



Portrait-PME: Kontakt Systeme



Kontakt Systeme



«C'est précisément lors d'une période économiquement difficile que nous devons être particulièrement attentif au bien-être et à l'équilibre de notre personnel, ce qui améliore la motivation, la satisfaction et le climat au travail, mais également le succès de l'entreprise.»

Daniel Obrist, ancien membre de la direction

PME-vital tient la route!

Un critère de succès important: l'an-crage auprès des supérieurs.

Au cours de la discussion, le personnel de Kontakt Systeme en arrive rapidement à l'essentiel: PME-vital représente un gain tant pour l'employeur que pour les employé/es. Le programme a même été qualifié de «philosophie» grâce à laquelle «avec peu de moyens on peut obtenir beaucoup». En effet, tout un chacun sait aujourd'hui qu'un apport régulier en eau est important et bon pour la santé. Mais, ce n'est que lorsqu'on boit que l'effet se fait sentir! C'est pourquoi, chez Kontakt Systeme, les bouteilles d'eau figurent dans le champ de vision du personnel. Elles représentent – tout comme les fruits sur la table – des signes tangibles qui montrent que l'entreprise prend à cœur la santé des employé/es. Le cours sur l'alimentation, qui a expliqué les relations entre la santé, le bien-être et la productivité, est encore bien présent dans les mémoires. Motivée par ce cours, une employée interrogée à ce sujet dit en effet avoir modifié «quelques petites choses» dans ses habitudes alimentaires.

Même si aucun champion olympique n'émerge des rencontres conviviales trimestrielles ou des *happy fitness hours*, «tout le monde a du plaisir» néanmoins à jouer à la pétanque, au badminton, aux quilles ou au curling. En outre, chacun peut ainsi se rendre compte qu'il est possible d'obtenir de meilleurs résultats en équipe. Une personne interrogée estime que «... même si je ne peux pas le prouver, j'ai l'impression que ce genre de rencontre peut contribuer à améliorer les résultats des séances.» Chez Kontakt Systeme, les questions de collaboration ont été abordées dans le module *Travail en équipe*.

Depuis sa fondation, Kontakt Systeme dispose de très bonnes conditions de travail et prestations sociales. Ce qui a incontestablement entraîné une certaine accoutumance et a généré un problè-

me: lorsque la direction introduit des nouveautés favorables au personnel, celles-ci sont rapidement considérées comme une *évidence*. Lorsque les prestations réalisées sont déjà de haut niveau, les mesures touchant au domaine de la santé passent plus facilement inaperçues dans le travail quotidien. C'est ainsi que s'expliquent les «*modifications minimales*» évoquées dans certaines interviews. Raison pour laquelle Kontakt Systeme rappelle régulièrement le thème de la santé par courriel. En outre, dans le programme de sensibilisation pour les nouveaux arrivants, un nouvel élément concernant le thème de la santé a été introduit.

Dans notre société fortement axée sur l'individu, il est compréhensible que l'ensemble du personnel de Kontakt Systeme ne s'associe pas avec la même intensité au programme PME-vital. Ainsi, une personne interrogée observe des différences entre fumeurs/euses et non-fumeurs/euses ou entre le bureau et le dépôt. Il est arrivé que du scepticisme soit exprimé face aux membres du cercle de santé qui se trouvait en séance, en argumentant que «pour organiser une soirée de quilles, il ne faut pas des heures». De telles réactions ne sont pas surprenantes à la lumière de la situation de concurrence acharnée dans laquelle se trouve également Kontakt Systeme, où chaque heure passée à la place de travail prend une double importance.

Des difficultés peuvent également surgir lorsqu'il faut prononcer un licenciement, alors qu'en même temps on prône le bien-être du personnel. Un membre de la direction confirme: «En effet, la promotion de la santé doit d'abord conquérir sa place au sein de l'entreprise. Et nous devons sans cesse rappeler notre engagement et garder le cap.»

Toutefois, les personnes interrogées ne partagent pas l'idée manifestement répandue par certains, à savoir que l'arrêt du programme PME-vital permettrait de conserver des places de travail. D'une part, les uns relèvent les coûts modes-

Portrait de l'entreprise

Nom de l'entreprise:
Kontakt Systeme;
www.cosy.ch

Siège:
8132 Egg et 5703 Seon

Branche professionnelle:
Électronique industrielle et télématique

Nombre de collaborateurs/trices:
70

Activité:
Systèmes d'assemblage, technique de transmission, télématique



tes du programme (1-2 pour mille du chiffre d'affaires annuel couvrent les frais de matériel). D'autre part, une personne interrogée dit, sans doute au nom de nombreux autres: «*Sans un haut degré d'identification avec l'entreprise, il est impossible de résister aux exigences actuelles. Il me semble que le programme contribue à cette identification.*» Et finalement un autre énoncé: «*C'est précisément en des temps difficiles que l'on a besoin du soutien de l'employeur et des supérieurs.*» Ce qu'il n'a pas rajouté, c'est que les employeurs qui n'estiment pas nécessaires de s'intéresser au bien-être de leur personnel, souffrent d'une mauvaise réputation et perdent leurs meilleurs employés au plus tard lorsque d'autres alternatives sont à nouveau en vue. Après l'introduction de PME-vital, Kontakt Systeme a été repris par un groupe français.

