

N°3 / PRINTEMPS 2018

V

VALAIS EXCELLENCE

Les entreprises qui font briller le canton

S

RESPONSABILITÉ SOCIALE EN ENTREPRISE

TAILLENS

Une histoire
de famille

MEMBRATEC

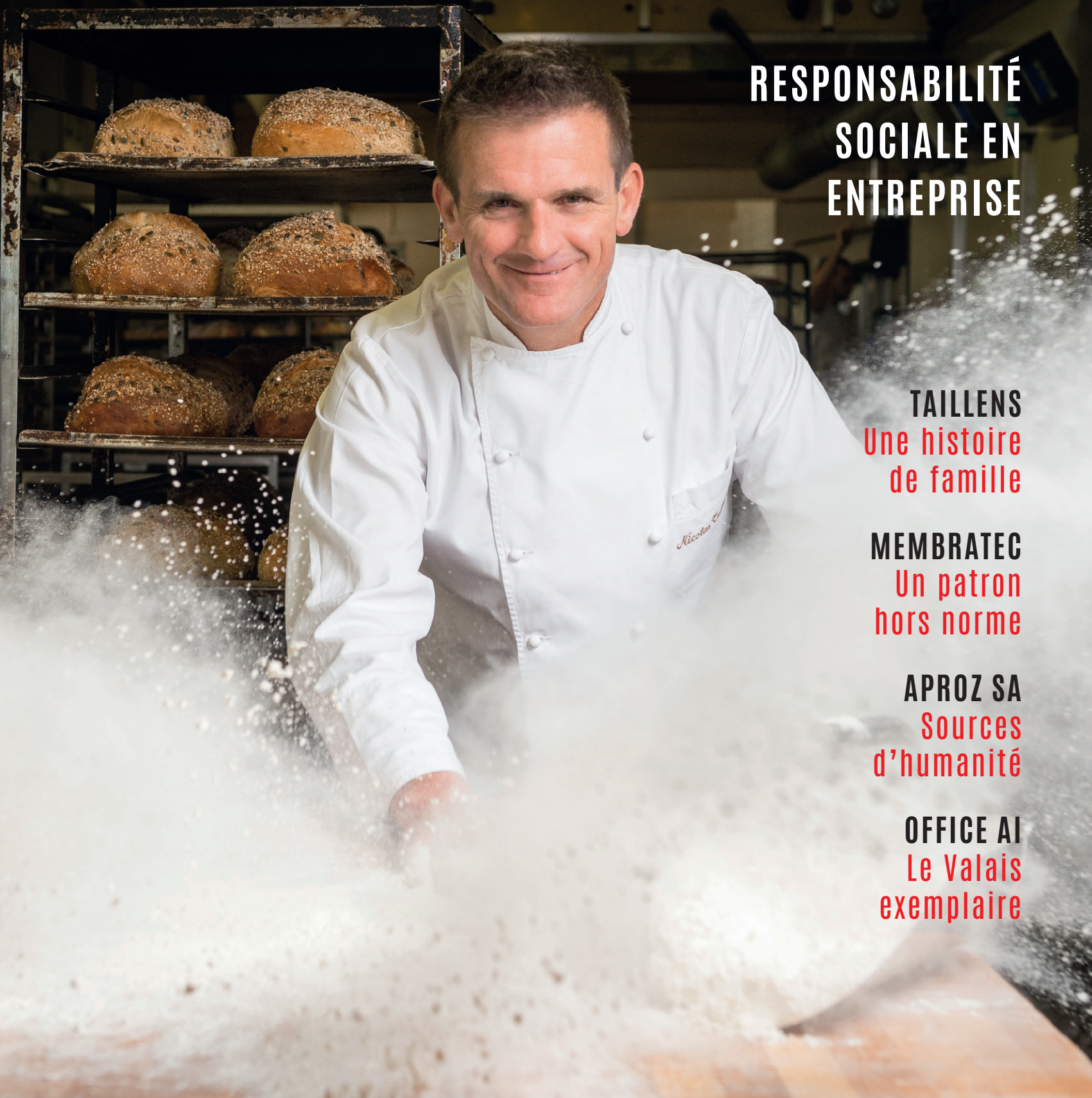
Un patron
hors norme

APROZ SA

Sources
d'humanité

OFFICE AI

Le Valais
exemplaire



Valais excellence, le respect comme moteur de l'entreprise



Yvan Aymon
Président de
Valais excellence

En choisissant la responsabilité sociale des entreprises comme thème pour le troisième magazine Valais excellence, on sentait bien que ce numéro serait particulièrement émotionnel, mais on n'imaginait pas qu'il soit le reflet de tant d'humanité.

Aimer ses employés, ses clients et ses fournisseurs, en résumé, aimer les gens. Voilà la compétence essentielle dont sont pourvus les patronnes et patrons des entreprises que vous allez découvrir dans ce magazine. Ce qui fait leur différence ne tient pas dans un concept, c'est dans leur ADN et ça ne s'apprend pas, ça se vit ! C'est « l'esprit de famille ». Les entreprises Valais excellence sont porteuses de cette valeur.

A la lecture de ces reportages, force est de constater que les entreprises les plus performantes d'un point de vue social ne sont pas celles qui investissent de gros montants dans des outils de management de type, « Bonus » ou « Incentive », mais bien celles dont les dirigeants ont du cœur, des dirigeants qui aiment leurs employés et qui font du respect le moteur de leur entreprise.

Ce n'est pas une surprise si ce sont justement ces entreprises-là qui connaissent un succès durable, un succès qui s'est construit sur cette valeur de respect, depuis plusieurs générations. Le meilleur indicateur de la qualité sociale d'une entreprise est le taux d'absentéisme et celui-ci est directement lié au taux de satisfaction du personnel. On comprend mieux pourquoi celles qui se préoccupent du bien-être de leurs collaborateurs sont fortes économiquement.

Sans vouloir faire de la sociologie « à deux balles », je pense que si autant de sociétés de notre canton sont dignes de figurer parmi les meilleures du pays en termes de performance sociale, c'est en partie lié à la culture communautaire et familiale du Valais. Nos entreprises sont dirigées, non pas par des managers, mais par des patrons qui sont dotés d'un fort leadership et qui considèrent leur entreprise comme une grande famille.

Les belles histoires que vous raconte Pascal Vuistiner dans ce numéro du magazine Valais excellence sont autant de raisons, pour chacun d'entre nous, d'être fier de nos entreprises et de reconnaître l'apport économique et social qu'elles offrent au Valais.

★★★ Bonne lecture.



Julien Gaspoz

11



18

01 ÉDITO

11 NO LIMITS CANYON & NO LIMITS EXPERIENCE

16 DROSERA ÉCOLOGIE APPLIQUÉE SA

Fournisseurs d'émotions

Flexibilité et compétences

04 DÉBAT

12 MEMBRATEC

17 CARITAS VALAIS

Un autre monde est possible

Un patron atypique et rare

«Il n'y a pas de honte à demander de l'aide»

08 OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS

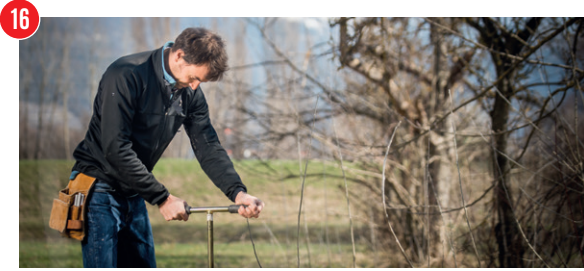
14 CULTURE VALAIS

18 BOULANGERIE TAILLENS

La réadaptation couleur passion

Une boîte à outils culturels

Comme à la maison



16



24



26



20

20 APROZ SOURCES MINÉRALES SA

Le visage humain de l'eau

23 ASA-VALAIS

Le droit de se former

26 VALÉLECTRIC FARNER SA

Un prénom plutôt qu'un numéro

22 RWB GROUPE SA

L'humain au cœur de l'ingénierie

24 FDDM

L'avenir est la responsabilité de tous

28 BISA SA

BISA, c'est de la balle!

IMPRESSUM

N°3 / Printemps 2018

Editeur

Valais excellence

Tirage

42000 exemplaires

Textes

Pascal Vuistiner

Photos

Romain Vuille,
Kevin Manand,
Lindaphoto

Graphisme

Enzed, Mélanie &
Nicolas Zentner,
Mathieu Moret

Impression

Centre d'impression
des Ronquoz

★★★ Peut-être que le film «Demain» est passé par là. Peut-être que quelque chose est en marche. Un mouvement. Pour faire le point sur cette parfois trop vaste notion de responsabilité sociale en entreprise, le magazine de Valais excellence a réuni quatre personnalités, le temps d'une soirée, chez Taillens à Montana.

VALAIS EXCELLENCE

Un autre monde est possible

Première interrogation de la soirée, c'est quoi cette fameuse responsabilité sociale en entreprise? Tentative de définition collective. «Pour moi», se lance Daniel Amrein, professeur à la HES-SO Valais-Wallis, «une entreprise n'est pas faite uniquement de chiffres et de bénéfices, elle a aussi et surtout un impact en dehors de ses murs, sur les citoyens, sur le climat,

sur les ressources naturelles. Elle n'est pas désincarnée, hors du monde.» Michel Charbonnet, directeur de Aproz Sources Minérales SA, évoque lui la bienveillance. «Pour susciter l'enthousiasme et l'envie, le moteur c'est d'être bienveillant. Nous travaillons avec des hommes et des femmes, pas seulement avec des produits. On peut ruiner une culture d'entreprise en dix secondes. Si on oublie ça, c'est foutu.»

