

Journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne dans l'Oberland bernois

UNE BONNE PLANIFICATION PRÉSERVE DES ACCIDENTS EN MONTAGNE

La journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne est un événement sur la prévention des accidents, axé sur la pratique. Elle sera organisée en collaboration avec des spécialistes de la montagne. Lors d'une randonnée, les participantes et participants seront sensibilisés aux risques que comportent les activités en montagne. 100 participations gratuites sont à disposition.

Chaque randonnée en montagne et chaque parcours d'escalade doivent être planifiés de manière réaliste quant au choix de l'itinéraire, de la durée et des autres possibilités. Il est également indispensable d'être correctement équipé/e et de connaître l'attitude à adopter en cas de problème. La journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne vous permettra de rafraîchir vos connaissances.

Potentiel suffisant en matière de prévention

Il y a beaucoup de potentiel en matière de prévention dans les domaines de la randonnée, de l'escalade et de l'alpinisme. Le bureau de prévention des accidents (bpa) recense près de 20 000 personnes blessées par an, dont la plupart se trouvent dans le groupe d'âge 46 à 64 ans. Les accidents les plus fréquents sont les chutes avec des blessures aux chevilles, aux genoux, aux poignets et aux doigts. Près de 40 accidents mortels se produisent par an.

Les participantes et participants évolueront par petits groupes sur le terrain, sous la houlette de guides de montagne expérimentés/es (randonnée en montagne ou escalade, différents niveaux de difficulté). La journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne offre le cadre idéal pour rafraîchir vos connaissances, analyser les risques possibles et améliorer vos compétences.

100 inscriptions gratuites pour les plus rapides

Visana offre 100 participations gratuites aux collaboratrices et collaborateurs de sa clientèle entreprises. Le point de départ de la journée «Stop Risk» organisée le 26 août 2016 est à Frutigen

BE. Sont inclus: prise en charge par des guides de montagnes expérimentés/es, café de bienvenue et croissants, ainsi qu'une petite collation. Le voyage aller-retour doit être organisé individuellement. Chaque participant/e apporte son propre repas de midi. Les inscriptions sur www.visana-business.ch seront prises en compte par ordre d'arrivée. Ne faisons plus attendre la montagne!

Sandra Bittel

Spécialiste de la gestion de la santé en entreprise

Prévention vécue avec «Stop Risk»

En Suisse, plus d'un demi-million d'accidents se produisent chaque année durant les loisirs. Les sports de montagne sont responsables d'un bon nombre d'entre eux. C'est pourquoi Visana s'engage depuis de nombreuses années dans la prévention des accidents. Par exemple en collaboration avec des spécialistes, nous offrons des journées «Stop Risk» axées sur la pratique. Ces journées visent à sensibiliser les participants/es aux risques encourus et à leur faire «vivre» la prévention. Les journées «Stop Risk» sont gratuites pour les collaboratrices/teurs de la clientèle entreprises de Visana. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur www.visana-business.ch > Menu pour la clientèle entreprises > GSE > Séminaires et événements.

business



Portrait de client

Keller Treppen AG: chaque escalier est une pièce unique

Gestion de la santé en entreprise

Les micro-pauses améliorent la performance au travail

Prévention des accidents en montagne

Journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne dans l'Oberland bernois

Visana business News

Magazine pour la clientèle entreprises 2/2016

visana

A votre service, tout simplement.

EDITORIAL



CHÈRE LECTRICE, CHER LECTEUR,

Le groupe Visana peut se réjouir du résultat positif de l'exercice 2015. Cela inclut le domaine de la clientèle entreprises, dans lequel nous avons l'année passée mis encore davantage l'accent sur la qualité du service et un suivi compétent, en vue de vous offrir, en tant que client, une vraie plus-value. Vous trouverez des informations détaillées dans notre rapport de gestion, que vous pouvez commander au moyen de la carte-réponse attachée au dos du magazine. Naturellement, vous pouvez également le lire en ligne, sur reports.visana.ch.