Un membre-clé de la direction, qui s'était fortement investi pour la promotion de la santé en entreprise, ayant dû quitter son poste, PME-vital a été pour-

suivi par les directions des deux lieux d'implantation. La nouvelle situation résultant de la restructuration a quelque peu réduit l'importance attribuée au programme – rien d'extraordinaire en soi.

«Il faut toujours "pousser" et veiller à ce que le programme ne sombre pas.»

Robert Hildbrand, membre de la direction

Une nouvelle direction évalue la situation différemment et pose d'autres accents. Toutefois, comme la promotion de la santé agit de manière subtile, sans grandes dépenses et déploie constamment ses effets, la direction suprême du groupe ignore certainement que PME-vital fonctionne dans l'une de ses entreprises. L'ancrage auprès du personnel d'encadrement sur place est donc d'autant plus important. Au cours d'une discussion avec un membre de la direction, il apparaît clairement que la promotion de la santé doit toujours s'imposer par rapport à des thèmes tels que la rentabilité, le chiffre d'affaires, EBIT, etc. «//

faut toujours "pousser" et veiller à ce que le programme ne sombre pas.»

Dans de telles constellations, d'importantes énergies doivent être déployées afin que les efforts entrepris jusque là ne soient pas réduits à néant. Par ailleurs, les résultats du second sondage auprès des employé/es incitent à poursuivre PME-vital. Il est vrai que chez Kontakt Systeme, beaucoup d'éléments positifs ont été mis en évidence: les exigences et la situation au travail peuvent être mieux influencées, resp. maîtrisées; les contraintes les plus importantes au travail ont été abordées. Il est intéressant de constater qu'en raison du contexte économique défavorable et des conséquences que cela a entraîné au sein de l'entreprise, le climat de travail s'est globalement détérioré. Or, en même temps, le climat de travail du département et de l'équipe et la confiance réciproque entre les collègues de travail se sont améliorés. La réponse à la question finale était dès lors claire du point de vue des employé/es: l'entreprise doit poursuivre PME-vital!

Activités de promotion de la santé en entreprise (PSE)

Date	Activité	Participant/es	PME-vital
mai 01	Séminaire de cadre de 2 jours „En bonne santé et en forme au boulot“ sur les thèmes de l'alimentation, du mouvement et de la relaxation	Tous les cadres (env. 15 personnes)	
nov. 01	Atelier „Pères «tirillés» entre famille et profession“	Participation ouverte à tous les collaborateurs (pères), env. 12 participants	
mars 02	Atelier de sensibilisation	Cadres moyens et supérieurs (responsables de domaine, finances, informatique, chefs de département), 6 personnes	✓
avril 02	Sondage auprès des cadres	Cadres moyens et supérieurs, 6 personnes	✓
mai – juillet 02	1 ^{er} sondage auprès des employé/es	Tous les collaborateurs/trices, env. 90 personnes	✓
avril – déc. 02	Cercle de santé (5 séances à 4 h)	Tous les niveaux hiérarchiques et départements: finances, informatique, vente, magasin/expédition, total 7 personnes	✓
sept. 02	Ergonomie au poste de travail à l'écran	40 postes de travail étudiés	
janv. 03	Atelier „en forme au boulot“ sur les thèmes de l'alimentation, du mouvement et de la relaxation	Participation ouverte à tous les collaborateurs/trices, env. 30 participant/es	
mai 02	Semaine "fruits"	Tous les collaborateurs/trices; initialement 6x par an; dès 2004 12x par an	
janv. 03	Boire de l'eau au travail	Tous les collaborateurs/trices	
permanent	Sport à midi / le soir	S'adresse à tous les collaborateurs/trices; env. 3-4 participant/es régulier/ères	
mai 03	Travail en équipe (2 x 4 h)	1 ^{ère} équipe 4-5 participant/es: service clients à Seon, facultatif, sans supérieur hiérarchique, 2 ^{ème} équipe 15 participant/es: service clients à Egg, obligatoire, avec supérieur hiérarchique	✓
juin 03	Randonnée avec les cadre dans le pays glaronnais	Facultatif pour tous les cadres, env. 12 participant/es	
nov. 03 – fév. 04	2 ^{ème} sondage auprès des employé/es	Tous les collaborateurs/trices (60 répondants, dont 2/3 qui avaient participé à la 1 ^{ère} enquête)	✓

Revue de presse: (d'autres articles peuvent être consultés sur le site www.pme-vital.ch sous "revue de presse")

- > Ein KMU als Pionier. Gesundheitsförderung als Teil der Unternehmenskultur. Focus, mars 2004.
- > Es braucht mehr als ein Salatbuffet. Tages-Anzeiger, mars 2004.