



Mai 2017



Document de travail 40

Gestion de la santé en entreprise dans les entreprises suisses

Résultats du monitoring 2016

Promotion Santé Suisse est une fondation soutenue par les cantons et les assureurs-maladie. En vertu de son mandat légal (Loi sur l'assurance-maladie, art. 19), elle exécute des mesures destinées à promouvoir la santé. La Fondation est soumise au contrôle de la Confédération. Son organe de décision suprême est le Conseil de Fondation. Deux bureaux, l'un à Berne et l'autre à Lausanne, forment le secrétariat. Actuellement, chaque personne verse, en Suisse, un montant de CHF 3.60 par année en faveur de Promotion Santé Suisse. Ce montant est encaissé par les assureurs-maladie pour le compte de la Fondation. Informations complémentaires: www.promotionsante.ch

Dans la série «**Document de travail de Promotion Santé Suisse**», la Fondation publie des travaux réalisés par elle-même ou sur mandat. Ces documents de travail ont pour objectif de soutenir les expertes et experts dans la mise en place de mesures dans le domaine de la promotion de la santé et de la prévention. Le contenu de ces derniers est de la responsabilité de leurs auteurs. Les documents de travail de Promotion Santé Suisse sont généralement disponibles sous forme électronique (PDF).

Impressum

Editrice

Promotion Santé Suisse

Auteurs et auteurs

Dr Désirée Füllemann, Dr Alice Inauen, Dr Gregor Jenny, Patrick Moser, lic. ès lettres,
& Prof. Georg Bauer, docteur en médecine et en Public Health
Dép. Public and Organizational Health, Institut d'épidémiologie, de biostatistiques et de prévention,
Université de Zurich

Avec l'assistance des partenaires spécialisés suivants

LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Spannortstrasse 7/9, 6000 Lucerne
Aylin Wagner, Marco Reich, Heike Neumann

Direction du projet Promotion Santé Suisse

Dr Kathrin Krause, responsable de projets Gestion des impacts,
Lisa Guggenbühl, responsable Gestion des impacts

Série et numéro

Promotion Santé Suisse Document de travail 40

Forme des citations

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*. Promotion Santé Suisse Document de travail 40, Berne et Lausanne

Crédit photographique image de couverture

iStock.com/gradyreese

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse, Wankdorfallee 5, CH-3014 Berne, tél. +41 31 350 04 04,
office.bern@promotionsante.ch, www.promotionsante.ch

Texte original

Allemand

Numéro de commande

03.0181.FR 05.2017

Cette publication est également disponible en langues allemande et italienne (numéros de commande 03.0181.DE 05.2017 et 03.0181.IT 05.2017).

Télécharger le PDF

www.promotionsante.ch/publications

© Promotion Santé Suisse, mai 2017

Editorial

Promouvoir la santé dans les entreprises – notre engagement à long terme

Dans le cadre de sa stratégie à long terme, Promotion Santé Suisse s'engage en faveur de l'amélioration de la santé psychique des actifs en Suisse. Les entreprises jouent un rôle clé à cet égard: lorsqu'elles investissent dans la gestion de la santé en entreprise (GSE), non seulement cela profite aux collaborateurs, mais cela garantit également le succès de toute l'organisation. C'est la raison pour laquelle Promotion Santé Suisse sensibilise, motive et soutient les entreprises et partenaires à établir et à mettre en œuvre une GSE (voir à ce sujet également: Santé psychique dans le setting de l'entreprise: le modèle d'impact de Promotion Santé Suisse).

Développer ensemble une GSE systématique

Promotion Santé Suisse mise avant tout sur un ancrage durable de mesures de promotion de la santé dans les entreprises. Elle développe pour ce faire, en étroite collaboration avec des entreprises et le monde scientifique, des instruments visant à diffuser une GSE systématique. Citons par exemple le S-Tool, qui donne aux entreprises un aperçu détaillé de la situation de stress au sein de leur organisation et leur permet ainsi de prendre des mesures par-

faitement adaptées à leurs besoins. De plus, Promotion Santé Suisse décerne le label Friendly Work Space, qui distingue les entreprises offrant des conditions de travail saines et appliquant une GSE réussie. Les six critères de qualité du label Friendly Work Space montrent aux entreprises la voie à suivre pour établir une GSE systématique et les aident à la mettre en œuvre. Promotion Santé Suisse adapte ses instruments au mieux pour répondre aux besoins des entreprises.

Enquête pour diffuser la gestion de la santé en entreprise dans les entreprises suisses

Le présent document de travail décrit la conception d'une enquête représentative sur l'engagement des entreprises suisses en faveur de la santé de leurs collaborateurs, la collecte des données nécessaires et l'évaluation des résultats. Les résultats de l'enquête suisse réalisée en 2016 brossent un tableau représentatif et actuel de la mesure dans laquelle la GSE est déjà mise en œuvre dans les entreprises suisses, des différences entre les régions économiques et linguistiques, et des actions qui doivent encore être menées.

Prof. Dr Thomas Mattig
Directeur Promotion Santé Suisse

Table des matières

Liste des abréviations	5
Glossaire statistique	6
Résumé	7
1 Objet et objectif	9
2 Approche et méthode	10
2.1 Groupe cible et structure du monitoring	10
2.2 Elaboration du questionnaire	10
2.3 Processus d'évaluation et population	13
3 Description de l'échantillon	14
3.1 Taille et composition de l'échantillon	14
3.2 Fonction de la personne donnant les renseignements dans les entreprises	16
3.3 Remarques méthodologiques	17
4 Résultats	18
4.1 Investissements GSE actuels dans les entreprises suisses: degré de mise en œuvre de la GSE	19
4.1.1 Degré de mise en œuvre de la GSE: résultats de l'échelle globale	21
4.1.2 Résultats des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE	22
4.1.3 Compléments aux thèmes concernant les mesures de GSE	25
4.1.4 Résultats concernant les futurs investissements dans les mesures de GSE	25
4.1.5 Evaluation globale du stade de GSE	27
4.1.6 Pourcentages d'activité investis dans la GSE	30
4.2 Potentiel GSE actuel dans les entreprises suisses	31
4.2.1 Conditions pour la GSE	32
4.2.2 Motivations (raisons) pour la GSE	33
4.3 Corrélation entre degré de mise en œuvre de la GSE et potentiel GSE	34
4.4 Conditions de travail et leurs corrélations avec le degré de mise en œuvre de la GSE	35
4.5 Utilisation de prestations et outils GSE externes	38
5 Comparaison sommaire avec d'autres enquêtes en Suisse, en Allemagne et en France	40
6 Résumé et perspectives	42
Bibliographie	45
Annexe A: bases pour le monitoring GSE et le développement du questionnaire	46
Annexe B: questionnaire	48
Annexe C: analyse factorielle des investissements GSE et du potentiel GSE	51
Annexe D: statistiques descriptives, résultats de tests t, analyses de variance et analyses par régression	53
Annexe E: chiffres détaillés des études comparatives	57

Liste des abréviations

Coll.	Collaborateurs
CM	Case Management (Gestion des cas)
DO	Développement organisationnel
DP	Développement du personnel
EAC	Enquête auprès des collaborateurs
GA	Gestion des absences
GE	Grandes entreprises de 250 collaborateurs et plus
GSE	Gestion de la santé en entreprise
IND	Secteur de l'industrie
ME	Moyennes entreprises de 100–249 collaborateurs
PE	Petites entreprises de 50–99 collaborateurs
PSCH	Promotion Santé Suisse
PSE	Promotion de la santé en entreprise
SA	Suisse alémanique
SER	Secteur des services
SI	Suisse italienne (Tessin)
SR	Suisse romande

Glossaire statistique

Causalité	La causalité implique une relation de cause à effet entre deux variables. Exemple: des valeurs élevées dans la variable A entraînent des valeurs élevées dans la variable B. Une causalité ne peut en principe être déduite qu'avec des méthodes de recherche expérimentales. Etant donné qu'il s'agit dans cette étude de résultats issus de données d'enquête transversales, aucun lien causal ne peut être déduit.
Corrélation	Les résultats du rapport permettent uniquement de déduire des corrélations entre deux variables. Les corrélations sont des liens entre deux variables. Elles peuvent être aussi bien positives que négatives. Une corrélation positive signifie que des valeurs élevées dans la variable A s'accompagnent de valeurs élevées dans la variable B, et inversement. Une corrélation négative signifie que des valeurs élevées dans la variable A s'accompagnent de valeurs basses dans la variable B.
Facteur de pondération	Le facteur de pondération indique le type et le degré de pondération. Un facteur de pondération de 1 signifie qu'une réponse compte comme une réponse. Un facteur de pondération inférieur à 1 signifie que la réponse a un peu moins de poids. Un facteur de pondération supérieur à 1 signifie que la réponse a un peu plus de poids.
Pondération	L'échantillon d'entreprises a été pondéré pour les évaluations selon le secteur économique (industrie et services) et la région linguistique (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne). Cela signifie que la répartition des entreprises dans l'échantillon reflète la répartition des entreprises suisses. L'échantillon d'entreprises est ainsi représentatif des secteurs économiques (industrie et services) ainsi que des trois régions linguistiques de la Suisse.

Résumé

Le **monitoring GSE** consiste en une évaluation périodique d'indicateurs choisis relatifs au degré de mise en œuvre de la gestion de la santé en entreprise (GSE) dans les entreprises suisses. Le présent document de travail établit un rapport sur la première enquête réalisée en 2016 et **présente pour la première fois des chiffres représentatifs sur le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses**. L'échantillon comprend 833 entreprises représentatives des entreprises de plus de 100 collaborateurs dans les secteurs secondaire et tertiaire (industrie et services) ainsi que dans les trois régions linguistiques de la Suisse.

Le **degré de mise en œuvre de la GSE** se compose des quatre éléments suivants: degré de mise en œuvre de 1) la gestion des absences et des cas, 2) la stratégie GSE, 3) la promotion de la santé en entreprise et de la réalisation d'enquêtes auprès des collaborateurs, et 4) de l'organisation du travail et du développement du personnel et de l'organisation. Au total, 23% des entreprises suisses mettent complètement en œuvre la GSE et 48% le font souvent. En revanche, près d'un tiers (29%) des entreprises suisses ne mettent en œuvre la GSE que parfois ou pas du tout. La GSE est mise en œuvre de façon beaucoup plus marquée dans les grandes entreprises et les entreprises de Suisse alémanique. **La diffusion des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE est variable**: la gestion des absences et des cas est mise en œuvre dans la plus large mesure (53% de mise en œuvre complète), suivie des mesures d'organisation du travail et de développement du personnel et de l'organisation (36% de mise en œuvre complète). Cette dernière composante comprend des postes et un environnement de travail ergonomiques, la promotion du repos et des pauses, une bonne culture d'entreprise et une culture de conduite empreinte d'estime, une conception des tâches favorable à la santé, la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des mesures de développement personnel. La mise en œuvre complète des mesures d'une stratégie GSE, constituées de mesures destinées à l'ancrage stratégique de la

GSE, l'implication des collaborateurs dans la GSE, la vérification de l'efficacité de la GSE ainsi que des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé, est moins répandue (15%). Il en va de même pour les mesures de promotion de la santé en entreprise (PSE) et les enquêtes auprès des collaborateurs (16% de mise en œuvre complète). Les mesures de PSE englobent les thématiques Promotion de l'activité physique/offre d'activités sportives, Promotion d'une alimentation saine/offre de repas sains et Sensibilisation au stress et à la santé psychique.

Dans l'ensemble, on constate chez ces entreprises un **besoin élevé de développer les mesures de GSE**. Le plus souvent – et de loin –, les entreprises souhaitent à l'avenir investir davantage dans des mesures de sensibilisation au stress et à la santé psychique (36% des entreprises), suivies des mesures de promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives (21%) et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (18,5%).

Les connaissances et compétences existantes en matière de GSE ainsi que l'importance qui lui est accordée comptent parmi les conditions requises pour sa mise en œuvre dans l'entreprise. Dans 75% des entreprises suisses, les **conditions essentielles à la GSE** ne sont pas encore totalement remplies. Les connaissances sur l'impact et l'utilité de la GSE (condition totalement remplie pour seulement 14% des entreprises interrogées) ainsi que les connaissances spécialisées/le soutien technique pour sa mise en œuvre (condition totalement remplie pour 21% des entreprises) ont tout particulièrement besoin d'être développées. En outre, seules 10% des entreprises suisses déclarent disposer de suffisamment de temps pour la GSE et 17% indiquent avoir les ressources financières et personnelles suffisantes.

Les connaissances spécialisées, le soutien technique pour la mise en œuvre des mesures, le rattachement du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise, la conscience et le soutien de la direction en ce qui concerne ce thème ainsi que les ressources financières et personnelles allouées à la GSE se

sont révélés être les **principales conditions pour un degré élevé de mise en œuvre de la GSE dans l'entreprise.**

En ce qui concerne les **motivations en faveur de la GSE**, la satisfaction et le bien-être du personnel (très important pour 59%), la baisse de l'absentéisme (57%) ainsi que la productivité et la qualité des performances (51%) arrivent en tête.

Plus les contraintes de travail des collaborateurs sont jugées élevées, plus l'entreprise investit dans la GSE: dans les entreprises présentant le plus haut degré de mise en œuvre de la GSE, les personnes interrogées estiment que les collaborateurs sont soumis aux contraintes temporelles et psychiques les plus élevées mais disposent parallèlement du plus grand nombre de ressources pour y faire face. Dans l'ensemble, 65% des entreprises suisses font appel au moins à une **prestation ou un outil GSE externe**. Les conseils (51%) et les formations (45%) externes sur la GSE sont de loin les plus utilisés, tandis que les outils et applications en ligne (9%) le sont comparativement peu.

1 Objet et objectif

Dans le cadre de son mandat légal de promotion de la santé et de prévention des maladies, Promotion Santé Suisse s'engage à renforcer la santé psychique et à réduire le stress dans le setting du travail (Promotion Santé Suisse, 2014). Dans le cadre de son engagement et de ses activités relatifs au domaine stratégique Santé psychique dans le setting de l'entreprise, Promotion Santé Suisse s'est fixé comme objectif de réaliser un monitoring sur la diffusion de la **gestion de la santé en entreprise (GSE)** en Suisse. Par GSE, Promotion Santé Suisse entend l'optimisation systématique des facteurs importants pour la santé au sein de l'entreprise. En organisant les structures et les processus d'entreprise, la GSE crée les conditions favorables à la santé des collaborateurs et contribue ainsi au succès de l'entreprise. La GSE nécessite la participation de tous les groupes de personnes au sein de l'entreprise, est intégrée à la gestion de l'entreprise et se manifeste dans la culture d'entreprise (sur la base de Badura, Ritter, & Scherf, 1999). Le monitoring GSE est une évaluation périodique d'indicateurs

choisis, qui constitue une source d'informations pour observer les évolutions sociétales sur le thème de la GSE en Suisse. Il fournit pour la première fois des données représentatives sur le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses et jette ainsi les fondements d'une sensibilisation, d'un développement et d'une diffusion efficaces et ciblés de la GSE. Le modèle d'impact GSE Public Health – un modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise – sert de base au monitoring. Ce monitoring porte sur une sélection représentative d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire (industrie et services) dans les trois régions linguistiques de la Suisse. Il met ainsi pour la première fois à disposition des chiffres représentatifs sur la diffusion de la GSE dans les entreprises suisses, qui servent de source d'informations pour les entreprises et différents acteurs dans le domaine de la GSE, de la politique et des médias.

2 Approche et méthode

2.1 Groupe cible et structure du monitoring

Le **groupe cible principal** du monitoring GSE sont les **entreprises de 100 collaborateurs et plus** avec les **critères de représentativité** Secteur économique (industrie et services) et Région linguistique (Suisse alémanique, Suisse romande, Suisse italienne).

Afin d'obtenir un échantillon représentatif pour la Suisse italienne, le groupe cible a dû être étendu dans son ensemble aux petites entreprises employant 50 à 100 collaborateurs. Les petites entreprises de moins de 100 collaborateurs ne constituent qu'un échantillon supplémentaire qui ne prétend pas être représentatif.

L'objectif concernant le nombre d'entreprises à interroger a été fixé à 800 en raison de réflexions méthodologiques. La marge d'erreur d'échantillonnage était donc de $\pm 3,2\%$. L'institut LINK, qui était responsable de la réalisation de l'enquête, prévoyait par conséquent la répartition suivante avant le début du sondage:

- Régions linguistiques:
 - SA: N=550 entreprises env.
 - SR: N=210 entreprises env.
 - SI: N=40 entreprises env.
- Secteur économique:
 - Industrie: N=400 entreprises env.
 - Services: N=400 entreprises env.
- Taille des entreprises:
 - PE (50–100 coll.): N=300 entreprises env.
 - ME (100–249 coll.): N=385 entreprises env.
 - GE (plus de 249 coll.): N=115 entreprises env.

Le nombre d'entreprises sélectionnées ne devait pas être proportionnel à leur taille. Sans cette directive, près de 50 % des sondages auraient été réalisés auprès d'entreprises de 50–100 collaborateurs. Le groupe cible principal du monitoring étant toutefois les entreprises de 100 collaborateurs ou plus, cette surreprésentation d'entreprises de plus de 100 collaborateurs était souhaitée.

Le monitoring GSE s'appuie sur le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (Promotion Santé Suisse, 2014). Le graphique 1 présente une version simplifiée de ce modèle, qui a régi aussi bien la priorisation des indicateurs pour l'enquête que la structuration de la préparation des résultats.

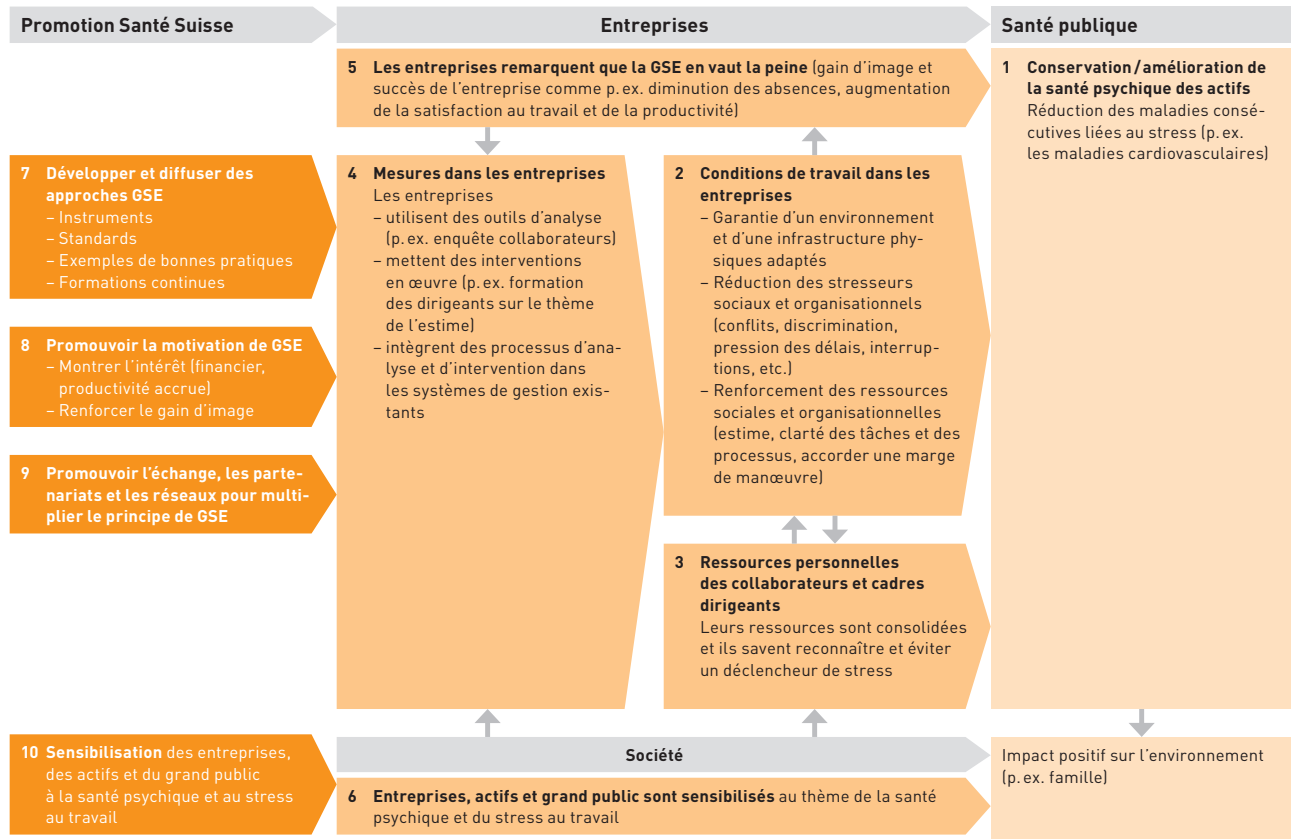
2.2 Elaboration du questionnaire

Le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (voir graphique 1) a structuré l'élaboration du questionnaire. Trois blocs thématiques ont été constitués et coordonnés entre eux: investissement/pilotage GSE (degré de mise en œuvre de la GSE), résultats GSE (conditions de travail) et potentiel GSE (voir graphique 29 à l'annexe A). Ces trois blocs thématiques ont été divisés en sous-thèmes et affinés en amont du monitoring. Des concepts issus des sciences organisationnelles et comportementales ont été classés dans chaque thème et des indicateurs potentiels ont été répertoriés¹.

Certaines questions ont été développées autant que possible sur la base d'instruments existants afin de permettre la comparaison avec d'autres études (voir chapitre 5). Le questionnaire a été élaboré selon un processus en plusieurs étapes. Dans un pre-

¹ Il s'agit là de concepts comme le modèle transthéorique du changement comportemental, déjà utilisé comme modèle par étape pour le recensement de la situation en matière de GSE (Bauer & Jenny, 2007, 2016), les critères RE-AIM (<http://re-aim.org/>) pour l'évaluation de l'impact sur la santé publique des mesures de promotion de la santé (Glasgow, Lichtenstein, & Marcus, 2003; Jenny et al., 2015), les approches axées sur la gestion de la qualité comme Friendly Work Space ou les modèles psychologiques individuels tels que le modèle de l'approche des processus d'action en faveur de la santé (Schwarzer, 2008), qui abordait des points tels que les attitudes et la motivation en matière de GSE.