«Cette notion de responsabilité comporte une lourde connotation. Pour moi, c'est d'abord créer des liens entre les humains, reconnecter des secteurs qui ne se parlent plus et ne se connaissent plus», indique Sofia de Meyer, responsable des jus de fruits Opaline. «L'idée, c'est de créer un écosystème dans lequel un maximum d'acteurs partagent des intérêts communs».

De gauche à droite:
Daniel Amrein
 (HES-SO Valais-Wallis), **Sofia de Meyer** (Opaline), **Marie-France Fournier** (AI) et **Michel Charbonnet** (Aproz Sources Minérales)



«De nombreuses études, mêmes américaines, démontrent que d'être responsable socialement, c'est rentable pour une entreprise, à condition de penser sur la durée.»

Daniel Amrein, professeur à la HES-SO Valais-Wallis



Pour Marie-France Fournier, directrice adjointe de l'office cantonal AI, «il ne suffit plus de penser uniquement à la croissance de son chiffre d'affaires, à la rentabilité. Si une petite entreprise joue le jeu de l'intégration de personnes en situation de handicap par exemple, cela rejillit souvent sur l'ensemble des collaborateurs. C'est ça qui est passionnant.»

Maintenant que le décor est planté, comment mettre en place concrètement une politique responsable dans les entreprises. «Il faut parfois savoir nager à contre-courant, lutter contre les petits managers et les grands consultants. Depuis 2004, j'essaie juste d'être un patron et pas seulement un gestionnaire. Il faut avoir du courage, se fixer une ligne et s'y tenir en expliquant les enjeux aux collaborateurs. Sans eux, même en situation de crise, vous ne pouvez rien faire.»

C'est d'autant plus important, insiste Daniel Amrein, «que de nombreuses études, mêmes américaines, démontrent que d'être responsable socialement, c'est rentable pour une entreprise, à condition de penser sur la durée. La notion de temporalité dans la gestion influence directement l'approche managériale d'une entreprise. Si les patrons pensent à moyen et long termes, c'est possible d'avoir du succès, y compris en termes économiques.»

C'est là que l'on entre dans le cœur de la discussion. Etre socialement responsable, pour une PME, c'est d'abord un savoir-être avant de représenter un concept à la mode dont tout le monde parle. En gros, plus on en parle, moins on en ferait.

«Il faut être cohérent, montrer l'exemple», insiste Marie-France Fournier. «Si nous ne faisons rien en termes d'intégration

et de promotion de la santé d'abord chez nous, jamais je ne serais crédible. Les patrons me riraient au nez et ils auraient bien raison. Mais l'entrée en vigueur de l'AI et en trente ans d'action dans le secteur, nous avons réussi à démontrer que c'était possible. Nous plaçons tout de même plus 800 personnes (chiffres 2017) dans des entreprises chaque année en Valais.»

«Les lignes sont en train de bouger. Les mentalités aussi, y compris en Valais», se réjouit Sofia de Meyer. «Chez nous par exemple, tout le monde porte les mêmes valeurs ce qui signifie que nos collaborateurs ne tombent presque jamais malades. Cela va bien au-delà d'un fichier Excel ou d'un audit. Cette valeur ajoutée n'est pas quantifiable.»

La quête du sens

«C'est fondamental», renchérit Marie-France Fournier. «Imaginez-vous que selon des estimations, chaque journée perdue coûte environ 750 francs à l'entreprise. La Coop par exemple, avec son projet d'intégration pour personnes handicapées dans les centres commerciaux d'abord en Valais, possède l'un des taux d'absentéisme les plus bas de Suisse. Si on additionne toutes ces absences au niveau suisse, 1 à 2% en plus ou en moins, ça commence peut-être à valoir la peine de se poser quelques questions.»

Le message primordial, pour Daniel Amrein, «c'est la quête du sens. Vous êtes là pour quoi? Pour qui? Il faudra encore du temps pour que le message s'impose, mais je pense pointer une nouvelle génération pour qui cette notion de sens est vitale.»

Et de revenir à la notion temps. «Si vous pensez long terme, il ne faut pas mettre en

«Nous sommes en train de vivre une transition vers une autre manière d'envisager le monde. Si on change de lunettes, on change de vision sur le monde.»

Sofia de Meyer, responsable d'Opaline

place des bonus et des stock-options. Je suis fondamentalement contre. Ça ne fonctionne jamais», prétend Michel Charbonnet. «Je suis 100% d'accord», ajoute Daniel Amrein. «Les bonus sont extrêmement nocifs pour une gestion saine du personnel. Lorsqu'un jour, fatalement, la récompense s'arrête, des tensions fortes surviennent.» La responsabilité sociale, pour conclure, «c'est un autre regard sur l'économie,

« Il faut être cohérent, montrer l'exemple. Si nous ne faisons rien en termes d'intégration et de promotion de la santé d'abord chez nous, jamais je ne serais crédible. »

Marie-France Fournier, directrice adjointe de l'office cantonal AI



une manière différente de manager. C'est une immense richesse car un épi de blé couché par terre peut encore donner du fruit», résume Michel Charbonnet. «Nous sommes en train de vivre une transition vers une autre manière d'envisager le monde», renchérit Sofia de Meyer. «Si on change de lunettes, on change de vision sur le monde.»

La boucle est bouclée. L'espoir, l'envie et l'enthousiasme sont en marche. Les images du film «Demain» reviennent à l'esprit. Et si le Valais aussi était en route vers quelque chose d'autre. Quelque chose de plus humain, de plus ouvert, de plus conciliant. Bref. Si la bienveillance remplaçait l'arrogance. Peut-être que les entreprises qui brillent et qui font la beauté de ce canton auraient un peu plus de place, un peu plus d'écoute, un peu plus de visibilité.

Performance et bienveillance sont conciliables

Et ce n'est pas n'importe qui, qui le dit. En effet, Jean-François Manzoni, directeur de l'IMD à Lausanne, l'un des instituts de management les plus prestigieux au monde, raconte cette anecdote dans le magazine PME du mois de mars 2018. «Novozymes, une grande entreprise danoise, leader sur le marché des enzymes industrielles, offre gratuitement à ses employés des petits-déjeuners et déjeuners d'une qualité incroyable. Le PDG de l'entreprise m'a expliqué son raisonnement. Si tu avais une formule 1, mettrais-tu de l'essence de mauvaise qualité dans le réservoir? Nos collaborateurs sont notre formule 1, et nous les aidons à être à leur mieux.»

« Pour susciter l'enthousiasme et l'envie, le moteur c'est d'être bienveillant. Nous travaillons avec des hommes et des femmes, pas seulement avec des produits. »

Michel Charbonnet,
directeur Aproz Sources Minérales





PROCHAINS ÉVÉNEMENTS VALAIS EXCELLENCE

INSCRIPTION OBLIGATOIRE info@valais-excellence.ch - participation gratuite

04.05

L'économie collaborative en Valais :

un nouveau modèle économique pour dynamiser son entreprise ?

en partenariat avec la FDDM

SIERRE - Le Foyer, Maison de l'entrepreneuriat

ACCUEIL DÈS 8H00

8h30 - 9h00
9h00 - 9h15

Accueil café-croissant
Accueil et présentation du programme
> Yvan Aymon, Valais excellence

THÉMATIQUES

9h15 - 9h45

Le rôle du Technopôle et le fonctionnement de la Maison de l'entrepreneuriat
> Marc-André Berclaz, EPFL Valais

9h45 - 10h30

L'économie collaborative et ses nombreuses facettes définition et tour d'horizon
> Vincent Grèzes, HES-SO Valais-Wallis

10h30 - 10h45

Pause

10h45 - 11h15

Projet de centrale solaire villageoise à St-Martin, un projet collaboratif au service de la transition énergétique
> Stéphane Genoud, HES-SO Valais-Wallis

11h15 - 11 h45

Le farinet : une monnaie complémentaire concept, avantages et inconvénients pour les entreprises
> David Crettenand, le farinet

11h45 - 12h15

Crowdfunding le financement participatif d'entreprises est-il possible ?
> Marie Debombourg, WeCan-Fund

SYNTHÈSE ET APÉRITIF

12h15 - 12h30

Synthèse et conclusion
> Eric Nanchen, FDDM

12h30

Apéritif dînatoire

09.11

Gagner en capital santé, un défi pour l'entreprise

en partenariat avec l'Office cantonal AI du Valais

MARTIGNY - TMR SA, rue des Vorziers 20

ACCUEIL DÈS 8H00

8h00
8h30

Accueil café-croissant
Objectifs et programme de la matinée
> Yvan Aymon, Valais excellence

THÉMATIQUES

8h40

Gagner en capital santé, un défi pour l'entreprise introduction à la thématique
> Marie-France Fournier, directrice adjointe à l'Office cantonal AI du Valais

9h00

Gérer les risques psychosociaux, les apports pour l'entreprise
> Marie-France Fournier, directrice adjointe à l'Office cantonal AI du Valais

9h15

Le témoignage de l'employeur
> TMR SA

9h30

Les 10 pas pour la santé psychique atelier pratique
> Equipe IRADIS

Préserver sa santé psychique est une démarche individuelle, mais aussi de promotion de la santé en entreprise. La méthode des 10 pas propose des pistes de réflexion simples pour la préserver au quotidien, en trouvant ses ressources propres.

SYNTHÈSE ET APÉRITIF

11h15

Synthèse des ateliers et conclusion
> Marie-France Fournier, directrice adjointe à l'Office cantonal AI du Valais

11h30

Apéritif dînatoire et réseautage

★★★ L'Office AI joue un rôle central dans l'intégration de personnes en difficulté physique, mentale ou psychique en Valais. Rencontre avec Marie-France Fournier, directrice adjointe, qui œuvre avec succès et passion dans ce secteur depuis plus de trente ans.

OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS

La réadaptation couleur passion

« **N**otre mission, c'est d'abord et avant tout d'aider les personnes en difficulté le plus précocement possible, mais, avec de l'écoute, de la compréhension et de l'expérience du terrain », indique Marie-France Fournier, directrice adjointe de l'Office cantonal AI du Valais. La réadaptation a toujours été le pilier central de l'AI; celle-ci a été renfor-

cée d'une manière importante avec l'entrée en vigueur de la cinquième révision AI en 2008. « Depuis, nous appliquons un changement de philosophie complet, en intervenant le plus en amont possible. Plus on attend, plus cela devient difficile. Donc, la prévention a pris une très grande place ces dernières années. »

Bien sûr, le monde du travail a évolué. Avec l'arrivée de nouvelles technologies, les profils de postes ont changé.

La loi a élargi les possibilités de réadaptation, afin de diminuer les octrois de rente. Mais c'est justement pour toutes ces raisons que l'Office AI a su s'adapter et proposer des solutions concrètes pour les employés mais aussi pour les patrons. Et pour prouver par l'acte l'importance de ce dialogue permanent entre l'Office AI et les employeurs, chaque année, « nous remettons les prix de la réadaptation professionnelle en Valais. Nous mettons en avant des employés exemplaires et des employeurs méritants. Sans eux, on ne pourrait pas faire grand-chose », ajoute Marie-France Fournier.

Le Valais, bon élève

Le Valais et la Suisse font d'ailleurs office de bons élèves, puisque le taux d'intégration dans les entreprises est d'environ 6%, au niveau national, selon les normes de l'OCDE. Cela signifie, plus de 800 personnes en 2017 en Valais, qui trouvent ou retrouvent des perspectives professionnelles sur le premier marché du travail. Et plus de 20 000, en Suisse. « Ce qui fonctionne bien chez nous, c'est la proximité, la confiance, la solidité des liens familiaux et sociaux. On se connaît et on essaie de trouver des solutions en interne ou en externe de l'entreprise », poursuit-elle. En France, par exemple, malgré des quotas inscrits dans la loi, ce même taux n'est que de 4% ce qui prouve bien que les quotas, ça ne marche pas. « Nous misons sur l'exemplarité, des solutions simples et tout de suite applicables. Pas de grande théorie, mais de vraies incitations et du dialogue avec le terrain », résume la directrice adjointe. Et le terrain, elle connaît, puisqu'elle



« Nous devons être exemplaires. Sinon, notre mission n'a pas de sens. »

Marie-France Fournier

Carte d'identité

- ★ 172 personnes
- ★ 3 sites (Sion, Martigny, Brigue)
- ★ Etablissement autonome de droit public sous la surveillance matérielle, administrative et financière de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), avec un conseil de surveillance au niveau cantonal
- ★ Une majorité de femmes



Certification: 2016



Marie-France Fournier, directrice adjointe de l'Office cantonal AI du Valais



Martin Kalbermatten, directeur de l'Office cantonal AI du Valais

Etre exemplaire pour sensibiliser

Mathieu Mariéthoz (ci-dessous), collaborateur scientifique à l'Office cantonal AI du Valais, milite depuis des années pour promouvoir la santé en entreprise. « Un message que j'aime bien souligner est que la santé au travail, c'est l'affaire de tous. Tout le monde y contribue: l'individu, l'équipe et la direction. Il s'agit d'une responsabilité partagée. Pour le bien-être de tous. » La mise en place de la gestion de la santé à l'Office AI avait deux origines: protéger la santé des collaborateurs sur la place de travail et être exemplaire pour sensibiliser les PME. De très nombreuses mesures ont ainsi été mises en place depuis sept ans.



œuvre dans le milieu depuis plus de trente ans. « J'aime être proche de la réalité des patrons, bien comprendre leurs besoins et leurs soucis. Et puis, je plaide pour de la cohérence dans tout ce que nous entreprenons, même si ce n'est pas tous les jours facile. Si, à l'Office AI du Valais, nous n'avions pas intégré des personnes atteintes dans leur santé, dans nos services, si nous ne faisons rien pour la prévention et la promotion de la santé, alors, je ne serais pas crédible et je me verrai très mal aller voir les employeurs. Nous devons être exemplaires. Sinon, notre mission n'a pas de sens. » Pour gérer ce défi de la manière la plus humaine possible, l'Office AI a également mis en place, seul ou en partenariat avec d'autres, toute une série de mesures innovantes qui ont du succès car elles répondent à un besoin. En voici deux parmi bien d'autres.

Le magnifique projet Iradis

L'une de ces initiatives s'appelle Iradis et s'occupe de promotion de la santé psychique en entreprise. « Nous offrons, en particulier pour les micros et petites entreprises, une intervention gratuite et sans engagement, un accompagnement sur mesure et confidentiel, des formations adaptées pour dirigeants, responsables RH, personnes chargées de formation », indique Marie-France Fournier. Le constat est clair. Un nombre toujours croissant de personnes souffrent de maladies psychiques qui parfois aboutissent à des incapacités de travail de longue durée, voire à une invalidité. « Pour un employeur, préserver la santé de ses collaborateurs, peut apporter

une meilleure performance, une diminution des absences au travail », indique Marie-France Fournier. Et lorsque l'on sait qu'une journée de travail perdue coûte en moyenne 750 francs par jour d'absence à l'entreprise, on comprend très rapidement que si ce taux évolue de 1 ou 2% à la hausse ou à la baisse, sur une année, les différences en termes de coûts/économies sont énormes. « On me pose souvent la question de savoir si c'est rentable pour une entreprise. Et ma réponse est souvent la même. Bien sûr que oui si le patron a une vision à long terme qui peut contribuer à maintenir les compétences et le savoir-faire au sein de l'entreprise ».

La belle aventure de l'association Passerelles

Pour rapprocher le monde des entrepreneurs de celui des personnes en difficulté, l'association Passerelles a été fondée, sur l'initiative de services publics et d'employeurs, il y a vingt ans. Son but: faire passer le message de la responsabilité sociale par petites touches, avec légèreté, efficacité et souplesse. Et ça fonctionne plutôt bien puisque de nombreux acteurs de la société, dont la Coop, la Fovahm et bien d'autres, jouent le jeu avec à la clé, des succès comme l'engagement de personnes handicapées mentales dans des magasins, les stages de transition pour des jeunes gens qui se retrouvent sur le carreau ou encore la formidable aventure du Martigny Boutique Hotel. Le mot de la fin pour Marie-France Fournier. « Nous essayons d'être pragmatiques dans la mission qui est la nôtre et c'est cette façon d'aborder les choses qui porte souvent ses fruits. »

★★★ Dans l'eau, sur terre ou dans les airs, Claude-Alain Gaillard et Gilles Jeannin, les deux compères qui dirigent No Limits Canyon et No Limits Experience, vous aideront à maîtriser ces éléments et à découvrir de nouvelles sensations.

EXPÉRIENCE

Carte d'identité

★ Création en 1990



Certification: 2009

NO LIMITS CANYON & NO LIMITS EXPERIENCE Fournisseurs d'émotions

C'est encore une belle histoire. Une de plus dans ce beau canton. No Limits Canyon et No Limits Experience, c'est avant

une complicité entre Claude-Alain Gaillard et Gilles Jeannin. Une aventure de copains qui débute en 1992. L'un était menuisier, l'autre mécanicien de précision. «Et ça a tout de suite fonctionné, presque comme un vieux couple... un peu», se souvient Gilles Jeannin avec un large sourire.

No Limits Canyon et No Limits Experience carburent à la passion et à l'adrénaline, comme leurs deux directeurs. «On est des guides, on bosse en pleine nature, il fait souvent beau, c'est le pied», avoue Gilles. Mais pas que. «Nous avons dès le départ énormément misé sur la sécurité et la qualité de nos prestations. On ne peut pas se permettre le moindre incident avec nos clients. Dans ce métier, on ne peut pas se permettre d'être des têtes brûlées.»

Les idées n'ont jamais manqué aux deux complices. «Après le canyoning, nous avons développé toute une série d'activités fun en plein air et puis, un jour, nous avons voulu structurer un peu tout ça», explique Gilles Jeannin. Aujourd'hui, toutes ces certifications de qualité et de sécurité nous ont beaucoup apporté. Parmi notre nombreuse clientèle privée, nous avons aussi beaucoup d'écoles privées, d'entreprises, c'est clairement une de nos forces et bien sûr un gros plus par rapport à certains de nos concurrents.»

Et la suite ?

«Nous avons plusieurs projets en cours de réalisation, l'un d'entre eux concerne la construction d'un tout nouveau genre de bureau de guides à Salvan - Les Marécottes», sourit une dernière fois Gilles Jeannin. L'aventure est trop belle. Elle ne peut pas s'arrêter.

Claude-Alain Gaillard et Gilles Jeannin, directeurs de No Limits Canyon et No Limits Experience



★★★ Emmanuel Bonvin gère son entreprise comme une famille. Portrait d'un homme passionnant, d'une grande finesse, hyper efficace.

