



Portrait PME: Sintetica S.A.



«Lorsque l'on affronte un projet, c'est moins le caractère ambitieux des objectifs que l'insuffisance des capacités de gestion qui pose problème.»

Augusto Mitidieri, CEO

Portrait de l'entreprise

Nom de l'entreprise:
Sintetica SA
www.sintetica.com

Siège principal:
6850 Mendrisio, Ticino

Autre siège:
Couvet (Neuchâtel)

Nombre de collaborateurs/trices:
100

Branche professionnelle:
Pharmaceutique

Activités:
Fabrication de produits anesthésiants et analgésiques injectables

Promotion de la santé en entreprise PSE

Créée en 1921, Sintetica S.A. fut la première entreprise pharmaceutique à s'implanter dans le canton du Tessin. En 1983, elle transféra son site de production à Mendrisio. Début 2002, à la suite de l'acquisition par un groupe pharmaceutique tessinois de l'ensemble du capital social, un programme d'investissement important fut mis en œuvre afin de conférer à Sintetica S.A. une envergure internationale. La fabrique fut donc entièrement rénovée et dotée de nouvelles lignes de production ainsi que d'une technologie d'avant-garde, ce qui permit de porter la capacité productive à 25 millions d'ampoules par année (pour des volumes de 0,5 ml à 20 ml).

Sintetica peut aujourd'hui se targuer d'une expérience de plus de 80 ans dans le développement, la production et le marketing d'anesthésiants locaux injectables, d'antalgiques et de narcotiques. Elle compte parmi les principales entreprises suisses dans le domaine du traitement de la douleur.

Par une stratégie fondée sur la conclusion d'accords de licence internationaux, Sintetica s'efforce en permanence d'étendre son activité sur le marché suisse et à l'étranger.

En septembre 2005, Sintetica acquiert Bioren SA, aujourd'hui dénommée Sintetica-Bioren SA. Cette société pharmaceutique, dont le siège est à Couvet, dans le canton de Neuchâtel, produit des poches et des solutés pour perfusion. Sintetica occupe au total une centaine de personnes dont environ la moitié travaille au siège de Mendrisio.

Les conditions de travail n'engendrent pas de problèmes de stress particuliers et n'ont pas d'effets négatifs sur la santé du personnel. Si Sintetica a choisi de participer au programme PME-vital, c'est donc surtout afin d'améliorer encore ses conditions de travail déjà satisfaisantes et, en particulier, d'accroître les compétences du groupe de direction dans ce domaine.

Le management de l'entreprise se compose d'un petit nombre de collaborateurs, de diverses provenances, qui assument des responsabilités dans la gestion des départements techniques et de production et conduisent des projets cruciaux pour le développement de l'entreprise. Jeunes et dynamiques, ces cadres accomplissent un parcours de développement professionnel qui va de

pair avec la croissance de Sintetica.

Dans un tel contexte de développement, il est essentiel d'être en mesure de travailler en équipe, de coordonner de multiples activités toutes prioritaires, de gérer et d'optimiser la planification ainsi que les ressources disponibles.

La démarche de Sintetica s'est donc articulée autour de:

- la communication en entreprise
- les compétences des cadres
- la collaboration au sein des équipes et la gestion de projets.

La participation au projet PME-vital visait en premier lieu à améliorer la communication au niveau de la direction mais également entre les cadres et les collaborateurs. Par ailleurs, il était essentiel pour l'entreprise de parvenir à mieux définir ses objectifs afin de développer une méthode de travail plus efficace, d'optimiser les temps de gestion des projets et l'acquisition de résultats.

La direction générale s'est engagée personnellement dans toute la mise en œuvre du projet PME-vital.

Si quelques cadres ont manifesté une certaine réticence à l'égard du projet lors de l'atelier de sensibilisation, leur attitude a toutefois changé peu à peu au cours des réunions du cercle de santé, composé uniquement de cadres.

Le cours «Encadrement promoteur de la santé» a donné aux cadres des outils leur permettant de proposer une perspective professionnelle à des employés dont les absences tiennent à un manque de motivation au travail. Bien que l'absentéisme ne soit pas un phénomène très répandu dans l'entreprise, il importe de préparer les cadres à affronter cette question et de leur communiquer des approches pour promouvoir la motivation du personnel.

La période de mise en œuvre du projet a été marquée par une série de changements organisationnels et une redistribution des compétences au niveau du management, ce qui n'a fait que rendre la participation à PME-vital encore plus passionnante.

Le projet s'est concentré sur les cadres de l'entreprise, mais il est intéressant de noter que ses répercussions sont positives également pour le personnel. Le 2^e sondage a en effet révélé que les collaborateurs ont remarqué, par rapport à l'année précédente, une amélioration de l'information au sein de l'entreprise et ont souligné en particulier les progrès accomplis dans le style de gestion des cadres.



Actions de promotion de la santé en entreprise (PSE)

Date	Activité	Participants	PME-vital
avril 04	Atelier de sensibilisation.	Directeur général et tous les cadres de l'entreprise	✓
mai 04	Sondage auprès des cadres + 1 ^{er} sondage auprès du personnel	Directeur et cadres + tous les collaborateurs de l'entreprise	✓
sept.- oct. 04	Cercle de santé 6 x 2h	Cadres, sans le directeur général	✓
déc. 04	Module Aspects ergonomiques	Collaborateurs et cadres	✓
mars 05 sept. 05	Encadrement promoteur de la santé Refresher	Cadres et directeur général	✓
oct. 05/ mai 06	Travail en équipe	Cadres	✓
oct. 06	2 ^e sondage auprès du personnel	Tout le personnel de l'entreprise	✓