GRAPHIQUE 1

**Modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse
(version simplifiée; Promotion Santé Suisse, 2014)**


Approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

mier temps, toutes les enquêtes connues sur la situation en matière de PSE/GSE et sur la protection de la santé en Suisse et en Allemagne ont été collectées et leurs questions ont été classées en fonction des différents domaines thématiques. Dans un deuxième temps, afin d'harmoniser les instruments d'évaluation, les instruments établis de Promotion Santé Suisse (PME-vital, Check GSE, Friendly Work Space) ont été priorisés et comparés aux instruments d'évaluation du département Public & Organizational Health². Dans un troisième temps, les études européennes axées sur l'Allemagne ont été priorisées, les études-panels d'enquêtes dans les entreprises présentant un intérêt tout particulier. Il s'agit notamment de l'enquête ESENER (EU-OSHA,

2016), également menée en Suisse, de l'«IAB-Betriebspanel» (Hollederer & Wießner, 2014) ainsi que de l'étude IGA, organisée une seule fois, sur les motifs et les obstacles relatifs à la GSE (Bechmann, Jäckle, Lück, & Herdegen, 2010). Sur la base de cette procédure par étapes, il a été décidé de s'appuyer principalement sur les questions Check GSE de Promotion Santé Suisse pour le recensement du degré de mise en œuvre de la GSE et sur l'étude ESENER-2 et le rapport IGA pour le recensement du potentiel GSE. Pour la présente enquête, une échelle de réponses avec quatre échelons au maximum a été choisie (Bauer & Jenny, 2007, 2016; voir p.ex. également Grutsch & Kressig, 2015). La longueur du questionnaire a été limitée à deux pages,

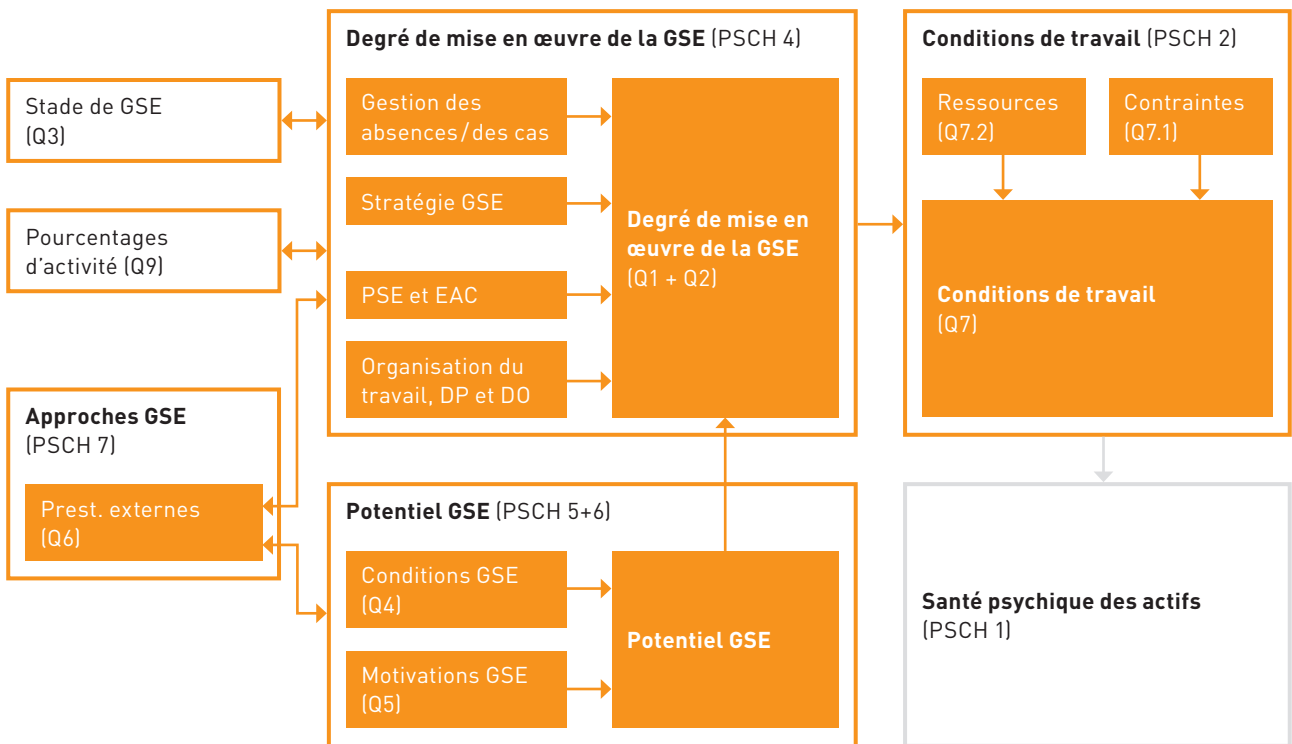
² Le département Public & Organizational Health de l'EBPI de l'Université de Zurich organise depuis 2001 des enquêtes sur la situation en matière de GSE (Bauer & Jenny, 2016) et a participé au développement de PME-vital.

le temps de réponse ne devant pas excéder dix minutes. Une grande attention a été portée à une formulation courte et compréhensible des questions. La version finale du questionnaire se trouve à l'annexe B. Le graphique 2 présente le schéma pour le groupement des questions, sur lequel se base éga-

lement le rapport des résultats (voir chapitre 4). Le schéma s'appuie sur le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (graphique 1) et renvoie aux numéros des questions (Q1 à Q9) dans le questionnaire (voir annexe B).

GRAPHIQUE 2

Mind map du questionnaire de monitoring GSE, sur la base du modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (2014)



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

2.3 Processus d'évaluation et population

L'institut LINK a assumé la responsabilité du tirage au sort d'un échantillon représentatif d'entreprises suisses de 100 collaborateurs et plus ainsi que de la réalisation de l'enquête. Des listes d'adresses de responsables RH d'entreprises suisses communiquées par arvato (AZ Direct) ont été utilisées pour la constitution de la base de données d'adresses.

La population pour l'échantillon est constituée de toutes les entreprises d'au moins 50 collaborateurs de Suisse alémanique, romande et italienne, et des secteurs secondaire et tertiaire.

La répartition de la population d'entreprises suisses selon la région linguistique, le secteur économique et la taille de l'entreprise est présentée au tableau 6 de l'annexe A.

L'enquête a eu lieu entre le 2 mai et le 13 juin 2016. La durée moyenne de traitement du questionnaire était de 11 minutes. Dans un premier temps, le courrier d'invitation³ a été envoyé aux responsables RH de 2000 entreprises, accompagné du questionnaire écrit et d'une enveloppe-réponse pré-affranchie. Il était précisé que le questionnaire devait être complété par la personne de l'entreprise la plus à même de fournir des renseignements sur l'engagement de son entreprise en faveur de la santé des collaborateurs. Le questionnaire pouvait être complété sur papier ou en ligne afin de garantir une exploitation maximale de l'échantillon. Un rappel écrit a été envoyé après trois semaines. Etant donné que, à la suite de ce rappel, le nombre souhaité d'entreprises de N=800 était d'ores et déjà atteint, il a pu être renoncé à un second rappel (téléphonique).

3 Le questionnaire était accompagné d'un courrier d'invitation motivant, destiné à informer les entreprises de l'objectif du questionnaire et à garantir leur participation à l'enquête. L'expéditeur de ce courrier était Promotion Santé Suisse et le signataire son Directeur, Dr Thomas Mattig. Il contenait entre autres des informations sur le contexte de l'étude, sur la durée et la période de l'enquête ainsi que sur la garantie d'anonymat et encourageait les entreprises à participer (mise en jeu de prestations GSE de Promotion Santé Suisse).

3 Description de l'échantillon

3.1 Taille et composition de l'échantillon

L'échantillon est composé de 833 entreprises ayant complété le questionnaire, dont 62% sur papier (N=517) et 38% en ligne (N=316). Afin de garantir la représentativité de l'échantillon, les données ont été pondérées pour les évaluations. Le tableau 1 montre la structure et la pondération de l'échantillon par secteurs économiques et régions linguistiques. Sont indiqués le nombre non pondéré de questionnaires complétés et le nombre (représentatif) pondéré d'entreprises au total et classées selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique. Le facteur de pondération

indique le type et le degré de pondération. Un facteur de pondération de 1 signifie qu'une réponse compte comme une réponse. Un facteur de pondération inférieur à 1 signifie que la réponse a un peu moins de poids pour les évaluations. Un facteur de pondération supérieur à 1 signifie que la réponse a un peu plus de poids.

Grâce à la pondération par région linguistique et secteur économique, l'échantillon est représentatif des entreprises suisses de 100 collaborateurs et plus des secteurs de l'industrie et des services ainsi que de Suisse alémanique, romande et italienne.

TABLEAU 1

Taille de l'échantillon: non pondérée et pondérée selon les critères du secteur économique (industrie, services) et de la région linguistique (Suisse alémanique, romande, italienne)

	Non pondéré		Pondéré		Facteur de pondération
	Nombre	en %	Nombre	en %	
Base (100 %)	833		833		1,000
Taille de l'entreprise					
PE	113	13,6 %	118	14,2 %	1,048
ME	402	48,3 %	404	48,5 %	1,006
GE	318	38,2 %	310	37,2 %	0,976
Secteur					
IND	306	36,7 %	278	33,4 %	0,908
SER	527	63,3 %	555	66,6 %	1,053
Région linguistique					
SA	628	75,4 %	606	72,7 %	0,965
SR	160	19,2 %	181	21,8 %	1,133
SI	45	5,4 %	46	5,5 %	1,018

Remarques: PE: petites entreprises de 50–99 collaborateurs (coll.); ME: moyennes entreprises de 100–249 coll.; GE: grandes entreprises de 250+ coll.; IND: secteur de l'industrie; SER: secteur des services; SA: Suisse alémanique; SR: Suisse romande; SI: Suisse italienne.

L'échantillon a été pondéré pour les facteurs Secteur économique et Région linguistique et reflète ainsi la répartition des entreprises suisses compte tenu de ces deux facteurs. A des fins d'information, ici aussi, le nombre d'entreprises est présenté selon la taille de l'entreprise. L'échantillon n'est toutefois pas représentatif de la taille de l'entreprise. Les facteurs de pondération de la taille de l'entreprise sont tous de 1,0 lorsqu'ils sont arrondis (ce qui signifie: pas de pondération, une voix d'entreprise compte comme une voix d'entreprise dans les évaluations). Les écarts au niveau des décimales sont liés à la pondération des deux critères représentatifs que sont le secteur et la région linguistique; ils sont toutefois négligeables.

La répartition de l'échantillon selon la taille de l'entreprise est également présentée au tableau 1, les résultats étant toujours présentés de façon différenciée selon la taille de l'entreprise dans le chapitre 4.

Le tableau 2 présente la répartition de l'échantillon pondéré par sous-groupes compte tenu de la région linguistique, du secteur et de la taille de l'entreprise. Il apparaît ici clairement que l'échantillon d'entreprises de Suisse italienne comprend un pourcentage sensiblement plus élevé de petites entreprises et un pourcentage sensiblement moins élevé de grandes entreprises que les échantillons de Suisse alémanique et de Suisse romande. Par ailleurs, l'échantillon de Suisse italienne compte également une surproportion d'entreprises industrielles par rapport aux entreprises de services. Cette répartition inégale en termes de taille des entreprises et

secteurs économiques dans les régions linguistiques doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats des différentes régions linguistiques. La comparaison avec la population (voir tableau 6 à l'annexe A) montre clairement que les critères de représentativité Région linguistique et Secteur économique sont remplis mais que la répartition des entreprises selon leur taille ne correspond pas à la répartition effective des entreprises suisses. En effet, la Suisse compte une majorité de petites entreprises de 50 à 100 collaborateurs pour seulement 31% d'entreprises moyennes de 100 à 249 collaborateurs et 15% de grandes entreprises. Le groupe cible principal de ce monitoring GSE étant toutefois les entreprises de plus de 100 collaborateurs, cette répartition inégale dans l'échantillon est volontaire.

TABLEAU 2

Répartition de l'échantillon en fonction de la région linguistique, du secteur économique et de la taille de l'entreprise, pondérée pour les facteurs Région linguistique et Secteur

Région	Nombre	%	Secteur	Nombre	%	Taille	Nombre	%
SA	604	72,5%	Industrie	186	30,8%	PE (50-99 collaborateurs)	0	0,0%
						ME (100-249 collaborateurs)	74	39,7%
						GE (250+ collaborateurs)	112	60,3%
			Services	418	69,2%	PE (50-99 collaborateurs)	76	18,2%
						ME (100-249 collaborateurs)	226	54,1%
						GE (250+ collaborateurs)	116	27,7%
SR	182	21,9%	Industrie	57	31,3%	PE (50-99 collaborateurs)	0	0,0%
						ME (100-249 collaborateurs)	23	41,2%
						GE (250+ collaborateurs)	33	58,8%
			Services	125	68,7%	PE (50-99 collaborateurs)	21	17,1%
						ME (100-249 collaborateurs)	61	48,6%
						GE (250+ collaborateurs)	43	34,3%
SI	47	5,6%	Industrie	35	75,4%	PE (50-99 collaborateurs)	13	36,2%
						ME (100-249 collaborateurs)	18	49,8%
						GE (250+ collaborateurs)	5	13,9%
			Services	11	24,6%	PE (50-99 collaborateurs)	8	70,0%
						ME (100-249 collaborateurs)	2	20,0%
						GE (250+ collaborateurs)	1	10,0%

3.2 Fonction de la personne donnant les renseignements dans les entreprises

Le questionnaire était adressé aux responsables RH, qui ont été priés de le transmettre à la personne de l'entreprise la plus à même de fournir des renseignements sur l'engagement de son entreprise en faveur de la santé des collaborateurs. Le plus souvent, ce sont les responsables du personnel (N=504) qui ont répondu au questionnaire, suivis

des membres de la direction (N=254). Venaient ensuite les responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé (N=135), les collaborateurs/-trices des RH (N=124) et les responsables de la GSE (N=118). Plusieurs réponses étaient possibles pour l'indication de la fonction (voir tableau 3). Par exemple, sur les 504 responsables du personnel, 54 étaient également responsables de la GSE et 43 de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

TABLEAU 3

Nombre de réponses et de réponses multiples pour les fonctions

	N	Responsable du personnel N	Collaborateur/-trice des RH N	Responsable GSE N	Responsable de la sécurité au travail/ protection de la santé N	Autre fonction N	Aucune indication N
Direction							
Oui	254	140	16	18	36	11	0
Non	579						
Responsable du personnel							
Oui	504	504	24	54	43	14	0
Non	329						
Collaborateur/-trice RH							
Oui	124	24	124	21	29	11	0
Non	709						
Responsable GSE							
Oui	118	54	21	118	33	10	0
Non	715						
Responsable de la sécurité au travail/protection de la santé							
Oui	135	43	29	33	135	16	0
Non	698						
Autre fonction							
Oui	58	14	11	10	16	58	0
Non	775						
Aucune indication							
Oui	4	0	0	0	0	0	4
Non	829						
Total des réponses pour les fonctions							
Oui	1197						

3.3 Remarques méthodologiques

L'interprétation des résultats doit tenir compte du fait que les enquêtes par échantillonnage évoluent toujours dans certaines marges d'erreur, dont la fourchette peut être indiquée compte tenu des corrélations statistiques. La mesure la plus connue à ce niveau est ce que l'on appelle l'intervalle de confiance, qui est calculé avec la formule suivante:

$$IC = \pm 2 \times \sqrt{\frac{p(100-p)}{n}}$$

IC = intervalle de confiance

p = part des personnes interrogées ayant donné une certaine réponse (en %)

n = tailles des échantillons (non pondérées)

L'intervalle de confiance indique l'erreur d'échantillonnage maximale de l'échantillon non pondéré (avec une probabilité de 95%) pour cette taille d'échantillon et cette répartition de réponses. Concrètement, pour la taille d'échantillon de l'étude actuelle (N=833), cela signifie que si, pour une question, 50% de toutes les personnes interrogées ont donné la réponse X, la «vraie» valeur (avec une probabilité de 95%) se situe entre 46,5% et 53,5% (marge d'erreur: 3,5 points de pourcentage). Si, pour une question, 20% de toutes les personnes interrogées ont donné la réponse X, la «vraie» valeur (avec une probabilité de 95%) se situe entre 17,2% et 22,8% (marge d'erreur: 2,8 points de pourcentage).

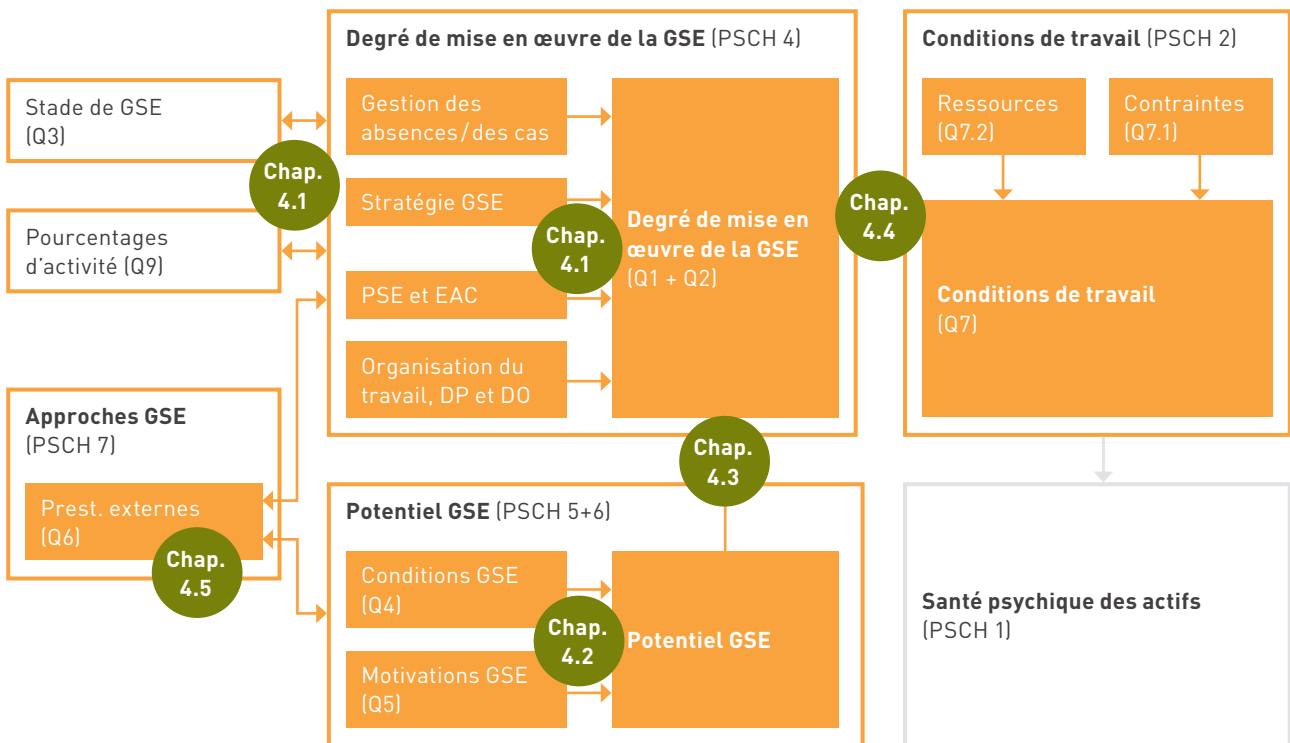
4 Résultats

Les résultats de l'enquête représentative auprès des entreprises sont présentés le long du mind map de l'enquête sur le monitoring GSE, qui s'appuie sur le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (voir graphique 3). Les résultats concernant le degré de mise en œuvre de la GSE, avec ses quatre composantes, sont consignés dans la première partie (chapitre 4.1). Les analyses de fréquence sont toujours présentées pour l'ensemble des entreprises suisses, ainsi que selon la taille de l'entreprise (chiffres non représentatifs), le secteur économique et la région linguistique (chiffres représentatifs pour ces deux derniers critères). De même, les résultats sur l'évaluation globale du stade de

GSE et sur les pourcentages d'activité investis pour la GSE sont exposés au paragraphe 4.1. Les résultats concernant le potentiel GSE (conditions GSE et motivations GSE) suivent dans le paragraphe 4.2. Le chapitre 4.3 étudie la corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et le potentiel GSE (conditions et motivations). Sont ensuite analysés les résultats relatifs aux conditions de travail (contraintes et ressources de travail), ainsi que leur corrélation avec le degré de mise en œuvre de la GSE (chapitre 4.4). Le chapitre 4.5 présente les résultats sur l'utilisation de prestations et outils GSE externes. Ces chiffres sont également mis en relation avec le degré de mise en œuvre de la GSE des entreprises.

GRAPHIQUE 3

Aperçu du rapport sur les résultats le long du mind map: renvoi aux numéros de chapitres



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

4.1 Investissements GSE actuels dans les entreprises suisses: degré de mise en œuvre de la GSE

Ce chapitre présente les résultats sur le degré de mise en œuvre de la GSE et ses quatre composantes (voir graphique 4).

