



Feuille d'information 61

Dans quelle mesure la gestion de la santé en entreprise est-elle mise en œuvre en Suisse?

Résultats du monitoring 2020

Résumé

Près de 75 % des entreprises en Suisse comptant 50 employé-e-s ou plus mettent en œuvre la gestion de la santé en entreprise (GSE). Par rapport à 2016 (71 %), la GSE tend à se diffuser de plus en plus en Suisse comme le révèlent les résultats de la deuxième enquête représentative du monitoring GSE commandée par Promotion Santé Suisse. La GSE a pour objectifs principaux d'accroître la satisfaction et la santé des employé-e-s, de diminuer les absences et d'augmenter l'attractivité des entreprises en tant qu'employeurs. Malgré ou à cause de la pandémie de Covid-19, plus de la moitié des entreprises souhaitent intensifier (encore plus) leur engagement pour la GSE dans les années à venir. Pour ce faire, elles bénéficient de bases favorables: près de 80 % des entreprises disposent de conditions bonnes à très bonnes pour la mise en œuvre de la GSE. Comme auparavant, l'ancrage stratégique de la GSE doit être optimisé. Les entreprises considèrent qu'il est encore nécessaire d'investir davantage dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique.

1 Objectifs du monitoring GSE

Le Job Stress Index 2020 révèle que trois personnes actives sur dix en Suisse estiment que leur place de travail génère plus de contraintes que de ressources [1]. La GSE permet de réduire les contraintes et de renforcer les ressources, c'est pourquoi Promotion Santé Suisse s'engage pour sa diffusion. Mais dans quelle mesure la GSE est-elle mise en œuvre dans les entreprises en Suisse? Quelles entreprises investissent dans des mesures en ce sens? Pour quelles raisons? Comment évolue l'engagement en faveur de la GSE dans le temps? Et comment les actifs et les actives perçoivent-ils ou elles l'engagement de leurs employeurs en faveur de la GSE? Pour répondre à ces questions et à d'autres encore,

Promotion Santé Suisse conduit une enquête périodique sur le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises en Suisse. Les réponses à ces questions posent les bases d'une sensibilisation ciblée et efficace ainsi que du développement et de la diffusion de la GSE.

Pour mesurer le degré de mise en œuvre, les entreprises ont été interrogées sur leurs mesures de

Table des matières

1 Objectifs du monitoring GSE	1
2 Aperçu des résultats	4
3 Conclusion	8
4 Sources	8

GSE. Celles-ci se résument en quatre composantes, qui déterminent le degré de mise en œuvre de la GSE (voir [tableau 1](#)). La première enquête représentative par région linguistique et secteur économique s'est déroulée en 2016 [2]. Voici un récapitulatif des résultats de la deuxième enquête représentative menée en 2020 et des tendances par rapport à 2016. Les différents résultats d'une étude longitudinale de panel ainsi que d'une enquête auprès des actifs et des actives concernant la perception de la GSE par leur employeur sont également présentés (pour une description des trois études partielles, voir l'encadré «Méthodologie»).

Définition de la gestion de la santé en entreprise

La gestion de la santé en entreprise (GSE) est l'optimisation systématique des facteurs favorisant la santé au sein de l'entreprise. La GSE crée, par l'aménagement des structures et des processus de l'entreprise, des conditions favorables à la santé du personnel et contribue ainsi au succès de l'entreprise. La GSE nécessite la participation de tous les groupes de personnes au sein de l'entreprise; elle est intégrée à sa gestion et se manifeste dans sa culture. [3]

TABLEAU 1

Liste des différentes mesures de GSE et répartition en quatre composantes

Les entreprises ont été priées d'indiquer le degré de mise en œuvre des différentes mesures.

