

Santé psychique dans le setting de l'entreprise: le modèle d'impact de Promotion Santé Suisse

Décembre 2014

1 Contexte

Promotion Santé Suisse

Promotion Santé Suisse est une fondation active sur l'ensemble de la Suisse et a pour mandat légal de lancer, coordonner et évaluer des mesures destinées à promouvoir la santé et à prévenir les maladies (article 19 de la Loi sur l'assurance-maladie). PSCH a intégré dans sa stratégie à long terme trois priorités majeures inscrites dans les valeurs de la fondation: le renforcement de la promotion et de la prévention de la santé, la promotion d'un poids corporel sain chez les enfants et adolescents ainsi que le renforcement de la santé psychique et la réduction du stress dans le setting du travail.

Le présent document décrit la démarche de Promotion Santé Suisse au niveau de cette troisième priorité et explique comment, par ce biais, elle contribue à la préservation et à l'amélioration de la santé psychique des personnes actives en Suisse ainsi qu'à la réduction des maladies liées au stress.

Santé psychique

La santé psychique est partie intégrante d'une santé conçue dans sa globalité et contribue de manière déterminante à une bonne qualité de vie. La santé psychique englobe différents aspects tels le bien-être, la satisfaction, la confiance en soi, la capacité à nouer des relations, le sentiment de pertinence, la gestion du quotidien et la capacité de travailler. Une personne se sent en bonne santé psychique lorsqu'elle utilise ses capacités intellectuelles et émotionnelles, sait gérer le quotidien de la vie, travaille de manière productive et apporte sa contribution à la communauté. [1] Les troubles psychiques sont très répandus. Près de la moitié de la population souffre au moins une fois dans sa vie de troubles psychiques [2]. Les consé-

quences peuvent en être un quotidien entravé à long terme et une exclusion sociale. Au niveau de la rente AI, la part d'invalidité due à des troubles psychiques augmente et représente désormais plus de 40% des rentes nouvellement accordées [3]. Selon les estimations, les coûts (directs et indirects) dus à des maladies psychiques s'élèvent en Suisse à environ 19 milliards de francs (soit 3,2% du PIB) [4].

Le rôle du travail est essentiel, aussi bien en matière de santé psychique qu'au niveau de l'apparition des maladies psychiques. L'activité professionnelle ne permet pas seulement de subvenir à l'existence mais est également un élément important pour l'identité personnelle et le développement de compétences et d'aptitudes. Le travail et les aspects liés comme le sens, la reconnaissance et l'estime sont capitaux pour la santé psychique à l'âge adulte.

Le stress, un facteur d'impact majeur

Le stress est un important facteur de souffrance psychique et de problèmes physiques. Le stress apparaît lorsqu'un déséquilibre se fait ressentir entre les exigences intérieures/extérieures (stresseurs) et les ressources physiques, psychiques et sociales disponibles. Cet état est subjectivement vécu comme dérangeant. Les troubles psychiques ont des répercussions majeures sur la qualité de vie personnelle, peuvent jouer sur l'environnement social et engendrer d'importants coûts économiques. L'étude sur le Job Stress Index [5] de Promotion Santé Suisse a calculé le potentiel économique envisageable si tous les actifs étaient en mesure de bénéficier d'un rapport avantageux entre les ressources et les contraintes. Il s'élève à 5,58 milliards de francs (soit 1% du PIB).

Nécessité d'agir sociétale

La préservation et l'amélioration du bien-être psychique de la population sont un défi majeur pour notre société.

En janvier 2013, le Conseil fédéral a adopté la stratégie globale «Santé2020». Cette dernière définit les priorités de la politique de santé suisse jusqu'en 2020. Dans le domaine d'action n° 1 «Garantir la qualité de vie», l'importance de la promotion de la santé en entreprise est explicitement soulignée sous l'objectif 1.3 (Intensifier la promotion de la santé et la prévention des maladies).

