

Une remorque solaire en projet

TECHNOLOGIES DURABLES • Hymexia propose ses bons tuyaux aux collectivités publiques et aux industries. Son fondateur, André Droux, voit l'avenir en rose.

GÉRARD TINGUELY

«Environnement, développement durable: on en parle beaucoup et c'est bien. Moi, je veux apporter des solutions concrètes.» Et c'est aussi l'ambition nouvelle du canton avec sa stratégie économique «clean tech». A 38 ans, André Droux n'en doute pas: Hymexia, sa société fondée il y a un an, spécialisée dans l'oléo-hydraulique et la mécanique du véhicule, a de l'avenir. Notamment parce qu'elle apporte du soutien et des économies aux collectivités publiques et sociétés industrielles.

Formé comme ingénieur en technique automobile à Biemme, l'habitant de Granges (Veveyse) a d'abord collaboré aux tests de sécurité passive de l'Audi A4 (direction, airbags, ceinture), avant de développer, pour une fondation, des éléments déformables destinés au transport de handicapés (Safe-Trans). Suivront huit ans d'activité chez Liebherr SA, à Bulle, où il se consacre à sa passion, les pompes et moteurs hydrauliques de machines de chantier. «C'est une entreprise extraordinaire qui m'a permis d'acquiescer de l'expérience dans ce domaine.»

Le désir d'indépendance a aussi été nourri chez André Droux par le besoin de créer et une sensibilité aux

Disposer d'une structure qui est équipée, c'est très important pour se lancer

problèmes liés à l'environnement. Les «bébés» que ce père de famille a pour l'instant en projet sont une remorque solaire-hydraulique qui permet d'avoir une réserve d'énergie importante avec de faibles surfaces de cellules photovoltaïques. Le véhicule servira dans des applications nécessitant de la puissance sur de courts instants, comme les presses ou les systèmes automatiques de compostage dans les déchetteries. Un plan de financement est d'ailleurs à l'étude. Et, pour faciliter l'enterrement de



André Droux: «En hydraulique, c'est difficile de réaliser des fonctions complexes de manière simple car les composants sont chers.» JULIEN CHAVAILLAZ

lignes électriques, un tire-câble léger et aisément manœuvrable dans les fouilles est en fonction depuis deux mois. «Vu ma connaissance des machines de chantier, je visionne rapidement ce qui est réalisable. En hydraulique, ce qui est difficile c'est de réaliser des fonctions complexes de manière simple car les composants sont chers.»

L'entretien coûte aussi

Hymexia (hy- pour hydraulique, me- pour mécanique et xia- pour la sonorité) aide aussi les collectivités et les communes dans leurs choix et achats de véhicules (bus, voirie, pompes). «Acheter un véhicule de plusieurs centaines de milliers de francs doit être réfléchi car les coûts pour son entretien dépassent souvent le prix d'achat.»

Dans ses activités de conseil, André Droux prépare actuellement, pour une entreprise qui veut acquiescer

nombre de véhicules hybrides, le cahier des exigences techniques destiné au constructeur. Et il donne toujours des cours en hydraulique à Biemme et Fribourg (EIAF): «je prépare mes futurs concurrents», sourit-il.

Au sein des transports publics lausannois (TL), il a réussi à raboter des coûts. «Dans les trolleybus dont les portes s'ouvrent sans cesse, cela n'a pas de sens de faire fonctionner la climatisation à plein régime. Pour que les passagers aient le sentiment du frais, il suffit de maintenir la température à l'intérieur deux degrés plus bas qu'à l'extérieur.» La clim doit être minimale.

L'ingénieur a aussi fait équiper les 35 trolleybus de la ville de jantes en aluminium. «160 kilos de poids en moins c'est deux personnes de plus transportées. La différence de prix est amortie en cinq ans, après c'est tout bénéfice.» Et la suppression des fenêtres à clapet des véhicules permet

désormais de brûler 5000 litres de diesel par an en moins.

Si tout se passe aussi bien que durant cette première année, où il a été soutenu par un stagiaire à mi-temps, André Droux se voit assez vite dans un bureau autonome, avec 3-4 personnes. «Quand vous êtes seul, les entreprises se demandent qui fera le travail si vous vous cassez une jambe.» Et puis, tout excellent ingénieur que l'on soit, on n'a pas nécessairement le talent du commerce.

Le coaching Fri-Up apprécié

Il reste qu'André Droux a apprécié le coaching offert par Fri-Up. «Ça m'a beaucoup aidé à bien comprendre ce que je fais, à recentrer le débat, à savoir me vendre et à négocier les prix. Pouvoir disposer d'une structure existante équipée, c'est très important pour le départ.» Et dire que l'ingénieur a découvert Fri-Up presque par hasard! I

DU NATUREL

Des publicitaires écologiques

GreenGraffiti le dit sans détour. Le secteur publicitaire n'est pas très écologique avec ses affiches qui utilisent des substances nocives (encres, diluants), gaspillent du papier et de l'énergie pour la production et le transport, avant de finir à la poubelle. Et en plus, l'imagination ne serait pas son fort. Raison pour laquelle le Staviacois Jean-Baptiste de Vevey, partenaire avec son frère et d'autres Fribourgeois de la société basée à Lausanne, ne veut pas dévoiler les moyens originaux utilisés. «Nous vivons de cela et nous ne pouvons pas montrer notre jeu à un secteur publicitaire en mal d'idées.»

On sait seulement que GreenGraffiti a mené sur le sol, mercredi passé, une campagne pour le Parti libéral genevois.