Le degré de mise en œuvre de la GSE se compose des données collectées sur différentes mesures de GSE (bloc de questions Q1) et des données sur l'utilisation de méthodes d'analyse et de pilotage (bloc de questions Q2). Les personnes interrogées ont évalué le degré de mise en œuvre sur une échelle de réponses à 4 niveaux, allant de 1 = pas du tout à 4 = complètement/systématiquement (voir également le questionnaire à l'annexe B). Les thèmes suivants ont été abordés dans le bloc de questions Q1:

- Sécurité au travail et protection de la santé
- Postes de travail ergonomiques/environnement de travail

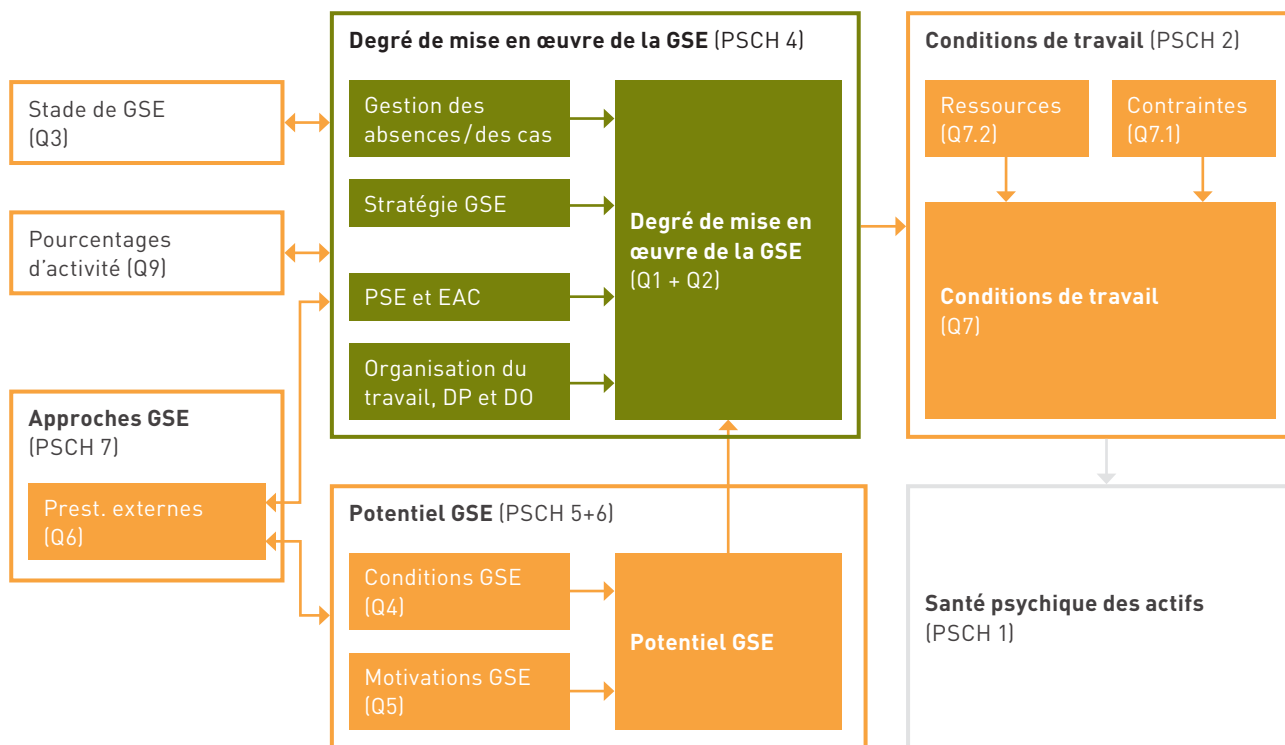
- Promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives
- Promotion d'une alimentation saine/offre de repas sains
- Promotion du repos/des pauses
- Bonne culture d'entreprise/culture de conduite empreinte d'estime
- Conception des tâches favorable à la santé
- Conciliation entre vie professionnelle et vie privée
- Sensibilisation au stress/à la santé psychique
- Développement/promotion du personnel

L'utilisation de méthodes d'analyse et de pilotage a été abordée pour les thèmes suivants dans le bloc de questions Q2:

- Enquêtes auprès des collaborateurs
- Gestion des absences
- Case Management
- Ancrage stratégique de la GSE
- Implication des collaborateurs dans la GSE
- Vérification de l'efficacité de la GSE

GRAPHIQUE 4

Positionnement des résultats concernant le degré de mise en œuvre de la GSE dans le mind map



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

Une approche basée sur les données a été choisie pour mesurer de façon globale le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses. Afin de regrouper les données collectées sur les mesures de GSE et les méthodes d'analyse et de pilotage (blocs de questions Q1 et Q2) en composantes présentant une corrélation judicieuse, les variables correspondantes ont été soumises à une analyse factorielle. Les détails de cette analyse factorielle se trouvent à l'annexe C. Le résultat montre que les mesures de GSE ainsi que les méthodes d'analyse et de pilotage abordées peuvent être synthétisées en quatre composantes (voir tableau 4): 1) gestion des absences et des cas, 2) stratégie GSE, 3) promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateurs (EAC), et 4) organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation. La mesure globale du degré de mise en œuvre de la GSE est calculée comme valeur moyenne des quatre composantes du degré de mise en œuvre.

Le tableau 4 présente la répartition des différentes mesures et instruments d'analyse et de pilotage dans les quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE. Il s'avère que les deux composantes Gestion des absences et des cas et Stratégie GSE couvrent majoritairement les méthodes d'analyse et de pilotage abordées dans le bloc de questions Q2, alors que les deux composantes PSE et EAC ainsi que l'organisation du travail et le développement du personnel et de l'organisation couvrent majoritairement les mesures de GSE du bloc de questions Q1. Les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé (question Q1.01) ainsi que l'instrument d'analyse et de pilotage de l'enquête auprès des collaborateurs (question Q2.01) constituent les deux exceptions. Selon l'analyse factorielle, ces deux thèmes sont à classer respectivement dans l'autre cluster. Il apparaît ainsi que les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé s'accompagnent d'un ancrage stratégique de

TABLEAU 4

Degré de mise en œuvre de la GSE et ses quatre composantes

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

Calculé à partir de la valeur moyenne des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE (voir ci-dessous)

4 composantes	Contenus (questions individuelles dans le questionnaire)
Gestion des absences et des cas	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des absences (Q2.02) • Case Management (Q2.03)
Stratégie GSE	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité au travail et protection de la santé (Q1.01) • Ancrage stratégique de la GSE (Q2.04) • Implication des collaborateurs dans la GSE (Q2.05) • Vérification de l'efficacité de la GSE (Q2.06)
Promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateurs (EAC)	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives (Q1.03) • Promotion d'une alimentation saine/offre de repas sains (Q1.04) • Sensibilisation au stress/à la santé psychique (Q1.09) • Enquêtes auprès des collaborateurs (Q2.01)
Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Postes de travail ergonomiques/environnement de travail (Q1.02) • Promotion du repos/des pauses (Q1.05) • Bonne culture d'entreprise/culture de conduite empreinte d'estime (Q1.06) • Conception des tâches favorable à la santé (Q1.07) • Conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Q1.08) • Développement/promotion du personnel (Q1.10)

Remarque: les numéros commençant par Q indiqués entre parenthèses après la désignation du contenu se rapportent au numéro de la question dans le questionnaire (voir annexe B).

la GSE, de l'implication des collaborateurs et de la vérification de l'efficacité de la GSE, et constitue ensemble la composante Stratégie GSE. En revanche, une enquête auprès des collaborateurs sur les thèmes Ressources et contraintes au travail, Etat physique et psychique s'accompagne de mesures de promotion de la santé en entreprise (promotion de l'activité physique, alimentation saine, prévention du stress). Cela signifie que les mesures de PSE sont souvent associées à la réalisation d'enquêtes auprès des collaborateurs.

Pour la représentation des résultats sur le degré de mise en œuvre de la GSE, les quatre catégories de réponses du questionnaire sont utilisées dans les graphiques suivants: complètement/systematiquement, souvent/régulièrement, parfois/ponctuellement et pas du tout. Les échelles de valeurs moyennes calculées sont divisées en quatre fourchettes de valeurs de taille identique de 0,75 point chacune: la catégorie de réponse la plus basse «pas du tout» comprend des valeurs moyennes situées entre 1,0 et 1,75, la deuxième catégorie «parfois/ponctuellement» entre 1,75 et 2,5, la troisième catégorie «souvent/régulièrement» entre 2,5 et 3,25 et la catégorie supérieure «complètement/systematiquement» entre 3,25 et 4,0. Pour une meilleure lisibilité, seule la première des deux désignations par catégorie de réponse est utilisée ci-après («complètement», «souvent», etc.).

4.1.1 Degré de mise en œuvre de la GSE: résultats de l'échelle globale

Le graphique 5 présente la répartition des fréquences de l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE. Au total, 23% des entreprises suisses mettent complètement en œuvre la GSE, 48% souvent, 26% parfois et 3% pas du tout. Au total, plus de deux tiers (71%) des entreprises suisses mettent en œuvre la GSE souvent ou complètement et près d'un tiers (29%) parfois ou pas du tout.

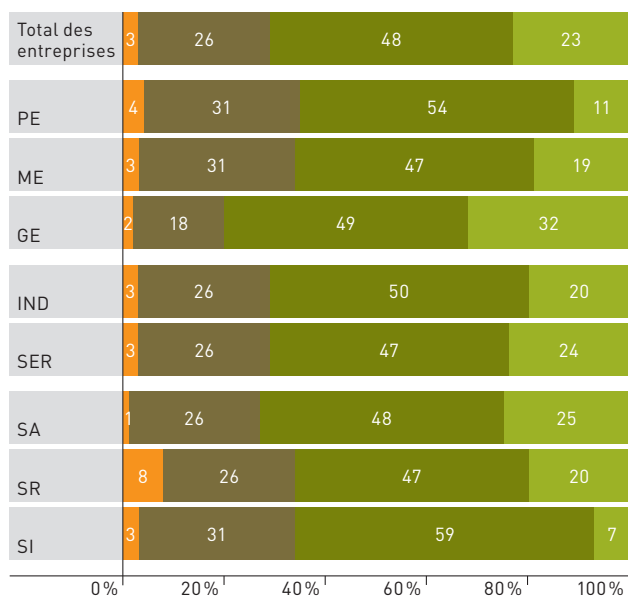
Lorsque l'on distingue les entreprises en fonction de leur taille, on obtient le schéma suivant (voir graphique 5): plus l'entreprise est grande, plus la mise en œuvre complète de la GSE est fréquente. Si 32% des grandes entreprises mettent complètement en œuvre la GSE, ce n'est que le cas pour 11% des petites entreprises et 19% des moyennes entreprises. Si l'on analyse les entreprises par secteurs économiques, les différences sont moindres dans le degré de mise en œuvre de la GSE: les entreprises de ser-

GRAPHIQUE 5

Répartition des fréquences du degré de mise en œuvre de la GSE (échelle globale) pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

Degré de mise en œuvre de la GSE

● pas du tout ● parfois ● souvent ● complètement



Remarques: **PE**: petites entreprises de 50–99 coll.; **ME**: moyennes entreprises de 100–249 coll.; **GE**: grandes entreprises de 250+ coll.; **IND**: entreprises du secteur de l'industrie; **SER**: entreprises du secteur des services; **SA**: Suisse alémanique; **SR**: Suisse romande; **SI**: Suisse italienne. L'échantillon est **représentatif des secteurs économiques et des régions linguistiques**. La **taille de l'entreprise** n'est toutefois pas représentative de la répartition en Suisse. Les petites entreprises (**PE**) sont volontairement **fortement sous-représentées** dans l'échantillon. Par conséquent, les **résultats doivent être interprétés avec prudence pour les PE**.

vices (24%) mettent un peu plus souvent en œuvre la GSE de façon complète que les entreprises industrielles (20%). La distinction par régions linguistiques révèle en revanche des différences plus marquées: avec 25%, les entreprises de Suisse alémanique sont celles qui mettent le plus souvent en œuvre la GSE de façon complète, suivies des entreprises de Suisse romande (20%). La mise en œuvre complète de la GSE est nettement moins fréquente dans les entreprises de Suisse italienne (7%). L'interprétation des chiffres concernant la Suisse italienne doit toutefois prendre en compte le fait que l'échantillon est composé d'un plus grand nombre de petites entreprises que de moyennes et grandes

entreprises (voir tableau 2) et que les chiffres sont donc plus proches de ceux des petites entreprises. La Suisse romande compte davantage d'entreprises qui ne mettent pas du tout en œuvre la GSE que les autres régions (8%).

Les entreprises ont été regroupées par taille, secteur et région linguistique, puis la signification statistique des différences dans les groupes a été évaluée sur la base des comparaisons des valeurs moyennes (voir tableau 9 à l'annexe D). En ce qui concerne le degré de mise en œuvre de la GSE, les entreprises suisses se distinguent donc de façon significative sur le plan statistique selon leur taille et la région linguistique. Par contre, la différence par secteur économique est moins significative.

4.1.2 Résultats des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE

Les paragraphes suivants présentent en détail les répartitions des fréquences des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE (gestion des absences et des cas; stratégie GSE; promotion de la santé en entreprise; organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation, voir tableau 4).

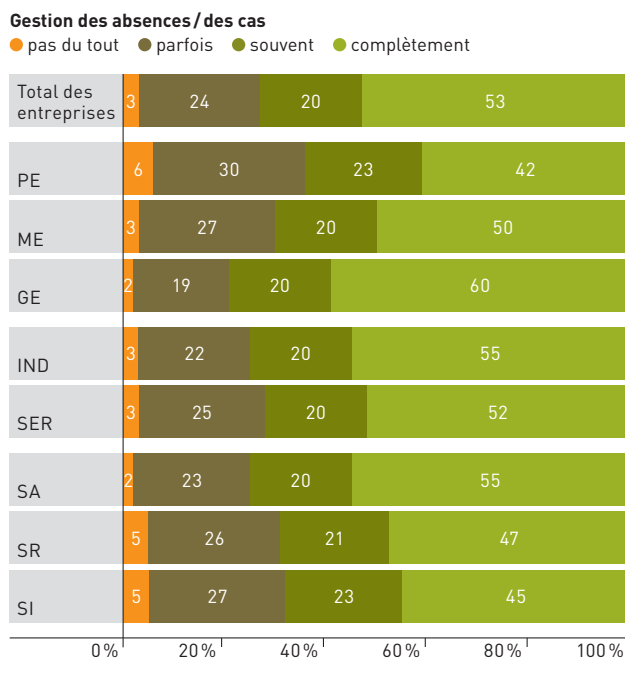
Résultats de la composante Gestion des absences et des cas

La composante Gestion des absences et des cas représente le degré de mise en œuvre des deux méthodes d'analyse et de pilotage de la gestion des absences et du Case Management.

Avec un total de 53%, la gestion des absences et des cas est très souvent mise en œuvre de façon complète dans les entreprises suisses (voir graphique 6). Ce sont de loin les grandes entreprises qui pratiquent le plus souvent une gestion systématique des absences et des cas (60%), suivies des moyennes entreprises (50%) et des petites entreprises (42%). Les différences sont plus faibles au niveau des secteurs économiques: les entreprises industrielles mettent en œuvre un peu plus souvent la gestion des absences et des cas de façon complète (55%) que les entreprises de services. Par ailleurs, les entreprises de Suisse alémanique pratiquent plus souvent la gestion des absences et des cas de façon complète (55%) que celles de Suisse romande et italienne (resp. 47% et 45%). Les petites entreprises sont celles qui, le plus souvent, ne mettent pas du tout en œuvre la gestion des absences et des cas (6%),

GRAPHIQUE 6

Répartition des fréquences de la composante Gestion des absences et des cas pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique



notamment celles de Suisse romande et de Suisse italienne (5% pour chacune des deux régions).

Dans l'ensemble, un modèle semblable à celui de l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE est observé: les grandes entreprises ainsi que les entreprises de Suisse alémanique sont les plus avancées dans la mise en œuvre de la gestion des absences et des cas. Les entreprises industrielles pratiquent un peu plus souvent la gestion des absences et des cas de façon complète que les entreprises de services.

Résultats de la composante Stratégie GSE

La composante Stratégie GSE représente le degré de mise en œuvre des mesures de sécurité au travail et protection de la santé ainsi que des méthodes d'analyse et de pilotage de l'ancrage stratégique de la GSE, de l'implication des collaborateurs dans la GSE et de la vérification de l'efficacité de la GSE.

Contrairement à la gestion des absences et des cas, une mise en œuvre stratégique de la GSE est dans l'ensemble moins fréquente: seules 15% des entreprises suisses disposent d'une stratégie GSE com-

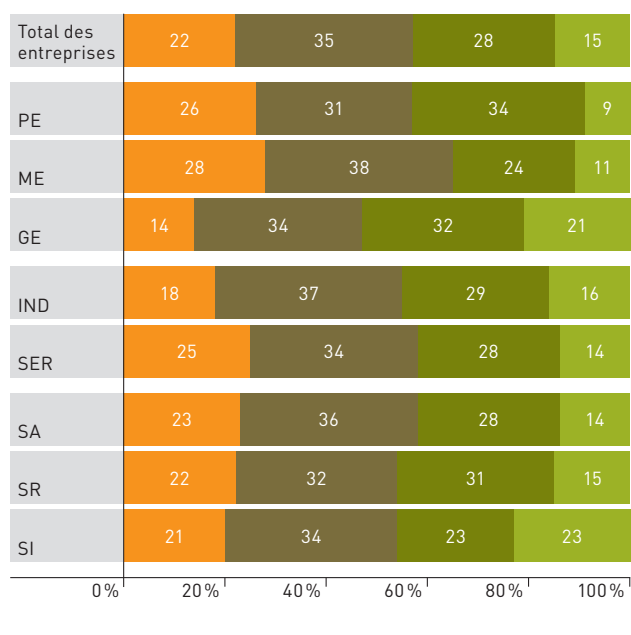
plètement mise en œuvre, alors que plus d'un cinquième (22%) ne mettent pas du tout en œuvre de stratégie GSE (voir graphique 7). Les grandes entreprises sont celles qui disposent le plus souvent d'une stratégie GSE complètement mise en œuvre (21%), suivies des moyennes (11%) et des petites (9%) entreprises. Les entreprises industrielles mettent légèrement plus souvent en œuvre une stratégie GSE complète que les entreprises de services (16% contre 14%). On constate en revanche des différences plus marquées entre les régions linguistiques: les entreprises de Suisse italienne indiquent le plus souvent détenir une stratégie GSE complètement mise en œuvre (23%), comparé aux entreprises de Suisse romande et alémanique (resp. 15% et 14%). Au niveau des régions linguistiques, le constat pour la composante Stratégie GSE est donc l'inverse de celui pour l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE. La mise en œuvre plus marquée d'une stratégie GSE dans les entreprises de Suisse italienne peut éventuellement être liée à la composition de l'échantillon, qui présente une surproportion d'entreprises industrielles (voir chapitre 3.1).

GRAPHIQUE 7

Répartition des fréquences de la composante Stratégie GSE pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

Stratégie GSE

● pas du tout ● parfois ● souvent ● complètement



Résultats de la composante Promotion de la santé en entreprise et Enquête auprès des collaborateurs

La composante Promotion de la santé en entreprise (PSE) et Enquête auprès des collaborateurs (EAC) représente le degré de mise en œuvre des mesures de promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives, de promotion d'une alimentation saine/offre de repas sains, de sensibilisation au stress/à la santé psychique ainsi que de la méthode d'analyse et de pilotage des enquêtes auprès des collaborateurs.

Une mise en œuvre complète de la composante Promotion de la santé en entreprise et Enquête auprès des collaborateurs est encore relativement peu répandue dans les entreprises suisses (16%) (voir graphique 8). 20% des entreprises suisses indiquent ne mettre en œuvre ni mesures de PSE ni enquêtes auprès des collaborateurs.

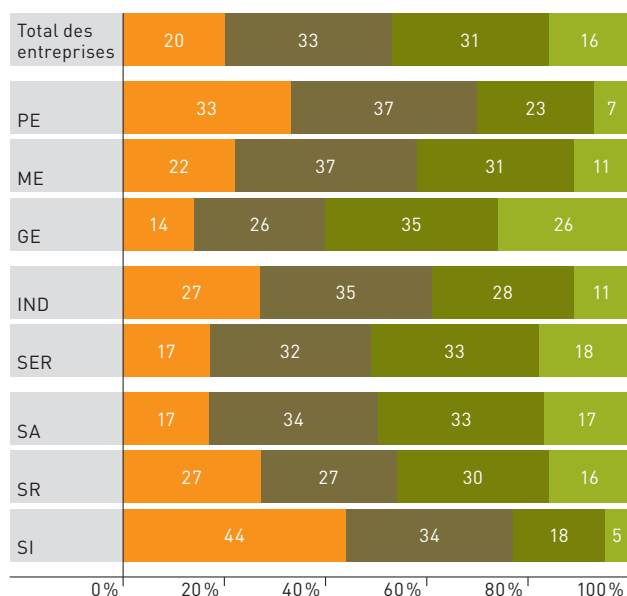
Les grandes entreprises sont celles qui, de loin le plus souvent, mettent en œuvre de façon complète des mesures de PSE et des enquêtes auprès des collaborateurs (26%). Les entreprises de services

GRAPHIQUE 8

Répartition des fréquences de la composante Promotion de la santé en entreprise (PSE) et Enquête auprès des collaborateurs (EAC) pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

PSE et EAC

● pas du tout ● parfois ● souvent ● complètement



mettent plus souvent en œuvre de façon complète des mesures de PSE et des enquêtes auprès des collaborateurs que les entreprises industrielles (18% contre 11%), et les entreprises de Suisse alémanique et romande plus souvent que leurs homologues de Suisse italienne (17% et 16% contre 5%). Ces différences au niveau des régions linguistiques pourraient de nouveau être liées à la composition de l'échantillon en ce qui concerne la taille des entreprises.

Résultats de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation

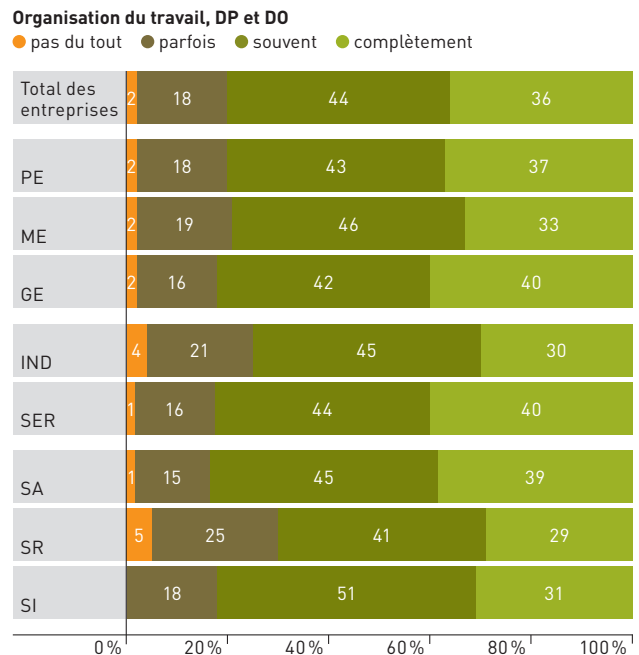
La composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation représente le degré de mise en œuvre des mesures relatives aux postes de travail ergonomiques/environnement de travail, à la promotion du repos/des pauses, des mesures pour une bonne culture d'entreprise/culture de conduite empreinte d'estime, pour une conception des tâches favorable à la santé, pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et pour le développement/promotion du personnel. Les mesures d'organisation du travail et de développement du personnel et de l'organisation sont, dans l'ensemble, d'ores et déjà largement mises en œuvre dans les entreprises suisses. Au total, 36% des entreprises suisses mettent en œuvre ces mesures de façon complète, tandis que 2% ne le font pas du tout (voir graphique 9). Ces mesures sont également le plus souvent mises en œuvre de façon complète par les grandes entreprises (40%), mais presque tout aussi souvent par les petites entreprises (37%) et les moyennes entreprises (33%). Les entreprises de services mettent plus souvent en œuvre les mesures d'organisation du travail et de développement du personnel et de l'organisation de façon complète que les entreprises industrielles (40% contre 30%), et les entreprises de Suisse alémanique un peu plus souvent que celles de Suisse italienne et romande (39% contre 31% et 29%).