Degré de mise en œuvre de la GSE (ensemble des mesures de GSE d'une entreprise)

4 composantes	Contenus
Gestion des absences (GA) et des cas (CM)	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des absences • Case Management
Stratégie GSE	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité au travail et protection de la santé • Ancrage stratégique de la GSE • Implication des collaborateur-trice-s dans la GSE • Vérification de l'efficacité de la GSE
Promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateur-trice-s (EAC)	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'activité physique / offres d'activités sportives • Promotion d'une alimentation saine / offre de repas sains • Sensibilisation au stress / à la santé psychique • Enquêtes auprès des collaborateur-trice-s
Organisation du travail, développement du personnel (DP) et de l'organisation (DO)	<ul style="list-style-type: none"> • Postes de travail ergonomiques / environnement de travail • Promotion du repos / des pauses • Bonne culture d'entreprise / culture de conduite empreinte d'estime • Conception des tâches favorable à la santé • Conciliation entre vie professionnelle et vie privée • Développement/promotion du personnel

Méthodologie

Le monitoring GSE 2020 est composé de trois enquêtes.

L'enquête représentative 2020 s'appuie sur les réponses de 791 entreprises (sur 2184 entreprises contactées). Des entreprises des secteurs de l'industrie et des services (respectivement 245 et 546 entreprises), en Suisse alémanique (585 entreprises), en Suisse romande (174 entreprises) et au Tessin (32 entreprises) ont été interrogées entre août et novembre 2020. L'échantillon est représentatif au regard du secteur économique et de la région linguistique. L'enquête a porté sur des entreprises de petite (PE, 50-99 coll.; 152 entreprises), moyenne (ME, 100-249 coll.; 369 entreprises) et grande taille (GE, à partir de 250 coll.; 270 entreprises). Par rapport au nombre de PE en Suisse, ce groupe est sous-représenté dans l'échantillon. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés avec prudence pour les PE. Le nombre d'entreprises du Tessin est représentatif, mais très réduit. L'interprétation de ces résultats nécessite donc aussi une certaine prudence.

Toutes les entreprises ayant déjà participé à l'enquête 2016 ont été contactées pour **l'étude de panel**. Entre août et décembre 2020, 406 entreprises (sur 714 entreprises encore actives) ont à nouveau rempli le questionnaire. L'étude de panel vise à identifier les changements dans le temps, elle ne prétend aucunement à la représentativité.

L'enquête représentative 2020 et l'étude de panel se sont appuyées sur des questionnaires quasiment identiques. Dans le cadre de ces deux études, c'est la personne qui connaît le mieux le thème de la santé en entreprise qui a été interrogée.

L'enquête représentative menée auprès des employé-e-s sur les perspectives de mise en œuvre de la GSE dans leur entreprise a été conduite dans le cadre du monitoring [Job Stress Index 2020](#) [1]. Les données ont été recueillies en février 2020, soit avant la pandémie de Covid-19, en collaboration avec l'Université de Berne et la Haute école des sciences appliquées de Zurich. Les données de 1674 personnes actives des secteurs économiques secondaire et tertiaire, issues d'entreprises comptant au moins 50 employé-e-s et provenant de toutes les régions linguistiques ont été analysées. Toutes les enquêtes ont été menées par l'institut LINK. Les trois enquêtes de Promotion Santé Suisse ont été conçues et leurs résultats analysés en coopération avec la Haute École Spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest et l'Université de Zurich. Les détails des enquêtes sont décrits dans le document de [travail 54](#) de Promotion Santé Suisse [4].

2 Aperçu des résultats

La diffusion de la GSE a tendance à augmenter dans les entreprises en Suisse.

Plus d'un quart des entreprises mettent en œuvre systématiquement la GSE. Près de 50% la mettent majoritairement en œuvre, 23% de façon partielle. Seules près de 2% des entreprises déclarent ne pas mettre en œuvre du tout la GSE (voir figure 1). Par rapport à la première enquête menée en 2016, nous observons une légère hausse de 3 points de pourcentage dans la mise en œuvre systématique et complète de la GSE. Cette augmentation est doublement réjouissante: d'une part, une mise en œuvre systématique traduit un engagement résolu en faveur de la GSE. D'autre part, les mesures prises en compte dépassent le cadre des exigences légales en matière de protection des employé-e-s. Par conséquent, les entreprises s'engagent ici sur une base volontaire pour la santé de leur personnel.

