



Feuille d'information 22

Dans quelle mesure la gestion de la santé en entreprise est-elle mise en œuvre dans les entreprises suisses?

Résultats du monitoring 2016

Résumé

71 % des entreprises suisses mettent en œuvre la gestion de la santé en entreprise (GSE). C'est ce que révèle la première enquête représentative sur ce thème demandée par Promotion Santé Suisse. Les entreprises investissent avant tout dans la GSE pour accroître la satisfaction des collaborateurs et réduire l'absentéisme. La plupart des entreprises souhaitent développer la GSE dans les années à venir; elles considèrent que des actions doivent être menées en priorité au niveau de la sensibilisation des collaborateurs au stress et de l'amélioration de la santé psychique.

1 Objectifs et méthodologie

Dans quelle mesure la GSE est-elle mise en œuvre dans les entreprises suisses? Quelles entreprises investissent dans les mesures correspondantes? Pour quelles raisons? Qu'en est-il de la santé psychique des collaborateurs? Le thème du stress en tant que facteur de risque pour la santé et, partant de là, la diffusion de la GSE dans les entreprises suisses revêtent une importance primordiale pour Promotion Santé Suisse. C'est pourquoi, en 2016, la fondation a demandé une enquête pour répondre à ces questions, ainsi qu'à quelques autres.

La GSE illustre l'engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateurs. Elle englobe des domaines aussi variés que l'ergonomie au travail ou la planification du personnel. Elle doit par exemple aider à réduire le stress sur le lieu de travail ou à promouvoir une culture d'entreprise empreinte d'estime. La GSE profite non seulement aux employés, mais aussi aux entreprises elles-mêmes¹.

Table des matières

1 Objectifs et méthodologie	1
2 Résultats	3
2.1 Près d'une entreprise suisse sur quatre met en œuvre la GSE de façon complète	3
2.2 Chantier numéro un: le stress au travail	4
2.3 Trop peu de temps pour mettre en œuvre la GSE	4
2.4 Raisons pour la mise en œuvre de la GSE: moins d'absences, collaborateurs satisfaits	5
2.5 Contraintes de travail plus élevées dans les grandes entreprises	5
3 Conclusions	6
4 Source	6

¹ Voir également: Promotion Santé Suisse (2014). Santé psychique dans le setting de l'entreprise: le modèle d'impact de Promotion Santé Suisse. Berne. Etude Swing: <https://promotionsante.ch/gestion-de-la-sante-en-entreprise/etudes-impact-gse/etude-swing.html>

Des entreprises de toutes les régions de la Suisse ont été interrogées (voir encadré). Le questionnaire comprenait une large palette de mesures GSE qui,

ensemble, définissent le degré de mise en œuvre de la GSE dans l'entreprise (voir tableau 1).

Informations sur l'enquête

Au total, 833 entreprises suisses ont participé à l'enquête. L'accent a été mis sur les entreprises de plus de 100 collaborateurs (coll.). Le sondage est représentatif des secteurs économiques et des régions linguistiques. Les petites entreprises (PE) sont volontairement sous-représentées dans l'échantillon. Par conséquent, les résultats doivent être interprétés avec prudence pour les PE. (Remarque: le Tessin comptant relativement peu d'entreprises de plus de 100 coll., l'enquête s'est tout de même davantage focalisée sur les petites entreprises dans cette région.)

Des entreprises de services et des entreprises industrielles ont été interrogées en Suisse alémanique, en Suisse romande et au Tessin. Les entreprises sondées étaient des petites entreprises (50–99 coll.), des entreprises moyennes (100–249 coll.) et des grandes entreprises

(plus de 250 coll.). Elles ont été sélectionnées par l'institut LINK. Promotion Santé Suisse a élaboré le questionnaire conjointement avec les experts de l'Université de Zurich, qui ont également procédé à l'évaluation des données recueillies (voir source). Pour chaque entreprise, le questionnaire a été adressé à la personne connaissant le mieux le thème de la santé en entreprise (par exemple responsable GSE ou RH ou membre de la direction). Il s'agit dans tous les cas d'une estimation personnelle des personnes interrogées. D'une façon générale, il est possible que les entreprises plutôt favorables à la GSE aient été plus nombreuses à répondre au sondage.

Tous les détails sur l'enquête et le questionnaire ainsi que les résultats sont disponibles dans le document de travail 40 de Promotion Santé Suisse.

TABLEAU 1

Liste des différentes mesures de GSE et répartition en quatre composantes.

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

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

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

Qu'est-ce que la gestion de la santé en entreprise? On parle de gestion de la santé en entreprise lorsqu'une entreprise conçoit systématiquement ses structures et ses processus dans une optique de promotion de la santé.

