



Portrait-PME: Stollenwerkstatt



«Grâce à l'implication de la direction de l'entreprise dès le début du projet, du sondage auprès des employé/es et de l'échange vivant dans un cercle de santé, nous comprenons mieux la situation des employé/es et de l'entreprise»

Werner Richner, responsable de la sécurité, du bâtiment et de l'aménagement

Portrait de l'entreprise

Nom de l'entreprise:
Stollenwerkstatt;
www.stollenwerkstatt.ch

Siège:
5001 Aarau et 5610 Wohlen

Branche professionnelle:
Institution sociale

Nombre de collaborateurs/trices:
70

Activités:

1. Programme d'occupation et de qualification visant la réduction du chômage
2. Centre de profit autofinancé en association avec des employé/es désavantagé/es (bourse de la construction, abri de chantier, villa de jeu, Texaid, groupe éco)
3. Projet pour élèves en fin de scolarité (élaboration de qualifications clés et découverte d'une profession)
4. Occupation pour requérants d'asile

Impulsions décisives grâce à PME-vital

Instituer durablement le thème "travail et santé" dans le travail au quotidien

D'emblée, deux choses frappent dans l'entreprise Stollenwerkstatt à Aarau. D'une part, les employé/es déclarent unanimement que leur entreprise a, depuis toujours, eu à cœur de veiller à leur bien-être. Ils citent les espaces de liberté sciemment concédés, la libre répartition des horaires, la participation des employé/es à l'élaboration de décisions ou les postes de travail aménagés de manière ergonomiquement correcte. D'autre part, bien des années avant la participation à PME-vital, la santé du personnel était déjà un sujet d'actualité, bien ancrée dans la stratégie de l'entreprise. De toute évidence, les principes d'encadrement qui étaient en vigueur ont contribué de manière notable à une identification positive avec l'entreprise. La question se pose donc: la promotion de la santé en entreprise (PSE) est-elle encore nécessaire? Quelles nouveautés un programme tel que PME-vital peut-il apporter? Pourquoi fournir un effort lorsque l'importance de la PSE est reconnue par la direction?

L'argumentation en faveur de la PSE ne constitue aucunement un paradoxe: c'est précisément parce que d'importantes réalisations ont pu voir le jour et en raison de la grande identification du personnel avec l'entreprise que celui-ci avait tendance à oublier son propre bien-être. La sensibilisation et les connaissances en matière de santé dont pouvaient disposer les employé/es ne représentaient pas toujours une aide. Ainsi, s'il est vrai que les employé/es avaient la possibilité de suivre des journées de formation sur le thème de la santé, conçues pour les chômeurs et les requérants d'asile, ils n'en faisaient guère usage, le plus souvent par manque de temps. En outre, d'après les personnes interrogées, travail et vie privée étaient en général mal équilibrés.

La relation entre le travail et la santé propre à chacun devait donc être abordée de manière plus consciente et occuper une plus grande place dans le quotidien du personnel du Stollenwerk. En conséquence, la décision a été prise dans le cadre du cercle de santé de se centrer sur les thèmes de la «gestion personnelle des ressources» et du «bien-être», complétés par un séminaire du rire.

Le premier sondage réalisé auprès des employé/es au début du projet PME-vital avait d'emblée occupé une place importante, puisque cet instrument, qui permet de relever la situation qui prévaut dans l'entreprise, invitait à réfléchir de manière consciente aux thèmes relatifs à la santé. Le fait que lors de plusieurs entretiens, la signification de ce sondage a été évoquée souligne l'importance d'une évaluation et d'une interprétation soigneuses des résultats ainsi qu'une information claire au sujet des suites à donner.

Le second sondage auprès des employé/es et les descriptions des personnes interrogées mettent en évidence le succès de la PSE. Les améliorations ne sont perceptibles que de manière limitée, ce qui est certainement la conséquence du faible intervalle entre l'enquête et les mesures de PSE qui venaient d'être réalisées ainsi que du standard déjà élevé de l'entreprise: celui qui est déjà bon ne peut s'améliorer que modestement. S'il est vrai que sur le plan individuel, certains ont mis en pratique leurs résolutions – par exemple dans les domaines de l'alimentation et du mouvement –, ils lui attribuèrent pourtant une importance plus faible au fil du temps. Chez d'autres, des modifications durables se sont produites à cet égard. L'exemple de cet employé, qui a modifié des éléments importants dans ses habitudes et a entrepris – après une préparation intensive – une longue randonnée à pied sur le Kilimandjaro, est impressionnant. L'impulsion décisive lui a été donnée par PME-vital. Il sait que



quelques kilos en moins lui font du bien. Il est tout aussi convaincu qu'ils disparaîtront s'il poursuit sur la voie choisie. Comme pour d'autres aussi, il avait besoin de recevoir une impulsion venant de l'extérieur. A présent, il s'agira de rappeler aux employé/es le thème de la santé, «non pas par le biais d'affiches au tableau d'affichage, mais par le contact direct au poste de travail et par des personnes qui servent d'exemples.» Ces dernières, on peut les trouver par exemple parmi les membres engagés de la direction, qui soutiennent la PSE de manière visible, en la vivant personnellement.