Synthèse sur le degré de mise en œuvre de la GSE et ses composantes

Le graphique 10 présente un aperçu de la répartition des fréquences de l'ensemble des entreprises suisses pour le degré de mise en œuvre de la GSE et ses quatre composantes. Si l'on compare les répartitions des fréquences des quatre composantes du

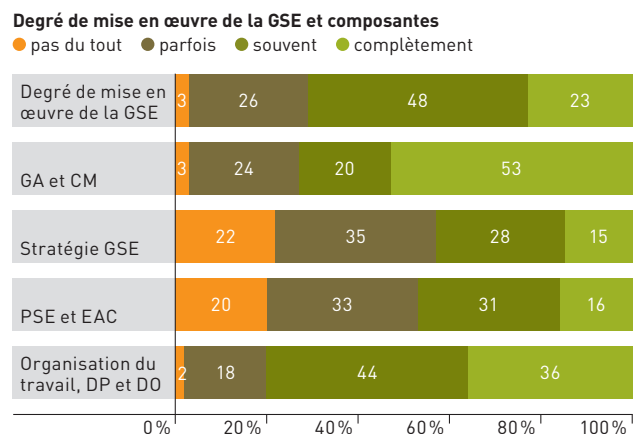
GRAPHIQUE 9

Répartition des fréquences de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique



GRAPHIQUE 10

Répartition des fréquences de l'ensemble des entreprises suisses pour le degré de mise en œuvre de la GSE et ses quatre composantes



Remarques: GA et CM = Gestion des absences et des cas (Case Management), PSE et EAC = Promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateurs, DP et DO = Développement du personnel et de l'organisation

degré de mise en œuvre de la GSE, on constate que la gestion des absences et des cas (GA et CM) est celle dont la mise en œuvre complète est la plus largement répandue (53%), suivie des mesures d'organisation du travail et de développement du personnel et de l'organisation (DP et DO; 36%). La mise en

œuvre complète d'une stratégie GSE ainsi que de mesures de PSE et d'enquêtes auprès des collaborateurs (PSE et EAC) est nettement moindre (resp. 15% et 16%). Il existe en outre sensiblement plus d'entreprises qui ne mettent pas du tout en œuvre ces thèmes (resp. 22% et 20%).

Bilan intermédiaire concernant les résultats des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE

C'est la gestion des absences et des cas qui est la plus mise en œuvre de façon complète dans les entreprises suisses (53%), suivie des mesures d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation (36%). L'absence de mise en œuvre concerne le plus souvent les mesures de stratégie GSE (22%) ainsi que les mesures de promotion de la santé en entreprise et d'enquête auprès des collaborateurs (20%). Les grandes entreprises sont les plus avancées en ce qui concerne la mise en œuvre complète de mesures de GSE et ce, dans les quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE. Concernant les secteurs économiques, on observe le modèle suivant: les entreprises de services mettent plus souvent en œuvre de façon complète les mesures de promotion de la santé en entreprise et d'enquête auprès des collaborateurs (18% contre 11%) ainsi que les mesures d'organisation du travail et du développement du personnel et

de l'organisation (40% contre 30%) que les entreprises industrielles. En revanche, les entreprises industrielles mettent en œuvre un peu plus souvent de façon complète la gestion des absences et des cas (55% contre 52%) ainsi que les mesures d'une stratégie GSE (16% contre 14%), ces dernières comportant les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé. L'interprétation des différences dans les régions linguistiques doit tenir compte de la répartition inégale des grandes et petites entreprises ainsi que des entreprises industrielles et de services en Suisse italienne (plus de PE et plus d'entreprises industrielles) par rapport à la Suisse romande et alémanique (plus de GE et plus d'entreprises de services). Les différences dans les régions linguistiques peuvent donc également être liées aux différences dans les tailles d'entreprises et les secteurs économiques représentés.

4.1.3 Compléments aux thèmes concernant les mesures de GSE

Les représentants des entreprises avaient la possibilité d'ajouter d'autres thématiques relatives aux mesures de GSE qui, d'après eux, faisaient défaut dans le bloc de questions Q1. Au total, seuls 20 compléments ont été apportés, dont sept seulement constituaient effectivement des mesures différentes de celles présentées dans les blocs de questions Q1 et Q2. Ces sept réponses se recoupent en partie et peuvent être regroupées dans les thématiques suivantes: service de conseil pour les questions de santé et autres (5 réponses), service de consultation pour les problèmes de dépendance (1 réponse) et campagnes de vaccination à l'échelle de l'entreprise (1 réponse).

4.1.4 Résultats concernant les futurs investissements dans les mesures de GSE

A la fin du bloc de questions Q1, il était demandé aux représentants des entreprises dans quels thèmes (mesures de GSE) de ce bloc l'entreprise devrait investir davantage et dans quels thèmes l'entreprise investissait trop. Pour chaque question, trois thèmes pouvaient être indiqués. Les résultats ont révélé dans l'ensemble un besoin beaucoup plus important de développer les mesures de GSE que de les réduire.

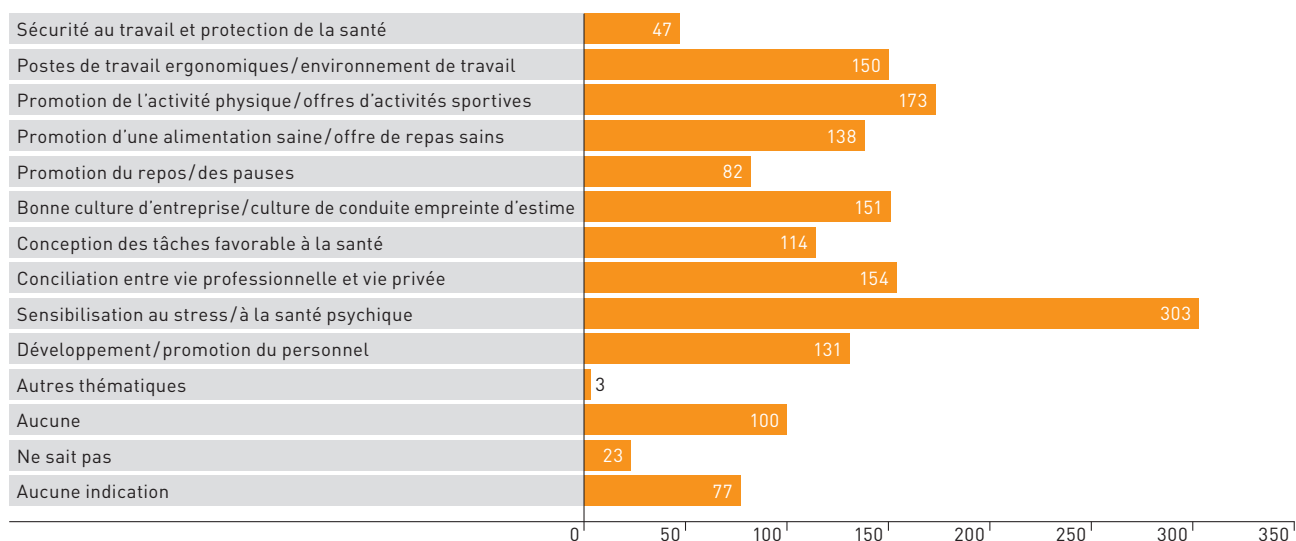
Le graphique 11 montre les réponses à la question «Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise devrait davantage investir?». Des mesures de sensibilisation au stress et à la santé psychique ont été citées de loin le plus souvent (nombre de réponses: N=303). Arrivent ensuite les mesures de promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives (N=173) et de conciliation entre vie profes-

sionnelle et vie privée (N=154). La thématique Sécurité au travail et protection de la santé a été citée le moins souvent (N=47).

Le graphique 12 montre les résultats à la question «Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise investit trop?». Le plus souvent – et de loin –, il a été indiqué qu'aucun des thèmes ne fait l'objet d'un investissement trop important (N=527). 215 repré-

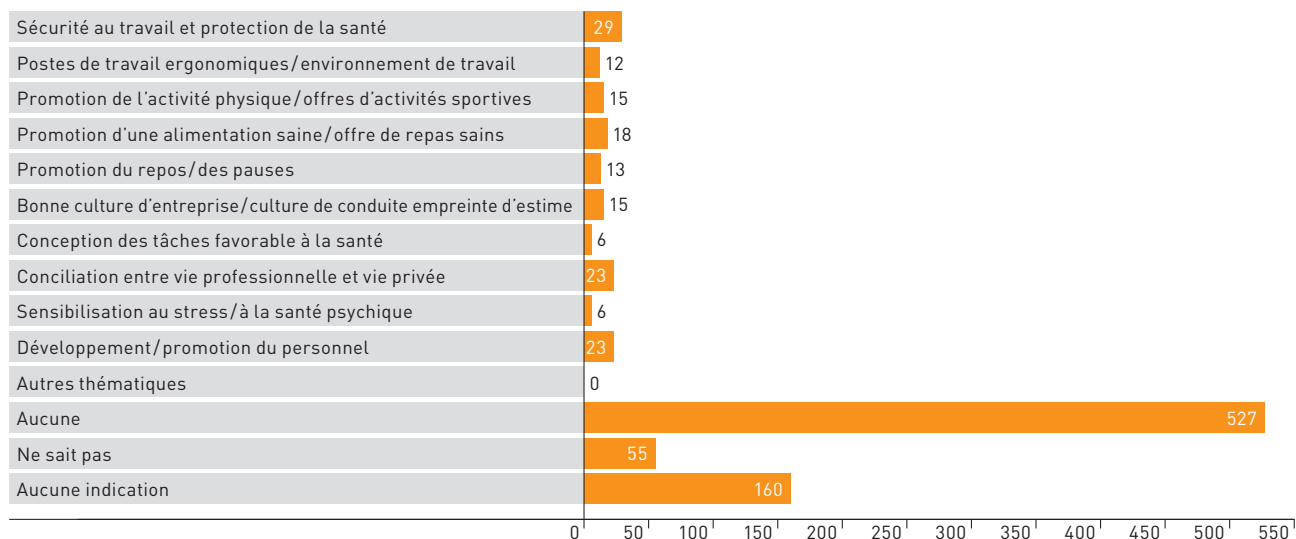
GRAPHIQUE 11

Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise devrait davantage investir? (trois au maximum)



GRAPHIQUE 12

Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise investit trop? (trois au maximum)



sentants d'entreprises n'ont pas donné d'indication ici ou ne savaient pas. La réponse suivante, quoique très peu citée dans l'ensemble, mentionne des investissements trop importants dans les thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé (N=29), suivis des thèmes sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que du développement et de la promotion du personnel (N=23 pour chacun de ces thèmes).

Ces résultats montrent clairement que, selon les personnes interrogées, les thèmes Sécurité au travail et Protection de la santé sont bien couverts par les investissements déjà effectués.

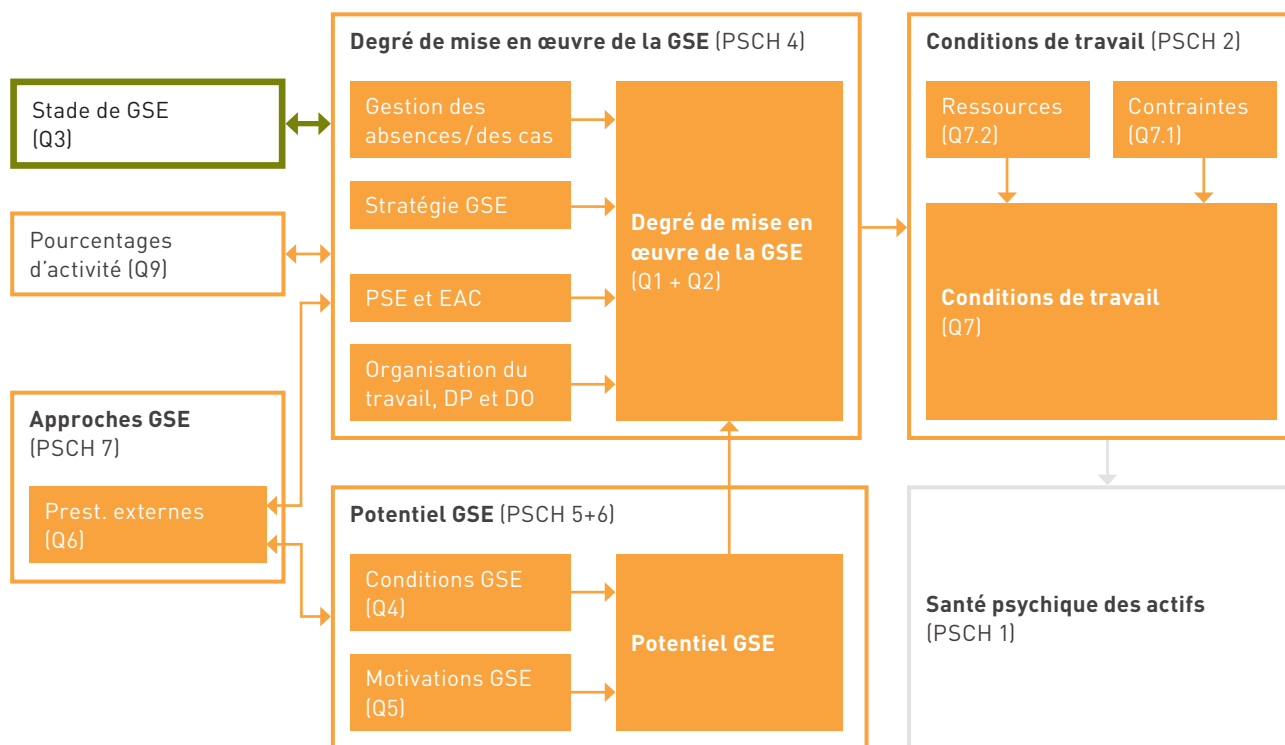
4.1.5 Evaluation globale du stade de GSE

Ce paragraphe présente les résultats de l'évaluation globale du stade de GSE (voir graphique 13). A la question Q3, les représentants des entreprises ont été priés d'évaluer le stade de mise en œuvre de

la GSE dans leur propre entreprise. En quoi cette évaluation globale du stade de GSE se distingue-t-elle du degré de mise en œuvre de la GSE? Concernant le degré de mise en œuvre de la GSE, il a été demandé individuellement pour 16 mesures de GSE et instruments d'analyse et de pilotage différents si chaque domaine de mesures et chaque instrument étaient mis en œuvre de façon systématique. Sur cette base, une échelle de valeurs moyennes pour le degré de mise en œuvre de la GSE a été calculée à l'aide de la définition d'une composante judicieuse sur le plan empirique et sur le plan du contenu. Par contre, l'évaluation globale du stade de GSE constitue un jugement sur le stade de GSE de l'entreprise, reposant sur une seule question. Cela signifie que l'on ne voit pas quels thèmes ont été pris en compte par les personnes interrogées pour l'évaluation ni quel était le degré de pondération pour leur évaluation globale.

GRAPHIQUE 13

Positionnement des résultats concernant l'évaluation globale du stade de GSE dans le mind map

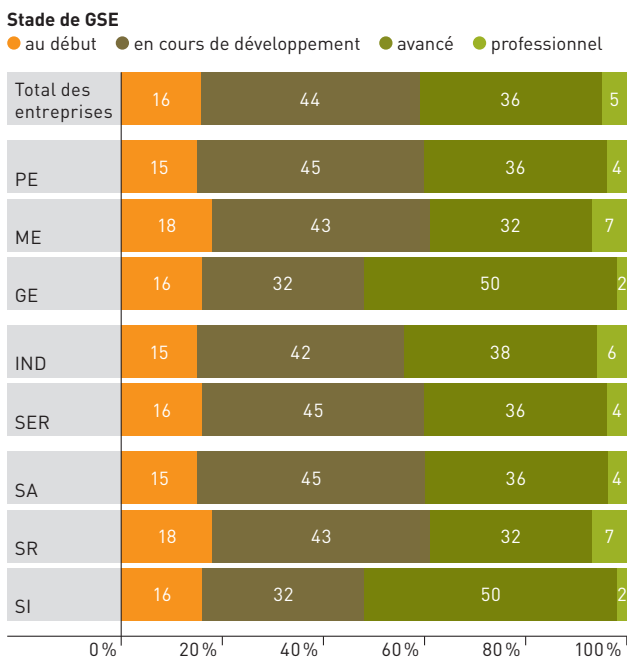


- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

Le graphique 14 présente la répartition des fréquences des catégories de réponses de l'évaluation globale du stade de GSE pour l'ensemble des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique. Tandis que, compte tenu du degré de mise en œuvre de la GSE recensé de façon différenciée, 23% des entreprises suisses sont classées dans la catégorie de mise en œuvre complète de la GSE, seules 5% des entreprises se considèrent à un stade professionnel dans l'évaluation globale du stade de GSE. En revanche, 60% des entreprises au total déclarent se trouver «au début» ou «en cours de développement» dans la mise en œuvre de la GSE. Si l'on compare ces chiffres avec l'état des lieux de la mise en œuvre de la GSE (voir graphique 5), l'évaluation globale du stade de GSE se révèle plus mitigée.

GRAPHIQUE 14

Répartition des fréquences des quatre catégories de l'évaluation globale sur le stade de GSE pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

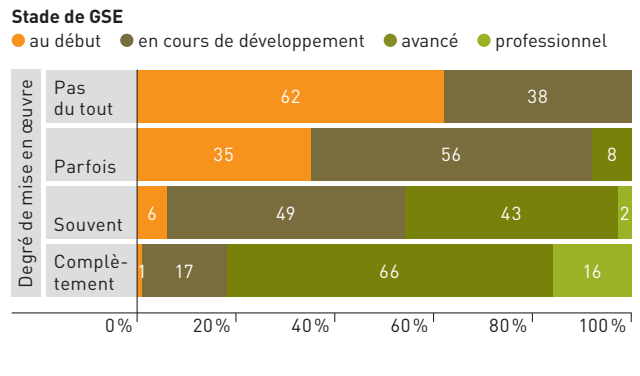


Corrélation avec le degré de mise en œuvre de la GSE et ses composantes

Le graphique 15 présente la corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et l'évaluation globale du stade de GSE. Il montre les pourcentages d'entreprises présentant un degré de mise en œuvre de la GSE de «pas du tout», «parfois», «souvent» et «complètement» classées dans les différents stades de GSE. Ainsi, par exemple, 16% des entreprises qui mettent en œuvre la GSE de façon complète (degré de mise en œuvre de la GSE: complètement) se sont estimées à un stade professionnel. Dans l'ensemble, on constate une corrélation positive entre le degré de mise en œuvre de la GSE recensé de façon différenciée et le stade de GSE évalué dans son ensemble: plus une entreprise estime être à un stade avancé de mise en œuvre de la GSE, plus son degré de mise en œuvre de la GSE calculé est lui aussi élevé.

GRAPHIQUE 15

Corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et l'évaluation globale du stade de GSE



Le tableau 5 présente les corrélations entre l'évaluation globale du stade de GSE et l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE, ainsi que ses quatre composantes. On constate que la composante Stratégie GSE est la plus fortement corrélée

avec le stade de GSE ($r=.70$). On peut en déduire que les représentants des entreprises pondèrent probablement tout particulièrement la mise en œuvre de la GSE au niveau stratégique lorsqu'ils évaluent le stade de GSE dans son ensemble.

TABLEAU 5

Corrélations entre l'évaluation globale du stade de GSE et le degré de mise en œuvre de la GSE et ses composantes (corrélations de Spearman, basées sur les rangs)

	Mise en œuvre de la GSE (échelle globale)	Composante Gestion des absences et des cas	Composante Stratégie GSE	Composante PSE et EAC	Composante Organisation du travail, DP et DO
Stade de GSE	0,67	0,47	0,70	0,47	0,42
Mise en œuvre de la GSE (échelle globale)		0,74	0,82	0,80	0,73
Composante Gestion des absences et des cas			0,50	0,41	0,38
Composante Stratégie GSE				0,51	0,48
Composante PSE et EAC					0,57

Remarques: toutes les corrélations de Spearman sont significatives au niveau 0.001 (bilatérales). La corrélation de Spearman est une mesure de dépendance statistique entre deux variables où 0 signifie pas de dépendance et 1 dépendance parfaite.

4.1.6 Pourcentages d'activité investis dans la GSE

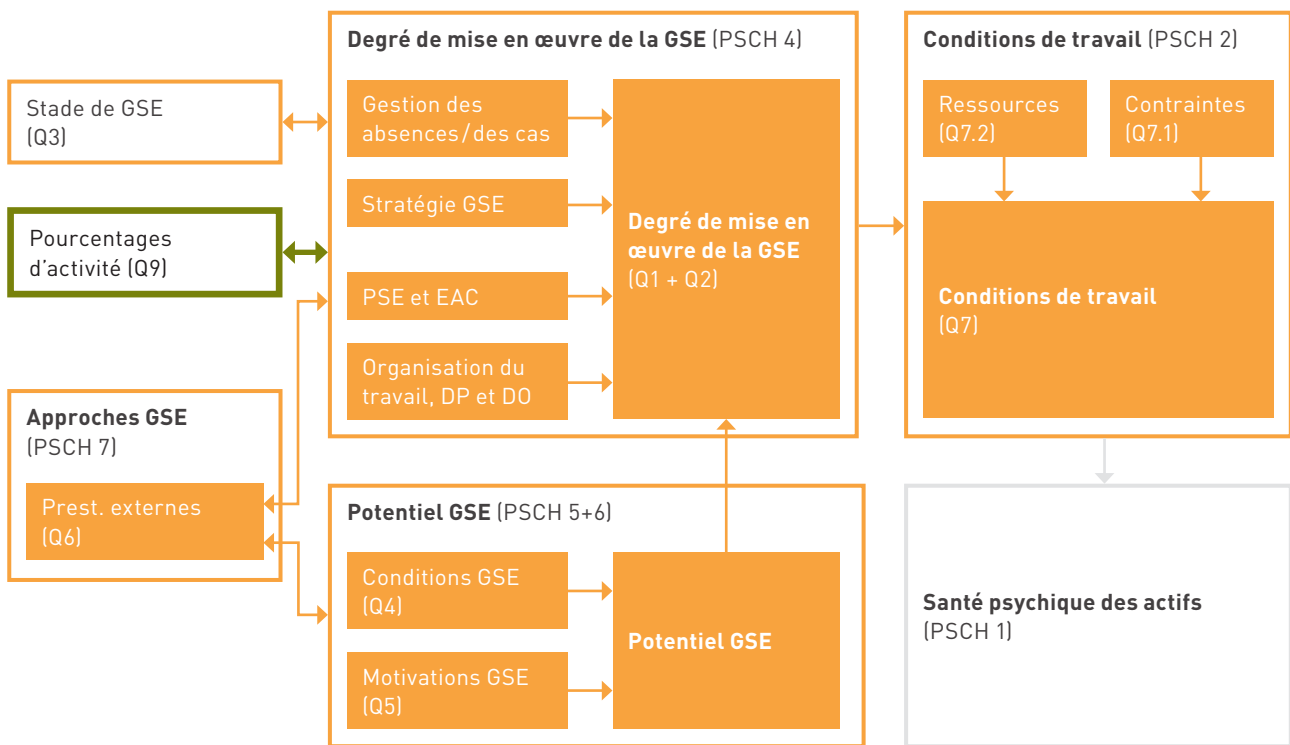
Ce paragraphe présente les résultats concernant les pourcentages d'activité investis dans la GSE (voir graphique 16).

Les représentants des entreprises ont été priés d'indiquer les pourcentages d'activité que leur entreprise investit dans des professionnels de la GSE (sécurité au travail, protection de la santé, promotion de la santé). Les grandes entreprises investissent en moyenne 131 % de postes dans la GSE, les

moyennes entreprises 35% et les petites entreprises 21%. Si l'on continue de faire une distinction par degré de mise en œuvre de la GSE au sein des tailles d'entreprises, on constate une corrélation positive entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les pourcentages d'activité investis: plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé, plus les pourcentages d'activité investis dans des professionnels de la GSE sont élevés⁴.