2 Résultats

Récapitulatif des résultats:

2.1 Près d'une entreprise suisse sur quatre met en œuvre la GSE de façon complète

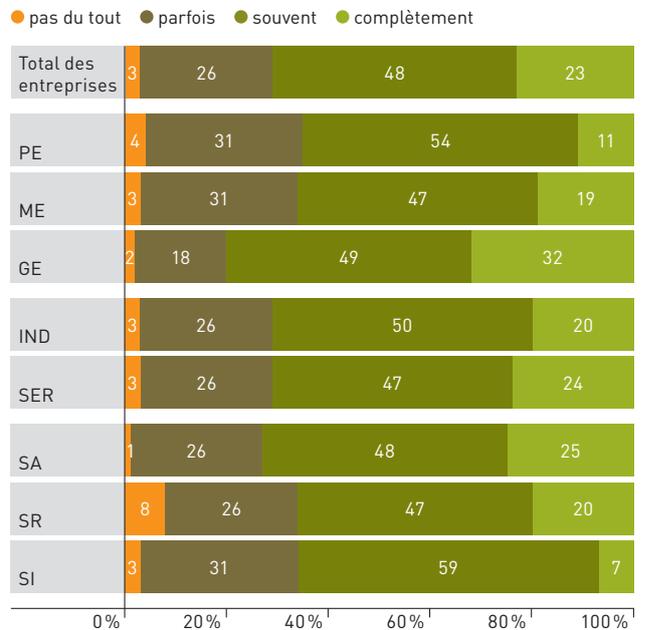
23% des entreprises en Suisse mettent en œuvre la GSE de façon complète et systématique. 48% la mettent en œuvre majoritairement. D'une façon générale, plus l'entreprise est grande, plus elle met en œuvre la GSE de façon complète (voir graphique 1). Par ailleurs, il existe des différences régionales dans le degré de mise en œuvre. 25% des entreprises de Suisse alémanique mettent en œuvre la GSE de façon complète, 20% en Suisse romande et 7% au Tessin. Il y a en revanche peu de différences d'un secteur à l'autre: le degré de mise en œuvre dans les entreprises de services et les entreprises industrielles est quasiment identique (24% contre 20%).

Les quatre composantes du degré de mise en œuvre présentent des divergences. Le plus souvent, les entreprises investissent dans une gestion des absences et des cas (composante 1), suivie des mesures d'organisation du travail et de développement du personnel et de l'organisation (composante 4). Ce qui fait souvent défaut est l'ancrage des mesures dans une stratégie GSE (composante 2).

Si l'on demande aux entreprises d'évaluer le stade de GSE de l'entreprise dans son ensemble, elles sont plutôt critiques envers elles-mêmes: seuls 5% des entreprises interrogées s'estiment à un stade professionnel de la GSE. 16% indiquent qu'elles se situent encore au début tandis que 44% s'estiment en cours de développement.

GRAPHIQUE 1

Degré de mise en œuvre de la GSE des entreprises suisses selon la taille de l'entreprise, le secteur économique et la région linguistique



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

2.2 Chantier numéro un: le stress au travail

Les entreprises interrogées considèrent que la priorité numéro un est la sensibilisation au stress et à la santé psychique des collaborateurs. Les autres thèmes pour lesquels des actions doivent absolument être menées sont la promotion de l'activité physique et les offres d'activités sportives dans l'entreprise ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (graphique 2). En règle générale, les entreprises interrogées souhaitent développer les mesures de GSE plutôt que les réduire, ce qui montre qu'elles ont conscience de l'importance et de l'utilité de la GSE.

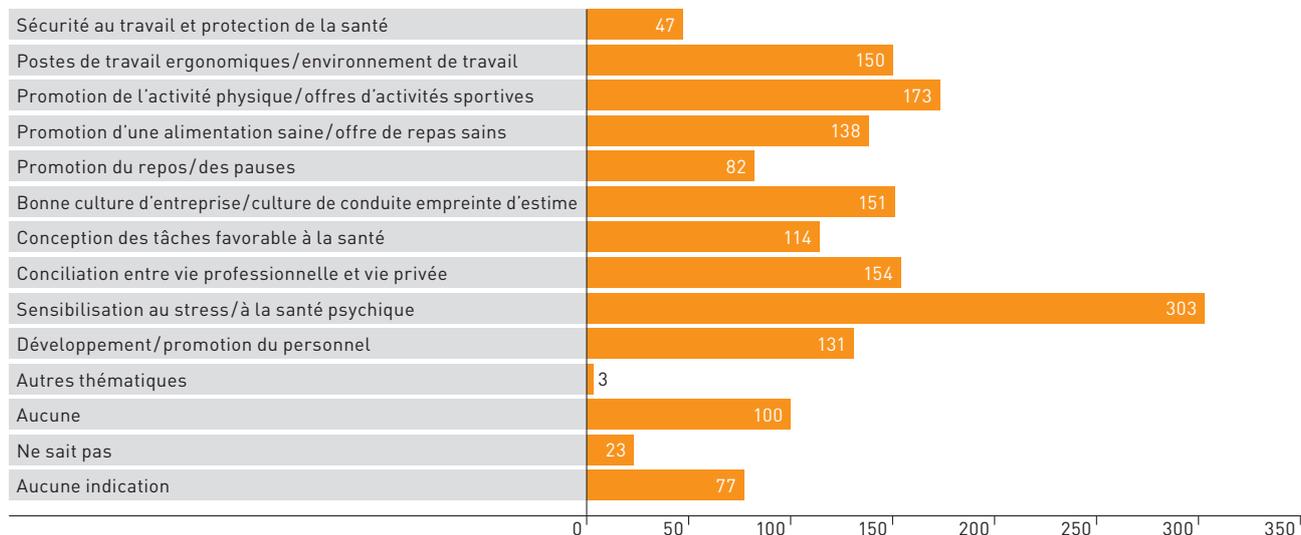
2.3 Trop peu de temps pour mettre en œuvre la GSE

