



Jürg Aemmer, responsable Ressources humaines



« Une question de culture d'entreprise »

Jürg Aemmer, responsable Ressources humaines de Kambly, la marque de biscuits suisse la plus connue et appréciée, s'exprime sur le secret de la satisfaction du personnel et sur l'importance de la promotion de la santé en entreprise pour le succès de cette dernière.

Interview: Mikael Krogerus

Monsieur Aemmer, quels liens voyez-vous entre la promotion de la santé en entreprise et le succès à long terme de cette dernière?

Le succès à long terme d'une entreprise présuppose des prestations supérieures à la moyenne de la part des collaborateurs, et ce, dans tous les secteurs, ce qui exige d'une part qu'ils disposent des compétences et du potentiel nécessaires, et, d'autre part, que l'entreprise leur laisse une marge de manœuvre et leur offre les conditions leur permettant de les déployer. Nous résumons toutes ces mesures par la notion de «promotion de la

santé en entreprise». En d'autres termes, sans promotion de la santé en entreprise, pas de succès à long terme.

Les critères-clés de la promotion de la santé en entreprise sont indéniables, mais devrait-on, à votre avis, introduire encore d'autres mesures?

La somme de toutes les mesures de PSE est conforme à notre culture d'entreprise et à nos valeurs, raison pour laquelle nous entendons en priorité maintenir un niveau élevé et mettre en œuvre d'autres améliorations de manière très ciblée.

Plus de salaire et moins de travail – ne serait-ce pas là la forme la plus sincère de promotion de la santé?

Cette formule est trop simple. Le temps de travail et le salaire ne sont pas les critères essentiels du bien-être des collaborateurs, même si, bien entendu, tous veulent et doivent obtenir une rémunération juste pour leurs prestations. Il est toutefois bien plus déterminant que les collaborateurs voient un sens dans leur travail, puissent

s'y identifier et sentent l'estime et l'attention portées à ce qu'ils accomplissent. De même, les perspectives de développement personnel et professionnel, ainsi que l'environnement de travail collégial revêtent une grande importance. Garantir ces conditions, telle est la mission d'un «employeur sain».

On évoque souvent la promotion de la santé en considérant les collaborateurs des échelons hiérarchiques inférieur et moyen. Qu'en est-il de la promotion de la santé au niveau des cadres?

Nous ne percevons pas la promotion de la santé sous un angle hiérarchique. Nos mesures et offres s'adressent à l'ensemble du personnel. S'agissant de l'encadrement, une attention particulière est portée sur certains thèmes tels que les contraintes élevées et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En l'occurrence, quelle est votre recette pour obtenir cet équilibre?

C'est une question de culture d'entreprise. La contrainte «perçue» d'un collaborateur ne dépend pas que du seul temps de travail. La culture de conduite, l'estime, le climat de l'entreprise, la marge de manœuvre personnelle, les perspectives de développement ou encore l'identification avec le travail revêtent en l'occurrence bien plus d'importance. Et nous avons la chance d'être très à la page dans ces domaines. En contrepartie, nous attendons de nos collaborateurs – pas seulement des cadres – qu'ils fassent preuve de responsabilité individuelle. Une bonne collaboration repose sur un sain équilibre entre donner et recevoir. Les résultats positifs de nos sondages auprès des collaborateurs nous montrent que cette approche est en phase avec les besoins de notre personnel.

Comment décelez-vous les besoins du personnel en matière de promotion de la santé?

Tous les deux ans, nous procédons à un sondage externe

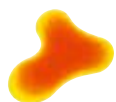
sur la satisfaction de nos collaborateurs. L'expérience a été très positive du fait que nous appréhendons toujours nos résultats en comparaison avec ceux des autres entreprises participantes et dans l'évolution temporelle. Mais nous utilisons d'autres indicateurs, à savoir le nombre et l'évolution des absences pour cause d'accident ou de maladie. Par ailleurs, les collaborateurs peuvent nous soumettre leurs suggestions, idées et propositions d'amélioration, que nous vérifions et mettons en œuvre.

La responsabilité sociale, appelée «Corporate Social Responsibility», est l'un des six critères du label Friendly Work Space®. Dans quels domaines Kambly est-elle ici un modèle?

Depuis sa fondation, il y a plus de 100 ans, et depuis trois générations, la famille Kambly place l'estime et les collaborateurs au centre de ses préoccupations. Lorsqu'on incarne véritablement ces valeurs, on assume déjà une grande responsabilité sociale. Trois exemples concrets: d'abord, nous mettons un certain pourcentage de nos postes à la disposition de personnes qui ne peuvent pas (ou plus) être pleinement intégrées dans le processus de travail. Par ailleurs, nous essayons, par le biais de places de travail adaptées et en étroite collaboration avec des médecins et des assurances, de réintégrer rapidement les collaborateurs qui se relèvent d'une grave maladie ou d'un accident, de manière à les aider à retrouver leur capacité de travail et à prévenir le risque d'invalidité. Enfin, Kambly forme 20 apprentis et contribue ainsi à la formation professionnelle dans l'Emmental.

Quel a été pour vous le principal défi dans l'obtention du label?

Sur la base de la culture d'entreprise appliquée depuis sa fondation, notre PSE s'est développée progressivement à partir du thème de la sécurité au travail. Depuis plusieurs années, nous suivons le modèle EFQM pour Business Excellence, raison pour laquelle l'obtention du label



Friendly Work Space® a représenté pour nous une très petite étape. L'assessment nous a offert l'opportunité d'approfondir notre PSE et de la faire évaluer par un organe externe compétent au sens de l'ensemble des règles régissant le processus et de nous en servir comme base pour d'autres améliorations. De ce fait, le principal défi sur la voie vers l'obtention du label – à savoir trouver la bonne impulsion – ne s'est pas posé pour nous.

Kambly SA

Kambly SA, Spécialités de Biscuits Suisses, a son siège principal à Trubschachen (Suisse) et est propriété à 100% de la famille Oscar A. Kambly. Sous la direction d'Oscar A. Kambly, président du Conseil d'administration, et de Hans-Martin Wahlen, CEO, 435 collaboratrices et collaborateurs œuvrent à la fabrication et à la distribution mondiale de biscuits raffinés suisses. En Suisse, Kambly est le leader de la biscuiterie en termes de chiffre d'affaires et le premier exportateur. Depuis trois générations, Kambly incarne la tradition suisse de la biscuiterie fine. L'histoire de Kambly a débuté voici un siècle, par la fabrication du «Bretzeli» de l'Emmental selon une recette familiale. Depuis lors, le Bretzeli, tout comme une large gamme d'autres spécialités suisses raffinées, continuent d'être confectionnés jour après jour avec la même qualité, avec ce même mélange de passion et de rigueur, en perpétuant la tradition de qualité irréprochable de la maison Kambly.

Promotion Santé Suisse a décerné le label Friendly Work Space® à Kambly en 2010. En 2013, Kambly a passé avec succès le nouvel assessment.

Informations complémentaires

www.friendlyworkspace.ch

Vous trouverez ici des indications détaillées sur la procédure et le déroulement. De même, tous les moyens auxiliaires (Assessment-Tool) pour effectuer vous-même une analyse de la situation sont mis gratuitement à votre disposition.