De manière générale, nous constatons que la mise en œuvre de la GSE est d'autant plus systématique que l'entreprise est grande. Par rapport à 2016, la mise en œuvre de la GSE a toutefois progressé chez les entreprises de taille moyenne (100-249 coll.).

La GSE est davantage mise en œuvre dans le secteur des services que dans le secteur industriel. Cet écart s'est creusé depuis 2016: dans le secteur des services, le degré de mise en œuvre a significativement augmenté, tandis qu'aucun changement n'est à noter dans le secteur industriel.

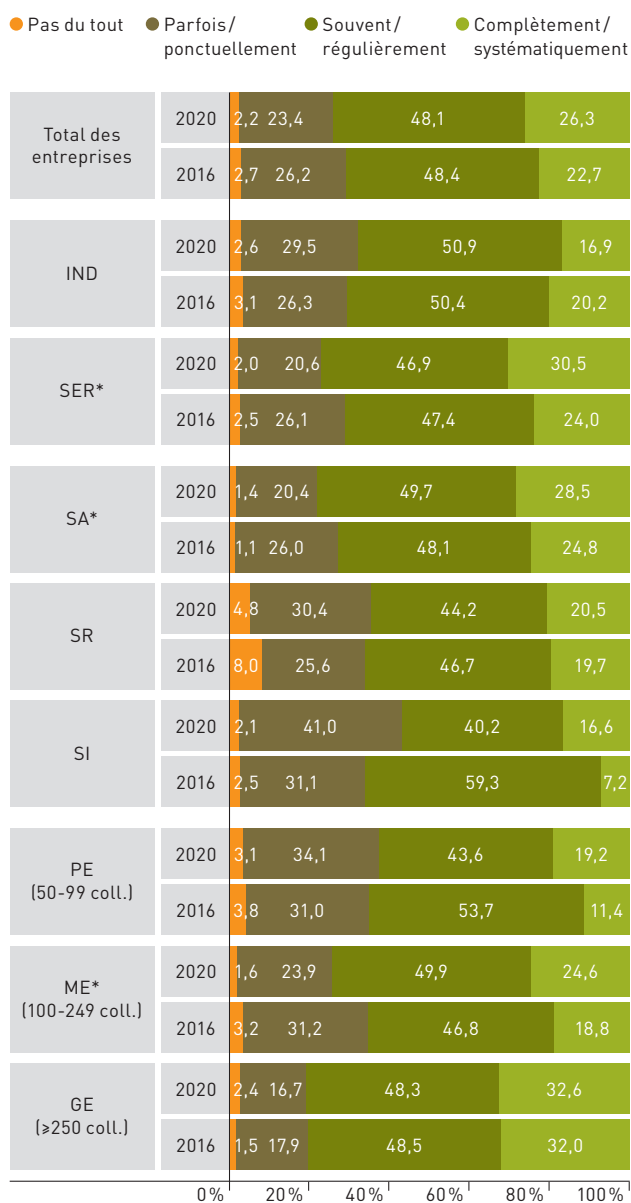
La comparaison des régions linguistiques indique que les entreprises basées en Suisse alémanique affichent en moyenne un degré de mise en œuvre de la GSE plus élevé que les entreprises basées en Suisse romande ou au Tessin. Cet écart s'est lui aussi creusé ces quatre dernières années: en Suisse alémanique, le degré de mise en œuvre a considérablement progressé alors qu'il a peu évolué dans les autres régions linguistiques.

Les mesures en matière d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation sont les plus répandues.

Les mesures visant à l'aménagement de postes de travail ergonomiques, à une bonne culture d'entreprise et une culture de conduite empreinte d'estime, à une conception des tâches favorable à la santé et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont au centre de l'organisation du travail et du développement du personnel et de l'organisation.

FIGURE 1

Degré de mise en œuvre de la GSE 2020 chez les entreprises en Suisse par secteur économique, région linguistique et taille d'entreprise par rapport aux résultats 2016



* Augmentation significative en comparaison annuelle

IND: secteur industriel

SER: secteur des services

SA: Suisse alémanique

SR: Suisse romande

SI: Suisse italienne (Tessin)

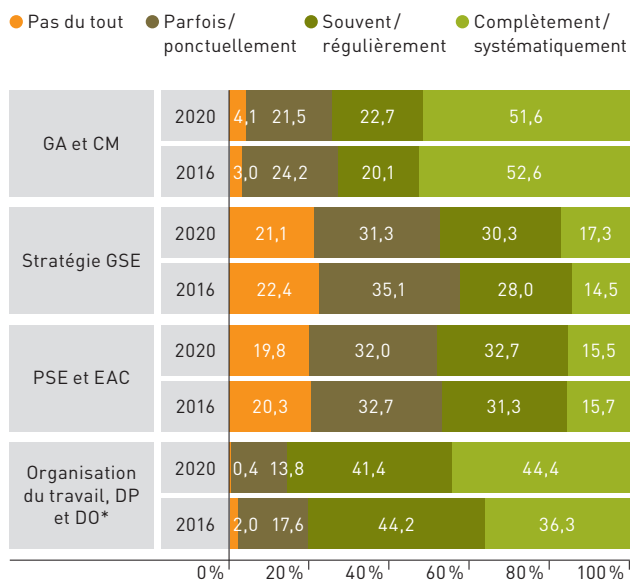
PE: entreprises de petite taille

ME: entreprises de taille moyenne

GE: entreprises de grande taille

FIGURE 2

Degré de mise en œuvre des quatre composantes des mesures GSE, instruments d'analyse et de pilotage en 2016 et 2020



* Augmentation significative en comparaison annuelle

GA et CM: gestion des absences et des cas

PSE et EAC: promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateur-trice-s

DP et DO: développement du personnel et de l'organisation

Leur mise en œuvre a progressé de manière significative par rapport à 2016 (voir figure 2). Le monitoring de la promotion de la santé en entreprise en Suisse orientale montre un résultat similaire [5]. Une comparaison des résultats avec ceux de l'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-3 [6]) indique que cette évolution était déjà observée avant 2020 et qu'elle n'est donc pas liée à la pandémie de Covid-19 et à ses effets dans le monde du travail. Les mesures en matière de gestion des absences et de case management sont également très répandues: comme en 2016, ces mesures sont mises en œuvre systématiquement par plus de 50% des entreprises et majoritairement par un peu plus de 20% d'entre elles.

Un potentiel d'optimisation apparaît dans les domaines Promotion de la santé en entreprise et réalisation d'enquêtes auprès du personnel (p. ex. mesures de sensibilisation au stress et à la santé psychique) et Stratégie GSE (mesures d'ancrage

stratégique, de vérification de l'efficacité de la GSE et d'implication des employé-e-s). Les mesures de la composante Stratégie GSE ont été un peu plus mises en œuvre qu'en 2016.

Promotion Santé Suisse soutient les entreprises à travers une palette d'offres pour les aider à la mise en place et à l'optimisation de leur GSE.

Le **FWS Check** permet aux entreprises d'identifier leur niveau de développement en matière de GSE (plus d'informations sur fws-check.ch).

Les entreprises ayant systématiquement intégré la GSE dans leur stratégie d'entreprise peuvent se voir décerner le **label de qualité Friendly Work Space** après examen par des assesseurs (plus d'informations sur friendlyworkspace.ch/fr/).

Avec **FWS Job-Stress-Analysis**, Promotion Santé Suisse propose en outre un outil d'enquête en ligne, validé scientifiquement et testé sur le terrain, qui fournit avec peu d'efforts un aperçu détaillé des contraintes et des ressources au sein d'une entreprise (plus d'informations sur fws-jobstressanalysis.ch).