GRAPHIQUE 16

Positionnement des résultats concernant les pourcentages d'activité investis dans la GSE dans le mind map



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

⁴ La dépendance a également été examinée au travers d'une corrélation partielle. La corrélation partielle confirme la corrélation positive ($r = .09, p < .05$) entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les pourcentages d'activité investis lorsque l'influence de la taille de l'entreprise est contrôlée.

4.2 Potentiel GSE actuel dans les entreprises suisses

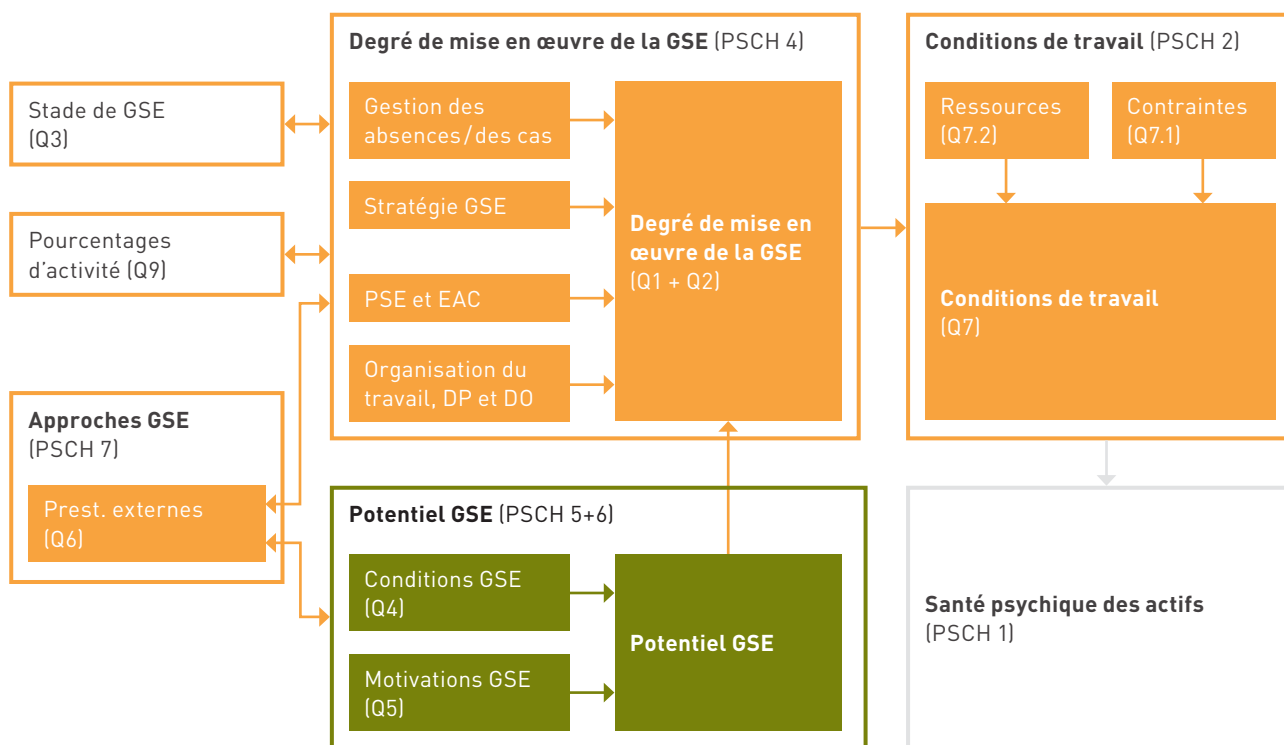
Ce chapitre présente les résultats concernant le potentiel GSE (conditions GSE et motivations GSE) (voir graphique 17).

Le potentiel GSE actuel dans les entreprises suisses a été évalué à travers les questions relatives aux conditions pour la GSE (Q4) et aux motivations/raisons justifiant de s'intéresser à la GSE (Q5). Toutes

les questions concernant le potentiel de GSE (Q4 et Q5) ont été soumises à une analyse factorielle afin de pouvoir les regrouper dans des catégories aux contenus corrélés. Il s'est avéré que les questions ont pu être réparties dans les deux catégories attendues (voir annexe C, tableau 8). Ainsi, ci-après, les résultats concernant les conditions pour la GSE sont présentés en premier (chapitre 4.2.1), puis les résultats concernant les motivations (chapitre 4.2.2).

GRAPHIQUE 17

Positionnement des résultats concernant le potentiel GSE (conditions et motivations GSE) dans le mind map



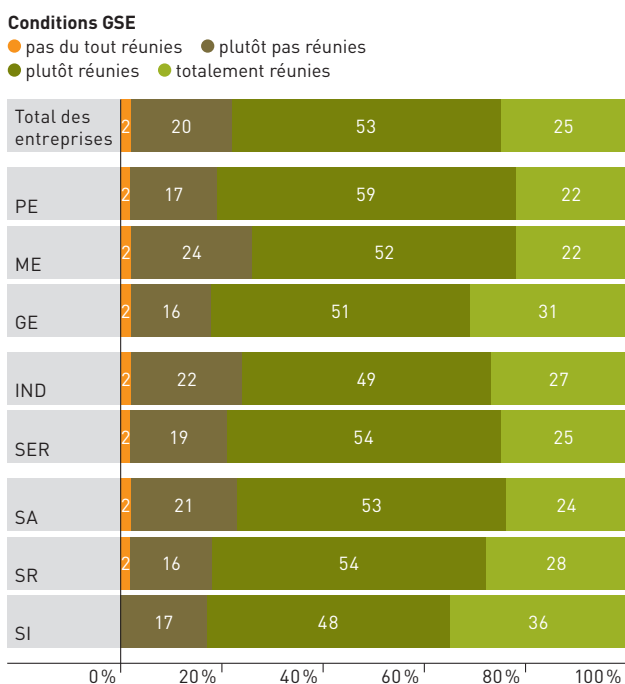
- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

4.2.1 Conditions pour la GSE

Dans le bloc de questions Q4, il a été demandé aux représentants des entreprises s'ils estiment que les conditions sont réunies dans l'entreprise pour traiter des questions liées à la santé et à la GSE. Les conditions pour la GSE englobent les connaissances et compétences existantes dans l'entreprise en matière de GSE ainsi que l'importance accordée à la GSE. Dans l'ensemble, ces conditions sont totalement réunies dans 25% des entreprises suisses et plutôt réunies dans 53% (graphique 18). Si l'on considère les différences selon la taille de l'entreprise, les conditions pour la GSE sont meilleures dans les grandes entreprises (totalement réunies pour 31%) que dans les petites et moyennes entreprises (22% dans les deux cas). Les différences selon les secteurs économiques sont minimales en revanche. Concernant les différences entre régions linguistiques, on constate que les entreprises de Suisse italienne indiquent de meilleures conditions pour la GSE que les entreprises de Suisse romande et de Suisse alémanique.

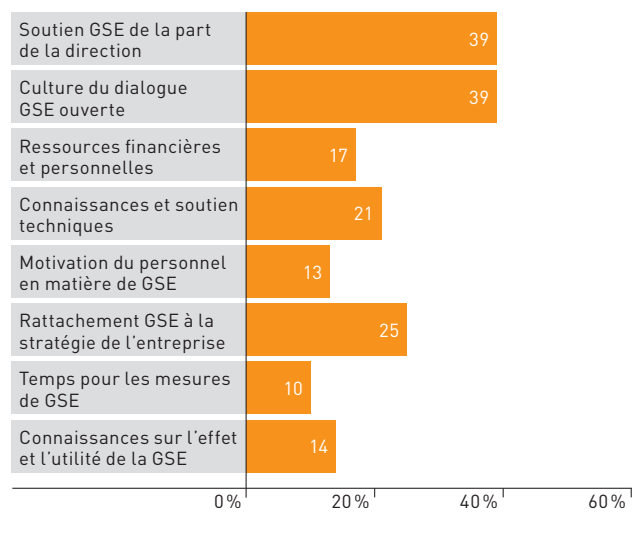
GRAPHIQUE 18

Répartition des fréquences des conditions pour la GSE pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique



GRAPHIQUE 19

Les conditions pour la GSE le plus souvent totalement remplies dans les entreprises suisses (fréquence de la catégorie de réponse «totalement réunies»)



La vérification statistique des différences à l'aide des comparaisons des valeurs moyennes (voir tableau 10 à l'annexe D) a révélé des divergences significatives sur le plan statistique selon la taille de l'entreprise et la région linguistique. En revanche, les entreprises industrielles et les entreprises de services ne présentent pas de différences significatives.

Le graphique 19 montre lesquelles des conditions pour la GSE recensées dans les entreprises suisses sont le plus souvent totalement remplies. Ainsi, la conscience et le soutien de la part de la direction ainsi que la disposition de l'entreprise à parler ouvertement de ce thème sont les deux conditions qui sont le plus souvent totalement remplies pour la GSE: près d'une entreprise sur quatre indique que ces conditions sont totalement remplies. La condition qui est la moins souvent totalement remplie est le temps: seules 10% des entreprises suisses disposent de suffisamment de temps pour les mesures de GSE.

4.2.2 Motivations (raisons) pour la GSE

Outre les conditions pour la GSE, le questionnaire portait également sur les motivations (bloc de questions Q5). Il s'agit des raisons qui justifient de s'intéresser à la santé en entreprise et à la GSE. 93% des entreprises suisses accordent dans l'ensemble beaucoup d'importance ou une certaine importance aux raisons évoquées (voir graphique 20). Les grandes entreprises ont tendance à accorder plus fréquemment beaucoup d'importance aux motivations de GSE évoquées (52%) que les petites et moyennes entreprises (resp. 43% et 44%). Les entreprises industrielles et les entreprises de services ne se distinguent pas à cet égard. Les motivations de GSE sont plus importantes pour les entreprises de Suisse romande (très importantes pour 55%). La vérification statistique des différences à l'aide des comparaisons de valeurs moyennes (voir ta-

bleau 11 à l'annexe D) a révélé que les entreprises suisses se distinguent de façon significative sur le plan statistique uniquement selon la région linguistique, mais pas en fonction de la taille de l'entreprise et du secteur économique.

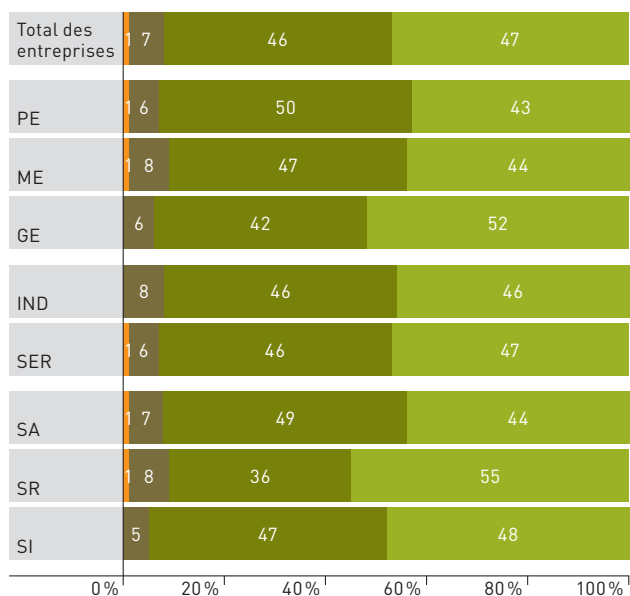
Le graphique 21 indique que la satisfaction et le bien-être des collaborateurs sont mentionnés le plus souvent comme une motivation GSE très importante (59%), suivis du désir de réduire l'absentéisme (57%) et d'augmenter la productivité et la qualité des performances (51%). Le plus rarement, les entreprises suisses évoquent les pressions de l'inspection du travail ou la satisfaction aux exigences politiques et légales comme motivation GSE très importante (18%), suivies de la satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel (29%).

GRAPHIQUE 20

Répartition des fréquences des motivations/raisons pour la GSE pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

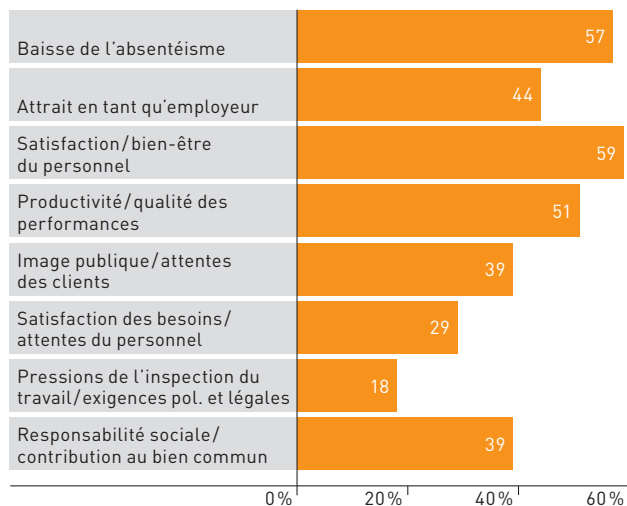
Motivations GSE

● aucune importance ● un peu d'importance
● une certaine importance ● beaucoup d'importance



GRAPHIQUE 21

Les motivations (raisons) GSE les plus importantes pour les entreprises suisses (fréquence de la catégorie de réponse «beaucoup d'importance»)



4.3 Corrélation entre degré de mise en œuvre de la GSE et potentiel GSE

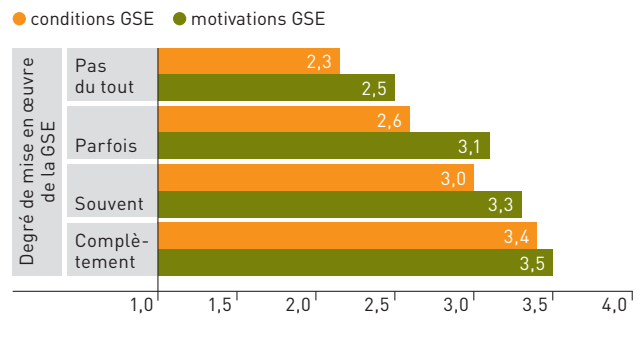
Ce chapitre présente les résultats sur la corrélation entre degré de mise en œuvre de la GSE et potentiel GSE (voir graphique 22).

Le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (2014; voir graphique 2) suppose une corrélation entre potentiel GSE et degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses. Cette corrélation est examinée ci-après sur la base des données disponibles.

Le graphique 23 présente la corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les conditions et motivations GSE. On constate une corrélation clairement positive pour les deux facteurs du potentiel GSE: plus les motivations et les conditions pour la GSE sont marquées dans l'entreprise, plus le degré de mise en œuvre de la GSE est lui aussi élevé.

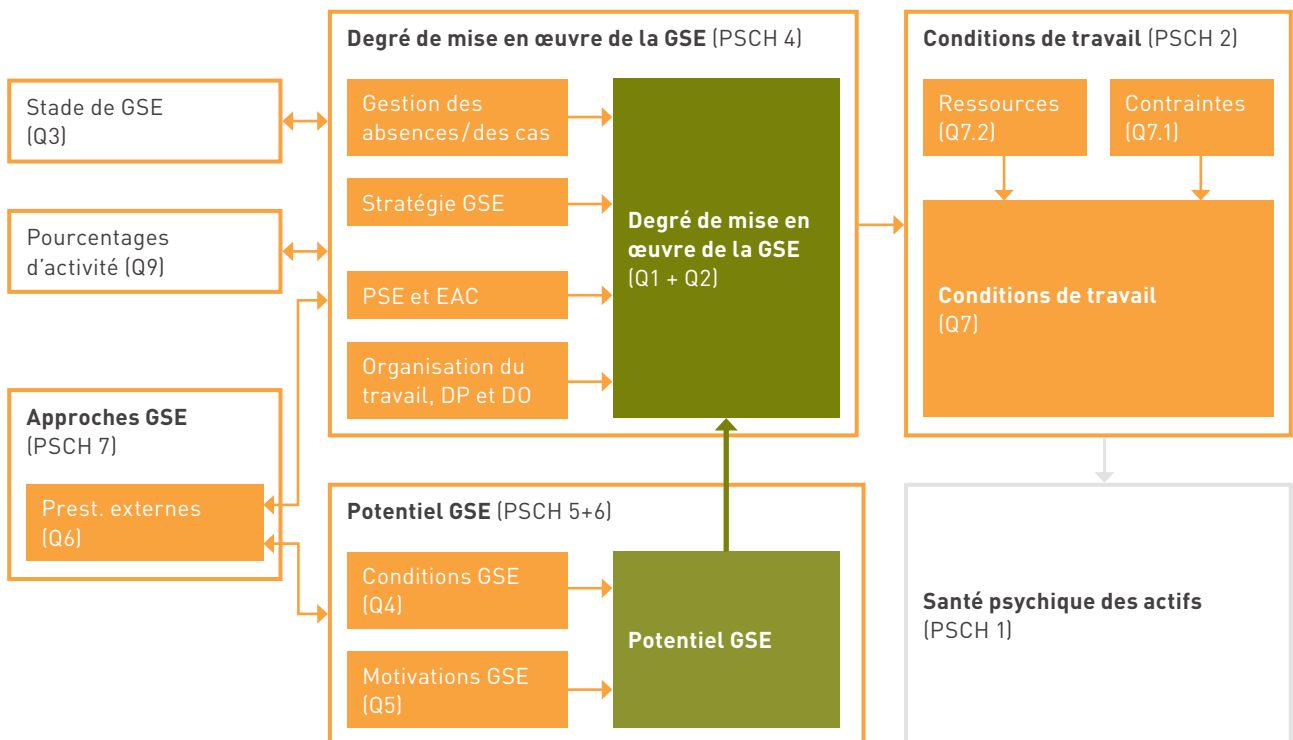
GRAPHIQUE 23

Corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et le potentiel GSE (conditions GSE et motivations GSE): valeurs moyennes par catégories de degré de mise en œuvre de la GSE



GRAPHIQUE 22

Positionnement des résultats sur la corrélation entre degré de mise en œuvre de la GSE et potentiel GSE dans le mind map



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

Autre question intéressante: quelles conditions et motivations GSE sont les plus importantes en ce qui concerne le degré de mise en œuvre de la GSE? Les résultats d'une analyse par régression pour le degré de mise en œuvre de la GSE révèlent que les conditions GSE sont dans l'ensemble plus importantes pour la prédiction du degré de mise en œuvre de la GSE que les motivations GSE (voir tableau 12 à l'annexe D). Les résultats conduisent à la conclusion suivante: les motivations pour la GSE étant dans l'ensemble toutes considérées comme importantes, les conditions effectives pour la GSE dans l'entreprise sont d'autant plus décisives. Selon l'analyse par régression, les conditions principales pour un degré élevé de mise en œuvre de la GSE sont des connaissances spécialisées ou un soutien technique pour la mise en œuvre des mesures, un rattachement

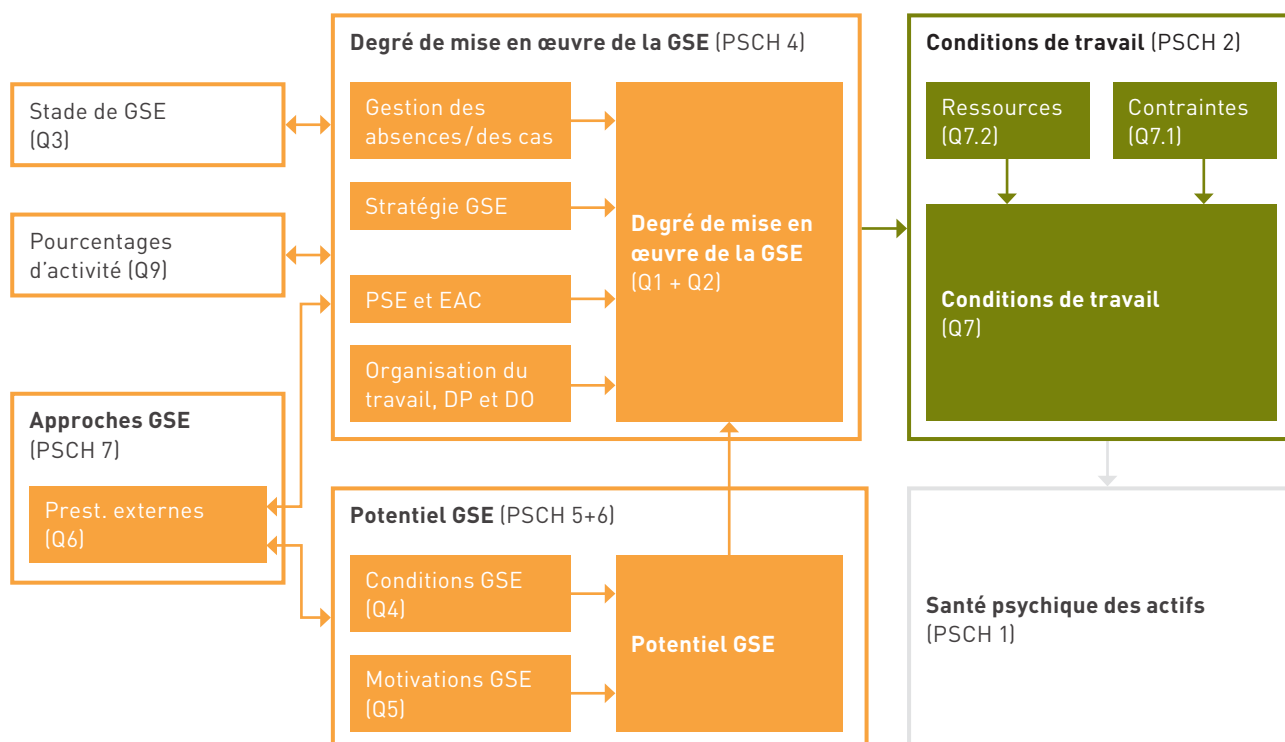
stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise, la conscience et le soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème ainsi que les ressources financières/personnelles allouées au thème. Pour ce qui est des motivations pour la GSE, seule l'augmentation de l'attrait en tant qu'employeur se révèle déterminante pour le degré de mise en œuvre de la GSE.

4.4 Conditions de travail et leurs corrélations avec le degré de mise en œuvre de la GSE

Ce chapitre présente les résultats relatifs à l'évaluation des conditions de travail et leur corrélation avec le degré de mise en œuvre de la GSE (voir graphique 24).