Afin d'améliorer encore la qualité du service évoquée plus haut, nous avons modernisé nos systèmes informatiques. Vous en bénéficierez dès maintenant dans le cadre de la procédure unifiée de communication des salaires (ELM). Vous en saurez davantage à ce sujet en consultant l'annexe spéciale de quatre pages à cette édition de Visana business News.

La rubrique «Spécial GSE» en page 6 est consacrée aux micro-pauses. Certains employeurs se montrent encore sceptiques lorsqu'ils entendent que leurs collaboratrices et collaborateurs doivent intégrer délibérément de courtes pauses dans leur journée de travail. A tort, car il est prouvé depuis longtemps que la productivité n'en souffre aucunement, bien au contraire. Quelle est votre attitude face aux micro-pauses?

A propos: si une «pause» d'une journée vous intéresse, je vous recommande notre journée «Stop Risk» consacrée aux sports de montagne, qui se déroulera le 26 août 2016 dans la région de Frutigen. Vous y découvrirez la prévention des accidents en montagne sur place, au plus près de la pratique. Consultez la page 12 pour en savoir plus à ce sujet.

Je vous souhaite une agréable lecture ainsi qu'un bon début d'été, qui sera je l'espère ensoleillé, et me réjouis de vivre de nombreuses rencontres intéressantes.

Patrizio Bühlmann
Membre de la direction, responsable du ressort Clientèle entreprises



Retrouvez-nous sur facebook!

www.facebook.com/Visana2

SOMMAIRE

Le constructeur d'escalier de Schönbühl 3

Des micro-pauses au travail pour un meilleur équilibre 6

Un collaborateur de Visana en point de mire 8

Congrès national GSE à Zurich 10

Nouveau séminaire: «Gestion du stress pour les collaboratrices et collaborateurs» 11

Une bonne planification préserve des accidents en montagne 12



Impressum

Visana business News est une publication de Visana Services SA à l'intention de sa clientèle entreprises. • Rédaction: Stephan Fischer, Karin Roggli • Adresse: Visana business News, Weltpoststrasse 19, 3000 Berne 15 • Fax: 031 357 96 22 • E-mail: business@visana.ch • Mise en page: Natalie Fomasi, Elgg • Couverture: Mauro Mellone • Impression: Appenzeller Druckerei • Internet: www.visana-business.ch www.facebook.com/Visana2



Située directement au niveau de l'échangeur de Schönbühl près de Berne, la société Keller Treppenbau AG fabrique des escaliers sur mesure depuis près de 50 ans. Mais la qualité suisse a un prix. L'entreprise doit donc tirer parti de ses points forts, dans le conseil et le service, pour continuer à avancer sur la voie du succès.

«Un bon escalier est confortable, se compose de marches d'une hauteur agréable, s'intègre dans l'esthétique de la pièce et inclut une rampe», affirme Heidi Staudenmann. Elle travaille chez Keller Treppenbau AG depuis 44 ans. Elle est responsable du marketing, des finances et des ressources humaines, et dirige la société en tant que gérante depuis 2002.

La relève est assurée

Heidi Staudenmann prévoit, dans un avenir proche, de remettre le destin de l'entreprise entre les mains des «jeunes membres de la direction», et de lever le pied sur le plan professionnel. Elle a en effet récemment fêté son 70^e anniversaire, même si on ne le soupçonne pas en voyant cette Bernoise dynamique.

«Le travail aide à rester jeune et le contact avec les partenaires, la clientèle et les collaboratrices et collaborateurs est très gratifiant», déclare Heidi Staudenmann. On comprend rapidement

qu'elle s'est engagée pleinement dans l'entreprise et qu'elle est fière de ce qu'elle a accompli au cours des dernières décennies. Elle a fait de la petite entreprise de cinq personnes d'autrefois l'un des fabricants d'escaliers leader en Suisse, comptant 70 collaboratrices et collaborateurs.

Un potentiel important dans les transformations

Entre 2000 et 2300 escaliers quittent chaque année les ateliers de production de Keller Treppen AG à Schönbühl. Deux tiers d'entre eux résultent d'une transformation, un tiers sont des constructions nouvelles. La gérante se montre satisfaite de la marche des affaires, bien que les effets de l'initiative sur les résidences secondaires se fassent ressentir. Selon elle, un nouveau boom de la construction n'est pas à prévoir, car les réserves en zones à bâtir diminuent et bon nombre de personnes ne se sentent pas prêtes à prendre la décision de faire construire, étant donné l'insécurité économique qui règne actuelle-



Heidi Staudenmann: «Nous marquons des points grâce à la qualité, au conseil, aux prestations de service et à des solutions individuelles.»