Carte d'identité

- ★ Création en 1997
- ★ 15 collaborateurs
- ★ Leader suisse de l'ultrafiltration (eau)



Certification: 2012

MEMBRATEC

Un patron atypique et rare

Il est là. Un peu timide, très discret, comme toujours. On s'assied. Il propose un café. Et, soudain, c'est parti. Emmanuel Bonvin sait ce qu'il ne veut pas. Mais surtout ce qu'il veut. « Je n'aime pas trop les personnes qui fonctionnent comme une microentreprise,

qui n'arrivent pas à partager, à échanger, à s'intégrer. J'essaie de les repérer le plus tôt possible. Comme ça, on ne perd pas d'énergie, ni de temps. Ni eux, ni l'entreprise, ni moi. » Et voilà, le décor est planté. Tout est presque déjà dit, délicatement, mais avec une vraie qualité

d'écoute et d'analyse, si rare dans un monde où tout va si vite. Emmanuel Bonvin, Manu pour beaucoup et pas seulement pour ses collègues de travail, c'est un patron atypique et rare, un trésor bien caché, qui mérite pourtant le détour. « Nous devons être exemplaires.



Un patron « coup de pouce »

Emmanuel Bonvin, patron de Membratec, a imaginé une prestation sociale rare. Il prête de l'argent à ses collaborateurs qui ont besoin de fonds propres pour construire une maison ou pour acheter un appartement. « Membratec a la chance d'avoir une trésorerie décente. L'argent qui dort ne sert à pas grand-chose. Et comme souvent, ce sont les fonds propres qui bloquent les jeunes couples. J'ai donc décidé de prêter 100 000 francs remboursables, mais sans obligation de rester chez nous. Cinq collègues en ont profité, dont un qui a quitté l'entreprise, mais qui continue à rembourser », sourit-il.

Emmanuel Bonvin,
directeur de
Membratec



L'eau, un bien si précieux
 Membratec conçoit, construit et commercialise des installations de traitement d'eau par procédés membranaires pour la production d'eau potable à l'intention des collectivités publiques. La société a réalisé à ce jour plus de 70 installations de traitement en Suisse, dont une petite vingtaine en Valais, la technologie d'ultrafiltration étant bien adaptée au traitement de l'eau des régions karstiques.

« Je gère ma PME de quinze personnes comme une famille. »

Emmanuel Bonvin



Bien sûr que faire de bonnes affaires c'est important pour s'assurer d'être là demain, mais l'argent ce n'est pas l'essentiel. Il faut d'abord et avant tout respecter et prendre soin de l'environnement dans lequel on vit. C'est dommage que le Valais n'ait pas poursuivi une politique plus active de promotion du développement durable suite à la candidature des JO 2006. On la ressort à présent, mais ça sonne un peu creux. C'est par ailleurs intéressant de constater que le développement durable est avant tout soutenu par le monde des entreprises, et en particulier à travers Valais excellence.» Le patron donne l'exemple de la commune de Trient avec laquelle il était en contact pour son alimentation en eau potable. « Nous aurions pu leur vendre notre technologie mais après une analyse détaillée de leur problématique, nous leur avons proposé une intervention toute simple et très économique. La croissance du chiffre d'affaires de l'entreprise n'est pas le seul objectif. » Il le dit et le prouve par ses actes. Si rare.

Comme une famille

Cette manière différente de faire les choses ne s'arrête pas là. « Je gère ma PME de quinze personnes comme une

famille ». Pour les 20 ans de Membratec, toute l'entreprise est partie quatre jours à Rome. Même chose pour la fête avec les familles qui a duré tout un week-end avec activités en commun. Et de nous montrer, avec fierté, une photo des Dalton comme il les appelle affectueusement, avec tous les enfants de ses collègues « et même la petite dernière de 2 mois ». La hiérarchie verticale est quasi absente, l'organigramme très horizontal. « Je mets en place des équipes, avec des projets. Je consulte beaucoup, je partage. Je ne voudrais pas être l'affreux directeur du 2^e, 3^e ou 4^e étage. Chacun vient avec ses compétences, ses critiques constructives et le groupe avance collectivement. Mais la clé de la réussite, c'est le travail. A la fin, on peut tenir toutes les théories que l'on veut, il faut bosser pour réussir ». Ce processus d'apprentissage continu colle bien avec l'apport de la certification Valais excellence. « Il nous manquait le feedback, la remontée systématique des expériences acquises. Nous avons par exemple créé un fichier baptisé Isotonique qui nous permet aujourd'hui encore d'être plus performants avec des actions très rapides et efficaces. C'est un immense atout pour notre quotidien. »

Plus que le minimum vital

Et les femmes dans tout ça, elles sont où ? « Elles sont bien présentes avec 40% des effectifs. C'est fondamental pour moi d'avoir cette mixité dans les équipes, y compris chez les ingénieurs, car la femme pense plus volontiers à long terme. Elle est plus centrée sur les valeurs de pérennité de la société. » Autre particularité, le patron de Membratec milite pour plus de présence humaine lors de coups durs, comme lors d'un accident ou d'une maladie. « On ne peut pas se contenter du strict minimum légal lorsqu'un collègue est en souffrance, que ce soit lui-même ou dans sa famille. Notre responsabilité sociale c'est aussi d'être présent dans ces moments-là, d'être à l'écoute, d'être délicat, d'essayer de rendre service. » Tout est dit. Emmanuel Bonvin s'arrête là. Soudainement. Presque étonné d'avoir dévoilé une des multiples facettes d'un homme, d'un patron, qui a commencé comme astrophysicien au Canada, notamment, avant de fonder Membratec avec le succès que l'on connaît. Succès économique bien sûr, mais surtout humain. Rideau.

★★★ Culture Valais est une association au service des acteurs culturels valaisans et du grand public. Rencontre avec Jean-Pierre Pralong, son directeur.

CULTURE VALAIS

Une boîte à outils culturels





« Nous sommes un office du tourisme de la culture valaisanne en quelque sorte. »

Jean-Pierre Pralong

400 artistes inscrits dans notre base de données et plus de 500 institutions culturelles. Cela nous permet de faire circuler les informations mais surtout d'être le plus proches possible du terrain. Nous sommes au service de la culture de ce canton et fiers d'en faire partie intégrante.»

Pour aller encore plus loin et poursuivre sa mission, Culture Valais participe aussi ou met sur pied des manifestations ou événements pour créer du lien entre économie, politique, tourisme et culture. C'est le cas avec la Journée de la culture à la Foire du Valais. «Mais c'est aussi notre présence avec des partenaires valaisans (ex. les Vins du Valais, Valais/Wallis Promotion, le Palp Festival) au prochain Salon du livre à Genève, du 25 au 29 avril 2018, en tant qu'hôte d'honneur. Nous lançons ainsi une opération pleine de surprises et de découvertes», se réjouit Jean-Pierre Pralong.

Des perles trop souvent ignorées

Le Valais culturel possède des perles. Claude Barras, papa de Courgette, ou l'actrice Noémie Schmidt, pour n'en citer que deux. «Les pépites existent, elles sont là. Mais trop souvent, on ne connaît pas ce qu'il y a devant notre porte», poursuit le jeune directeur. «Pour apporter notre petite pierre au dynamisme de la culture valaisanne, nous fonctionnons sur le respect des gens, le dialogue, l'échange permanent à l'interne comme à l'externe. Nous sommes une sorte de boîte à outils culturels, un office du tourisme de la culture valaisanne en quelque sorte. Notre agenda culturel en ligne donne d'ailleurs accès à plus de 2500 événements sur l'année; il y en a pour tous les goûts!», conclut Jean-Pierre Pralong.

L'équipe permanente de Culture Valais:
Nathalie Benelli,
Jean-Pierre Pralong
et Sophie Michaud

Carte d'identité

- ★ 1 agenda culturel en ligne avec plus de 2500 événements
- ★ 2 langues de travail au quotidien
- ★ 3 missions clés: Promotion & diffusion. Réseau & partenariat. Information & conseil
- ★ 12 villes et régions valaisannes initiatrices
- ★ 1001 lieux culturels et manifestations à découvrir



Certification: 2015

Il nous reçoit aux Arsenaux de Sion, dans l'un des hauts lieux, désormais, de la culture en Valais. Petit bureau tout simple. Mais grande ouverture et dynamisme à tout épreuve. Jean-Pierre Pralong est directeur de Culture Valais depuis 2016. Avec son équipe, il fait feu de tout bois pour insuffler une nouvelle image de la culture valaisanne. «L'idée n'est pas de vouloir tout faire. Nous devons nous concentrer sur quelques axes et notamment, créer des ponts avec les mondes de l'économie et du tourisme. La culture, aujourd'hui en Valais, c'est de la tradition et de la modernité, du classique et du contemporain. Nous sommes une plateforme au service de tous les acteurs culturels et du grand public», indique, enthousiaste, Jean-Pierre Pralong. Concrètement, les missions principales se concentrent autour de trois axes, pour plusieurs compétences clés qui tournent autour de la communication à destination des médias et du grand public, de l'organisation de formations et d'événements de promotion culturelle, de conseils et de soutien à la diffusion d'artistes au niveau national et international. «Nous avons

★★★ Le bureau de biologistes et d'ingénieurs en environnement Drosera Ecologie Appliquée SA, à Sion, collectionne les succès, tout en faisant preuve d'une grande souplesse.