GRAPHIQUE 24

Positionnement des résultats concernant les conditions de travail et la corrélation avec le degré de mise en œuvre de la GSE dans le mind map



- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

Conditions de travail

Dans le bloc de questions Q7, il a été demandé aux représentants des entreprises de se prononcer sur les conditions de travail psychosociales des collaborateurs (contraintes et ressources). Le graphique 25 présente les résultats relatifs à l'évaluation des contraintes et des ressources de travail pour le total des entreprises suisses et selon la taille, le secteur et la région linguistique. Les contraintes et ressources de travail sont présentées dans un graphique commun afin de pouvoir identifier d'un coup d'œil le rapport entre les deux. Le rapport est avantageux pour la santé des collaborateurs lorsque les ressources de travail sont plus importantes que les contraintes de travail. Pour l'ensemble des entreprises suisses, ce rapport est tout juste positif, c'est-à-dire que les ressources sont évaluées comme légèrement supérieures aux contraintes. Les grandes entreprises et les entreprises de Suisse alémanique présentent un rapport négatif, ce qui signifie que les contraintes de travail l'emportent sur les ressources. En revanche, le rapport entre contraintes et ressources de travail est très bon dans les petites entreprises et les entreprises de

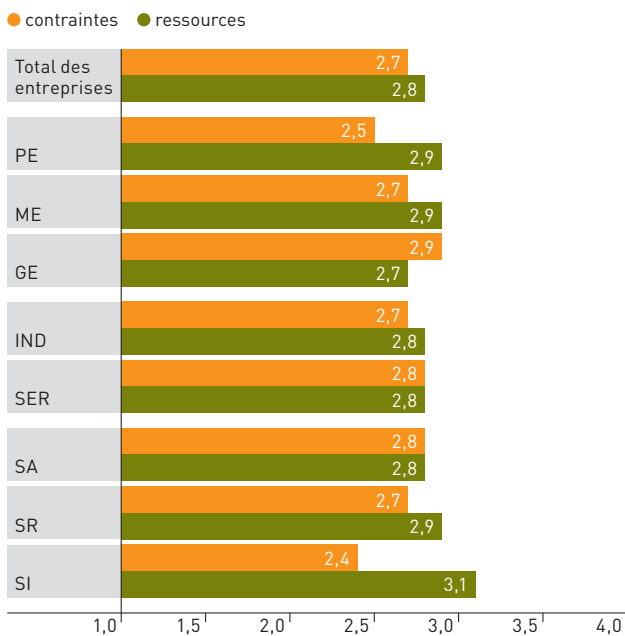
Suisse italienne. L'interprétation de ces données doit tenir compte du fait qu'il s'agit ici d'une évaluation globale de la personne la plus à même de donner des renseignements sur la GSE dans l'entreprise. Cette évaluation ne peut jamais prendre en considération toutes les perceptions individuelles des collaborateurs de l'entreprise. Elle reflète plutôt la conscience et la perception des représentants des entreprises qui ont répondu au questionnaire.

Corrélations entre les conditions de travail et le degré de mise en œuvre de la GSE

Le modèle d'impact GSE Public Health de Promotion Santé Suisse (2014) pose comme postulat une corrélation entre les investissements dans la GSE et les conditions de travail des collaborateurs (voir graphique 2). L'enquête actuelle permet de calculer uniquement des analyses de corrélation transversales. Il est important de préciser que les résultats ne permettent pas d'établir de conclusion sur la causalité. Le graphique 26 montre la corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les ressources et contraintes de travail. Concernant les contraintes de travail, un modèle clair apparaît: plus

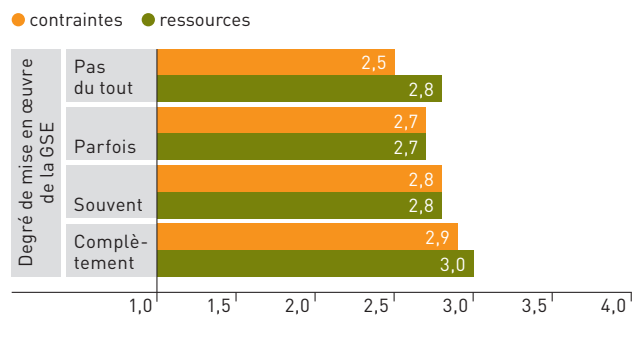
GRAPHIQUE 25

Valeurs moyennes des contraintes et ressources de travail pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique



GRAPHIQUE 26

Corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les conditions de travail (ressources de travail et contraintes de travail): valeurs moyennes par catégories de degré de mise en œuvre de la GSE



il y a de contraintes, plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé dans l'entreprise. Concernant les ressources, on identifie uniquement des ressources élevées pour les entreprises présentant le degré de mise en œuvre de la GSE le plus élevé (mise en œuvre complète). Si l'on observe le rapport entre contraintes et ressources, on constate que les entreprises qui ne mettent pas du tout en œuvre la GSE présentent le meilleur rapport, suivies des entreprises qui mettent en œuvre la GSE de façon complète. Lors de l'interprétation de ces résultats, il est important de ne tirer aucune conclusion hâtive sur la causalité. Les données disponibles ne permettent pas d'expliquer pourquoi les entreprises présentant le degré de mise en œuvre de la GSE le plus bas du point de vue des personnes qui donnent les renseignements disposent des contraintes de travail les plus faibles et du meilleur rapport entre ressources de travail et contraintes de travail. Il est

possible que les conditions de travail y soient en réalité si bonnes que des mesures de GSE n'y sont pas considérées comme nécessaires. Mais il se pourrait aussi que ces entreprises disposent d'un processus de sensibilisation sous-jacent. Cela signifie que, dans les entreprises qui s'intéressent à la GSE, les conditions de travail sont évaluées de façon plus critique que dans les entreprises qui n'y ont pas encore – ou peu – réfléchi. Troisième interprétation possible: les entreprises investissent beaucoup dans la GSE lorsque les conditions de travail critiques l'exigent. Cela signifierait que, dans les entreprises qui mettent complètement en œuvre la GSE, les collaborateurs sont exposés aux contraintes temporelles et psychiques les plus élevées mais disposent également de la plupart des ressources pour y faire face. Les contraintes de travail élevées pourraient par conséquent motiver les investissements dans la GSE.

4.5 Utilisation de prestations et outils GSE externes

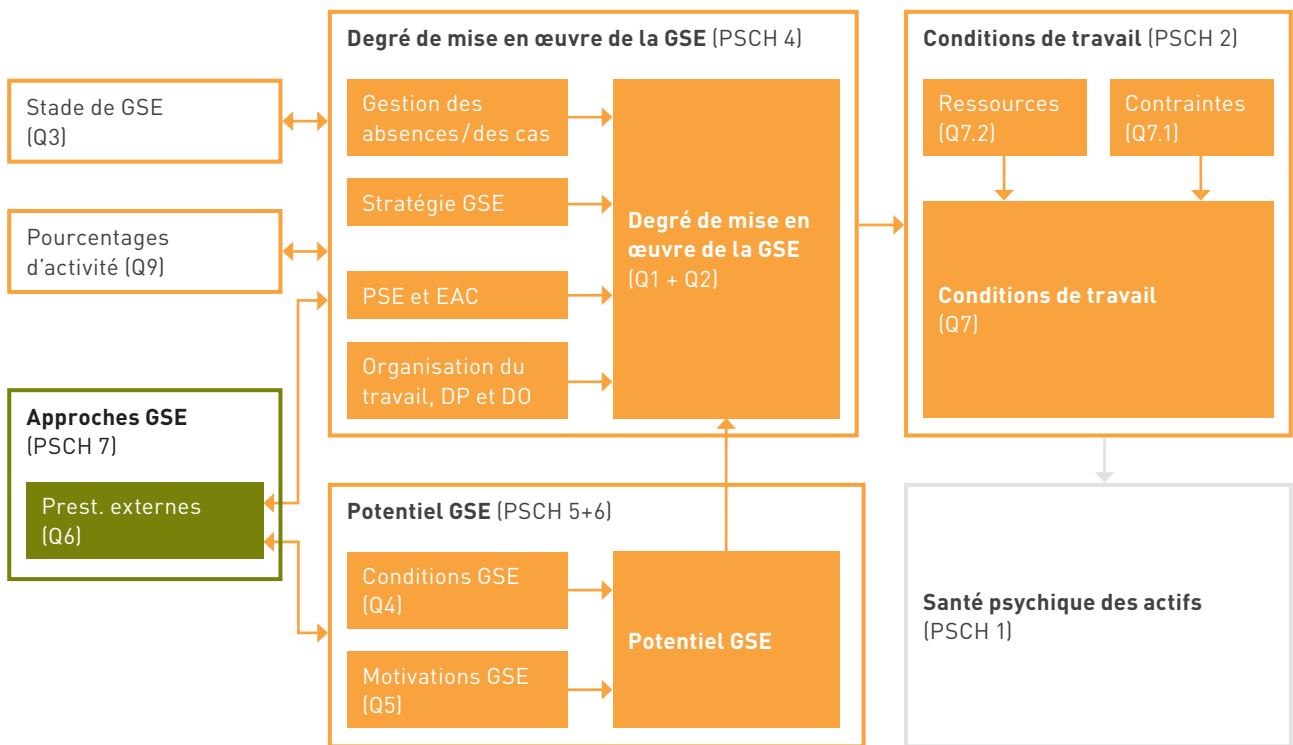
Ce chapitre présente les résultats sur l'utilisation de prestations et outils GSE externes (voir graphique 27).

Dans le bloc de questions Q6, il a été demandé aux représentants des entreprises si l'entreprise fait appel à des prestations et outils externes pour trai-

ter les questions de santé et de GSE. Dans l'ensemble, 65% de toutes les entreprises suisses (N=542) font appel au moins à une prestation ou un outil GSE externe. Les conseils (N=425) et formations (N=376) externes sur la GSE sont de loin les plus utilisés, tandis que les outils en ligne/applications le sont moins souvent (N=76).

GRAPHIQUE 27

Positionnement des résultats relatifs à l'utilisation de prestations et outils GSE externes dans le mind map

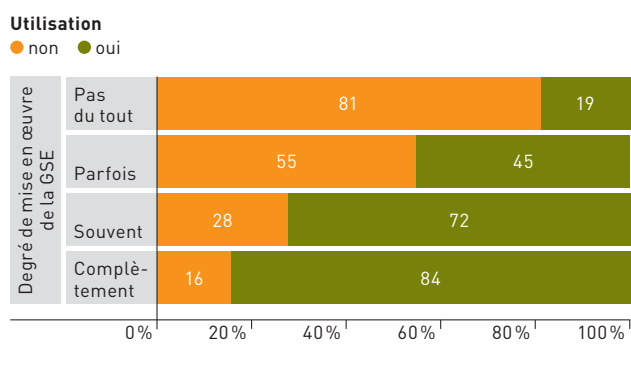


- Q1 à Q9: référence aux blocs de questions dans le questionnaire
- PSCH [N°]: référence au modèle d'impact sur l'approche stratégique de Promotion Santé Suisse pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise (version simplifiée)

Le graphique 28 représente la corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et l'utilisation de prestations et outils GSE externes. On constate une corrélation nette: plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé dans l'entreprise, plus l'utilisation de prestations et outils GSE externes est fréquente. La base de 100 % dans le graphique correspond au nombre d'entreprises par catégorie de degré de mise en œuvre de la GSE. Près de 20 % des entreprises qui ne mettent pas du tout en œuvre la GSE utilisent donc tout de même des prestations ou outils GSE externes. D'un autre côté, plus de 80 % des entreprises qui mettent complètement en œuvre la GSE ont recours à des prestations et outils externes pour la GSE.

GRAPHIQUE 28

Corrélation entre degré de mise en œuvre de la GSE et utilisation de prestations/outils GSE externes: fréquence d'utilisation selon le degré de mise en œuvre de la GSE



Promotion Santé Suisse propose également divers instruments de GSE (outils et prestations), notamment des instruments spécifiques tels que Friendly Work Space, PME-vital (boîte à outils pour la PSE dans les petites et moyennes entreprises) et l'enquête S-Tool (baromètre du stress) ainsi que les formations à ces instruments. Friendly Work Space est utilisé par 53 entreprises, PME-vital par 15 et S-Tool par 37.

Il a également été procédé à une évaluation séparée par degré de mise en œuvre de la GSE pour les informations détaillées sur le type de prestations et outils GSE utilisés. Les résultats montrent que les entreprises qui mettent souvent en œuvre la GSE sont celles qui, dans l'ensemble, ont le plus recours à des prestations et outils GSE externes, en particulier aux conseils, formations et outils en ligne relatifs à ce thème. En revanche, les entreprises qui mettent déjà en œuvre la GSE de façon complète ont moins besoin de formations, conseils et autres, car ces connaissances ont probablement déjà été acquises et les structures et postes nécessaires pour la GSE ont déjà été établis.

Dans le bloc de questions Q6, les personnes interrogées ont également pu indiquer si l'entreprise utilise un autre type de prestations externes non évoqué. Ce sont les prestations GSE de divers prestataires privés (N=27) qui ont été le plus souvent citées, suivies des offres GSE des assureurs d'indemnités journalières (Case Management compris) (N=22), des offres de la Suva (N=20), des solutions sectorielles/d'associations (N=16) ainsi que des rencontres de mise en réseau (N=6).

5 Comparaison sommaire avec d'autres enquêtes en Suisse, en Allemagne et en France

Les résultats disponibles sont comparés ci-après aux résultats de l'enquête ESENER-2 (Cowan, Leka, & Jain, 2016; EU-OSHA, 2016) – dans la mesure où ceux-ci ont déjà été publiés – et de l'«IAB-Betriebspanel» 2012 (Hollenderer & Wießner, 2014). Ces deux études comparatives sont des enquêtes représentatives réalisées régulièrement auprès de représentants d'entreprises. L'«IAB-Betriebspanel», réalisé tous les quatre ans, comprend huit questions sur les mesures de PSE et concerne un échantillon de plus de 15500 entreprises. L'enquête ESENER est menée tous les cinq ans dans toute l'Europe et porte sur la protection traditionnelle de la santé ainsi que, dans une moindre mesure, sur les «nouveaux» risques psychosociaux au travail et les mesures correspondantes. Dans le cadre de l'étude ESENER-2, plus de 1500 personnes ont été interrogées en Suisse; la comparaison ci-après se base sur leurs données. Une partie des questions de l'enquête ESENER-2 a également servi de référence pour la présente étude. D'autres études suisses sur le stade de GSE remontent à plus de dix ans ou ne sont pas représentatives eu égard à la taille de l'entreprise et à la région linguistique (voir Bauer & Jenny, 2016; Grutsch & Kressig, 2015).

D'une façon générale, cette comparaison sommaire doit être interprétée avec beaucoup de prudence, car les différentes études ont utilisé des formes d'interrogation diverses. Ainsi, les formes d'interrogation diffèrent par exemple au niveau des formats de réponses utilisés (format binaire avec oui/non dans les études comparatives, format à quatre échelons dans le présent questionnaire) ou des dénominations utilisées pour PSE, GSE et protection de la santé. La comparaison des résultats de la présente étude avec ceux d'autres études devrait donc se limiter à la comparaison des ordres de classement. Pour cela, les mesures, motivations et conditions pour la GSE sont classées par ordre de fréquence décroissant et comparées sur cette base. En outre, seules sont comparées les thématiques qui, au niveau du libellé, sont largement comparables.

Toutes les questions relatives au degré de mise en œuvre de la GSE et au potentiel GSE (motivations et conditions) de la présente enquête sont recensées dans un tableau à l'**annexe E**. Dans les colonnes voisines se trouvent les questions correspondantes issues de l'étude ESENER-2 et de l'«IAB-Betriebspanel» qui, compte tenu des considérations susmentionnées, peuvent être utilisées pour la comparaison. Lorsque le libellé n'est comparable que de façon limitée, les questions sont grisées. Outre les valeurs pour la Suisse, la moyenne globale de l'UE et les valeurs pour l'Allemagne et la France sont également indiquées. Les valeurs pour la Suisse ne peuvent pas être classées par région linguistique à l'aune des données ESENER-2 accessibles actuellement.

Comparaison du degré de mise en œuvre de la GSE

L'«IAB-Betriebspanel» a montré que 27% des entreprises en Allemagne mettent en œuvre au moins une des huit mesures de PSE. La fréquence des différentes mesures est comprise entre 4% et 11%. Les valeurs de l'«IAB-Betriebspanel» se trouvent ainsi largement en deçà de celles de la présente enquête et en deçà de celles de l'étude ESENER-2. Les raisons n'en sont pas claires et ne peuvent pas être examinées plus en détail dans le cadre de ce rapport. La comparaison de la présente étude avec les résultats de l'enquête ESENER-2 publiés jusqu'à présent met au jour les modèles suivants: dans les deux études, les mesures de sécurité au travail et protection de la santé arrivent en tête, la Suisse affichant 20 points de pourcentage de moins que la moyenne européenne et plus de 10 points de pourcentage de moins que l'Allemagne et la France dans l'étude ESENER-2. Les mesures de gestion des absences et des cas sont également largement dans le haut de la liste. Les mesures de PSE classiques sont en revanche au bas de la liste, la promotion de l'activité physique et la prévention du stress fermant la marche dans les deux études (voir an-

nexe E]. Concernant le Case Management, l'étude ESENER-2 révèle que la Suisse, comme la France, se situe dans la moyenne européenne tandis que l'Allemagne se trouve plus de 20 points de pourcentage au-dessus. La présente étude révèle également une différence de plus de 10 points de pourcentage à l'intérieur de la Suisse, entre la Suisse alémanique et la Suisse romande. Cette différence ne se retrouve pas dans la gestion des absences – comme dans l'étude ESENER-2. Un modèle comparable est toutefois observé dans les enquêtes auprès des collaborateurs, où l'Allemagne et la Suisse alémanique devancent la France et la Suisse romande de 10 points de pourcentage ou plus. Les raisons de ces différences ne peuvent pas être approfondies ici: ces modèles doivent d'abord être considérés de façon plus systématique dans tous les points de données et examinés eu égard à la composition de l'échantillon avant que des explications et influences d'ordre politique, économique, culturel et historique ne soient évoquées.

Comparaison des conditions GSE

Si l'on compare les données relatives aux conditions GSE de l'étude ESENER-2 avec celles de la présente étude, le classement (à l'exception de la motivation du personnel) est largement comparable (voir annexe E). Les entreprises indiquent, aussi bien dans l'enquête ESENER-2 que dans la présente étude, disposer de trop peu de temps, trop peu de ressources et trop peu de connaissances spécialisées ou de soutien technique en matière de PSE/GSE. Ce classement est, entre autres, également confirmé dans l'étude IGA sur les motifs et les obstacles relatifs à la GSE (question F15, p.18; Bechmann et al., 2010). Comme dans l'étude ESENER-2, la motivation/l'engagement du personnel y constitue l'obstacle médian tandis que cet aspect occupe une position plus favorable dans la présente étude. D'après les représentants des entreprises, la conscience de la part de la direction est par contre considérable aussi bien dans l'étude ESENER-2 que dans la présente étude. Ce fait a également été constaté dans le cadre de l'étude suisse BIMAX, adressée chaque année à 2000 responsables du personnel de grandes entreprises (Scherer & Kressig, 2016): 82% des personnes interrogées déclarent que les thématiques GSE sont jugées importantes dans leur entreprise. Tandis que dans la présente étude, les conditions pour la GSE sont dans l'ensemble légèrement plus largement remplies en Suisse romande qu'en Suisse

alémanique, l'étude ESENER-2 dépeint un tout autre tableau dans les pays voisins: en France, elles sont jusqu'à 30 points de pourcentage moins remplies qu'en Allemagne.

Comparaison des motivations GSE

Dans l'étude ESENER-2, la satisfaction des exigences légales se trouve en tête des motivations GSE alors que, dans la présente étude, elle ferme la marche (voir annexe E). En ce qui concerne la productivité, c'est tout le contraire: tandis que, dans la présente étude, la productivité occupe la première place des motivations GSE, elle se trouve au dernier rang dans l'étude ESENER-2 (voir annexe E). L'image publique et les attentes du personnel se trouvent au milieu du classement dans les deux études. Il convient ici de souligner encore une fois que l'enquête ESENER-2 met l'accent sur la sécurité au travail et la protection de la santé. Cela explique également les différences de classement: pour la sécurité au travail et la protection de la santé, les exigences légales sont la motivation principale; pour la GSE, c'est la productivité. Si, dans la présente étude, la productivité constitue une motivation GSE équivalente en Suisse alémanique et en Suisse romande, l'étude ESENER-2 présente des différences nettes entre la France et l'Allemagne: 42% en France contre 73% en Allemagne considèrent le maintien ou la hausse de la productivité comme une raison importante de s'intéresser aux questions de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Corrélation entre le degré de mise en œuvre de la GSE et le potentiel GSE (conditions GSE et motivations GSE)

Une comparaison entre les présents résultats sur la pertinence des conditions et motivations GSE pour le degré de mise en œuvre de la GSE (voir chapitre 4.3) et une étude non publiée basée sur les données ESENER-1 montre que l'image en tant qu'employeur constitue également un facteur prédictif pour la mise en œuvre de mesures. Il en va de même pour le respect des attentes du personnel, qui arrivent en deuxième position dans la présente étude (même si elles ne sont que significatives indépendamment des conditions GSE). Comme on pouvait s'y attendre, les exigences légales jouent également un rôle dans l'étude européenne ESENER, notamment au niveau de la sécurité au travail/protection de la santé, tandis qu'ici, elles sont une fois de plus non pertinentes.

6 Résumé et perspectives

Le présent rapport expose pour la première fois des chiffres représentatifs sur le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses. Les résultats sont représentatifs des entreprises de l'industrie et de services de 100 collaborateurs ou plus en Suisse alémanique, romande et italienne. Si l'étude est axée sur les entreprises de plus de 100 collaborateurs, des petites entreprises de 50 à 100 collaborateurs ont également été prises en compte afin de garantir la représentativité pour la Suisse italienne. Les principaux résultats du monitoring sur le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises suisses en 2016 sont résumés ci-après.

Le résultat principal de l'étude indique que 23% des entreprises suisses mettent en œuvre la GSE de façon complète/systematique. C'est ce que montrent les résultats sur le **degré de mise en œuvre de la GSE** (graphique 5). Dans l'ensemble, les grandes entreprises et les entreprises de Suisse alémanique mettent en œuvre la GSE de façon plus marquée.

Le degré de mise en œuvre de la GSE se compose des quatre **éléments** suivants (tableau 4): degré de mise en œuvre de la gestion des absences et des cas, de la stratégie GSE, de la promotion de la santé en entreprise et de la réalisation d'enquêtes auprès des collaborateurs, et de l'organisation du travail et du développement du personnel et de l'organisation. Des divergences sont constatées dans le degré de mise en œuvre des différentes composantes. La gestion des absences et des cas est mise en œuvre de façon complète dans la plus large mesure (53%), suivie des mesures d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation (36%) (graphique 10). La réponse «pas du tout» (de mise en œuvre) a été citée le plus souvent en ce qui concerne les mesures de stratégie GSE (22%) ainsi que les mesures de promotion de la santé en entreprise et d'enquête auprès des collaborateurs (20%). Concernant les différences selon la **taille de l'entreprise**, il s'avère que la GSE est mise en œuvre de la façon la plus marquée dans les grandes entreprises et ce, dans les quatre composantes du degré de mise

en œuvre. Concernant les **secteurs économiques**, on observe le modèle suivant: les entreprises de services mettent en œuvre de manière plus marquée des mesures de promotion de la santé en entreprise et d'enquête auprès des collaborateurs ainsi que des mesures d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation, alors que les entreprises industrielles appliquent davantage la gestion des absences et des cas ainsi que des mesures d'une stratégie GSE, ces dernières comprenant des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé régies par la loi. L'interprétation des différences dans les **régions linguistiques** doit tenir compte de la répartition inégale des grandes et petites entreprises en Suisse italienne (plus de PE) par rapport à la Suisse romande et alémanique (plus de GE). Les différences dans les régions linguistiques peuvent donc également être liées aux différences dans les tailles d'entreprises représentées. Dans l'ensemble, la GSE est la plus fortement mise en œuvre dans les entreprises de Suisse alémanique. De même, les entreprises de Suisse alémanique investissent davantage que les entreprises de Suisse romande et italienne dans les composantes Gestion des absences et des cas et Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation. Les mesures de promotion de la santé en entreprise et d'enquête auprès des collaborateurs sont plus souvent mises en œuvre par les entreprises de Suisse alémanique et romande que par leurs homologues au Tessin. En revanche, les entreprises tessinoises présentent une mise en œuvre plus marquée d'une stratégie GSE. Cela peut sembler paradoxal. Les données disponibles ne permettent toutefois pas d'expliquer ou d'interpréter ce résultat; toute explication ou interprétation serait spéculative.