S'il est vrai que la PSE ne s'introduit pas d'elle-même, il est tout aussi vrai qu'il faut veiller à préserver ce thème au sein de l'entreprise.

Pour le reste, selon les observations faites par une personne interrogée, ce sont plutôt les femmes et les personnes au bénéfice d'une formation supérieure qui se lancent en premier. Ils en entraîneront d'autres et veilleront à ce qu'une culture d'entreprise «saine» puisse s'établir. En fin de compte, c'est toujours la décision propre à chacun qui fait la

différence - or, celle-ci est susceptible d'être influencée de manière positive.

L'exemple de Stollenwerkstatt a également montré que chaque initiative de PSE doit se mettre au diapason des particularités d'une entreprise, du degré de conscience et de sensibilisation déjà acquis, et des habitudes des différents employé/es. Il n'est pourtant pas question ici de «débutants» ou «d'avancés.» La PSE doit plutôt apporter son message sur place et l'adapter aux employé/es – ils ne sont pas tous au même niveau. Là où le degré de conscience pour la promotion de la santé, le climat de travail et les aspects de la collaboration étaient déjà élevés, le programme PME-vital confirmait essentiellement aux employé/es de Stollenwerkstatt qu'ils sont «à la page». Conséquence: seules quelques petites modifications résultent de la participation au programme.

Dans ce cas, il est d'autant plus important de prendre également en compte et de mettre en œuvre soigneusement les remarques concernant les «petits problèmes» ou les nouveautés attendues.

La PSE restera également ancrée dans les structures et dans le quotidien de l'entreprise après la phase pilote.

Le cercle de santé continuera son travail et a été institutionnalisé en tant que groupe spécialisé. Des colonnes à eau

invitant à se désaltérer font encore défaut, mais à la cantine et lors des séances, il y a toujours de l'eau fraîche à disposition. L'équilibre entre le travail et les loisirs est devenu un thème important dans le cadre de la supervision. L'entreprise continuera de bénéficier d'un accompagnement externe. Ces mesures devraient réduire le risque de voir la PSE disparaître de la conscience des employé/es au profit d'autres thèmes plus importants. S'il est vrai que la PSE ne s'introduit pas d'elle-même, il est tout aussi vrai qu'il faut veiller à préserver ce thème au sein d'une entreprise. Il est de bon augure que, comparativement à toutes les PME questionnées, l'acceptation de PME-vital et le désir de poursuivre le programme obtient les plus grands scores par les employé/es de Stollenwerkstatt.



Activités de promotion de la santé en entreprise (PSE)

Date	Activité	Participant/es	PME-vital
juin 02	Atelier de sensibilisation	5 membres de direction et 5 délégué/es de secteur	✓
juillet 02	Sondage auprès des cadres	Direction (4 personnes)	✓
juillet – oct. 02	1 ^{er} sondage auprès des employé/es	Collaborateurs/trices (38 répondants sur 65 questionnaires distribués)	✓
janv. – avril 03	Cercle de santé	1 responsable de formation, 2 responsables de groupe, 1 responsable secteur dépendance, 1 responsable groupe santé/infirmerie, 1 membre de direction, 1 délégué pour la PSE	✓
mars 03	Décisions de la direction		
dès avril 03	La direction traite des thèmes émanant du cercle de santé: gestion de l'espace, transparence des salaires, cantine	Direction	
dès juin 03	De l'eau à disposition lors des formations	Collaborateurs/trices et participant/es au programme	
oct. 03	Réalisation de modules lors de la „journée cadres“ annuelle: - encadrement promoteur de la santé - gestion du stress - bien-être: mouvement et relaxation - concours sur le thème de l'eau	Collaborateurs/trices (60 participant/es sur 72 personnes)	✓
oct. 03	Cercle de santé permanent est instauré	Composition voir ci-dessus; animation externe poursuivie	
nov. 03	2 ^{ème} sondage auprès des employé/es	Collaborateurs/trices (40 répondants sur 72 questionnaires distribués)	✓
janv. – mai 04	Analyse de la 2 ^{ème} enquête et élaboration de mesures consécutives présentées à la direction	Participant/es au cercle de santé	

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

> Wenn ein grundloses Lachen die tägliche Kopfarbeit begleitet. HR-Today, décembre 2003.