Afin de pouvoir mettre en œuvre la GSE dans l'entreprise, plusieurs conditions doivent être remplies. Quelles conditions sont totalement remplies dans les entreprises? Par exemple, le soutien de la part de la direction ainsi qu'une culture du dialogue ouverte sont des conditions totalement remplies pour 39% des entreprises interrogées.

Les ressources et les connaissances font par contre défaut: seule une entreprise sur dix indique avoir suffisamment de temps pour s'occuper de la GSE. Ce sont souvent les connaissances sur l'effet et l'utilité qui font défaut: seuls 14% des entreprises estiment que cette condition est totalement remplie. Dans l'ensemble, les réponses révèlent que les conditions GSE sont totalement remplies dans 25% des entreprises et plutôt remplies dans 53%. En général, elles sont meilleures dans les grandes entreprises (31%) que dans les petites et moyennes (22%).

GRAPHIQUE 2

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



2.4 Raisons pour la mise en œuvre de la GSE: moins d'absences, collaborateurs satisfaits

Qu'est-ce qui motive les entreprises à s'intéresser à la GSE? Les réponses à cette question montrent que les entreprises souhaitent avant tout accroître la satisfaction des collaborateurs (59 %) et réduire l'absentéisme (57%). Seuls 18% indiquent s'intéresser au thème en réponse aux pressions de l'inspection du travail ou pour satisfaire les exigences politiques et légales (graphique 3).

2.5 Contraintes de travail plus élevées dans les grandes entreprises

Les collaborateurs de votre entreprise sont-ils généralement submergés par le travail? C'est le cas lorsque les contraintes sont plus nombreuses que les ressources. Les résultats de l'enquête montrent que, dans les entreprises suisses, les contraintes et les ressources s'équilibrent la plupart du temps. Dans les grandes entreprises et les entreprises de Suisse alémanique, l'équilibre n'est pas aussi évident: ici, les contraintes sont en moyenne légèrement plus élevées que les ressources. Les petites entreprises de moins de 50 collaborateurs ainsi que les entreprises au Tessin présentent en revanche un rapport positif.

Pour ces évaluations, il faut tenir compte du fait que ce n'est pas la charge de travail des différents

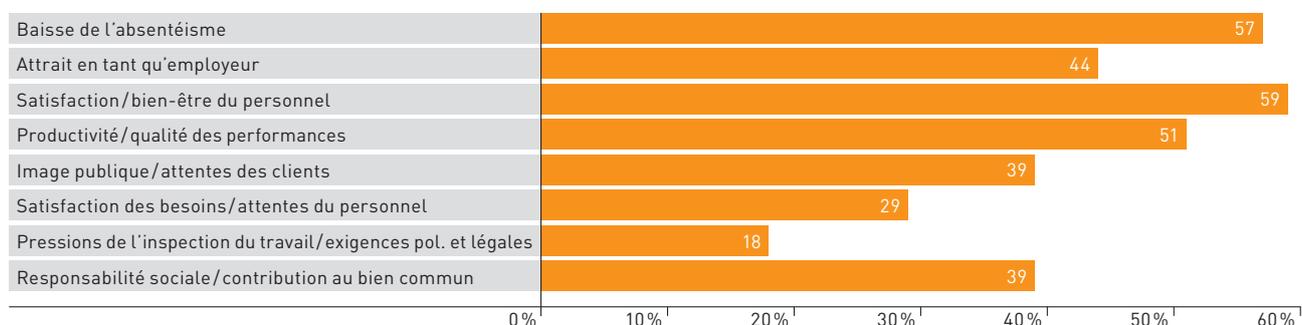
collaborateurs qui a été mesurée: les résultats se basent sur l'estimation personnelle de la personne interrogée. Dans le cadre de l'enquête Job Stress Index 2016, Promotion Santé Suisse a collecté des indicateurs détaillés sur les contraintes et les ressources ainsi que leurs répercussions sur la santé et la productivité auprès de plus de 2900 actifs (pour des informations détaillées sur ce thème, voir la feuille d'information 17 de Promotion Santé Suisse).