Les réponses à la question des investissements dans les mesures de GSE montrent dans l'ensemble un net **besoin d'investissements supplémentaires**. Selon les entreprises interrogées, il conviendrait notamment d'investir davantage dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique⁵. Les mesures

⁵ Promotion Santé Suisse relève depuis 2014 à intervalles réguliers trois indicateurs relatifs aux impacts du stress lié au travail sur la santé et la productivité des personnes actives ainsi qu'au potentiel économique qui en résulte. De plus amples informations sont disponibles dans la feuille d'information 17 «Job Stress Index 2016» de Promotion Santé Suisse.

de promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives arrivent au second rang (chapitre 4.1.4).

5% des entreprises suisses s'estiment à un stade professionnel de la GSE (graphique 14). Comparé aux 23% des entreprises mettant en œuvre la GSE de façon systématique, ce chiffre est très faible. Il a été démontré que l'évaluation du stade de GSE est la plus fortement corrélée avec la composante de la stratégie GSE (tableau 5). On peut en déduire que, dans l'évaluation globale sur le stade de GSE, les personnes interrogées ont en particulier pondéré la mise en œuvre de la GSE au niveau stratégique.

Les résultats concernant les **pourcentages d'activité investis dans la GSE** montrent que plus les entreprises sont grandes et plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé, plus les investissements dans des pourcentages d'activité de GSE sont importants.

Les **conditions pour la GSE** sont plutôt bonnes à très bonnes dans la majorité des entreprises. Dans 75% des entreprises suisses, elles ne sont toutefois pas encore totalement remplies (graphique 18). La conscience et le soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème ainsi que la disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé sont les conditions qui sont le plus souvent totalement réunies (39% chacune) (graphique 19). Les connaissances sur l'effet et l'utilité de la GSE ainsi que les connaissances spécialisées/le soutien technique présentent un potentiel de développement. Par ailleurs, les ressources temporelles, financières et personnelles allouées à la GSE font souvent défaut. Pour 93% des entreprises suisses, les raisons qui justifient de s'intéresser à la GSE (**motivations GSE**) revêtent dans l'ensemble beaucoup d'importance ou une certaine importance (graphique 20). Les motivations les plus souvent considérées comme très importantes pour la GSE sont la satisfaction et le bien-être des collaborateurs, la baisse de l'absentéisme et la hausse de la productivité et de la qualité des performances (graphique 21).

On constate une **corrélation positive** entre le **potentiel de GSE** (conditions GSE et motivations GSE) et le **degré de mise en œuvre de la GSE** (graphique 23): plus les conditions pour la GSE sont favorables dans l'entreprise et plus la pondération des motivations pour la GSE est forte, plus le degré de mise en œuvre de la GSE dans l'entreprise est élevé. Les **conditions principales** pour un degré élevé de mise en œuvre

de la GSE sont des connaissances spécialisées ou un soutien technique pour la mise en œuvre des mesures, un rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise, la conscience et le soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème ainsi que les ressources financières/personnelles allouées au thème. En ce qui concerne les **motivations/raisons pour la GSE**, seule l'augmentation de l'attrait en tant qu'employeur se révèle déterminante pour la prédiction du degré de mise en œuvre de la GSE (tableau 12).

Au niveau de l'**évaluation des conditions de travail**, on constate un rapport tout juste positif entre contraintes de travail et ressources de travail pour l'ensemble des entreprises suisses, ce qui signifie que les ressources de travail l'emportent sur les contraintes. Les grandes entreprises ainsi que les entreprises de Suisse alémanique présentent un rapport négatif, ce qui signifie que les contraintes sont jugées supérieures aux ressources. En revanche, selon les personnes interrogées, les petites entreprises et les entreprises de Suisse italienne présentent un très bon rapport entre contraintes et ressources (graphique 25). Dans les entreprises présentant le degré de mise en œuvre de la GSE le plus élevé, les contraintes temporelles et psychiques des collaborateurs sont jugées les plus élevées mais, selon les personnes interrogées, ces derniers disposent aussi du plus grand nombre de ressources pour y faire face (graphique 26).

Au total, 65% des entreprises suisses font appel à des **prestations et outils de GSE** externes (chapitre 4.5), le plus souvent à des conseils et des formations sur le thème. On constate que plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé, plus le recours à des prestations et outils externes est fréquent (graphique 28). En tout, près de 11% des entreprises utilisent au moins un instrument de GSE de Promotion Santé Suisse. Ce chiffre n'englobe pas les formations sur les instruments de GSE.

Bien que cette étude porte sur un échantillon représentatif d'entreprises suisses des secteurs secondaire et tertiaire ainsi que des trois régions linguistiques (Suisse alémanique, Suisse romande et Suisse italienne), la généralisation des résultats disponibles doit tenir compte de la **restriction méthodologique** suivante. L'invitation à la participation à l'enquête a été envoyée à une sélection aléatoire et représentative de 2000 entreprises suisses. L'échantillon de 833 entreprises (42%) obtenu constitue toutefois une autosélection à partir de

l'échantillon tiré au sort. On ne peut tirer aucune conclusion concernant d'éventuelles différences présentées par cet échantillon par rapport à l'ensemble des entreprises auxquelles une invitation a été adressée. Il faudra toutefois éventuellement s'attendre à une surestimation du degré de mise en œuvre de la GSE, car on peut supposer que les entreprises ayant répondu sans délai au questionnaire sont plutôt des entreprises qui s'y connaissent bien en matière de GSE.

La **comparaison sommaire avec d'autres enquêtes menées en Suisse, en Allemagne et en France** (chapitre 5) met en évidence des chiffres largement similaires, en particulier en ce qui concerne les conditions GSE. Selon les résultats de l'enquête ESENER-2 et de la présente étude, les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé ainsi que la gestion des absences et des cas comptent parmi les mesures largement diffusées, tandis que les mesures de PSE le sont moins. Pour ce qui est des conditions GSE, on constate des classements similaires dans la présente enquête et dans l'enquête ESENER-2. Dans les deux études, les entreprises indiquent manquer de temps, de ressources et de connaissances spécialisées en matière de GSE. Concernant les motivations/raisons pour la GSE, les deux études présentent par contre des divergences: la satisfaction des exigences légales est citée comme motivation principale dans l'étude ESENER-2, alors qu'elle s'avère la moins importante dans la présente étude. Cette différence s'explique par les priorités bien distinctes des deux études. Si l'étude ESENER-2 met l'accent sur la sécurité au travail et la protection de la santé, qui sont fortement régies par des directives légales, la présente étude se concentre davantage sur les mesures de GSE, pour lesquelles les directives légales jouent un rôle moins important et les raisons liées à la gestion d'entreprise telles que l'absentéisme et la performance un rôle plus important. La présente étude, tout comme l'étude ESENER-2 et l'étude suisse BIMAX, indiquent que la direction de l'entreprise a fortement conscience de l'importance de la GSE.

Résumé et perspectives

Les résultats exposés ici présentent la diffusion de la GSE dans les entreprises suisses en 2016. Le rapport sert de source d'information pour la sensibilisation à la GSE, ainsi que son développement et sa diffusion ciblés. Il est donc utile pour les entreprises, différents acteurs dans le domaine de la GSE (conseillers, fournisseurs de prestations de GSE, Promotion Santé Suisse, réseaux GSE, etc.), le monde politique et les médias.

Le concept de monitoring consiste en une répétition de l'enquête à intervalles réguliers de trois à cinq ans par exemple. L'évaluation périodique d'indicateurs choisis permet d'observer les évolutions sociétales relatives au thème de la GSE en Suisse. Pour le développement du monitoring, le point de vue des entreprises pourrait être complété par celui des employés, ce qui serait intéressant en particulier pour l'utilité effective et l'effet perçu des mesures de GSE. Ainsi, par exemple, la perspective des collaborateurs pourrait en plus être prise en considération lors de la deuxième édition du monitoring, puis la perspective des cadres lors de la troisième édition.

Bibliographie

- Badura, B., Ritter, W., & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: ein Leitfaden für die Praxis*. Berlin: Edition Sigma.
- Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2007). Development, Implementation and Dissemination of Occupational Health Management (OHM): Putting Salutogenesis into Practice. Dans J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (pp. 219–250). Castelo da Maia: ISMAI.
- Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2016). Anspruch und Wirklichkeit: Zum aktuellen Stand der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Dans G. Faller (Ed.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (3^e éd., pp. 97–107). Berne: Hogrefe.
- Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P., & Herdegen, R. (2010). *Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)*. iga Report 20. Berlin.
- Cowan, S., Leka, S., & Jain, A. (2016). Psychosocial Risk Management in the European Health and Social Care Sector. Factors predictive of the implementation of procedures and measures to address psychosocial risks. EA-OHP Conférence, Athènes, 11–13 avril.
- EU-OSHA. (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) – Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. doi:10.2802/0742
- Glasgow, R. E., Lichtenstein, E., & Marcus, A. C. (2003). Why don't we see more translation of health promotion research to practice? Rethinking the efficacy-to-effectiveness transition. *American Journal of Public Health, 93*(8), 1261–1267.
- Grutsch, M. A., & Kressig, C. (2015). *Wahrnehmung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement aus Sicht von Angestellten und Verantwortlichen*. St-Gall. Tiré de <https://www.fhsg.ch/fhs.nsf/files/IQB{ }Publikationen{ }2015{ }BGM>
- Hollenderer, A., & Wießner, F. (2014). Prevalence and development of workplace health promotion in Germany: results of the IAB Establishment Panel 2012. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. doi:10.1007/s00420-014-1012-z
- Jenny, G. J., Brauchli, R., Inauen, A., Füllemann, D., Fridrich, A., & Bauer, G. F. (2015). Process and outcome evaluation of an organizational-level stress management intervention in Switzerland. *Health Promotion International, 30*(3), 573–585. doi:10.1093/heapro/dat091
- Promotion Santé Suisse (2014). *Santé psychique dans le setting de l'entreprise: le modèle d'impact de Promotion Santé Suisse*. Berne. Tiré de https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/3-bgm/studien-wirkung/wirkungsmodell/Modele_d_impact_GSE_Sante_Publique_Sante_psychique.pdf
- Scherer, L. A. & Kressig, Ch. (2016). Höhere Fachschulen auf dem Vormarsch. *Handelszeitung*, n° 34, 25.8.2016.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology, 57*(1), 1–29. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00325.x

Annexe A: bases pour le monitoring GSE et le développement du questionnaire

GRAPHIQUE 29

Base schématique pour le développement du questionnaire et des indicateurs

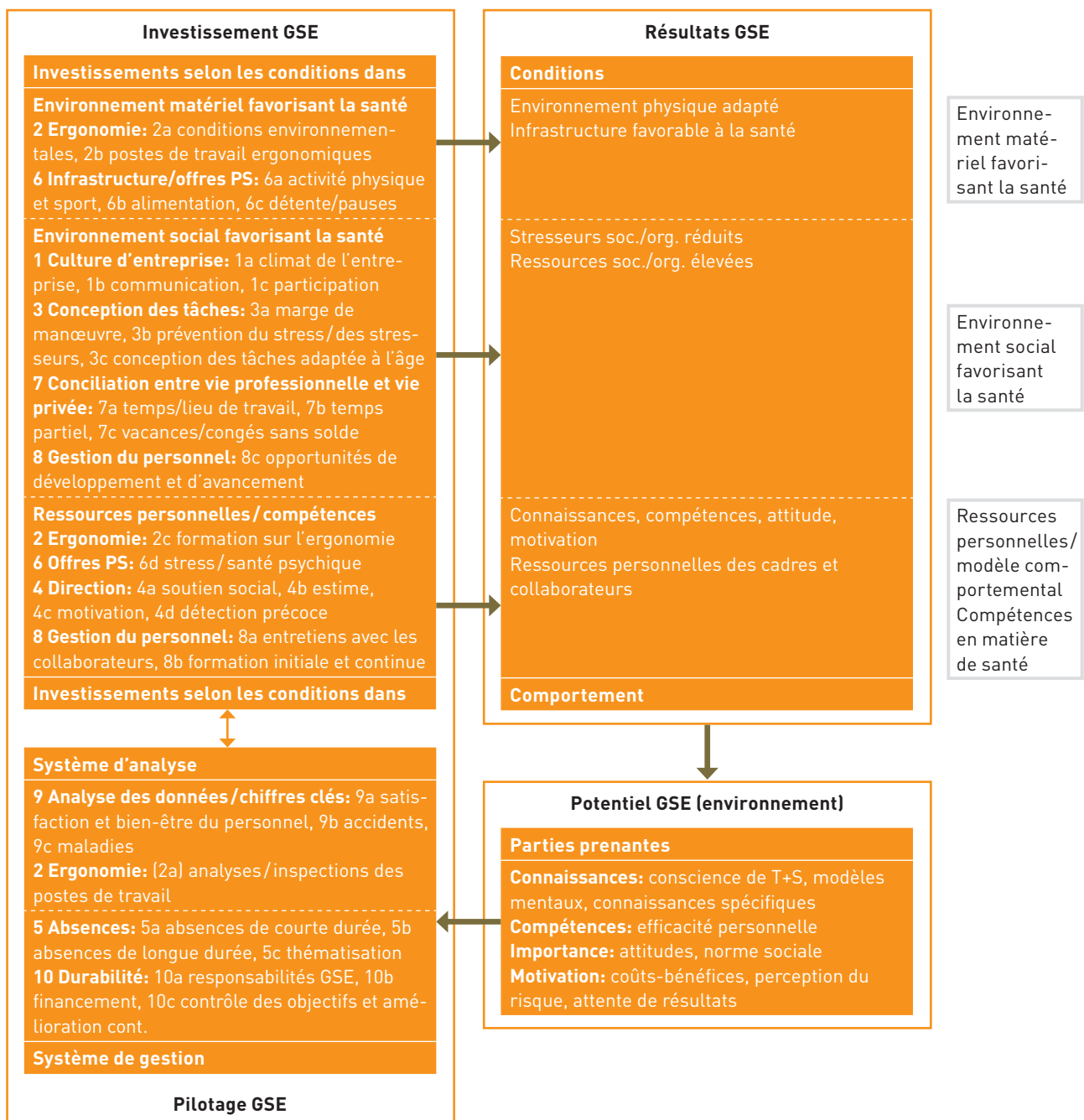


TABLEAU 6

Répartition de la population d'entreprises suisses selon la région linguistique, le secteur économique et la taille de l'entreprise (à partir de 50 collaborateurs)

Ensemble des données						
	Secteur	Nombre	%	Taille	Nombre	%
SA (N = 6711)	Industrie	2269	34 %	50 à 100 collaborateurs	1245	55 %
				100 à 249 collaborateurs	702	31 %
				Plus de 249 collaborateurs	322	14 %
	SER	4442	66 %	50 à 100 collaborateurs	2414	54 %
				100 à 249 collaborateurs	1324	30 %
				Plus de 249 collaborateurs	704	16 %
SR (N = 2008)	Industrie	645	32 %	50 à 100 collaborateurs	356	55 %
				100 à 249 collaborateurs	188	29 %
				Plus de 249 collaborateurs	101	16 %
	SER	1363	68 %	50 à 100 collaborateurs	707	52 %
				100 à 249 collaborateurs	425	31 %
				Plus de 249 collaborateurs	231	17 %
SI (N = 507)	Industrie	165	33 %	50 à 100 collaborateurs	87	53 %
				100 à 249 collaborateurs	53	32 %
				Plus de 249 collaborateurs	25	15 %
	SER	342	67 %	50 à 100 collaborateurs	153	45 %
				100 à 249 collaborateurs	161	47 %
				Plus de 249 collaborateurs	28	8 %
Total (N = 9226)	SA	6711	73 %			
	SR	2008	22 %			
	SI	507	5 %			
	Industrie	3079	33 %			
	SER	6147	67 %			
	50 à 100 collaborateurs	4962	54 %			
	100 à 249 collaborateurs	2853	31 %			
	Plus de 249 collaborateurs	1411	15 %			

Annexe B: questionnaire

Questionnaire «Engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateurs»

Ce questionnaire s'adresse à la personne la plus à même de fournir des renseignements sur l'engagement de son entreprise en faveur de la santé des collaborateurs. Il peut également être rempli en ligne. Vous trouverez les informations à ce sujet dans la lettre d'accompagnement.

Le but de cette enquête est de dresser un **tableau représentatif à l'échelle suisse** de l'engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateurs. Nous nous intéressons en particulier à la diffusion des **mesures** de gestion de la santé en entreprise (GSE). Par **GSE**, nous entendons l'optimisation systématique de facteurs importants pour la santé au sein de l'entreprise. Citons notamment les **offres proposées aux collaborateurs** ou encore la **mise en place de structures** et de **processus opérationnels**. «**Systématique**» signifie que les mesures sont ancrées dans l'entreprise et régulièrement contrôlées.

Q1 Votre entreprise met-elle en œuvre des mesures sur les thèmes suivants?	Pas du tout	Parfois/ Ponctuelle- ment	Souvent/ Régulière- ment	Complètement/ Systématique- ment	Ne sait pas
1 Sécurité au travail et protection de la santé (p. ex. prévention des accidents, mesures préventives de sécurité, examens médicaux)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Postes de travail ergonomiques / environnement de travail (p. ex. manutention des charges, position debout ou assise prolongée, bruit, éclairage, température ambiante)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Promotion de l'activité physique / offres d'activités sportives (p. ex. promotion de l'usage du vélo, réductions sur les abonnements dans des salles de sport, douches à disposition, cours, applications)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Promotion d'une alimentation saine / offre de repas sains (p. ex. mise à disposition de fruits et distributeurs d'eau, repas sains à la cantine, cours, applications)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Promotion du repos / des pauses (p. ex. offres de détente, salle de pause, temps de pause définis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Bonne culture d'entreprise / culture de conduite empreinte d'estime (p. ex. promotion d'une bonne ambiance d'équipe, reconnaissance, équité)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Conception des tâches favorable à la santé (p. ex. prévention des sollicitations trop importantes et promotion du travail autonome)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Conciliation entre vie professionnelle et vie privée (p. ex. possibilités de télétravail, travail à la maison, horaires flexibles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Sensibilisation au stress / à la santé psychique (p. ex. cours pour les collaborateurs ou les cadres sur la gestion du stress, le harcèlement moral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Développement / promotion du personnel (p. ex. définition d'objectifs professionnels, développement de compétences, perspectives)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Avons-nous oublié des thématiques? Si oui, merci de les indiquer ici: _____					
Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise devrait davantage investir? (trois au maximum)	n° _____	n° _____	n° _____	aucun <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise investit trop? (trois au maximum)	n° _____	n° _____	n° _____	aucun <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q2 Votre entreprise utilise-t-elle les méthodes d'analyse et de pilotage suivantes?	Pas du tout	Parfois/Ponctuellement	Souvent/Régulièrement	Complètement/Systématiquement	Ne sait pas
Enquêtes auprès des collaborateurs (p. ex. collecte de données sur les contraintes et les ressources au travail, état physique et psychique)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Gestion des absences (p. ex. documentation des absences, entretiens de soutien après des absences répétées ou dès les premiers signes de problème)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Case Management (p. ex. clarification précoce des problèmes et réintégration ciblée en cas de/après une incapacité de travail de longue durée)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Ancrage stratégique de la GSE (p. ex. postes internes chargés de la coordination des mesures, charte, garantie des ressources)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Implication des collaborateurs dans la GSE (p. ex. participation sous la forme de représentations des collaborateurs, cercles de santé)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Vérification de l'efficacité de la GSE (p. ex. définition d'objectifs, évaluation de l'efficacité des mesures)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q3 A quel stade estimez-vous que votre entreprise se situe dans la mise en œuvre de la GSE?
<input type="checkbox"/> ₁ Au début <input type="checkbox"/> ₂ En cours de développement <input type="checkbox"/> ₃ A un stade avancé <input type="checkbox"/> ₄ A un stade professionnel

Q4 Les conditions suivantes sont-elles réunies dans votre entreprise pour traiter des questions liées à la santé en entreprise / GSE?	Pas du tout	Plutôt non	Plutôt oui	Totalement	Ne sait pas
Conscience/soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Ressources financières/personnelles allouées au thème	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Connaissances spécialisées/soutien technique pour la mise en œuvre de mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Motivation du personnel à participer à des mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Temps pour mettre en œuvre des mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q5 Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux raisons suivantes qui justifient de s'intéresser à la santé en entreprise / GSE?	Aucune importance	Un peu d'importance	Une certaine importance	Beaucoup d'importance	Ne sait pas
Baisse de l'absentéisme	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Accroissement de la satisfaction/du bien-être du personnel	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Hausse de la productivité/qualité des performances	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Amélioration de l'image publique de l'entreprise/satisfaction des attentes des clients	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Réponse aux pressions de l'inspection du travail/satisfaction des exigences politiques et légales	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
Responsabilité sociale/contribution au bien commun	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q6 Faites-vous appel à des prestataires et outils externes pour traiter les questions de santé en entreprise/GSE?

₁ Oui ₂ Non

Si oui, lesquelles? (cochez ce qui convient, plusieurs réponses possibles)

₁ Conseils ₂ Formations ₃ Outils en ligne/applications ₄ Friendly Work Space
₅ Modules PME-vital ₆ Enquête S-Tool ₇ Autres: _____

Q7 Selon vous, dans quelle mesure les affirmations suivantes s'appliquent-elles à votre entreprise?

	Pas du tout	Plutôt non	Plutôt oui	Totalement	Ne sait pas
Les collaborateurs sont souvent soumis à des contraintes temporelles et psychiques élevées.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅
Les collaborateurs ont suffisamment de possibilités (ressources) pour gérer les contraintes.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₅

Q8 Quelle fonction assumez-vous dans votre entreprise? (Plusieurs réponses possibles)

₁ Membre de la direction ₂ Responsable du personnel ₃ Collaborateur/-trice des RH ₄ Responsable GSE
₅ Responsable de la sécurité au travail/protection de la santé ₆ Autre: _____

Q9 Quel pourcentage d'activité votre entreprise investit-elle dans la GSE?