Keller Treppenbau AG

En 1969, le maître menuisier Fritz Keller a fondé l'entreprise individuelle, sise à Urtenen dans le canton de Berne (aujourd'hui Schönbühl), et construit le premier escalier en colimaçon en 1974. Sous sa direction, l'entreprise s'est développée continuellement et fait aujourd'hui partie, sous le nom de Keller Treppenbau AG, des constructeurs d'escaliers leaders en Suisse. Plus de 2000 escaliers sur mesure quittent chaque année les ateliers de production situés directement près de l'échangeur Berne Schönbühl.

Au siège principal (où se trouve un grand studio d'exposition), sur le site de production à Schönbühl, dans les trois studios d'exposition à Nyon, Baden-Dättwil et Felben-Wellhausen ainsi que dans les salles d'exposition situées à Rothrist (Stillhaus) et Volketswil (Bauarena), l'entreprise emploie environ 70 collaboratrices et collaborateurs. Depuis que le fondateur de l'entreprise a réduit ses activités professionnelles en 2002, la société est dirigée par Heidi Staudenmann. www.keller-treppen.ch

ment. Malgré tout, la demande et le nombre de visiteurs et visiteuses dans les studios d'exposition sont restés stables.

Dans le domaine des constructions neuves, la guerre des prix fait rage et les économies réalisées se multiplient. Heidi Staudenmann voit en revanche un potentiel important dans le domaine des transformations. «Il existe de nombreux combles non utilisés que l'on peut encore aménager.» Dans ce domaine, c'est grâce à la qualité, au conseil, aux prestations de service et à des solutions individuelles que son entreprise marque des points face à la concurrence étrangère, qui propose souvent des prix plus avantageux. «Chez nous, vous ne trouverez pas d'escaliers prêts à être posés; chacun de nos escaliers est une pièce unique», explique-t-elle. «Les Suisses et Suissesses privilégient des solutions individuelles, ils ne veulent pas avoir le même escalier que leur voisin.»

Des bois durables

Les escaliers en chêne ont actuellement la faveur de la clientèle. Plus l'aspect est rustique, mieux c'est. De nombreux clients/es commandent en même temps la table qui s'accorde avec l'escalier ou une étagère fabriquée dans le même bois. «Les escaliers en bois, en combinaison avec du métal et du verre, ont également le vent en poupe», ajoute Heidi Staudenmann.

Tous les escaliers sont produits à Schönbühl. Depuis près de 30 ans, l'entreprise se procure le bois de chêne et de hêtre auprès d'une scierie située en France. «Nous attachons la plus grande importance à la durabilité. C'est pourquoi nous utilisons exclusivement des bois de forêts renouvelables, séchés délicatement et travaillés avec le plus grand soin», explique Heidi Staudenmann.

La qualité face à la concurrence étrangère

Les aspects écologiques des bois, laques et huiles utilisés font partie, avec le conseil sur place et le service flexible, des arguments de vente les plus importants pour faire face à la concurrence étrangère sur le marché, qui propose souvent des prix plus avantageux. «Nous proposons de la qualité, mais celle-ci a un prix. Il incombe à nos conseillers et conseillères de montrer à notre clientèle pourquoi il vaut la peine d'investir davantage d'argent dans un escalier», déclare Heidi Staudenmann.

Jusqu'à présent, l'entreprise Keller Treppen AG s'est imposée avec succès face à la concurrence, grâce au concept «Swiss made». «Nous jouissons d'une bonne réputation et pouvons largement compter sur le bouche-à-oreille. «Durant ses débuts, l'entreprise n'avait pratiquement pas de concurrents dans le do-



Une équipe qui gagne: la gérante Heidi Staudenmann (devant) et les membres de la direction.

maine de la fabrication d'escaliers, ce qui était très agréable», avoue Heidi Staudenmann en souriant. «Tout était par ailleurs beaucoup plus familial. Comparé à l'époque, l'attitude de la clientèle, en particulier, a drastiquement changé, elle a désormais des exigences sensiblement plus élevées.»

Devenir constructeur d'escaliers par des voies détournées

Heidi Staudenmann entretient un esprit familial avec ses collaboratrices et collaborateurs. Beaucoup d'entre eux travaillent dans l'entreprise depuis longtemps et ont ainsi développé un vaste savoir-faire, que la société entend bien conserver. «Fabricant d'escaliers n'est pas un métier à part entière, nous ne pouvons donc pas former d'apprentis/es chez nous. Nous recrutons notre relève en engageant des menuisiers/ères et d'autres personnes en reconversion professionnelle, qui se spécialisent ensuite chez nous dans la construction d'escaliers», explique-t-elle.

Le personnel spécialisé est également une denrée rare dans cette branche. Cela commence dès l'école, car de moins en moins de jeunes en fin de scolarité choisissent d'exercer un métier manuel. Comme alternative, l'entreprise propose un apprentissage de deux ans, sanctionné par une attestation fédérale (formation élémentaire), avec une spécialisation dans le

montage. Un tout nouveau projet mené en collaboration avec l'association de la branche permet à des requérants/es d'asile d'effectuer un stage, puis, en fonction de leurs aptitudes, d'obtenir la possibilité de suivre un apprentissage sanctionné par une attestation fédérale.

Des relations à long terme en valent la peine

Heidi Staudenmann aspire à entretenir des relations à long terme non seulement avec ses collaboratrices et collaborateurs, mais aussi avec les partenaires, les fournisseurs, et la clientèle. Une communication ouverte et régulière, dans laquelle on répond aux besoins de son interlocuteur ou interlocutrice, constitue à ses yeux la base d'une collaboration stable: «Ce que nous entendons offrir à notre clientèle, c'est-à-dire la qualité, le respect des délais, la fiabilité et un service de premier ordre, nous l'attendons également de la part de nos partenaires. Plus on se côtoie depuis longtemps, mieux on connaît les besoins de son interlocuteur ou interlocutrice et cela facilite la collaboration.» Après bientôt 45 ans d'expérience, Heidi Staudenmann en sait quelque chose.

Stephan Fischer
Communication d'entreprise



Spécial GSE: Les micro-pauses améliorent la performance au travail

DES MICRO-PAUSES AU TRAVAIL POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE

Les facteurs de stress extérieurs ou intérieurs ne peuvent pas (ou ne doivent pas) tous être évités, diminués ou atténués. Des réactions de stress se produisent toujours. La micro-pause permet, comme d'autres techniques de détente, d'éliminer les tensions corporelles, d'atténuer l'agitation intérieure et la nervosité et de retrouver sa propre résistance face aux charges¹.

On distingue en principe trois plans en matière de stress. Le premier comprend les conditions et situations pesantes sur le plan extérieur, appelées aussi «facteurs de stress». Sur le deuxième plan, on distingue les raisons, attitudes et estimations individuelles avec lesquelles on aborde des situations potentiellement pesantes. Le troisième plan concerne les réactions de stress. Il s'agit des réponses physiques et psychiques de notre corps aux facteurs de stress.

Les micro-pauses comme instrument pour la gestion du stress
Chaque personne vit le stress différemment. Afin de renforcer la capacité des collaborateurs et collaboratrices à surmonter une

situation de stress, l'entreprise peut avoir recours à différentes mesures. L'une d'entre elles est l'introduction de pauses de mouvement actives, appelées aussi «micro-pauses». Elles permettent aux collaborateurs et collaboratrices de compenser de façon consciente. Avec de telles mesures en entreprise, les employeurs soutiennent leurs collaborateurs et collaboratrices dans une gestion du stress régénératrice. Il s'agit souvent d'un premier pas pour sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices à ce thème.