La pandémie de Covid-19 a eu tendance à accroître l'attention portée à la GSE, en particulier en Suisse latine. Dans le même temps, la situation économique complique les investissements dans ce domaine.

Près de 70% des entreprises indiquent que leur engagement en faveur de la GSE n'a pas été impacté voire qu'il a même augmenté avec la pandémie de Covid-19. Jusqu'à la fin de l'enquête en novembre 2020, cet engagement s'est principalement axé sur les mesures d'hygiène, le télétravail et l'aménagement de la place de travail à domicile qui en résulte. Près d'un quart des entreprises déclarent que leur engagement en faveur de la GSE s'est en partie amélioré et en partie détérioré avec la pandémie de Covid-19. Seules 4% indiquent que leur engagement en a pâti. L'étude de panel indique que l'engagement pour la GSE s'est renforcé avec la pandémie de Covid-19 et ses effets, en particulier chez les entreprises qui avaient déjà accentué leurs efforts avant la pandémie.

De même, près de 70% des entreprises déclarent que les conditions de la GSE n'ont pas changé ou se sont même améliorées avec la pandémie de Covid-19. Pour le quart des entreprises, les conditions se sont

toutefois au moins un peu détériorées. Fait notable: les entreprises basées en Suisse francophone et au Tessin ont plus fréquemment signalé une amélioration des conditions dans le contexte de la pandémie de Covid-19 que les entreprises en Suisse alémanique.

Outre la satisfaction et le bien-être des employé-e-s, l’attractivité en tant qu’employeur est la raison principalement avancée par les entreprises qui s’engagent pour la GSE.

Ces deux raisons ont gagné en importance par rapport à 2016, tout comme l’aspiration à prendre ses responsabilités sociales à travers un engagement pour la GSE (voir figure 3). Le rôle prépondérant de ces raisons peut indiquer que les entreprises

aspirent à tirer de leur engagement pour la GSE un avantage concurrentiel dans le cadre du recrutement de travailleurs et travailleuses qualifiés. La diminution de l’absentéisme et la hausse de la productivité et de la qualité des performances revêtent quant à eux une importance stable depuis 2016.

L’engagement des entreprises en faveur de la GSE est bien accueilli par les employé-e-s.

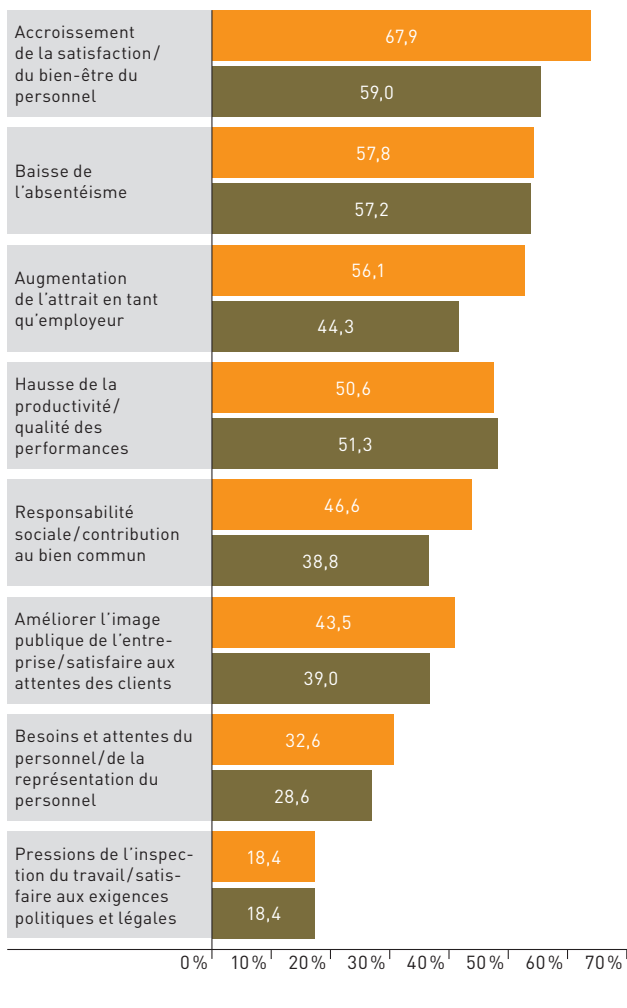
L’évaluation de l’engagement pour la GSE du point de vue des employé-e-s n’est que légèrement inférieure à celle des personnes responsables de la GSE dans les entreprises. L’engagement des entreprises est perçu comme étant plus important par le personnel occupant un poste de cadre que par personnel sans fonction de cadre.