Environ _____ % (pour les spécialistes de la sécurité au travail, de la protection de la santé et de la promotion de la santé)

Annexe C: analyse factorielle des investissements GSE et du potentiel GSE

TABLEAU 7

Matrice modèle de la structure factorielle après rotation pour les questions concernant les investissements GSE (Q1 et Q2)

Q1	Votre entreprise met-elle en œuvre des mesures sur les thèmes suivants?	Facteurs			
		1	2	3	4
Q1.01	Sécurité au travail et protection de la santé (p. ex. prévention des accidents, mesures préventives de sécurité, examens médicaux)		-0.75		
Q1.02	Postes de travail ergonomiques / environnement de travail (p. ex. manutention des charges, position debout ou assise prolongée, bruit, éclairage, température ambiante)		-0.44	0.51	
Q1.03	Promotion de l'activité physique / offres d'activités sportives (p. ex. promotion de l'usage du vélo, réductions sur les abonnements dans des salles de sport, douches à disposition, cours, applications)	0.88			
Q1.04	Promotion d'une alimentation saine / offre de repas sains (p. ex. mise à disposition de fruits et distributeurs d'eau, repas sains à la cantine, cours, applications)	0.75			
Q1.05	Promotion du repos / des pauses (p. ex. offres de détente, salle de pause, temps de pause définis)			0.57	
Q1.06	Bonne culture d'entreprise / culture de conduite empreinte d'estime (p. ex. promotion d'une bonne ambiance d'équipe, reconnaissance, équité)			0.75	
Q1.07	Conception des tâches favorable à la santé (p. ex. prévention des sollicitations trop importantes et promotion du travail autonome)			0.80	
Q1.08	Conciliation entre vie professionnelle et vie privée (p. ex. possibilités de télétravail, travail à la maison, horaires flexibles)			0.56	
Q1.09	Sensibilisation au stress / à la santé psychique (p. ex. cours pour les collaborateurs ou les cadres sur la gestion du stress, le harcèlement moral)	0.57			
Q1.10	Développement / promotion du personnel (p. ex. définition d'objectifs professionnels, développement de compétences, perspectives)			0.46	
Q2	Votre entreprise utilise-t-elle les méthodes d'analyse et de pilotage suivantes?	Composantes			
		1	2	3	4
Q2.01	Enquêtes auprès des collaborateurs (p. ex. collecte de données sur les contraintes et les ressources au travail, état physique et psychique)	0.41			
Q2.02	Gestion des absences (p. ex. documentation des absences, entretiens de soutien après des absences répétées ou dès les premiers signes de problème)				0.87
Q2.03	Case Management (p. ex. clarification précoce des problèmes et réintégration ciblée en cas de / après une incapacité de travail de longue durée)				0.77
Q2.04	Ancrage stratégique de la GSE (p. ex. postes internes chargés de la coordination des mesures, charte, garantie des ressources)		-0.51		
Q2.05	Implication des collaborateurs dans la GSE (p. ex. participation sous la forme de représentations des collaborateurs, cercles de santé)	0.41	-0.58		
Q2.06	Vérification de l'efficacité de la GSE (p. ex. définition d'objectifs, évaluation de l'efficacité des mesures)		-0.56		

Remarques: Analyse des composantes principales avec rotation oblimin. La rotation oblimin est une méthode de rotation oblique, c'est-à-dire que les facteurs peuvent être corrélés entre eux (ils ne sont pas indépendants les uns des autres). Sont indiquées les contributions de facteurs >.40. Les contributions de facteurs surlignées en vert signalent l'appartenance à un facteur. Le facteur 1 correspond au degré de mise en œuvre de la GSE de la composante PSE et enquête auprès des collaborateurs, le facteur 2 correspond à la composante Stratégie GSE, le facteur 3 à la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation, le facteur 4 à la composante Gestion des absences et des cas. Les facteurs 1 et 3 couvrent en majeure partie les mesures de GSE du bloc de questions 1, à l'exception des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé (Q1.01), qui appartiennent au facteur Stratégie GSE. Les facteurs 2 et 4 couvrent en majeure partie les méthodes d'analyse et de pilotage du bloc de questions 2, à l'exception des enquêtes auprès des collaborateurs sur les ressources et les contraintes, l'état physique et psychique (Q2.01), qui appartiennent au facteur PSE et enquête auprès des collaborateurs.

TABLEAU 8

Matrice modèle de la structure factorielle après rotation pour les questions concernant le potentiel GSE (Q4 et Q5)

Q4	Les conditions suivantes sont-elles réunies dans votre entreprise pour traiter des questions liées à la santé en entreprise/GSE?	Facteurs	
		1	2
Q4.01	Conscience/soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème	0.72	
Q4.02	Disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé	0.65	
Q4.03	Ressources financières/personnelles allouées au thème	0.76	
Q4.04	Connaissances spécialisées/soutien technique pour la mise en œuvre de mesures	0.78	
Q4.05	Motivation du personnel à participer à des mesures	0.59	
Q4.06	Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise	0.72	
Q4.07	Temps pour mettre en œuvre des mesures	0.79	
Q4.08	Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures	0.71	
Q5	Quelle importance votre entreprise accorde-t-elle aux raisons suivantes qui justifient de s'intéresser à la santé en entreprise/GSE?	Facteurs	
		1	2
Q5.01	Baisse de l'absentéisme		0.59
Q5.02	Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur		0.66
Q5.03	Accroissement de la satisfaction/du bien-être du personnel		0.66
Q5.04	Hausse de la productivité/qualité des performances		0.66
Q5.05	Amélioration de l'image publique de l'entreprise/satisfaction des attentes des clients		0.71
Q5.06	Satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel		0.58
Q5.07	Réponse aux pressions de l'inspection du travail/satisfaction des exigences politiques et légales		0.53
Q5.08	Responsabilité sociale/contribution au bien commun		0.56

Remarques: Analyse des composantes principales avec rotation obliquin. La rotation obliquin est une méthode de rotation oblique, c'est-à-dire que les facteurs peuvent être corrélés entre eux (ils ne sont pas indépendants les uns des autres). Sont indiquées les contributions de facteurs >.40. Les contributions de facteurs surlignées en vert signalent l'appartenance à un facteur. Le facteur 1 correspond aux conditions GSE (bloc de questions Q4), le facteur 2 aux motivations GSE (bloc de questions Q5).

Annexe D: statistiques descriptives, résultats de tests t, analyses de variance et analyses par régression

Le tableau 9 présente les valeurs détaillées de l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE pour l'ensemble des entreprises suisses et selon la taille, le secteur et la région linguistique. Sur la base des valeurs moyennes, des différences significatives sur le plan statistique peuvent être mises en évidence dans les groupes au moyen d'analyses de variance (pour la taille de l'entreprise et la région linguistique) et de tests t (pour les secteurs économiques). Ainsi, les entreprises suisses se distinguent de manière significative sur le plan statistique dans le degré de mise en œuvre de la GSE selon la taille de l'entreprise, $F(2, 754)=18.04, p<.001$, et la région linguistique, $F(2, 754)=3.95, p<.05$. Par contre, elles ne présentent pas de différences significatives dans le degré de mise en œuvre de la GSE selon les secteurs économiques, $t(755)=-1.55, p=.12$.

TABLEAU 9

Statistiques descriptives de l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE (échelle continue de valeurs moyennes) pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

	N	M	ET	IC 95%		Min.	Max.
				Limite inf.	Limite sup.		
Total des entreprises	757	2.84	0.54	2.80	2.88	1.17	4.00
Taille de l'entreprise							
PE	107	2.70	0.52	2.60	2.80	1.40	4.00
ME	365	2.76	0.52	2.71	2.82	1.38	3.94
GE	286	2.98	0.54	2.92	3.05	1.17	4.00
Secteur économique							
IND	257	2.79	0.54	2.73	2.86	1.17	4.00
SER	500	2.86	0.54	2.81	2.91	1.38	4.00
Région linguistique							
SA	562	2.87	0.52	2.83	2.91	1.48	4.00
SR	152	2.76	0.60	2.67	2.86	1.17	3.94
SI	44	2.70	0.50	2.54	2.85	1.40	3.77

Remarques: N = nombre d'entreprises, M = valeur moyenne, ET = écart type, IC 95% = intervalle de confiance: avec une probabilité de 95%, la vraie valeur moyenne se situe entre la valeur inférieure et la valeur supérieure indiquées; min. = valeur minimale, max. = valeur maximale dans l'échantillon. Le nombre d'entreprises est inférieur à celui de l'échantillon global. Cela est dû au fait que, lors de la constitution de l'échelle, les entreprises présentant des valeurs manquantes (pas d'indication/ne sait pas) pour certaines questions n'ont pas été prises en compte dans les calculs.

Le tableau 10 présente les valeurs détaillées de l'échelle de valeurs moyennes non catégorisée des conditions GSE pour toutes les entreprises suisses, ainsi que selon la taille, le secteur et la région linguistique. Sur la base des valeurs moyennes, des différences significatives sur le plan statistique peuvent être mises en évidence dans les groupes au moyen d'analyses de variance (pour la taille de l'entreprise et la région linguistique) et de tests t (pour les secteurs économiques). Ainsi, les entreprises suisses présentent des divergences significatives sur le plan statistique dans les conditions GSE selon la taille de l'entreprise, $F(2, 731)=7.32, p<.001$, et la région linguistique, $F(2, 731)=5.79, p<.01$, alors que la distinction par secteurs économiques ne fait pas de différence, $t(732)=0.11, p=.92$.

TABLEAU 10

Statistiques descriptives des conditions GSE (échelle continue de valeurs moyennes) pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

	N	M	ET	IC 95%		Min.	Max.
				Limite inf.	Limite sup.		
Total des entreprises	734	2.95	0.51	2.91	2.99	1.00	4.00
Taille de l'entreprise							
PE	99	2.95	0.54	2.84	3.06	1.00	4.00
ME	352	2.88	0.49	2.83	2.93	1.50	4.00
GE	283	3.04	0.53	2.98	3.10	1.38	4.00
Secteur économique							
IND	250	2.95	0.54	2.89	3.02	1.50	4.00
SER	485	2.95	0.50	2.91	2.99	1.00	4.00
Région linguistique							
SA	547	2.92	0.52	2.87	2.96	1.00	4.00
SR	144	3.03	0.48	2.95	3.11	1.38	4.00
SI	43	3.13	0.54	2.96	3.30	2.13	4.00

Le tableau 11 présente les valeurs détaillées de l'échelle continue de valeurs moyennes des motivations GSE pour toutes les entreprises suisses, ainsi que selon la taille, le secteur et la région linguistique. Ainsi, les entreprises suisses diffèrent de façon significative sur le plan statistique dans les motivations GSE uniquement selon la région linguistique, $F(2, 790)=4.13$, $p<.05$, mais pas selon la taille de l'entreprise, $F(2, 790)=1.05$, $p=.35$, et les secteurs économiques, $t(792)=-0.23$, $p=.82$.

TABLEAU 11

Statistiques descriptives des motivations GSE (échelle continue de valeurs moyennes) pour le total des entreprises suisses et selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique

	N	M	ET	IC 95%		Min.	Max.
				Limite inf.	Limite sup.		
Total des entreprises	734	2.95	0.51	2.91	2.99	1.00	4.00
Taille de l'entreprise							
PE	113	3.20	0.50	3.11	3.30	1.50	4.00
ME	385	3.22	0.48	3.17	3.27	1.63	4.00
GE	296	3.27	0.45	3.21	3.32	1.50	4.00
Secteur économique							
IND	265	3.23	0.48	3.17	3.29	1.50	4.00
SER	528	3.24	0.46	3.20	3.28	1.50	4.00
Région linguistique							
SA	578	3.21	0.45	3.17	3.24	1.50	4.00
SR	171	3.31	0.51	3.23	3.39	1.50	4.00
SI	45	3.33	0.46	3.19	3.47	2.25	4.00

TABLEAU 12

Résultats de l'analyse par régression pour le degré de mise en œuvre de la GSE (variable dépendante), avec les variables de contrôle Taille, Secteur, Région linguistique (étape 1) ainsi que les variables indépendantes Conditions GSE (étape 2) et Motivations GSE (étape 3)

Variables	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	ET	Bêta	T	Sig. (p)
Taille de l'entreprise	.103	.024	.132	4.364	.000
Secteur économique	.064	.034	.058	1.888	.060
SR	-.160	.040	-.118	-3.965	.000
SI	-.192	.068	-.087	-2.829	.005
Q4.01: Conscience/soutien de la part de la direction en ce qui concerne ce thème	.083	.032	.103	2.625	.009
Q4.02: Disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé	.056	.031	.065	1.818	.069
Q4.03: Ressources financières/personnelles allouées au thème	.073	.026	.101	2.751	.006
Q4.04: Connaissances spécialisées/soutien technique pour la mise en œuvre de mesures	.123	.029	.169	4.219	.000
Q4.05: Motivation du personnel à participer à des mesures	.059	.028	.070	2.120	.034
Q4.06: Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise	.103	.024	.166	4.364	.000
Q4.07: Temps pour mettre en œuvre des mesures	.067	.027	.095	2.511	.012
Q4.08: Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures	.037	.030	.047	1.229	.220
Q5.01: Baisse de l'absentéisme	-.008	.024	-.010	-.309	.758
Q5.02: Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur	.070	.027	.096	2.594	.010
Q5.03: Accroissement de la satisfaction/du bien-être du personnel	.021	.033	.024	.638	.524
Q5.04: Hausse de la productivité/qualité des performances	.018	.028	.021	.643	.521
Q5.05: Amélioration de l'image publique de l'entreprise/satisfaction des attentes des clients	-.022	.025	-.032	-.893	-.893
Q5.06: Satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel	.037	.027	.050	1.350	.177
Q5.07: Réponse aux pressions de l'inspection du travail/satisfaction des exigences politiques et légales	.002	.019	.003	.098	.922
Q5.08: Responsabilité sociale/contribution au bien commun	.031	.027	.040	1.145	.253

Remarques: Codage des variables: secteur économique (0 = IND, 1 = SER), SR (0 = SA/SI, 1 = SA), SI (0 = SA/SR, 1 = SI). Les facteurs prédictifs significatifs ($p < .05$) sont surlignés. Les facteurs prédictifs avec un coefficient bêta $> .10$ sont surlignés en vert foncé, ceux avec un coefficient bêta $< .10$ en vert clair.

Annexe E: chiffres détaillés des études comparatives

Promotion Santé Suisse 2016

ESENER 2014

IAB 2012

	%**	R	UE %	D %	F %	CH %	R	%			
Degré de mise en œuvre de la GSE											
Gestion des absences et des cas											
Gestion des absences (Q2.02)	30%, 50%, 80%	2	Q160	Les arrêts-maladie sont-ils couramment analysés en vue d'améliorer les conditions de travail? <i>(Oui/Non)</i>	51%	47%	41%	40%	4	(29A)***	(9%)
Case Management (Q2.03)	36%, 39%, 75%	3	Q161	Existe-t-il une procédure destinée à aider les travailleurs qui reprennent le travail après un arrêt-maladie de longue durée? <i>(Oui/Non)</i>	67%	84%*	60%*	62%*	2		
Stratégie GSE											
Sécurité au travail et protection de la santé (Q1.01)	33%, 53%, 86%	1	Q150	A quels services avez-vous recours en matière de santé et de sécurité, que ce soient des services internes ou des services externes sous-traités? <i>(Oui/Non)</i> / Q150_1 Un médecin du travail / Q150_2 Un psychologue / Q150_3 Un spécialiste de l'ergonomie et de l'aménagement des lieux de travail / Q150_4 Un généraliste de la santé et de la sécurité / Q150_5 Un expert en prévention des accidents	16-68%	11-67%	15-95%	7-46%			
			Q155	Les personnes travaillant dans cet établissement ont-elles accès à un document qui explique les responsabilités et les procédures en matière de santé et de sécurité? <i>(Oui/Non)</i>	91%	85%	83%	71%	1		
			Q156	Dans votre établissement, un budget spécifique est-il alloué chaque année à l'équipement et aux mesures en matière de santé et de sécurité? <i>(Oui/Non)</i>	43%	28%	50%	30%			
			Q157	Votre établissement organise-t-il des visites médicales régulières pour contrôler la santé des travailleurs? <i>(Oui/Non)</i>	n/d	n/d	n/d	n/d			
Ancre stratégique de la GSE (Q2.04)	24%, 20%, 44%		Q162	Dans votre établissement, les questions de santé et de sécurité sont-elles abordées régulièrement, occasionnellement ou presque jamais au niveau de la direction? <i>(Oui/Non)</i>	61%	n/d	n/d	n/d			
			Q163	Les chefs d'équipe et de service de votre établissement reçoivent-ils une formation à la gestion de la santé et de la sécurité dans leurs équipes? <i>(Oui/Non)</i>	n/d	n/d	n/d	n/d			

Promotion Santé Suisse 2016		ESENER 2014		IAB 2012				
	%**	R	UE %	D %	F %	CH %	R	%
Implication des collaborateurs dans la GSE (Q2.05)	20%, 10%, 30%		/ 82%	/ 88%	/ 73%	/ 84%		(29C) (6%)
<p>Q258b Si des mesures doivent être prises suite à une évaluation des risques, les travailleurs participent-ils habituellement à leur conception et à leur mise en œuvre? <i>(Oui/Non)</i></p> <p>Q305 Les travailleurs ont-ils joué un rôle dans la conception et la mise en œuvre des mesures de prévention des risques psychosociaux? <i>(Oui/Non)</i></p>								
Vérification de l'efficacité de la GSE (Q2.06)	24%, 10%, 43%		/ 65%	/ 69%	/ 61%	/ 60%		
PSE, EAC comprise								
Promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives (Q1.03)	27%, 23%, 50%	7	25%	27%	19%	15%	8	(29D) (9%)
<p>Q158 Votre établissement prend-il les mesures suivantes pour promouvoir la santé auprès des travailleurs? <i>(Oui/Non)</i></p> <p>Q158_4 Promotion d'exercices pour le dos, d'étirements ou d'autres exercices physiques au travail</p>								
Promotion d'une alimentation saine/offre de repas sains (Q1.04)	33%, 24%, 57%	5	29%	27%	22%	33%	6	
Sensibilisation au stress/à la santé psychique (Q1.09)	30%, 11%, 41%	8	34%	20%	30%	22%	7	
<p>Q301 Existe-t-il une procédure permettant de gérer les cas éventuels d'intimidation ou de harcèlement? On parle d'intimidation ou de harcèlement quand des travailleurs ou des directeurs sont insultés, humiliés ou agressés par des collègues ou des supérieurs. <i>(Oui/Non)</i></p>								
Enquêtes auprès des collaborateurs (Q2.01)	25%, 29%, 54%	6	77%	66%	56%	45%	3	29B 11%
<p>Q250 Votre établissement réalise-t-il régulièrement des évaluations des risques sur le lieu du travail? <i>(Oui/Non)</i></p> <p>Q252 Les aspects suivants sont-ils couramment analysés lors de ces évaluations des risques sur le lieu de travail? <i>(Oui/Non)</i></p> <p>Q252_5 Les relations entre les travailleurs et leurs superviseurs</p> <p>Q252_6 Les aspects liés à l'organisation, tels que les horaires de travail, les pauses ou le roulement par équipe</p>								
<p>/ 55%</p>								
<p>/ 66%</p>								

Promotion Santé Suisse 2016		ESENER 2014		IAB 2012		
	%**	R	UE %	F %	CH % R	%
Ressources financières/ personnelles allouées au thème (Q4.03)	49%, 17%, 66%	4	48%	63%	58%	3
Connaissances spécialisées/ soutien technique pour la mise en œuvre de mesures (Q4.04)	51%, 21%, 72%	3	58%	67%	65%	2
Motivation du personnel à participer à des mesures (Q4.05)	60%, 13%, 73%	2	47%	47%	54%	4
Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/ de l'entreprise (Q4.06)	43%, 24%, 67%					
Temps pour mettre en œuvre des mesures (Q4.07)	44%, 10%, 54%	5	42%	41%	45%	5
Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures (Q4.08)	55%, 14%, 69%					
Motivations						
Baisse de l'absentéisme (F5.01)	34%, 57%, 91%					
Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur (Q5.02)	43%, 44%, 87%					
Accroissement de la satisfaction/ du bien-être du personnel (Q5.03)	36%, 59%, 95%					
Hausse de la productivité/ qualité des performances (Q5.04)	43%, 51%, 94%	1	65%	73%	58%	4
Amélioration de l'image publique de l'entreprise/satisfaction des attentes des clients (Q5.05)	45%, 39%, 84%	2	77%	80%	79%	3
Satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel (Q5.06)	53%, 28%, 81%	3	80%	79%	80%	2

Q265_2 Le manque de moyens financiers

Q265_5 Le manque d'expertise ou de spécialistes

(Q306a_5 Le manque d'expertise ou de spécialistes)

Q265_3 Le manque de conscience du problème au sein du personnel

(Q306a_3 Le manque de conscience du problème au sein du personnel)

Q264 Pour chacune des raisons suivantes de traiter les questions de santé et de sécurité dans votre établissement, dites-moi s'il s'agit d'une raison majeure, d'une raison mineure ou si ce n'est pas du tout une raison. (Raison majeure/ Raison mineure/ Ce n'est pas une raison)

Q264_4 Maintenir ou augmenter la productivité

Q264_5 Maintenir la réputation de l'organisation

Q264_2 Répondre aux attentes des travailleurs ou de leurs délégués

	ESENER 2014		IAB 2012				
	%**	R	UE %	D %	F %	CH % R	%
Réponse aux pressions de l'inspection du travail/satisfaction des exigences politiques et légales (Q5.07)	34 %, 18 %, 52 %	4	86 %	86 %	83 %	82 %	1
Responsabilité sociale/contribution au bien commun (Q5.08)	49 %, 39 %, 88 %						

R = rang; * = chiffre imprécis car extrait du graphique relatif au rapport (aucun tableau de données disponible); ** = réponses pour «régulièrement» et «systématiquement» ou «plutôt» et «totallement», total des deux valeurs en gras; **(1)** = comparaison limitée (voir libellé); **n/d** = données actuellement non disponibles; / = partie d'un sous-groupe qui met en œuvre des mesures (ou autres); les valeurs de l'étude ESENER-2 sont consultables ici: <https://osha.europa.eu/fr/surveys-and-statistics-osh/esener>; *** = **29A** Analyses des absences pour maladie (**Oui/Non**), **29C** Cercles de discussion sur les problèmes de santé dans l'entreprise [«cercles de santé»] (**Oui/Non**), **29D** Activités au sein de l'entreprise [p.ex. organisation active de pauses, sport d'entreprise, journées de la santé, bilans de santé, offres de physiothérapie] (**Oui/Non**), **29B** Enquêtes auprès des collaborateurs sur la protection de la santé sur le lieu de travail (**Oui/Non**)

Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tél. +41 21 345 15 15
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch