipe de production	
mai-juin 05	Sondage auprès des cadres	7 cadres sur 12	✓
mai-juin 05	Sondage auprès des employé/es	179 collaborateurs sur 290	✓
avril 05	Atelier de sensibilisation	Directeur, chef du personnel, chef de la production	✓
sept. 05	Cercle de santé 3 x 2 heures	Uniquement des collaborateurs de la production (pas de cadres): groupe de 9 collaborateurs	✓
oct. 05	Sensibilisation «sécurité»	Personnel de la production	
nov. 05	Aspects ergonomiques 2 x 6 heures	2 groupe d'employés de la production: partie théorique puis pratique au poste de travail. 50 employés au total.	✓
jan. 06	Séminaire de 3 jours «Communication et formation d'équipes»	Personnel engineering et apprêt	
avril/juin 06	Gestion du stress	Cadres (chefs d'équipe) de la production: 1 groupe de formation (10 cadres en tout).	✓
juin 06	Séminaire de 2 jours «Communication et formation d'équipes»	Personnel Achat et ventes	
juill.-sept. 06	Encadrement promoteur de la santé	Cadres (chefs d'équipe) de la production: 2 groupes de formation (18 cadres en tout).	✓
déc. 06	Ceinture de sécurité en voiture Prévention des accidents de baignade Prévention des accidents domestiques Alcool au volant Prévention des accidents de sports d'hiver	Personnel d'ADAXYS SA	
déc. 06	2 ^e sondage auprès du personnel et enquête d'opinion sur le programme PME-vital au sein de l'entreprise	136 collaborateurs sur 250	✓
régulièrement	Audits internes	Responsables de processus	
régulièrement	Cercle de qualité dans la production où sont abordés également des sujets relevant de la PSE	Responsables de processus	
régulièrement	Suivi des employé/es pendant leurs absences	Tout le personnel d'ADAXYS SA	
en permanence	Gestion des cas de sinistres (case management)	Tous les collaborateurs ayant des absences pour cause de maladie ADAXYS SA	