L'agence publicitaire, qui travaille en licence-franchise et profite donc des échanges d'idées, d'expériences et de clients d'un réseau présent dans une douzaine de pays, est convaincue que le développement durable est un bon carburant pour l'esprit d'entreprise et



l'innovation. Elle est la première en Suisse à offrir des solutions 100% naturelles, de la création à l'achat d'espaces, jusqu'à la réalisation finale. Sa publicité propre (clean advertising) consiste à nettoyer le sol ou des façades, grâce à un équipement développé à cet effet, avant d'y apposer les messages de marques (WWF, Smart, Manpower), de commerces, d'associations et de manifestations. Ces messages peuvent durer de 2 à 20 semaines, avant de disparaître d'eux-mêmes, sans déchets.

Le souci de l'environnement chez GreenGraffiti Suisse (4 employés, une dizaine de collaborateurs extérieurs) ne s'arrête pas là. L'agence compense ses émissions de CO₂ et l'eau utilisée en investissant dans un projet d'énergie éolienne en Chine et un projet de récupération d'eau dans le Nordeste brésilien. Et les 5% des bénéfices sont reversés à des ONG.

En Suisse, des pourparlers sont en cours avec de gros clients pour des campagnes. Mais le «project manager» Jean-Baptiste de Vevey ne peut en dévoiler davantage, confidentialité des affaires oblige. Ceux pour qui la communication publicitaire est autant dans le support que le message sauront-ils nous étonner? GTI

BOULOT ET SANTÉ

«Le manque de reconnaissance rend malade»

PROPOS RECUEILLIS PAR

PIERRE CORMON

Confrontée à de nombreux cas de maladies liées au travail, la Dr Brigitte Zirbs Savigny, généraliste et présidente du groupement genevois des médecins de famille, avait lancé en décembre 2007 une structure de promotion de la santé en entreprises. Elle a abandonné un an plus tard, faute de réel désir de changement en leur sein.

Pourquoi avez-vous commencé?

Une ou deux fois par semaine, j'étais confrontée à un patient qui était «mobbé» ou avait la sensation de l'être. J'ai aussi une trentaine de patients en situation de «burn out». Quand on explore la situation, on voit que le problème vient souvent d'un déséquilibre entre la reconnaissance que les collaborateurs attendent de leur travail et ce qu'ils reçoivent. La maladie est un moyen d'y échapper. Soigner en cabinet ne suffit pas car lorsque la personne reprend le travail, les problèmes sont toujours là et elle

rechute. Je me suis dit qu'il fallait agir en amont.

Quelles maladies ces personnes avaient-elles?

D'une part, des maladies ayant une expression purement psychologique: crises d'angoisse, attaques de panique, insomnies. D'autre part, des douleurs d'estomac, d'abdomen, de digestion, de dos. Comme le traitement ne fonctionne pas comme il devrait, on aborde alors le versant psychologique. Et l'on tombe sur la difficulté d'être reconnu, des conflits qui ne peuvent pas être exprimés, des tensions. Si le vrai «mobbing» est assez rare, le sentiment d'être mis sous pression par son environnement professionnel l'est beaucoup moins. Il me paraissait donc logique d'agir sur l'environnement.

L'environnement, c'est-à-dire le travail?

Non, ce n'est pas le travail qui rend malade, c'est le manque de reconnaissance. Dans notre société, celle-ci passe par l'activité professionnelle. Les



Quand le patron sue avec ses employés, il y a moins de problèmes. KEYSTONE

gens ont souvent des attentes assez élevées quant à la reconnaissance de leur travail. Ils se donnent beaucoup de peine mais attendent un retour. Quand ce qu'ils reçoivent ne correspond pas à leurs attentes, ils commencent à perdre confiance en eux. Pourtant, il ne faut souvent pas grand-chose: un peu d'attention et d'empathie.

Des exemples?

Dans une entreprise, une secrétaire a été absente pendant six mois. Ses collègues ont eu un surcroît de travail. La directrice a voulu les remercier en partageant entre eux l'équivalent de six mois du salaire de la secrétaire. Les collaborateurs l'ont très mal pris. Ce qu'ils auraient voulu: qu'elle prenne quelques minutes pour les remercier personnellement.

Quel service proposiez-vous?

D'abord, de la prévention car la maladie coûte cher à l'entreprise. Ainsi, nous proposons des cours pour arrêter de fumer ou des ateliers de relaxation. Ensuite, nous offrons des cercles de discussion ou des processus de médiation là où des tensions se manifestaient.

Et comment cela s'est-il passé?

Nous avons beaucoup démarché. Et souvent eu affaire à une personne des ressources humaines. Elle était très intéressée, mais la direction ne la suivait pas, ou il n'existait pas de budget pour

cela. Lorsqu'il s'agit de poser un diagnostic, beaucoup d'employeurs sont partants. Mais lorsqu'il s'agit de changer la manière de fonctionner pour éviter des problèmes de santé, c'est beaucoup plus difficile.

Pourquoi?

J'ai l'impression qu'on attendait que nous mettions des pansements pour masquer les problèmes. Si nous proposons de vrais changements, on nous répondait souvent: «Pas possible, c'est au collaborateur de s'adapter.» Or, souvent, c'est la situation qui le rendait malade.

Qu'est-ce qu'une entreprise idéale du point de vue de la santé?

Celle où l'on consulte beaucoup avant de prendre des décisions, où existe une communication avec la base au sujet du projet de l'entreprise, où l'on accorde de la reconnaissance aux collaborateurs. Les PME où le patron s'implique dans le travail quotidien et connaît personnellement chacun ont moins de problèmes. ENTREPRISE ROMANDE