



Portrait-PME: Max Schweizer AG

innen aussen
schweizer



«Précisément lorsque la situation économique est difficile, la promotion de la santé en entreprise (PSE) représente une stratégie à succès pour favoriser et améliorer la compétitivité des PME.»

Joe Studer, membre de la direction

Portrait de l'entreprise

Nom de l'entreprise:
Max Schweizer AG
www.schweizerag.com

Siège:
8051 Zürich
(autres lieux d'implantation à Bülach et Winterthur)

Branche professionnelle:
Plâtrerie - peinture - isolation

Nombre de collaborateurs/trices:
150

Activité:
Peindre, aménager, replâtrer, isoler, coordonner

En bonne santé sur le chantier

Même dans l'industrie du bâtiment, il est possible d'instaurer une culture de promotion de la santé.

Quels peuvent être les effets de la promotion de la santé en entreprise dans une branche économique caractérisée par d'intenses charges physiques, la répétition des mêmes gestes ainsi que la pression du temps, c'est-à-dire des paramètres qui ne peuvent guère être modifiés? Où les différentes contraintes ne laissent apparemment guère d'espace à des mesures de promotion de la santé? Ces questions revêtaient un intérêt particulier pour la maison Max Schweizer AG à Zurich, une entreprise qui, depuis toujours, s'est fait remarquer par ses mesures novatrices en faveur de la santé du personnel – telles que la meilleure garantie possible de sécurité au travail ou l'exemplaire gestion des absences; cette dernière lui ayant rapporté, il y a quelques années, une distinction de la SUVA. Dans la même logique, l'entreprise a donc également adopté le programme PME-vital. Aujourd'hui, après deux ans d'expérience, il apparaît clairement que c'est précisément lorsque la situation économique est difficile que la promotion de la santé en entreprise (PSE) représente une stratégie prometteuse permettant de favoriser et d'améliorer la compétitivité des PME. Comment en est-on arrivé à cette conclusion?

La direction est partie de la constatation que la qualité ne peut être garantie que par du personnel motivé et performant. Au cours de l'atelier de sensibilisation, les membres de la direction et leurs suppléants ont découvert les objectifs et les avantages de la promotion de la santé en entreprise. Pratiquement, il s'agissait de savoir s'il était possible d'instaurer une culture de promotion de la santé dans les conditions cadres spéciales de l'industrie du bâtiment. On a découvert que PME-vital s'intégrait très bien dans les structures existantes: Le «groupe triple A» - qui fonctionnait

depuis un certain temps déjà en tant qu'organe chargé de s'occuper des problèmes du personnel et de recueillir souhaits et suggestions - pouvait être impliqué tel quel pour la fonction du cercle de santé; il s'agissait d'interpréter les résultats du sondage auprès des employés et de déterminer les étapes ultérieures du processus de la PSE.

Les thèmes des modèles choisis à ce moment-là reflètent les points sur lesquels Max Schweizer AG voulait porter l'accent principal de «leur programme» PME-vital: *Travail en équipe*, *Aspects ergonomiques* ainsi que *Encadrement promoteur de la santé*. Dans l'industrie du bâtiment, dans le gros œuvre comme dans le second œuvre et l'artisanat, les sollicitations auxquelles sont soumis les divers acteurs sont constantes et importantes. Le personnel a tendance à oublier sa propre santé dans l'exercice de son travail. Les rappels réguliers de la part du personnel d'encadrement incitant à adopter un comportement favorable à la santé semblent donc judicieux. Par conséquent, il a été décidé de se concentrer sur la sensibilisation et la formation des supérieurs hiérarchiques, sans oublier le message de la direction adressé directement à tous les employés. Ainsi l'ensemble du personnel est périodiquement informé sur les thèmes de la santé au travail (par ex. les résultats du sondage auprès des employés, les articles de journaux relatant les efforts de l'entreprise dans le domaine de la promotion de la santé ou d'autres contenus en rapport avec la santé). Le «coffret de formations modulaires», un instrument utilisé essentiellement en hiver pour les cours de formation continue internes, a été construit de manière à servir de cadre à tous les employés lors des discussions sur les thèmes tels que le *stress*, *l'alimentation saine* et les possibilités de mener une vie saine, en particulier de s'alimenter sainement, ainsi que le thème des *dépendances*. Depuis mai 2003, l'un des départements de peinture se voit livrer chaque semai-



ne des fruits sur le chantier et rappelle ainsi sans cesse le thème de l'alimentation saine. En général – c'est l'impression qui émane des discussions – les actions de rappel ainsi que la répétition du message d'une manière facile à retenir constitue un précieux pilier de la PSE.