En Suisse, il n'existe pas de texte de loi clair sur la promotion de la santé en entreprise, qui s'appuie donc sur un engagement volontaire des entreprises. Il existe toutefois la loi sur l'assurance accidents qui règle la sécurité au travail (accidents et maladies professionnels) ainsi que la loi sur le travail (LTr). Il est ancré dans cette loi que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique des collaborateurs.

L'engagement de Promotion Santé Suisse

Aujourd'hui, les activités de Promotion Santé Suisse en matière de santé psychique sont principalement consacrées au setting du travail et, dans ce cadre, à la gestion de la santé en entreprise (GSE).

Par gestion de la santé en entreprise, on entend le développement de structures et processus d'entreprise intégrés qui ont pour but d'aménager dans un sens favorable à la santé le travail, l'organisation et le comportement au poste de travail et qui profitent dans une même mesure aux employés et à l'organisation [6]. Il s'agit donc d'un concept global prenant en compte au même titre les conditions de travail et le comportement individuel.

Promotion Santé Suisse sensibilise le grand public, les actifs et les entreprises sur la signification de la santé psychique au travail. Elle développe et diffuse avec des partenaires économiques et scientifiques des informations, outils et prestations aidant les entreprises à créer des conditions de travail exemplaires, à optimiser leur gestion de la santé et à en pérenniser l'ancrage.

Modèle d'impact comme base de monitoring, d'évaluation et de planification d'une offre

L'engagement de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la santé psychique/GSE se décline à plusieurs niveaux. Il englobe de nombreuses mesures qui s'adressent à différents groupes cibles avec différents objectifs et qui se conditionnent ou s'influencent mutuellement. Ces mesures posent des exigences élevées en matière d'évaluation auxquelles Promotion Santé Suisse est tenue par la loi. En effet, l'important n'est pas seulement la qualité et l'impact de chaque mesure, mais également l'interaction entre ces mesures dans la perspective d'un but commun.

Afin de répondre à ce défi, Promotion Santé Suisse a élaboré un modèle d'impact qui doit non seulement servir de base aux travaux d'évaluation relatifs à ce thème, mais également offrir une base de développement futur de l'engagement de Promotion Santé Suisse dans ce domaine.

Ce modèle est présenté ci-après – ce qui permet d'illustrer comment Promotion Santé Suisse entend atteindre ses objectifs.

On trouve ensuite un bref aperçu de l'état actuel de la recherche dans ce champ thématique.

Suit enfin une vue d'ensemble des mesures, prestations et outils de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise.

2 Modèle pour renforcer la santé psychique des personnes actives dans le setting de l'entreprise

Démarche de développement du modèle

Le modèle d'impact destiné à renforcer la santé psychique des personnes actives dans le setting de l'entreprise se base sur le modèle de catégorisation de Promotion Santé Suisse [7]. L'hypothèse fondamentale du modèle de catégorisation est que la santé en tant qu'objectif final de la prévention et de la promotion de la santé ne peut être atteinte qu'en passant par des étapes intermédiaires.

Les mesures de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la GSE tout comme les impacts qui doivent être atteints par leurs biais ont été soumis au modèle de catégorisation. Cela a permis d'obtenir une image globale des interactions dans le domaine de la GSE,

axée sur l'objectif d'amélioration et sur la préservation de la santé psychique de la population active en Suisse.

En complément et sur mandat de Promotion Santé Suisse, PD Dr Laurenz Meier de l'Institut de psychologie de l'Université de Fribourg a réalisé un état des lieux des connaissances scientifiques autour de l'impact de la gestion de la santé en entreprise, ce qui a aidé à l'élaboration du modèle d'impact.

Enfin, le modèle a été soumis à l'avis d'experts reconnus du domaine de la GSE/Santé psychique¹. Leur conclusion est que le modèle montre des interactions majeures et plausibles qui tiennent compte de l'état actuel de la recherche dans ce domaine. A la suite des retours des experts, le modèle a été complété et finalisé avec plusieurs aspects nouveaux.

Intérêt du modèle

Le but général du modèle d'impact est de visualiser de quelle manière et sur la base de quelles interactions les mesures de Promotion Santé Suisse et des autres acteurs/multiplicateurs majeurs dans ce domaine – l'engagement des entreprises – ont un impact sur cet objectif de bonne santé psychique de la population active. Le modèle soutient en outre les tâches suivantes de Promotion Santé Suisse.

Planification d'activités de monitoring: le modèle d'impact sert de base pour la planification des activités de monitoring. On comprend ici par monitoring la collecte périodique d'indicateurs choisis permettant de tirer des enseignements sur l'évolution de la situation dans ce domaine d'impact et grâce auxquels la poursuite du travail peut être ajustée.

Evaluation de mesures existantes: le modèle d'impact permet de classer les mesures existantes de Promotion Santé Suisse dans la grille d'impact de toutes les mesures et de les évaluer par rapport à l'objectif global.

Planification ciblée de nouvelles mesures: en utilisant le modèle d'impact comme base d'évaluation, il est possible de tirer des enseignements précieux des résultats d'évaluation afin d'améliorer des mesures

existantes ou d'en développer de nouvelles. Le modèle permet de planifier de manière ciblée de nouvelles mesures grâce au modèle d'évaluation.

Enfin, le modèle d'impact aide Promotion Santé Suisse à communiquer de manière cohérente son engagement multiple dans ce domaine.

Le modèle d'impact étant très détaillé et complexe, une version simplifiée a été élaborée pour le grand public. Elle est présentée ci-après.

Explication du modèle

Le modèle d'impact pour renforcer la santé psychique des actifs dans le setting de l'entreprise est expliqué de droite à gauche, car les impacts escomptés à long terme (à droite) justifient les mesures à prendre (à gauche).

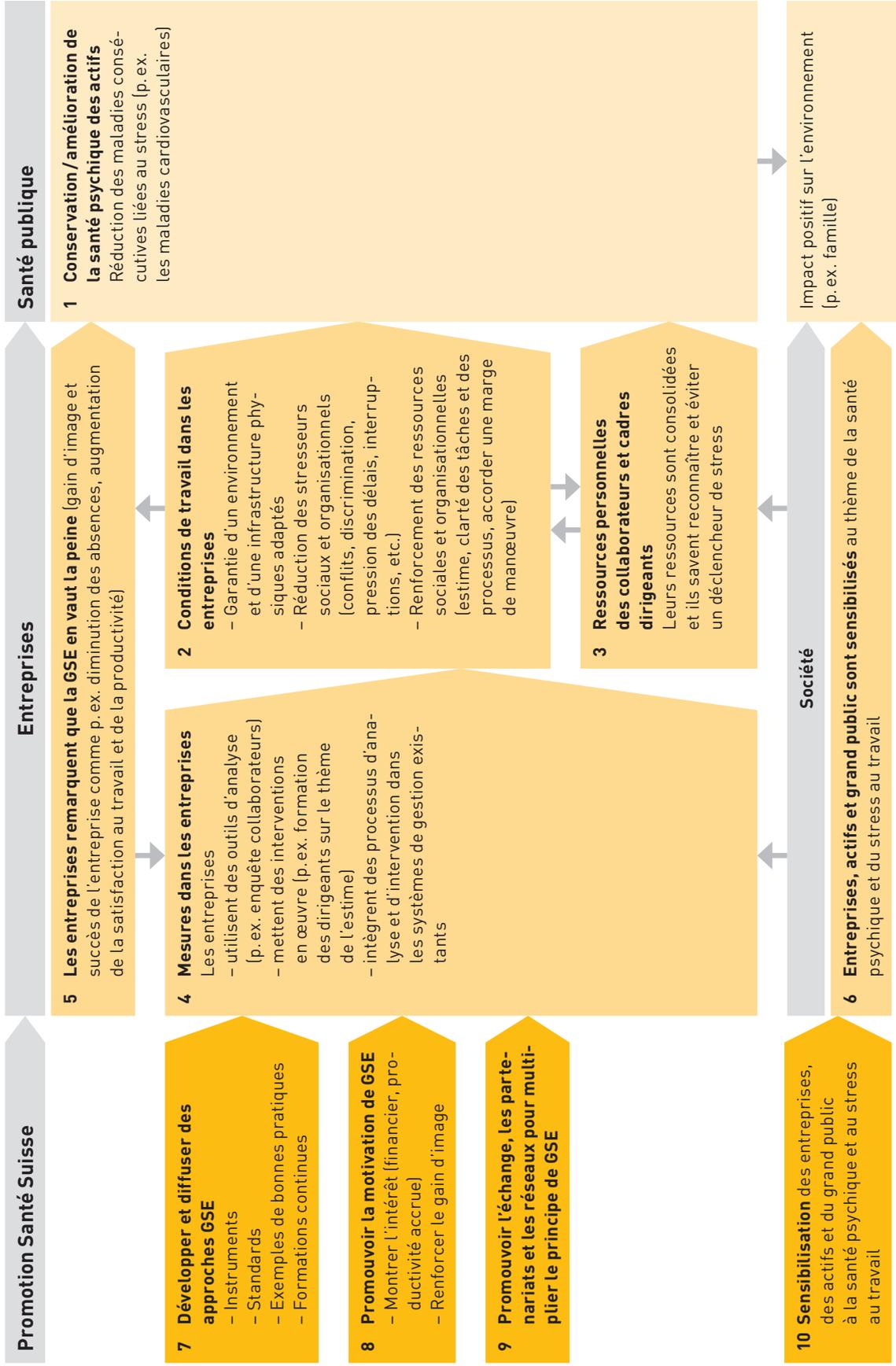
Est ainsi défini à droite l'impact souhaité à long terme au niveau social. Le but est la **préservation ainsi que l'amélioration de la santé psychique des actifs (1)** et, par ce biais, la réduction des maladies consécutives liées au stress. En cas de succès, on peut également escompter un impact positif sur l'environnement extra-professionnel des personnes actives, et plus particulièrement sur les membres de la famille.

Les deux colonnes médianes se rapportent à l'engagement des entreprises. Afin de renforcer la santé psychique de leurs employés et d'éviter des maladies liées au stress, les entreprises créent les conditions pour consolider les ressources de leurs collaborateurs et réduire les contraintes qui peuvent engendrer du stress.

Pour y parvenir, elles peuvent d'une part **aménager les conditions de travail pour les rendre favorables à la santé (2)**. Sont concernés: les aspects de l'environnement physique du travail (bruit, climat, postes de travail ergonomiques, etc.), la réduction des stressors sociaux liés à la tâche ou organisationnels (conflits, discrimination, pression des délais, etc.) ainsi que la consolidation des ressources sociales liées à la tâche ou organisationnelles (estime, marge de manœuvre accordée, etc.).

¹ PD Dr Jean-François Etter, Université de Genève, expert en promotion de la santé et prévention; Prof Dr Andreas Krause, Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse, expert en promotion et gestion de la santé en entreprise; Jean-François Marquis, Office fédéral de la statistique, expert en Travail et Santé, ainsi que Prof Dr Norbert K. Semmer, Université de Berne, expert en Stress et santé au travail

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



GSE = Gestion de la santé en entreprise
 Dans le modèle, les facteurs d'impact externes sur la santé psychique au travail (situation économique, institutions sociales ou droit du travail) sont mis en marge car ils ne font pas partie des principales préoccupations de la gestion de la santé en entreprise.