Y a-t-il un lien entre la mise en œuvre des mesures GSE et les contraintes et ressources des collaborateurs? Les entreprises qui mettent en œuvre la GSE de façon complète présentent un rapport positif entre les ressources et les contraintes. Il est intéressant de noter que les entreprises qui ne mettent en œuvre aucune mesure de GSE présentent le meilleur rapport ressources-contraintes. Ce résultat peut s'interpréter de différentes façons. Il est possible que les conditions de travail soient si bonnes dans ces entreprises que des mesures de GSE n'y sont pas considérées comme nécessaires. Il se peut également que, dans les entreprises qui s'intéressent à la GSE, les conditions de travail soient évaluées de façon plus différenciée que dans les entreprises qui n'y ont pas encore réfléchi et où aucune information correspondante n'a été collectée.

GRAPHIQUE 3

Pourquoi les entreprises s'intéressent-elles à la GSE?

(Fréquence de la catégorie de réponse «beaucoup d'importance»)



Dans quelle mesure la GSE est-elle développée dans votre entreprise?

Promotion Santé Suisse mise sur un ancrage durable de mesures de promotion de la santé dans les entreprises.

Les entreprises qui ont intégré la GSE de façon systématique dans leur stratégie d'entreprise se voient décerner le label de qualité «Friendly Work Space». www.friendlyworkspace.ch/fr
Pour déterminer le degré d'avancement d'une entreprise dans le domaine de la GSE, Promotion Santé Suisse a développé le «Friendly Work Space Check», qui se complète en 20 à 30 minutes. En outre, Promotion Santé Suisse propose une «Friendly Work Space Job-Stress Analysis», un baromètre du stress en ligne permettant d'évaluer les facteurs de stress au sein d'une organisation, de façon détaillée et en toute simplicité. www.fws-check.ch/fr, www.fws-jobstressanalysis.ch/fr

entreprise et enquête auprès des collaborateurs de 16 %. De nombreuses entreprises indiquent en outre que les conditions essentielles à la GSE ne sont pas encore totalement remplies. Elles nécessitent davantage de connaissances spécialisées pour mettre en œuvre des mesures, ainsi que des connaissances sur l'impact et l'utilité de la GSE. En particulier, elles ont besoin de plus de personnel spécialisé pour développer et mettre en œuvre des mesures. Les présents résultats sont pour Promotion Santé Suisse une confirmation du travail de sensibilisation des entreprises à la GSE accompli jusqu'ici, notamment en ce qui concerne la santé psychique dans l'entreprise et le soutien quant à la mise sur pied d'une GSE systématique dotée du label «Friendly Work Space». Le besoin des entreprises en informations approfondies sur ces thèmes reste clairement présent. Ces résultats constituent une bonne base pour poursuivre la sensibilisation ciblée des entreprises à la GSE ainsi que pour développer et diffuser la GSE.

3 Conclusions

Les résultats montrent que de nombreuses entreprises suisses s'intéressent désormais aux mesures de GSE. Elles ont pris conscience de l'importance de la GSE et souhaitent investir encore davantage dans ce domaine à l'avenir. Plus les contraintes sont grandes dans les entreprises, plus celles-ci misent sur la GSE. Les domaines du stress et de la santé psychique au travail sont les priorités absolues des entreprises, qui nécessitent toujours le soutien des institutions spécialisées et des associations.

L'ancrage de la GSE dans la stratégie d'entreprise et la promotion de la santé en entreprise (composantes 2 et 3) présentent un potentiel: le degré de mise en œuvre de la composante Stratégie GSE est de 15 %, celui de la composante Promotion de la santé en en-

4 Source

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.

Informations complémentaires

Promotion Santé Suisse (éd.) (2015). *Gestion de la santé en entreprise: Friendly Work Space en complément à ISO et EFQM*. Feuille d'information 12. Berne et Lausanne.

Promotion Santé Suisse (éd.) (2016). *Job Stress Index 2016, indicateurs relatifs au stress chez les personnes actives en Suisse*. Feuille d'information 17. Berne et Lausanne.

Impressum

Editrice

Promotion Santé Suisse

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Feuille d'information 22

© Promotion Santé Suisse, juin 2017

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorffallee 5, CH-3014 Berne

Tél. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.promotionsante.ch/publications