En 2010, selon une étude du Seco, 7% des personnes salariées en Suisse indiquaient qu'elles se sentaient difficilement ou même pas du tout capables de gérer leur stress. Ce chiffre ne



Micro-pause: «Respiration abdominale»
Placez les deux mains sur le ventre. Inspirez lentement par le nez et sentez votre ventre se soulever. Expirez lentement par la bouche et sentez votre ventre s'abaisser. Répétez cet exercice plusieurs fois. En cas de sensations de vertige, reprendre une respiration normale.

paraît pas très élevé au premier abord. Mais il s'agit là d'un groupe à haut risque, chez qui le stress pourrait engendrer des conséquences physiques ou psychiques immédiates. C'est pourquoi il vaut vraiment la peine d'investir ou de prendre des mesures de promotion de la santé, telles que les micro-pauses.

Un plus grand engagement de la part des entreprises est souhaité

Selon une étude² de l'année 2015, près des deux tiers des personnes interrogées ont indiqué qu'elles souhaiteraient que leur entreprise propose plus d'offres et d'activités pour la promotion de la santé. L'introduction de micro-pauses constituerait une telle mesure. Des interruptions du travail régulières, brèves et surtout effectuées de façon consciente, ont prouvé leur effet positif sur la santé et les performances.

Les micro-pauses ne doivent pas être confondues avec des interruptions plus longues, telles qu'une courte sieste («Powernap») ou une sieste à l'heure de midi. Une brève conversation avec les collègues de travail ou se rendre aux toilettes ne constitue pas non plus une micro-pause au véritable sens du terme. Celui ou celle qui, par contre, pendant le travail, a le courage de ne rien faire et de déconnecter l'espace d'un instant, et cela à plusieurs reprises, effectue des micro-pauses.

L'effet positif des micro-pauses pour l'entreprise et ses collaboratrices et collaborateurs est indéniable. Les micro-pauses:

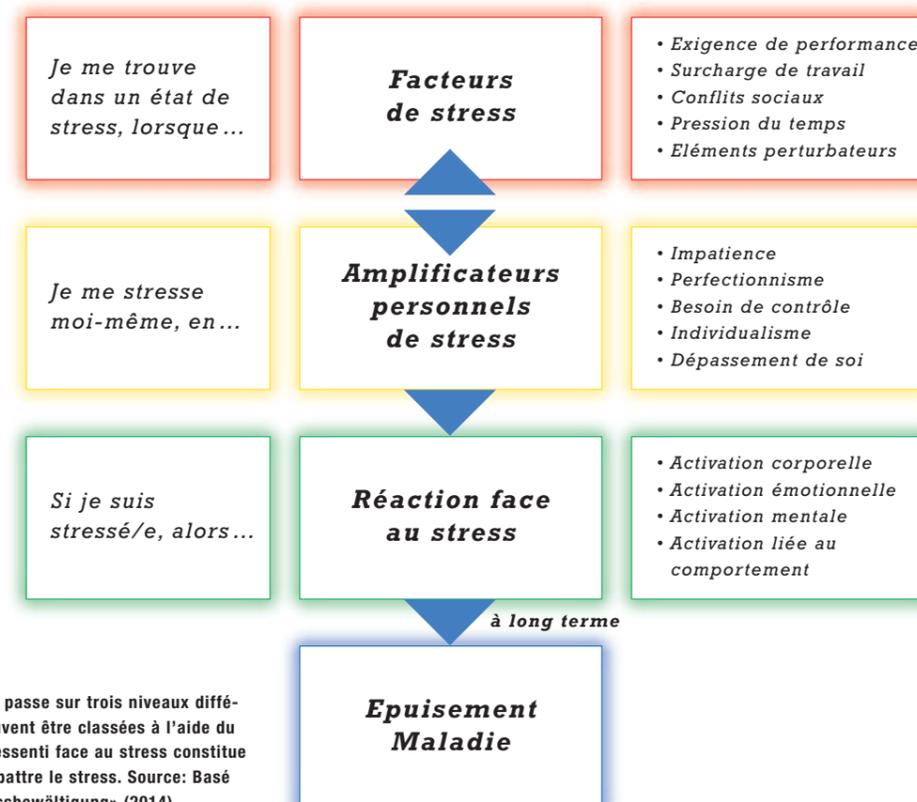
- augmentent la productivité
- favorisent les performances
- augmentent la capacité de concentration
- réduisent le risque d'erreurs
- contribuent à une meilleure énergie dans le quotidien professionnel
- améliorent l'équilibre entre l'activité et la détente