D'autre part, les entreprises peuvent **renforcer les ressources personnelles des employés et des cadres (3)** et leur apprendre à reconnaître et réduire eux-mêmes les facteurs déclencheurs de stress.

Pour en arriver là, des **mesures** correspondantes sont nécessaires **dans les entreprises (4)**. Il existe toute une série d'outils d'analyse (p. ex. enquête collaborateurs, calcul de certains chiffres-clés) auxquels les entreprises peuvent recourir pour obtenir une vision de la situation au sein de leur maison. Une telle analyse permet ensuite d'identifier et de réaliser des interventions adéquates (p. ex. cours en management, offres d'activité physique, cours sur le stress). Pour garantir un impact durable de la GSE, il est essentiel d'intégrer les processus d'analyse et d'intervention correspondants dans les systèmes de gestion existants.

Pour que les entreprises restent motivées à long terme, elles doivent en voir les avantages et **faire par elles-mêmes l'expérience que la GSE en vaut la peine (5)**. Les entreprises qui parviennent à réduire les contraintes et promouvoir les ressources, aussi bien au niveau individuel qu'au niveau organisationnel, consolident ainsi la santé et le bien-être de leurs collaborateurs. Pour leur part, des collaborateurs en bonne santé peuvent agir de manière positive sur l'image de l'entreprise, en interne comme en externe, et sur son succès. Cela se concrétise notamment par une satisfaction au travail et une productivité croissantes ou par la diminution des absences et des fluctuations.

Si **la population active et le grand public sont sensibilisés (6)** sur le sujet de l'impact sur la santé psychique du stress au travail, les entreprises seront soutenues et encouragées dans leur action et les actifs incités à participer à cet effort.

Enfin, la colonne de gauche décrit les mesures de Promotion Santé Suisse.

- Promotion Santé Suisse **développe et diffuse des approches de GSE (7)**, aidant les entreprises à axer structures et processus pour promouvoir la santé et le bien-être de leurs employés. Promotion Santé Suisse propose à cette fin plusieurs outils et formations. Elle mise en outre sur des standards en matière de gestion de la santé en entreprise, comme le label Friendly Workspace, et diffuse des exemples de pratique avérés.

- Promotion Santé Suisse **motive (8)** les entreprises à investir dans la gestion de la santé en entreprise en leur montrant les avantages de telles mesures.

- Promotion Santé Suisse **encourage l'échange (9)** entre les acteurs du domaine de la gestion de la santé en entreprise, initie et entretient des partenariats et s'engage dans des réseaux dans le but de diffuser les approches élaborées et d'en stimuler la réalisation.

- Promotion Santé Suisse **sensibilise les entreprises, les personnes actives et le grand public (10)** à la signification de la santé psychique et/ou du stress au travail.

La santé psychique dans le setting du travail est également influencée par des facteurs comme la situation économique, les assurances sociales ou le droit du travail. Ces facteurs externes ne sont pas pris en compte dans le modèle, car Promotion Santé Suisse ne peut avoir d'influence directe sur eux.

3 Démonstration de l'efficacité de la gestion de la santé en entreprise

Le chapitre suivant aborde les preuves de l'efficacité du modèle d'impact. Il montre que les effets et interactions postulés dans le modèle, entre mesures (4) et conditions de travail (2) dans l'entreprise, ressources personnelles des employés et cadres dirigeants (3) ainsi que santé psychique (1), sont prouvés de manière empirique.

Impact des conditions de travail (2) sur la santé psychique (1)

Il existe de bonnes preuves empiriques de l'impact des conditions de travail sur la santé psychique des employés.

Plusieurs contraintes ont en effet un impact négatif sur la santé psychique. De nombreuses études montrent que le vécu de grandes *contraintes liées à l'environnement physique*, comme un mauvais aménagement de l'espace, trop de bruit, un éclairage et une ergonomie insuffisants, est associé de manière négative à la santé psychique [8].