Carte d'identité

- ★ Création en 1991 à Sion
- ★ 12 collaborateurs : biologistes, ingénieurs en environnement, géographes
- ★ 1200 études pour 110 communes, 8 cantons, 70 entreprises et 12 sociétés de remontées mécaniques



Certification: 2017

DROSERA ÉCOLOGIE APPLIQUÉE SA

Flexibilité et compétences

« Parmi les douze collaborateurs, le pourcentage de travail varie beaucoup », indique Flavio Zanini, directeur du bureau. « La richesse d'une entreprise comme la nôtre, ça ne sera jamais les machines, mais les compétences et la fidélité du personnel engagé. C'est la raison pour laquelle nous portons une attention particulière à la qualité de vie au travail, aux besoins des collaboratrices et collaborateurs en termes de pourcentage de travail, horaires et conciliation avec la vie familiale. »

La flexibilité n'est jamais imposée, elle vient naturellement, car ce sont aussi les saisons et le type de mandat qui le demandent. Travailler en hiver et à l'étiage des cours d'eau pour étudier la faune piscicole, l'été mais uniquement durant les journées de soleil pour avoir le pic d'activité des papillons, ou encore le matin tôt au printemps pour l'observation des oiseaux et ce ne sont que quelques exemples. A cela s'ajoute un travail d'expert conseil, de coordination et réalisation d'études d'impacts sur l'environnement pour des grands projets territoriaux, comme le renouvellement de concessions hydroélectriques ou la planification de domaines skiables impliquant des procédures parfois très longues, dont l'anticipation des conflits et le planning sont fondamentaux. Cependant, quelques rituels sont appréciés,

« comme celui de la pause de 9 heures, sans natel et sans journaux si possible, pour favoriser les contacts humains », précise le directeur. Qui évoque aussi les sorties extra-professionnelles, les parties de pétanque, l'équipe formée pour la Course de Noël, avec toujours cette légèreté, ce sourire, qui lui vient du Tessin, son canton d'origine.



Le nom *Drosera* vient d'une petite plante carnivore très rare et qui occupe des sols pauvres en nutriments, d'où la nécessité de trouver une autre source alimentaire. Les *Drosera* ont ainsi développé des feuilles couvertes de cils visqueux avec des glandes sécrétant des enzymes capables de capturer et absorber de petits insectes. C'est un exemple incroyable d'adaptation à son environnement qui illustre bien la capacité d'innovation dont les espèces animales et végétales font preuve pour assurer leur avenir. « Innover pour nos clients, pour la qualité de nos projets, pour le respect qu'on porte à notre environnement, c'est aussi notre philosophie », conclut Flavio Zanini.



Flavio Zanini,
directeur
du bureau

★★★ Caritas Valais apporte de l'aide professionnelle à beaucoup de familles et personnes qui vivent des difficultés sociales et financières. Entretien avec Alexandre Antonin, directeur.

CARITAS VALAIS

« Il n'y a pas de honte à demander de l'aide »

Carte d'identité

- ★ 10 collaborateurs
 - ★ 30 personnes sans emploi en stage
 - ★ 80 clients par jour au magasin d'habits à Sion
 - ★ 3 bureaux de consultations sociales et financières: Sion, Brigue et Monthey
- Certification: 2012



Depuis quand existe Caritas Valais ?

Caritas Valais existe depuis 1976. Le siège social est à Sion.

Comment vous financez-vous ?

Lors de mon entrée en fonction comme directeur il y a dix-sept ans, l'association était en situation de crise financière et risquait de fermer ses portes. Aujourd'hui, grâce à des mandats de prestations publics, à notre magasin d'habits de seconde main, aux donateurs de notre magazine social trimestriel, la situation financière est saine.

Que faites-vous concrètement ?

Caritas Valais vient en complément des mesures étatiques. Nous offrons des consultations sociales et financières gratuites. L'an dernier, près de 1000 personnes ont été accueillies en consultations individuelles. Le canton du Valais a octroyé à Caritas Valais il y a treize ans un mandat pour les personnes surendettées. En plus de proposer des conseils pointus de gestion de budgets, nous entreprenons régulièrement de longues démarches pour désendetter des personnes. Nous agissons en amont dans la prévention du surendettement et de l'addiction aux jeux, notamment dans des classes d'apprentis, qui vont être sollicités dès leur première paie par des instituts de crédits à la consommation.

Et vous aidez aussi des personnes à se réinsérer ?

En effet, nous accueillons une trentaine de personnes sans emploi dans les ateliers liés aux différentes activités du vaste magasin de seconde main dans le nord de la ville de Sion.



Alexandre Antonin, directeur Caritas Valais

Et ce magasin de vêtements est-il ouvert à tout le monde ?

Oui, d'ailleurs parmi les quelques 70 à 80 clients qui viennent chaque jour, il y en a de toutes les couches sociales. Beaucoup de familles cherchent de très beaux vêtements à bon prix, et d'autres cherchent un vêtement de qualité mais qui ne se trouvera nulle part ailleurs. L'association contribue ainsi au quotidien à lutter contre le gaspillage et à encourager le développement durable, à l'instar de Valais excellence.

Qu'est-ce qui a le plus changé pour vous ces dernières années ?

Je constate que de plus en plus de personnes de la classe moyenne sont obligées de dépasser leur peur du regard des autres et de demander de l'aide à Caritas Valais, et à d'autres institutions privées ou publiques. Cette tendance risque de s'accroître dans le futur.

★★★ La famille Taillens, à Crans-Montana, fête cette année ses 75 ans. Une magnifique histoire qui existe essentiellement grâce à des valeurs fortes et partagées par plusieurs générations.

Carte d'identité

- ★ Création en 1943.
75 ans cette année
- ★ 100 collaborateurs
- ★ Présence: Crans,
Montana, Acacias,
Violettes et Lens
+ Le Farinet
+ service traiteur



Certification: 2010

BOULANGERIE TAILLENS

Comme à la maison

Nicolas Taillens





Une histoire de famille et de passion (ici Sylvie, la sœur de Nicolas)



Débuté alors une phase de certification en 2010 avec beaucoup d'a priori. Ces normes sont-elles bien utiles. Servent-elles à quelque chose. « Eh bien c'est faux », assure Nicolas Taillens. « Valais excellence m'a rendu les normes sympathiques et j'ai revu ma manière de penser. Nous n'avions, par exemple, pas d'organigramme. Nous avons dû le faire. Ça n'a pas été facile, une sorte de deuil familial puisqu'il a bien fallu prendre les rênes et écarter d'une certaine manière nos parents et notre oncle. On trouvait ça irrespectueux. Mais c'était pour du bien car aujourd'hui, les choses sont plus claires pour tout le monde. » L'organisation est tellement claire qu'un studio au-dessus du laboratoire de fabrication des Violettes a été vidé pour en faire un vrai bureau. Mieux, un poste de responsable des ressources humaines a été récemment mis au concours. « C'est un peu la révolution », admet Nicolas Taillens, « mais je crois qu'avec 100 collaborateurs, on arrivait tout simplement plus à bien gérer ne serait-ce que les collaborateurs ». Taillens change. Taillens évolue. Mais Taillens restera, souhaitons-le, encore longtemps Taillens.

« J'ai eu un électrochoc pendant les dernières Fêtes. Je suis allé voir maman en lui disant: c'est l'horreur, nous sommes 100 », se souvient Nicolas Taillens. « Et ma mère m'a répondu calmement et en souriant: quelle fierté de pouvoir verser un salaire tous les mois à 100 personnes, et donc 100 familles. » Pour Nicolas Taillens, sa sœur Sylvie et son mari Pasquale, être une entreprise responsable, c'est d'abord et avant tout payer des salaires et ainsi faire vivre des familles. « C'est vrai que nous pouvons être fiers », indique Nicolas Taillens. « C'est une belle réussite mais on la doit aussi à nos parents, notre oncle et nos grands-parents qui nous ont transmis une belle entreprise avec des valeurs humaines fortes: proximité, travail, qualité des produits, confiance. » Pour la famille Taillens, l'idée n'a jamais été d'être le plus important employeur du canton. Ni meilleur que les autres d'ailleurs. « Travailler en station comme nous le faisons depuis 75 ans, ce n'est pas tous les jours facile. Nous avons réussi, avec l'ouverture du restaurant Le Farinet et le service traiteur à offrir à 90% de nos collaborateurs une place à l'année. Nous sommes ouverts tous les jours depuis douze ou treize ans. Les clients le savent. Ils viennent chez nous comme à la maison. Nous avons beaucoup de chance », admet Nicolas Taillens. Et c'est vrai que chez Taillens, pour nombre de personnes à Crans-Montana, ce sont des souvenirs de rencontres, de chocolats chauds, d'après-ski. Mais aussi

de rendez-vous professionnels, d'habitués, de rituels. « Je viens de donner une petite conférence et il y avait plein de gens de la station qui ont tous un souvenir ou une anecdote à raconter chez Taillens. C'est touchant, nous faisons presque partie des meubles », sourit-il. Des meubles et une entreprise qui ont tout de même su s'adapter. « En 2009, j'ai dû me faire opérer du dos et papa s'est cassé la jambe à skis. Nous avons alors subi un gros vide, une grosse remise en question. Tout était prioritaire, sauf l'organisation de notre entreprise. Nous avons tous 1000 choses à faire, jamais le temps... »



★★★ Michel Charbonnet dirige l'usine Aproz Sources Minérales SA depuis 2004. Rencontre et visite du leader du marché des eaux minérales et du sirop en Suisse. Un manager efficace qui a cultivé un certain esprit de famille.

APROZ SOURCES MINÉRALES SA

Le visage humain de l'eau

Michel Charbonnet, directeur



Gottlieb Duttweiler, l'emblématique fondateur de la Migros, doit parfois se retourner dans sa tombe. Lorsqu'en 1958, la Migros songe à racheter l'usine d'Aproz, l'entreprise fondée en 1947, lui n'est pas très chaud. Il juge le Valais « trop loin des centres urbains », contrairement à ses deux associés qui sont favorables à la transaction. Il décide de leur faire confiance et de les suivre. L'aventure commence, avec comme principale réussite d'avoir transformé cette petite usine valaisanne en leader suisse du marché des eaux minérales et des sirops.