Le courage de faire des micro-pauses

Accordez-vous, ainsi qu'à vos collaboratrices et collaborateurs, des micro-pauses régulières, cela en vaut la peine. Notre équipe GSE vous conseille dans l'introduction de micro-pauses dans votre entreprise et met à votre disposition des experts/es avérés/es sur le thème de la prévention du stress pour la planification et la mise en place de programmes d'entraînement de groupe. Nous proposons des conférences relatives aux micro-pauses ainsi que la possibilité de prendre continuellement de nouvelles idées de micro-pauses chez nous. Vous trouverez de plus amples informations sous www.visana.ch/special-gse.

Adrian Gilgen
Spécialiste de la gestion de la santé en entreprise

¹Gert Kaluza: Gestion du stress (2011)
²Markus A. Grutsch, Christian Kressig: Perception de la GSE du point de vue des employés et employées et des responsables (2015)



En situation de stress, celui-ci se passe sur trois niveaux différents. Les réactions de stress peuvent être classées à l'aide du graphique. Analyser son propre ressenti face au stress constitue déjà une bonne mesure pour combattre le stress. Source: Basé sur Gert Kaluza, «Stress und Stressbewältigung» (2014)



Les collaboratrices et collaborateurs
Visana en point de mire

«J'AIME
LES
CHANGEMENTS»

Lorsque Marcel Kammermann conduit un projet, il en connaît bien sûr le mandat et l'objectif. Mais en ce qui concerne la procédure concrète, les équipes concernées ou le logiciel, il évolue en terre inconnue pour chaque projet.

Au commencement, il y a un plan. Marcel Kammermann est responsable de projet dans le domaine de la clientèle entreprises de Visana. «J'aime mon métier, car j'apprécie le côté conceptuel», déclare-t-il. «Planifier quelque chose de complètement nouveau et pouvoir ensuite l'appliquer me plaît.»

Les projets élargissent l'horizon

Ce qui est passionnant dans l'élaboration de projets, constate Marcel Kammermann, c'est le fait de toujours recevoir de nouvelles impulsions. Cela lui permet d'avoir de nombreux contacts enrichissants, aussi bien à l'interne qu'à l'extérieur de l'entreprise.

En outre, par le travail de projet, il a appris à connaître de nouvelles méthodes de travail, comme le «Kaizen» japonais. Ce concept pour l'amélioration continue lui a ouvert de nouveaux horizons, explique-t-il. Il a appris que les améliorations peuvent être détectées et mises en œuvre de façon systématique par les collaboratrices et collaborateurs eux-mêmes, à petits pas. «Non, une routine quotidienne ne lui conviendrait définitivement pas», résume-t-il.

Les rôles d'un responsable de projet

En plus des compétences techniques, les responsables de projets doivent avoir plusieurs casquettes. Ils doivent être parfois aumônier, parfois policier et parfois jouer le rôle de motivateur. «On doit aussi être en mesure de forger des alliances», explique Marcel Kammermann. Il définit son activité comme le fait de planifier, coordonner, informer et contrôler, mais avec des contenus qui varient selon l'objectif et la phase du projet.

Il a achevé récemment le suivi d'un projet partiel dans le cadre d'un gros projet dans le domaine de l'informatique, dans lequel le logiciel d'entreprise central de Visana, le système central, a été renouvelé (voir l'annexe à ce magazine). A cette occasion, il a pu percevoir les intérêts du domaine de la clientèle entreprises.

Mise en place d'un prototype

Après une préparation et une phase de mise en place de trois ans, le nouveau système central a remplacé l'ancien à mi-mai. La base a été l'établissement du concept global. Le logiciel a pris ensuite forme de façon itérative, après l'approche agile. Il s'agissait là également d'une nouvelle expérience pour Marcel Kammermann.

Avec les méthodes de gestion de projet habituelles, la solution aurait été conçue au début et ensuite appliquée de façon très détaillée. Après l'approche agile, un prototype a tout d'abord été mis en place, puis, à partir de cela, des solutions exécutables ont été développées pas à pas, avec des progrès quotidiens, pour ainsi dire petit à petit.