Les mesures dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé sont celles qui sont le plus souvent perçues par les employé-e-s: environ 80% des actifs et des actives interrogés indiquent que leur employeur met en œuvre majoritairement ou complètement des mesures dans ce domaine. Pour les mesures relatives à l’organisation du travail favorable à la santé et au développement du personnel et de l’organisation (comme les mesures pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ou la promotion du repos et des pauses) le chiffre est encore de 60% des employé-e-s. Dans le domaine de la promotion de la santé en entreprise (c’est-à-dire les mesures en lien avec l’activité physique, l’alimentation, la sensibilisation au stress et à la santé psychique), 45% des actifs et des actives estiment que leur entreprise s’engage de façon majoritaire à complète. Dans ces deux derniers domaines, les personnes actives en Suisse alémanique jugent l’engagement de leur employeur plus fort que celles actives en Suisse romande.

FIGURE 3

Classement des raisons jugées «très importantes» de l’engagement pour la GSE (2016 et 2020)

● 2020 ● 2016



La GSE est appelée à rester un thème central, avec des besoins particulièrement importants sur le plan de la sensibilisation au stress et à la santé psychique.

La plupart des entreprises (55%) souhaitent renforcer leur engagement pour la GSE dans les années à venir. Comme l’engagement général en faveur de la GSE, l’amélioration de la satisfaction et de la santé des employé-e-s ainsi que la diminution des absences sont citées comme raisons principales. Près de la moitié des entreprises indiquent qu’il est nécessaire d’investir davantage dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique.

Les conditions d'un renforcement de l'engagement en faveur de la GSE dans les prochaines années sont réunies: dans près de la moitié des entreprises, la direction est consciente de l'importance de la GSE et apporte son soutien à cette thématique. De nombreuses entreprises se montrent également disposées à parler ouvertement du thème de la santé au travail (voir figure 4). Le temps pour mettre en œuvre des mesures de GSE, la motivation du personnel concernant la participation aux mesures, les ressources financières et personnelles et les connaissances spécialisées sont les conditions faisant le plus défaut. Dans l'ensemble, près de 80% des entreprises en Suisse déclarent bénéficier de bonnes à très bonnes conditions pour la GSE. Les conditions se sont nettement améliorées depuis 2016, mais

les entreprises du secteur des services disposent de meilleures conditions que les entreprises du secteur industriel, et les grandes entreprises sont mieux loties que les entreprises de taille plus modeste (50-99 employé-e-s). Chez les entreprises de taille moyenne (100-249 employé-e-s), les conditions de la GSE se sont même considérablement améliorées par rapport à 2016.

Près des deux tiers des entreprises ont recours à des prestations externes et à des instruments comme des conseils, des formations ou des outils dans le domaine de la GSE.

Le nombre d'entreprises ayant recours à des prestations externes approche les 65%, soit un niveau analogue à 2016. Alors que les conseils, formations et outils (check-lists notamment) et le case management externe sont le plus souvent utilisés, les outils en ligne et les applications ont gagné en importance. Même si l'on peut supposer que la pandémie de Covid-19 n'est pas la seule cause de cette évolution, elle a probablement été renforcée par le recours accru au télétravail.

Promotion Santé Suisse met à disposition différentes offres dans le domaine de la GSE. Le label Friendly Work Space est la plus connue: 41% des entreprises déclarent le connaître; près de 4% des entreprises ont recours à cette offre. Le congrès GSE annuel et national est la plus utilisée (11%).