«J'espère qu'à l'avenir, de très nombreuses autres PME pourront profiter de l'important savoir-faire acquis grâce à ce projet.»

Joe Studer, membre de la direction

Chez Max Schweizer AG, le bénéfice de la PSE profite tant aux collaborateurs et collaboratrices qu'à l'entreprise (situation gagnant-gagnant).

Cette déclaration sans équivoque ressort des interviews avec les employé/es; leur conviction et aussi leur reconnaissance de pouvoir travailler dans une entreprise qui veille à la santé de son

personnel sont nettement perceptibles. Il est vrai qu'il n'est pas facile de mettre en œuvre le message qui incite à veiller également à sa santé (appareil locomoteur, maîtrise du stress entre autres) même lorsque le rythme de travail est élevé: *«En cas de stress, on risque d'oublier les bonnes résolutions»* disent quelques personnes interrogées à ce sujet, ou encore: *«On pense bien sûr au comportement sain, mais il y a également la pression des coûts»*. Lorsqu'il s'agit de concilier sa propre santé et les impératifs du travail, l'estime de soi des employé/es joue un rôle important; de même la peur de rejeter ou de remettre en question des attentes qui impliquent des actes dommageables à la santé. Les supérieurs interrogés estiment que le soutien permanent aux employé/es, c'est-à-dire la motivation régulière à se comporter sainement au travail comme à domicile, représente l'élément fondamental qui conditionne le succès du programme. Ces jalons semblent bien ancrés chez Max Schweizer AG, «où ce

n'est pas seulement le rendement qui compte, où l'on veille également à ce que le travail soit exécuté de manière impeccable, propre et saine.» Le second sondage réalisé auprès des employés une année et demie après le début du programme sert de quittance à la déclaration susmentionnée. Les modifications positives les plus marquées concernent les domaines suivants: *plaisir au travail, tâches et exigences au travail, politique d'information / participation des employé/es, confiance réciproque par rapport aux supérieurs, attitude et style de conduite du supérieur, identification avec l'entreprise* ainsi que *l'ambiance au travail*. Il n'est donc guère étonnant que la grande majorité du personnel approuve aujourd'hui la poursuite du programme: malgré les conditions de compétitivité plus dures – ou précisément en raison de celles-ci – la PSE s'avère être une recette prometteuse, également pour les PME.

Activités de promotion de la santé en entreprise (PSE)

Date	Activité	Participant/es	PME-vital
juin 02	Atelier de sensibilisation	Direction et remplaçant/es	✓
juillet 02	Sondage auprès des cadres	Ensemble du personnel d'encadrement: direction, remplaçant/es et responsables de domaine, (22 personnes)	✓
juillet – oct. 02	1 ^{er} sondage auprès des employé/es	Tous les collaborateurs/trices (120 personnes)	✓
janvier – avril 03	Cercle de santé	1 collaborateur, 6 contremaîtres, 1 chef de chantier et 1 membre de la direction	✓
février / mars 03	Exposé sur le thème de l'alimentation saine (dans le cadre du cycle interne de formation continue)	Tous les collaborateurs/trices	
mai 03	Travail en équipe	1 équipe "peinture" (12 personnes y.c. supérieur hiérarchique)	✓
dès mai 03	Distribution de fruits sur les chantiers	Tous les collaborateurs/trices d'un département de peinture	
juin 03	Aspects ergonomiques	1 membre de la direction	✓
juin / sept. 03	Encadrement promoteur de la santé	Partie de la direction, responsables de domaine et contremaîtres (12 personnes)	✓
juin – oct. 03	Prévention de l'alcoolisme: Introduction à la politique des dépendances et formation du personnel d'encadrement	6 responsables de département	
nov. 03 – janv. 04	2 ^{ème} sondage auprès des employé/es	Tous les collaborateurs/trices (103 répondants, dont 2/3 qui avaient participé à la 1 ^{ère} enquête)	✓
janvier – avril 04	Cycle interne de formation continue: pratiques du sport, maîtrise du stress, vivre et se nourrir sainement, promenade	Tous les collaborateurs/trices et personnel d'encadrement (à titre facultatif)	

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

- > Ein gutes Arbeitsklima ist Chefsache. Basler Zeitung, octobre 2002.
- > «Wir liefern wöchentlich frische Früchte auf die Baustelle». Der Bund, mars 2004
- > Betriebliche Gesundheitsförderung (PSE): «Alle haben gewonnen». Organisator, juin 2004.