Tester et proposer des modifications

En été 2015, la solution avait atteint le stade lui permettant d'être testée pour la première fois par les collaboratrices et collaborateurs. Marcel Kammermann a assuré la phase de test en collaboration avec des souscripteurs et des gestionnaires. Sur la base de leurs rapports, il déduisait quelles étaient les modifications urgentes ou moins urgentes à effectuer. «Cette priorisation est très exigeante, car les intérêts des utilisateurs et utilisatrices doivent être harmonisés avec ceux du projet», explique-t-il.

Pour les projets informatiques, et tout particulièrement lorsqu'il s'agit de grands projets sur plusieurs années, les conditions-cadres changent rapidement. C'est pourquoi le projet devait pouvoir réagir de façon flexible à des propositions de modifications. Toutefois, celles-ci ne devaient pas mettre en péril la stabilité du nouveau logiciel ni l'objectif du projet.

Du plaisir au changement

Marcel Kammermann peut compter à son actif un certain nombre de projets menés à bien avec succès chez Visana. La zone d'ombre du travail de projet lui est entre-temps aussi familière. Il lui manque parfois une certaine distance par rapport au travail, particulièrement dans les phases critiques. Il constate que le cycle de vie de solutions de logiciels s'est réduit de façon marquée. Les optimisations et les développements de systèmes font désormais partie du quotidien.

Ce qui le motive est la perspective d'améliorations: «Je souhaite apporter une contribution essentielle au développement d'une organisation. J'aime les changements.» Lorsqu'il voit aujourd'hui

dans le système informatique des concepts qu'il avait planifiés et imaginés sur papier, cela le remplit de satisfaction. C'est comme s'il avait planifié une maison en tant qu'architecte et qu'il observait maintenant ses habitants.

Quel en est le résultat? Son projet aboutit sur des procédures plus efficaces ou allégées qui sont finalement à l'avantage de la clientèle.

Peter Rüegg

Communication d'entreprise



Ascension du Chasseral

Marcel Kammermann (45 ans) habite à Berne. Il soigne ses amitiés, parfois en cuisinant, en partageant un verre de vin et parfois en allant danser la salsa. Il aime voyager en Amérique latine. Le Pérou et le Chili lui ont particulièrement plu. Durant son temps libre, il s'entraîne dans une salle de fitness, mais il s'accorde aussi chaque semaine un massage de shiatsu. Il fait du ski, mais s'élance sur son vélo de course dès qu'il fait un peu plus chaud. Il démarre par des étapes plates, puis s'attaque plus tard dans l'année aux terrains plus vallonnés de l'Emmenthal, pour gravir ensuite en fin de saison des pentes escarpées telles que le Gurnigel ou le Chasseral.



Photo: Gesundheitsförderung Schweiz

Visana, qui figure parmi les assureurs-maladie et accidents leaders en Suisse, assume une responsabilité particulière et se doit de montrer l'exemple quand il s'agit de promouvoir la santé de ses collaboratrices et collaborateurs. En nous décernant le label de qualité «Friendly Work Space» en 2015, la fondation Promotion Santé Suisse a récompensé notre engagement de longue date. Votre entreprise peut tirer parti de ce savoir-faire.

De 0 à 100 en dix ans: entre les premiers pas de Visana dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise (GSE) et la réussite de l'évaluation pour le label «Friendly Work Space», il s'est écoulé une décennie. Durant cette période, notre entreprise a accumulé un vaste savoir-faire et a notamment pris conscience que les vrais changements demandent du temps. Grâce à notre expérience, nous apportons à présent notre soutien à des entreprises elles aussi désireuses d'emprunter cette voie.

Facteurs de succès de la GSE

A moyen et long terme, la GSE est une nécessité absolue. Dans la concurrence pour recruter des spécialistes qualifiés, la culture d'entreprise et la promotion de la santé jouent un rôle déterminant. Des collaborateurs et collaboratrices motivés et en bonne santé constituent le capital de toute entreprise et un gage de réussite et d'innovation. Encourager plutôt qu'exiger. Pas de valeur ajoutée sans reconnaissance. Les collaboratrices et collaborateurs méritent mieux qu'une pomme hebdomadaire en guise d'en-cas ou de l'eau gratuite pour réduire le stress!