On peut également démontrer l'existence d'un lien positif entre les *offres promouvant la santé* (comme la mise à disposition d'espaces de repos) et le bien-être physique et psychique.

Depuis des années, la recherche sur le stress examine les impacts négatifs des caractéristiques contraignantes (stresseurs) au travail sur le bien-être psychique. Avec entre autres de nombreuses études et méta-analyses montrant que les personnes particulièrement exposées à des stresseurs liés aux tâches et à l'organisation parlent d'une santé psychique moins bonne [9]. Les exemples de facteurs de stress classiques en lien avec les tâches et leur organisation sont la pression des délais, un surmenage qualitatif, des problèmes d'organisation du travail, l'incertitude et des interruptions de travail.

Les *stresseurs sociaux* à l'instar des tensions relationnelles, de l'inégalité et des conflits au travail sont relativement fréquents [10] et considérés comme particulièrement contraignants [11]. Des études rapportent qu'il existe un lien entre les conflits au travail et une santé psychique dégradée comme un état dépressif, un sentiment de colère, une insatisfaction au travail ou un burnout [12].

Plusieurs méta-analyses montrent qu'il existe un lien entre une inégalité vécue au travail et différents indicateurs de santé psychique comme la dépression [13], une mauvaise qualité de sommeil [14], un affect négatif [15], une faible estime de soi et une grande insatisfaction au travail [16].

Mais à l'opposé de ces contraintes, des ressources existent et peuvent avoir des impacts positifs sur la santé psychique.

Les *ressources organisationnelles* sont essentielles pour gérer les facteurs de stress (stresseurs). Depuis un certain temps déjà, l'importance du facteur «marge de manœuvre» est claire et a été vérifiée à maintes reprises dans le cadre du modèle du «Job Demand-Control» [17]. Il existe un rapport positif entre une grande marge de manœuvre et divers indicateurs de santé psychique [18].

Certaines caractéristiques du travail comme la globalité et la diversité des attentes ont également des effets favorables sur la santé. Ces constats montrent qu'un agencement optimal du travail n'engendre pas seulement une réduction du stress, mais peut également promouvoir un ressenti positif.

La signification de l'estime comme *ressource sociale* pour la santé et la motivation a déjà été thématiquée au cours des années 70 [19]. Mais les études actuelles montrent l'impact positif de l'estime sur la santé [20]. En outre, on constate que le manque d'estime peut être une prémisse de l'augmentation du nombre de burnout [21]. Le soutien social du supérieur, des collègues de travail et des membres de la famille peut aussi avoir des effets positifs sur la santé psychique. Un soutien social peut donc contribuer directement à la solution d'un problème.

Dans une nouvelle étude de Promotion Santé Suisse, réalisée en collaboration avec l'Université de Berne et la Haute école des Sciences Appliquées de Zurich et portant sur la santé psychique et le stress chez les personnes actives, le constat est fait qu'un déséquilibre entre les ressources (estime, marge de manœuvre, comportement de soutien de la part du supérieur, globalité, etc.) et les stresseurs (pression des délais, incertitude, problèmes d'organisation du travail, surmenage qualitatif, etc.) s'accompagne de problèmes de santé comme l'épuisement et l'irritation [22].

Impact des ressources personnelles (3) sur la santé psychique (1)

À côté des conditions de travail, les ressources personnelles de la personne concernée sont également décisives dans la manière de gérer le stress et pour la santé psychique des employés. Les ressources personnelles sont aussi bien des traits de caractère stables dans le temps (p.ex. stabilité émotionnelle) que des caractéristiques modulables par une formation ou un entraînement (p.ex. capacités de coping ou compétences professionnelles) [23].

Impact des mesures appliquées en entreprises (4) sur les conditions de travail (2) et sur les ressources personnelles des employés (3)

La recherche montre que les interventions de l'entreprise destinées à améliorer les conditions de travail et renforcer les ressources personnelles présentent un potentiel susceptible d'avoir des effets bénéfiques sur la santé et donc un impact positif sur la santé psychique.