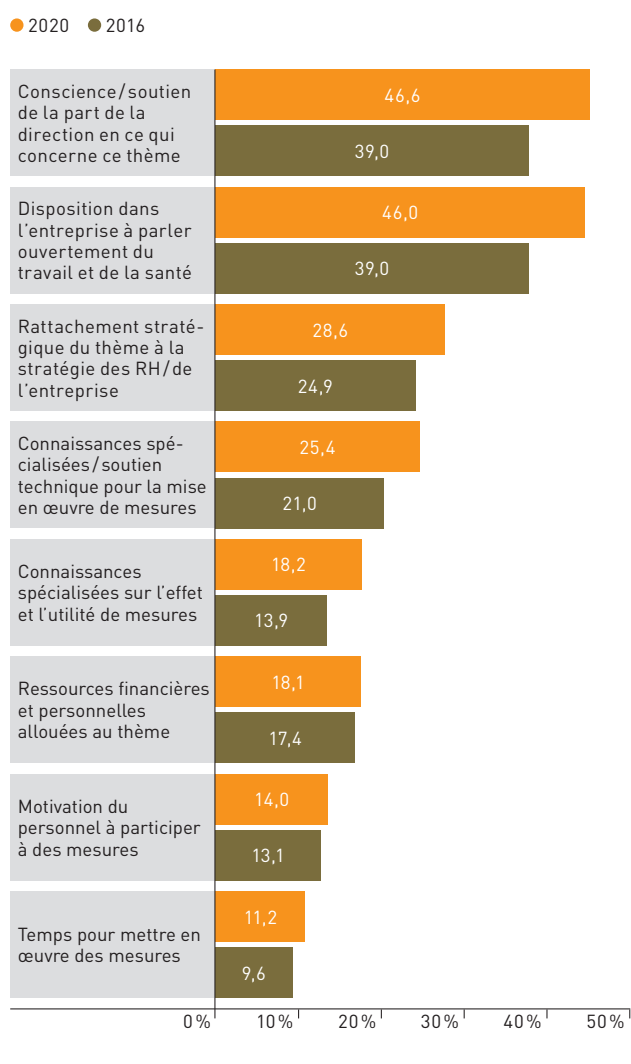
Parallèlement aux ressources affectées aux prestations externes, les entreprises en Suisse dédient en moyenne 60% d'un poste à plein temps à la GSE. Sur ce point, nous observons toutefois de très grandes disparités selon la taille de l'entreprise et le degré de mise en œuvre de la GSE.

La progression de la GSE nécessite des conditions bonnes et constantes au sein de l'entreprise. L'ancrage stratégique de la GSE revêt une importance particulière.

Indépendamment du secteur économique, de la région linguistique ou de la taille de l'entreprise, le fait de bénéficier de bonnes conditions pour la GSE conditionne un degré supérieur de mise en œuvre. C'est ce que montre l'étude de panel, même sur une période prolongée: les entreprises ayant constamment bénéficié de bonnes conditions entre 2016 et 2020 ou qui ont pu les améliorer durant cette période ont fait état d'un degré de mise en œuvre plus élevé de la GSE en 2020. Parallèlement, les entreprises ayant systématiquement mis en œuvre la GSE entre 2016 et 2020

FIGURE 4

Classement des conditions jugées «totalement remplies» pour la GSE (2016 et 2020)



disposaient déjà des meilleures conditions en 2016. L'ancrage stratégique joue un rôle particulièrement important pour la mise en œuvre systématique de la GSE: les entreprises qui faisaient état d'un bon ancrage stratégique en 2016 ont montré une évolution positive du degré de mise en œuvre entre 2016 et 2020. Chez les entreprises dépourvues de cet ancrage en 2016, le degré de mise en œuvre s'est en revanche légèrement détérioré de 2016 à 2020.