Le chemin qui mène à une culture de la santé intégrée et à un climat de respect et de bien-être est toutefois long. Un engagement clair de la direction d'entreprise et une personne jouant le rôle de «fer de lance» de la GSE sont des conditions de base indispensables. La GSE requiert une grande persévérance et un certain travail de persuasion, à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Mais l'investissement en vaut la peine, pour toutes les personnes impliquées.

Congrès national GSE 2016

«Culture d'entreprise et gestion de la santé. Comment les entreprises réussissent à se positionner à long terme»: tel est le thème du congrès national pour la gestion de la santé en entreprise (GSE), qui aura lieu le 24 août 2016 à Zurich (Irchel, université de Zurich). Le congrès propose un éclairage à la fois théorique et pratique sur le sujet, à travers des symposiums, des exemples pratiques d'entreprises publiques et privées ainsi qu'un échange expérience avec des intervenants et intervenants de premier ordre.
www.promotionsante.ch > Qui sommes-nous > Manifestations

Venez en discuter avec nous!

Lors de notre symposium à l'occasion du congrès GSE du 24 août 2016 à Zurich, nous vous ferons partager nos expériences, les obstacles que nous avons rencontrés et les succès que nous avons connus sur la voie qui mène au label «Friendly Work Space». Nous souhaiterions également discuter avec vous des aspects critiques et utiles de la GSE.

Rita Buchli

Responsable Gestion de la santé en entreprise



Photo: Alfreida Smith

Selon une enquête du secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), environ un tiers des personnes actives en Suisse se sentaient stressées, voire très stressées en 2010, avec une tendance à la hausse. Il est donc très important pour les collaborateurs et collaboratrices de développer leurs propres stratégies afin de gérer le stress de façon efficace. Le nouveau séminaire de Visana offre cette possibilité.

Le stress dans l'activité professionnelle touche pratiquement tout le monde. Il occupe une place importante dans notre monde du travail et est ainsi devenu porteur d'un intérêt économique considérable pour les entreprises et leurs collaborateurs et collaboratrices. En Europe, environ 60% des jours de maladie sont dûs au stress. Dans notre pays, il engendre annuellement des coûts se montant à plusieurs milliards de francs.

Sa perception est subjective

Différents types de charges provoquent dans notre corps des réactions de stress. Le stress nous aide, dans des situations de danger, à réagir très rapidement et à nous adapter à des charges sur une longue durée. Les facteurs qui provoquent le stress et le moment auquel cela se produit, ainsi que les réactions physiques et psychiques dues au stress qui en résultent, varient fortement d'une personne à l'autre. La perception du stress est très subjective. La façon de le gérer concrètement varie elle aussi.

Développez vos propres stratégies

Il n'existe pas de recette miracle de gestion du stress qui soit valable pour tous. Dans le nouveau séminaire «Gestion du stress pour les collaborateurs et collaboratrices», les participants et participantes se confrontent de façon critique à leur propre expérience du stress et élargissent à partir de là leur répertoire individuel de stratégies permettant de le gérer.

Pensez à votre vécu et à votre comportement dans une situation de stress. Que se passe-t-il dans votre corps? Quelles pensées avez-vous alors? Comment vous comportez-vous? Avec ces options supplémentaires, vous devenez plus flexible dans vos réactions en situation de stress au travail et augmentez votre influence sur votre propre gestion du stress.

Marcel Lemos

Spécialiste de la gestion de la santé en entreprise

Dernières places pour septembre

Le prochain séminaire «Gestion du stress pour les collaborateurs et collaboratrices» aura lieu le 15 septembre 2016 à Gwatt près de Thoune (www.deltapark.ch). Il est reconnu par la Société suisse pour la sécurité au travail (SSST). Les frais de participation pour la journée (9h00-17h00) s'élèvent à 390 francs; le cours est donné en allemand. Informations: 031 357 94 74 ou bgm@visana.ch. Vous trouverez le formulaire d'inscription en ligne sous www.visana-business.ch > Menu pour la clientèle entreprises > GSE > Séminaires et événements.