Depuis ses origines, l'entreprise d'Aproz cultive des valeurs humaines qui vont bien au-delà des slogans marketing ou commerciaux. « L'humain, la valeur des collaborateurs, c'est dans l'ADN de notre usine », indique Michel Charbonnet, directeur d'Aproz Sources Minérales SA. « Je suis Nendard d'origine comme plus de 30% des 134 collaborateurs », poursuit-il. « Je suis né à deux kilomètres de l'une de nos sources. »

Aussi, lorsqu'on lui demande ce que la notion de responsabilité sociale d'une entreprise lui inspire, il est presque aussi intarissable que le réseau des sources d'eau. « Nous sommes une grande « fa-

mille » et on se connaît tous. Les valeurs humaines sont très importantes, et on les retrouve par exemple lors de nos sorties d'entreprise avec nos retraités ou pour le Noël des enfants. Notre équipe de cuisine nous offre d'excellents repas dont le prix subventionné est resté inchangé depuis de nombreuses années. C'est une marque de fabrique à laquelle nous tenons et nous nous engageons afin de préserver ces acquis. Le restaurant d'entreprise permet de partager un temps de détente et de convivialité, même si, avec la généralisation du travail en équipe, c'est devenu un peu plus compliqué. » Et alors, cette façon de penser au bien-être des collaborateurs, ça fonctionne ? Plutôt bien si l'on se fie à quelques chiffres de l'entreprise. « Même si nous sommes très contents de la marche de nos affaires, sous l'effet de la concurrence, nous avons quand même enregistré une baisse de près de 25% de notre prix moyen, ce qui signifie des millions de chiffre d'affaires en moins pour nous, et des millions de gains directs dans la poche de nos clients. Le trend continue et nous devons constamment innover et nous battre sur chaque centime », assure Michel Charbonnet.

Si les employés sont au cœur du dispositif, la responsabilité environnementale compte tout autant. Depuis 1961, et la construction, visionnaire pour l'époque, de 2,8 km de voie ferrée avec un pont qui enjambe le Rhône, plus de 90% des expéditions passent par le rail, ce qui représente tout de même quelque 30 wagons par jour qui sont envoyés sur le réseau national.

Pionnière dans l'introduction du PET



**Aproz Sources
Minérales SA,
en 2017, c'est:**

Le plus grand
embouteilleur d'eau
minérale et de
sirops en Suisse.

L'embouteilleur des
marques 7UP, Pepsi
et Orangina pour le
marché suisse.

Carte d'identité

- ★ Date de création: 1947
- ★ Rachat par la Migros: 1958
- ★ Construction de la voie ferrée: 1961
- ★ Nombre de collaborateurs: 134
- ★ Réseau de plusieurs sources d'eaux minérales
- ★ Plus de 220 produits
- ★ 6 lignes d'embouteillage (capacité de 100 000 bt/h)



Certification: 2009

au début des années 90, les bouteilles contiennent aujourd'hui en moyenne un tiers de matière recyclée. Les cols des bouteilles et les bouchons ont été récemment « rabetés » de quelques millimètres ce qui a permis une substantielle économie de tonnes de plastique. Ajoutée aux gains de poids faits sur la nouvelle forme de la bouteille d'eau minérale Aproz, ce sont près de 250 tonnes de plastique économisé chaque année.

L'électricité utilisée est à 100% d'origine hydraulique et valaisanne et l'électricité produite avec des panneaux solaires sur les toits correspond à près de 7% de l'ensemble du besoin de l'entreprise. Et l'eau? N'existe-t-il pas un risque que les sources ne se tarissent? « C'est une question que l'on nous pose souvent. Nous n'utilisons qu'une petite partie de l'eau qui coule de nos sources dont le débit ne faiblit pas. Nous effectuons de nombreux contrôles,

mais surtout, nous veillons sur ces sources comme sur la prunelle de nos yeux. Nous nous émerveillons toujours de ce merveilleux don de la nature que nous pouvons proposer à nos fidèles clients », conclut Michel Charbonnet.



177 000 000
litres

154 000 000
bouteilles

245 000
palettes (4730 p/sem)

5932
wagons CFF (>90% rail)

85 025 000
chiffre d'affaires

4 250 000
kilos de PET
(dont 33,5% de recyclé)

7 500 000
kilos de sucre

★★★ Il existe des entreprises qui placent l'humain véritablement au centre de leurs préoccupations. C'est le cas de RWB Groupe SA actif dans les domaines de l'aménagement du territoire, de l'eau, de l'énergie, de l'environnement et de la mobilité et infrastructures. Illustrations.

Carte d'identité

- ★ Création en 1938
- ★ 130 collaboratrices/teurs
- ★ 21 à Martigny
- ★ Siège social à Porrentruy



Certification: 2016

RWB GROUPE SA

L'humain au cœur de l'ingénierie

Trop souvent, la responsabilité sociale, c'est un peu comme la confiture, moins il y en a, et plus on l'étale. Ce n'est pas le cas chez RWB Groupe SA et de très loin. Ce bureau d'ingénieurs, chef d'orchestre des cleantechs en Suisse romande, multiplie les grands projets impliquant un large éventail de technologies propres. D'un écoquartier à une station de traitement d'eau, son approche est marquée par l'innovation et la pluridisciplinarité. Le siège social se trouve à Porrentruy, dans le Jura, mais RWB Groupe SA possède un grand bureau à Martigny depuis quelques années. «Nous voulons être très réactifs et le plus proches possible de nos clients», indique Jean-Pierre Richoz, directeur de RWB Valais SA. Et la responsabilité sociale, ça commence par le slogan de l'entreprise: «L'humain au cœur de l'ingénierie». Depuis sa création en 1938, la société a toujours été un peu hors norme. Le patron actuel qui est en train de passer la main à son fils avait déjà une sensibilité sociale et environnementale très marquée dans les années 80! La culture d'entreprise s'est donc tout naturellement construite sur des valeurs liées à l'innovation, au dialogue, à l'ouverture qui font aujourd'hui partie de l'ADN du groupe. Dès les années 80, l'entreprise s'est tournée très concrètement vers un développement durable appliqué aux projets. Mettre en œuvre des mesures favorables à l'environnement et aux collaboratrices et collaborateurs est donc tout naturel! «En 2013, deux ans après avoir rejoint le groupe, RWB a fêté ses 75 ans d'existence. Je me souviens très bien de la sortie organisée en Gruyère pour



Christian Habegger (à gauche) et Jean-Pierre Richoz (à droite), directeurs de RWB Valais

l'occasion et je dois dire que j'ai compris ce jour-là ce qu'était l'esprit de famille, la marque de fabrique de RWB. Ce n'est pas juste des mots en l'air ou des concepts théoriques. C'est la réalité», indique Christian Habegger, directeur de RWB Valais SA. RWB engage aussi des apprentis migrants et des personnes à l'AI. «Dans une entreprise familiale comme la nôtre, ce n'est pas que de l'argent qui garantit la pérennité! Il s'agit bien plus de mener une politique sociale porteuse de sens dans une vision à long terme», assure Samuel Beuchat, futur CEO de l'entre-

prise. «Nous travaillons principalement avec des collectivités publiques. Ça n'aurait aucun sens de viser un maximum de profit avec de l'argent public. Nous devons assumer nos responsabilités d'acteur économique et rechercher un impact positif global et durable.» Parler de responsabilité sociale des entreprises c'est bien, la mettre concrètement en œuvre, tous les jours, au cœur d'une entreprise, c'est encore mieux. Et c'est tout simplement ce que tente de vivre RWB Groupe SA avec ses 130 collaboratrices et collaborateurs depuis huitante ans.

★★★ Se former et se divertir, c'est exister. Tel est le slogan de l'Association valaisanne d'aide aux personnes handicapées mentales (ASA-Valais) qui milite pour que chacun ait le droit et l'accès à la formation et aux loisirs.

ASA-VALAIS

Le droit de se former

Comment intégrer les personnes en situation de handicap et aller au-delà de la prise en charge en institution, qui doit bien sûr exister? Peut-on proposer des solutions pour aller vers plus d'autonomie? Pour l'association valaisanne d'aide aux personnes handicapées mentales ASA-Valais, la réponse est clairement oui. «Le rôle des associations n'est pas seulement de tout faire pour faciliter l'accessibilité en supprimant les barrières architecturales, c'est aussi de proposer de la formation. Se former et se divertir, c'est exister! Voilà, notre mission principale», indique Olivier Salamin, cheville ouvrière d'ASA-Valais depuis onze ans et



Carte d'identité

- ★ Fondation en 1960
- ★ 16 postes pour les 40 cours de formation et les 50 offres de séjours annuels, dont 4 pour l'administration de l'association



Certification: 2014

en transition, puisque nouveau secrétaire général de la faïtière romande depuis le début 2018. L'originalité de l'ASA-Valais est d'être née autour de l'enseignement spécialisé et pas du militantisme des parents, comme c'était très souvent le cas. L'association fêtera d'ailleurs ses 60 ans d'existence en 2020. Elle propose à ses membres une centaine d'offres de cours et de séjours qui sont financés par l'OFAS et le canton du Valais sur la base de mandats de prestations.

«Nous avons la chance d'avoir des enseignants très dyna-

miques qui vont bien au-delà des cours qu'ils donnent», s'enthousiasme Olivier Salamin. Et de citer pêle-mêle la création d'un groupe de percussions, d'une guggen, d'une compagnie de danse, de théâtre, d'un club sportif de voile. «Le vrai enjeu, ce sont les droits des personnes handicapées à avoir des loisirs et à faire des apprentissages vers plus d'autonomie», poursuit-il. «Et ce n'est pas si simple dans notre société.»