3 Conclusion

Les résultats du monitoring 2020 montrent que la GSE est importante pour les entreprises et que sa diffusion est en légère hausse: en 2020, près de 26 % des entreprises en Suisse ont mis en œuvre systématiquement la GSE – soit plus qu'en 2016. Un engagement dans le domaine de la GSE permet aux entreprises d'accroître la satisfaction et le bien-être de leur personnel, de diminuer les absences et de se présenter comme un employeur attractif – des objectifs d'une importance capitale, surtout en période de difficultés économiques. Il est donc essentiel de maintenir et de consolider son engagement pour la GSE en tirant parti des conditions déjà bonnes présentes dans de nombreuses entreprises. La majorité des entreprises font état d'une forte prise de conscience de la direction concernant l'importance de la GSE. Cela représente une bonne base d'ancrage de la GSE dans les stratégies RH ou d'entreprise – l'une des principales conditions d'une GSE systématique, mais qui peut être encore améliorée. Dans le même temps, les ressources et connaissances spécialisées ne suffisent pas toujours à une mise en œuvre systématique de la GSE. Des offres externes peuvent offrir une aide bienvenue à cet égard, également à l'heure où le télétravail progresse: l'utilisation des outils en ligne et des applications a progressé par rapport à 2016. Les entreprises considèrent qu'il est encore nécessaire d'investir dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique. Ces résultats confortent Promotion Santé Suisse dans sa volonté de poursuivre ses activités actuelles de sensibilisation et de soutien aux entreprises dans le domaine de la GSE. Les offres sont axées sur la mise en place et l'optimisation d'une GSE systématique ainsi que sur l'aménagement de conditions

de travail favorables à la santé des actifs et des actives. Les résultats serviront également de base au développement d'offres supplémentaires dans le domaine de la GSE.

4 Sources

- [1] Promotion Santé Suisse (2020). *Job Stress Index 2020. Monitoring des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse*. [Feuille d'information 48](#). Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- [2] Füllemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Gestion de la santé en entreprise dans les entreprises suisses. Résultats du monitoring 2016*. [Document de travail 40](#). Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- [3] Promotion Santé Suisse (2021). *Glossaire quint-essenz: Gestion de la santé en entreprise (GSE)*. <https://quint-essenz.ch/fr/concepts/282> (accès: 10.6.2021).
- [4] Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021). *Gestion de la santé en entreprise en Suisse. Résultats du monitoring 2020*. [Document de travail 54](#). Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- [5] Jordan, D. & Giger, A. (2019). *Gesundheitsförderung im Betrieb – Wo steht die Region Ostschweiz?* https://bgm-ostschweiz.ch/wp-content/uploads/bgm_monitoring-2019-gesamtbericht.pdf (accès: 10.6.2021).
- [6] Irastorza, X., Cavet, M., Cockburn, W., Riedmann, A., Strauss, A., Houtman, I. et al. (2020). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2019 (ESENER-3)*. ZA7735 fichier version 1.0.0. Cologne: archives GESIS. <https://doi.org/10.4232/1.13649>

Impressum

Édité par

Promotion Santé Suisse

Auteure

Dr Regina Jensen

Auteures et auteurs de l'étude

- Dr Désirée Füllemann^a
- Tanja Schönholzer^a
- Nicole Flükiger^a
- Ottilia Nauser^a
- Dr Gregor Jenny^b
- Dr Regina Jensen^c
- Prof. Dr Andreas Krause^a

^a Institut Mensch in komplexen Systemen,
Haute école de psychologie appliquée FHNW

^b Dép. Public and Organizational Health,
Institut d'épidémiologie, de biostatistique
et de prévention, Université de Zurich

^c Promotion Santé Suisse

Rapport d'étude

Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N.,
Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021).
*Gestion de la santé en entreprise en Suisse: résultats
du monitoring 2020*. Document de [travail 54](#). Berne et
Lausanne: Promotion Santé Suisse.

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Feuille d'information 61

© Promotion Santé Suisse, août 2021

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse
Wankdorffallee 5, CH-3014 Berne
Tél. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.promotionsante.ch/publications