L'exemple de la pension la Forêt, à Vercorin, illustre à merveille cette intégration réussie. Elle existe depuis plus de trente ans, après un coup de cœur de Georgie Lamon, président d'honneur d'ASA-Valais, disparu tragiquement en Afrique. «Il ne s'agit pas seulement d'un joli projet de gestion hôtelière (24 lits + salle de séminaire), mais aussi d'une intégration réussie dans le village puisque nous préparons et servons les repas pour la cantine du centre scolaire de Vercorin», indique Olivier Salamin.



★★★ Eric Nanchen, directeur de la Fondation pour le développement durable des régions de montagne (FDDM), partage sa vision du management. Interview.

FDDM

L'avenir est la responsabilité de tous

Eric Nanchen



Carte d'identité

- ★ Création en 1999
- ★ 12 collaborateurs
- ★ 1 conseil de fondation de 12 membres présidé par Marianne Maret



Certification: 2008

« La FDDM veut contribuer à ce que le Valais prenne ce virage vers un développement durable, assumé, conscient et voulu. »

Eric Nanchen

La Fondation pour le développement durable des régions de montagne, c'est quoi ?

La FDDM est une fondation à but non lucratif qui s'engage pour intégrer le développement durable dans la pratique en Valais, en Suisse et dans le monde. Créée par l'Etat du Valais et la Ville de Sion pour concrétiser la charte du développement durable adoptée par le Grand Conseil en 1998, la FDDM soutient et valorise des projets qui contribuent à une meilleure qualité de vie des populations de montagne. Depuis bientôt vingt ans, elle propose des actions au canton, aux communes, aux entreprises et aux écoles. Elle favorise les activités qui réunissent les milieux de l'environnement, de l'économie, du social, de la culture et de la politique.

Comment fonctionnez-vous ?

J'ai débuté seul à 50% le 1^{er} juillet 2004, après avoir géré pendant sept ans mon bureau privé. Aujourd'hui nous sommes entre 12 et 13 avec les stagiaires et avons accueilli un nouveau collaborateur presque chaque année. Nous sommes une entreprise de services spécialisée dans la gestion de projets. Notre spécificité vient du fait que nous œuvrons entièrement dans le domaine du développement durable. La FDDM est très indépendante, notamment dans sa manière de fonctionner. En matière de RH, nous nous inspirons largement du mode de faire de l'administration cantonale.

Comment définiriez-vous la responsabilité sociale des entreprises ?

C'est l'intégration volontaire des préoccupations sociales, environnementales et

économiques dans les activités de l'entreprise et dans ses interactions avec ses parties prenantes. Comme vous pouvez le constater, on est là au cœur des activités de la FDDM!

Par exemple ?

A l'interne, notre fonctionnement est très souple. Je ne fais pas de micro-management et laisse une grande liberté aux chefs de projets dans la conduite de leurs activités. Notre organigramme est matriciel. Nous définissons ensemble les objectifs opérationnels et ensuite chacun choisit son chemin pour atteindre ces objectifs. Mais nous allons plus loin. Dans nos mandats, nous incitons les parties prenantes à intégrer des principes de développement durable dans leurs sphères d'influence.

Tout cela paraît très séduisant, mais cela fonctionne vraiment ?

Oui. En quatorze ans, je n'ai jamais eu de gros soucis. A l'interne, chacun est responsable de ses projets et coresponsable de la bonne marche de la FDDM. Nos finances sont saines, le turn-over est particulièrement bas et nos mandants sont contents. Ils reviennent nous voir pour de nouveaux projets.

On a l'impression que travailler chez vous c'est plus qu'un travail ?

Je pense que c'est vrai. Des valeurs telles que la responsabilité, le respect et la solidarité sous-tendent la notion même de développement durable. Leur intégration est indispensable à la bonne marche de nos projets. Si les collaborateurs et collaboratrices restent, c'est qu'ils sont pas-

sionnés, qu'il existe un esprit, une culture, une manière différente de faire. Nos forces et nos talents sont l'intelligence collective du groupe. Et puis, chacun veille à garder un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Je suis le seul à travailler à 100%...

Et vous ?

J'ai la chance de faire un métier que j'aime. L'objectif n'est pas le profit à tout prix, mais la participation active à un développement harmonieux des territoires de montagne. C'est vraiment l'ADN de tous les projets que nous portons, y compris lorsque nous participons à des projets à l'étranger.

Comment voyez-vous la FDDM dans cinq ans ?

Je sens en Valais une vraie prise de conscience, mais il reste encore d'importants défis à relever. Notre rôle est encore et toujours de sensibiliser, accompagner, motiver. La FDDM veut contribuer à ce que le Valais prenne ce virage vers un développement durable, assumé, conscient et voulu. Nous sommes tous responsables, agissons ensemble pour préserver un environnement sain, source de qualité de vie pour toutes et tous.

★★★ Chez Valélectric Farner SA, les collaborateurs ne sont pas des numéros. Rencontre avec la nouvelle génération qui est en train de reprendre les rênes de l'entreprise.

Carte d'identité

- ★ Création en 1956
- ★ 20 collaborateurs dont 4 apprentis
- ★ Des prénoms au lieu de numéros pour les places de parc



Certification : 2018

VALÉLECTRIC FARNER SA

Un prénom plutôt qu'un numéro

Lionel et Lucas sont déjà là. Blaise, leur bras droit qui s'occupe de la gestion de l'atelier et qui fait partie de la nouvelle direction, est absent. Ils sont sereins. Christian, le papa, se fait un peu désirer. Il arrive quelques instants plus tard, grand sourire. «Ils se sont débarrassés de moi», lance-t-il avec beaucoup d'humour en regardant ses deux fils qui sont en train de reprendre l'entreprise familiale. «On ne l'a pas jeté du bureau», corrige tout de suite, Lucas l'un des deux fils. Et voilà. Le décor est planté. On sent immédiatement que l'on n'est pas dans une entreprise comme une autre...

En fait, le ton est donné, déjà dans le parking. Chez Valélectric, pas de numéros pour les places de parc. Mais des prénoms. C'est tellement plus sympa et accueillant. Pas contre, personne ne se souvient très bien qui a eu cette brillante idée. On sent toutefois un esprit particulier dès notre arrivée. Ce n'est pas juste un concept en l'air. Ici, le collaborateur n'est pas qu'un simple numéro. Et cela se ressent aussi lors du dîner de Noël qui se déroule toujours dans les ateliers qui sont vidés pour l'occasion. «L'équipe qui organise le souper est libre. La seule contrainte, c'est qu'il y ait assez à manger», sourient-ils, ensemble. Bel esprit de famille.

Valélectric Farner SA vit donc sa deuxième succession familiale. Ses activités se situent tant dans le secteur des moteurs électriques, des transformateurs, des réducteurs, des pompes que celui des machines en général. Elles englobent la vente, la réparation, la révision et le bobinage de moteurs, ainsi que tous les travaux de dépannage et d'automatisation de machines électriques.



Il y a quelques dizaines d'années, à la mort de son frère, Christian avait dû intégrer la société un peu à l'arrache. Aujourd'hui, la transition se passe tout en douceur. «J'ai reçu le titre de coach senior et collaborateur à 100%. Je les laisse faire et c'est la raison pour laquelle j'ai déplacé mon bureau dans l'atelier. Je passe ainsi la main à 59 ans», se réjouit Christian. Et de prouver une nouvelle fois par les actes, que dans cette entreprise, on dit ce que l'on fait et l'on fait ce que l'on dit. Simplement. L'entreprise emploie 20 collaborateurs et forme 4 apprentis. «Nous avons toujours

tout fait pour essayer de les garder, mais parfois, ce n'est pas possible», indique en chœur les trois compères. «De manière générale, les collaborateurs sont très fidèles. L'ancien comptable est resté 46 ans. Nombre de nos anciens apprentis sont devenus d'excellents clients», indique Lionel. La formation est un engagement fort. Le soin apporté au bien-être des collaborateurs, et pas seulement au travail, aussi. «On aime bien donner du temps, perdre du temps pour bien former nos apprentis. Cela fait aussi partie de nos racines», conclut Christian, en papa comblé, calme et serein.



La tribu Farner avec
de gauche à droite:
Lucas, Christian,
Blaise et Lionel

★★★ Le bureau d'ingénieurs situé à Sierre ne fait pas que construire des ponts. Il sait aussi s'amuser et ne pas trop se prendre au sérieux. Exemple avec l'aventure d'une petite balle de golf.

Carte d'identité

- ★ Bureau d'ingénieurs, SA fondée en 1969
- ★ 30 collaborateurs
- ★ Activités: génie civil, structures, environnement, mobilité, aménagement du territoire, sécurité.



Certification: 2004

BISA SA

BISA, c'est de la balle !

L'aventure de « la Balle » a commencé le 4 août 2015, à 7h54. « Ce matin-là, je l'avais posée sur son tee, au départ du trou N°1 du golf de l'île d'Oléron. Le soleil était à peine levé, à l'arrière-plan l'océan était magnifique, et à l'horizon, tout petit, pointait le Fort Boyard. Je n'ai pas résisté à immortaliser l'instant », se souvient Patrick Robyr, directeur de BISA, bureau d'ingénieurs à Sierre. « Depuis, c'est devenu une sorte de manie. » Et c'est ainsi qu'est née l'aventure de la petite balle BISA prise en photo à travers le monde, qui possède son profil Facebook et même son livre.

La vie de l'entreprise BISA ne se résume bien évidemment pas uniquement à cette petite balle de golf, mais cela illustre un certain état d'esprit, entre compétences professionnelles très pointues et côté social très marqué. « Le bureau a été fondé en 1962 par Antoine Zufferey. Mon papa, Jérémie, en a repris les rênes et a fondé la SA en 1969. De 1969 à 2013, c'est lui qui l'a di-



Patrick Robyr, directeur de BISA.

rigé. J'ai repris la direction à ce moment-là, avec deux adjoints », indique Patrick Robyr. BISA, d'abord très actif dans le génie civil et le bâtiment, s'est rapidement orienté vers l'environnement et la mobilité, l'aménagement du territoire et la sécurité. Le projet Gestic symbolise d'ailleurs parfaitement ce virage. « Il s'agit d'un outil informatique de gestion des infrastructures communales (routes, ouvrages, réseaux d'évacuation et d'approvisionnement en eau, bâtiments) que nous avons développé en partenariat avec un bureau indépendant. Miège a accepté de jouer le rôle de commune test, ce qui nous a permis de créer un outil vraiment orienté

Politique sociale

Travailler chez BISA c'est aussi profiter d'avantages sociaux importants. En moyenne, une à deux semaines de vacances supplémentaires. Une cotisation LPP améliorée, payée à 60% par le bureau au lieu de 50% selon la loi. Une politique d'encouragement à la formation accompagnée d'une participation financière. Un cadeau d'anniversaire sur sa place de travail. Une hiérarchie souple. Des horaires libres avec beaucoup d'indépendance. « Bref, nous mettons en œuvre tout ce qui peut l'être dans la mesure du raisonnable pour le confort et la satisfaction de nos collaborateurs », signale Patrick Robyr.

sur les besoins des utilisateurs. L'idée est simple: gérer et prévoir les investissements à court, moyen et long termes avec comme objectif le maintien de la valeur des infrastructures, la recherche de synergies pour les travaux d'entretien des différents réseaux, une meilleure gestion des projets et donc des finances communales », résume Patrick Robyr.



Liste des entreprises certifiées Valais excellence

Administration communale d'Ardon	Café Restaurant de la Gare, St-Maurice	Ecoles-club Migros Valais	Luftseilbahnen Fiesch-Eggishorn AG	Service des hautes écoles
Administration communale d'Ayent	Caisse cantonale de chômage	Ecole professionnelle commerciale et artisanale, Sion	MARTigny Boutique-hôtel	Service des registres fonciers et de la géomatique
Administration communale de Champéry	Camping Santa Monica, Raron/Turtig	Epiney Holding SA, Sierre	Médiathèque Valais	Service du développement territorial
Administration communale de Conthey	Canal9 / Kanal9, Sierre	Epiney Construction SA, Sierre	MD Consult SA, Sierre	Service parlementaire du Grand Conseil
Administration communale de Finhaut	Caritas Valais, Sion	Ertenz Conseil Sàrl, Sierre	Membratec SA, Sierre	Services Techniques Alpains, Sembrancher
Administration communale de Grimisuat	CarPostal Suisse SA Région Valais	Evéquoaz SA, Conthey	Mengis Druck AG, Visp	Sierre-Anniviers Marketing
Administration communale de Massongex	Cartovision SA, Sion	FDDM Fondation pour le développement durable des régions de montagne, Sion	Migros Valais	Signal SA, Sion
Administration communale de Nendaz	Cave de l'Etat du Valais, Cave de Châteauneuf	Fête de la Châtaigne, Fully	Moret & Associés SA, Martigny	Signalisation CDS SA, Martigny
Administration communale de Riddes	Cave des Vignerons Sàrl, Fully	Fiduciaire Fidag, Martigny	Neige aventure, Haute-Nendaz	SlowUp Valais
Aletsch Riederalp Bahnen AG	Cave du Chavalard, Fully	FMV Forces Motrices Valaisannes	Nendaz Tourisme	Sport- und Feriencenter Fiesch
Aletsch Service GmbH, Riederalp	Cave Mandolé, Saillon	Fol'terres Sàrl, Fully	No Limits Canyon, Les Marécottes	Steak House Martigny
Alpfruits SA, Vétroz	Cave Philippe et Véronyc Mettaz, Fully	FOVAHM, Sion	Norbert SA, Martigny	Studer Innotec SA, Sion
Alpscan SA, Sion	Caves Orsat SA, Martigny	Fully Grand Cru	Office cantonal AI du Valais	Sulemani SA, Sion
Antoine Pralong SA, Chermignon-d'en-Bas	Centre de Compétences Financières SA, Sion	Fully Tourisme	Office de l'orientation scolaire et professionnelle du Valais	SUVA Sion
Aproz Sources Minérales SA	CERM - FVS Group, Martigny	Gabriel Fleury SA, Granges	Pays du St-Bernard	Télé Champéry - Crosets Portes du Soleil SA
Arnold Walker AG, Bitsch	Cevins SA	Garage Saurer, Sion/Visp	Pfefferlé Cie SA, Sion	Télé-Thyon SA
ASA-Valais, Sion	Charles Bonvin Fils, Sion	Garage Zermatten, Chalais	Philippe Varone Vins SA, Sion	Télévèrbier SA
Association BiblioValais Excellence	Charly Gaillard & Fils SA, Erde/Conthey	Geosat SA, Sion	PostAuto Schweiz AG / Region Wallis	Tornay Fruits SA, Riddes
Association hôtelière du Valais	Cher-Mignon SA	Hélios Handicap Sàrl, Sion	Provins Valais, Sion	Torrent-Bahnen, Leukerbad-Albinen AG
Association Saveurs du Valais	Citerna Ardon SA	HES-SO Valais-Wallis	QualitAlp, St-Jean	Touristische Unternehmung Grächen
Astori Frères SA, Sion	Compagnie de Chemin de Fer et d'Autobus Sierre-Montana-Crans (SMC) SA	Hotel des Alpes, Fiesch	Ramsauer Echafaudages SA, Sierre	Transports de Martigny et Régions SA
Banque Cantonale du Valais	Coutaz SA, St-Maurice	Hôtel Ibis, Sion	Regionaler Naturpark Pfyng-Finges	★ Tschopp-Zwissig SA, Sierre
Bativa SA, Sion	Crans-Montana Tourisme	Hôtel Olympic / Amadays, Crans-Montana	RegionAlps SA, Martigny	Univerre Pro Uva SA, Sierre
Berthod Transports, Sion	Culture Valais / Kultur Wallis	Hotel Relais Bayard, Susten	Région Dents du Midi SA	UTO Usine de traitement des ordures du Valais central, Uvrier
Bettmeralp Bahnen AG	Damien Hottelier Avocats, Monthey	Hydro Exploitation, Sion	Restaurant Chez Gaby, Champoussin	Valais/Wallis Promotion
Biofruits SA, Vétroz	Dénériaz SA, Sion	Imalp Thyon SA	Rhône FM SA, Sion	★ Valélectric Farner SA, St-Pierre-de-Clages
BISA - Bureau d'Ingénieurs SA, Sierre	Domaines Rouvinez, Sierre	Imesch Vins, Sierre	RWB Hydroconcept, Martigny	Vallée du Trient Tourisme
Bitz & Savoye SA, Sion	DransEnergie SA, Orsières	Invista SA, Sierre	Sateldranse SA / Netplus Entremont, Le Châble	Valmedia, Visp
Boomerang Marketing SA, Sierre	Drosera écologie appliquée SA, Sion	Ingénieurs et Géomètres Elzingre SA, Chalais	Schmidt Immobilier, Martigny	Valpелlets, Uvrier
Boulangerie Tail lens SA, Crans-Montana	Ecobois Recyclage SA, Vétroz	Institut Baladier Deplaine, Sierre	Service cantonal d'agriculture	Valrando, Sion
Buchard Voyages, Leytron	Ecole cantonale d'art du Valais, Sierre	Interprofession de la vigne et du vin du Valais	Service cantonal du développement économique	Videsa SA, Sion
Bureau de Travaux et d'Etudes en Environnement - BTEE SA, Liddes	Ecole cantonale d'agriculture, Châteauneuf	Jules Rey Construction SA, Sierre	Service de la formation professionnelle	Vitrierie Miroiterie Perrier Sàrl, Sion
Cabane de Mille, Liddes		Kbm Engineers SA, Sion	Service des forêts et du paysage	Zwissig Victor & Armand SA, Sierre
		LAMI SA, Martigny		
		Les Celliers de Sion		
		Les Fruits de Martigny, Riddes		



MISSION VALAIS EXCELLENCE

Votre entreprise est enracinée en Valais ?

Vous avez le sens de l'excellence ?

Vous orientez vos actions et vos comportements sur des valeurs éthiques ?

Vous voulez participer au développement du tissu économique local ?

**NOTRE ASSOCIATION INSPIRE
LES ENTREPRENEURS RESPONSABLES**

Accompagnement

★ ★ ★

Pour vous aider à intégrer le développement durable à votre stratégie et à vos pratiques.

Certification

★ ★ ★

Pour confirmer le sens de la démarche engagée par une certification aux standards ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 ainsi que des exigences en matière de valeur ajoutée et responsabilité sociale en Valais.

Club

★ ★ ★

Pour rejoindre la communauté qui réunit les meilleures entreprises du Valais.

Pour en savoir plus

Toutes les entreprises qui sont dans ce magazine sont membres de l'Association des entreprises Valais excellence. Si vous souhaitez en savoir plus sur ce groupement d'entreprises et d'institutions valaisannes, l'équipe Valais excellence est à votre disposition.

Association des entreprises Valais excellence

Le Foyer, Techno-Pôle 1,
3960 Sierre
027 455 54 58
info@valais-excellence.ch
www.valais-excellence.ch