Dans le cadre du projet SWiNG, initié par Promotion Santé Suisse avec l'Association Suisse d'Assurances,

on a examiné l'impact et l'intérêt des interventions sur le stress dans huit entreprises comptant plus de 5000 collaborateurs. Il a été constaté que les interventions réduisent le stress et ont des effets propices à la santé. Dans le cadre de SWiNG, les interventions ont eu de l'effet sur env. 25% des personnes. Les impacts étaient particulièrement forts chez les personnes qui avaient rapporté de mauvaises conditions de travail avant l'intervention [24].

Les interventions en entreprise misant sur le renforcement des ressources des employés attestent clairement des effets positifs sur la santé [25]. La gestion systématique du stress [26] prend ici une signification toute particulière. Elle comprend plusieurs techniques comme des entraînements cognitifs comportementaux, des exercices de relaxation, la gestion du temps et la fixation d'objectifs au niveau de l'organisation. Les programmes cognitivo-comportementaux [27] sont ici couronnés de succès.

4 Vue d'ensemble des mesures de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la GSE

Le tableau ci-après offre une vue d'ensemble des principales mesures de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Il contient des informations sur le public cible, les objectifs et la diffusion des outils, approches et projets. Les objectifs correspondent aux mesures du modèle d'impact dans la colonne gauche.

Produits / Projets / Coopération de Promotion Santé Suisse	Groupe cible	But				Diffusion Etat novembre 2014
		Diffuser les approches GSE	Promouvoir la motivation GSE	Multiplication via réseaux	Sensibilisation	
Instruments/approches de Promotion Santé Suisse						
PME-vital: PME-vital est une boîte à outils gratuite basée sur le web pour promouvoir la santé en entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes entreprises - PME 	x	x			6800 utilisateurs inscrits, env. 800-1000 entreprises ont vraiment utilisé PME-vital
Instrument d'analyse du stress S-Tool: S-Tool est un instrument d'analyse en ligne avéré et validé sur le plan scientifique. Il permet de collecter en détail les contraintes et ressources des employés dans les entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes entreprises - PME 	x				Rempli par plus de 16 000 collaborateurs dans plus de 100 organisations
Friendly Work Space: le label Friendly Work Space est attribué sur la base de critères de qualité axés sur la pratique aux entreprises qui mettent en œuvre avec succès la gestion de la santé en entreprise (GSE).	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes entreprises - PME 	x	x			43 organisations comptant 158 000 employés
Check GSE: le check GSE est une check-list avec feed-back intégré; il montre aux entreprises dans quelle mesure la gestion de la santé est développée en leur sein.	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes entreprises (> 100 coll.) - PME (< 100 coll.) 	x	x		x	Nouvellement lancé depuis juin/août 2014
Formations continues: Promotion Santé Suisse propose des formations continues portant sur les deux outils Label Friendly Work Space et S-Tool. Depuis 2014, il est aussi possible de suivre des formations continues sur les thèmes «réduction du stress dans l'entreprise» et «gestion de la santé».	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de toutes les tailles: <ul style="list-style-type: none"> > spécialistes GSE > spécialistes RH, GSE et sécurité au travail > conseillers/conseillères GSE 	x	x		x	250 participants se sont inscrits aux formations continues depuis 2011
Congrès GSE: Promotion Santé Suisse organise tous les ans un congrès national sur le thème de la GSE.	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises de toutes les tailles: <ul style="list-style-type: none"> > spécialistes du monde économique et des administrations > conseillers/conseillères GSE > science 	x	x		x	500-600 participants chaque année

Produits / Projets / Coopération de Promotion Santé Suisse	Groupe cible	But				Diffusion Etat novembre 2014
		Diffuser les approches GSE	Promouvoir la motivation GSE	Multiplication via réseaux	Sensibilisation	
Job Stress Index: collecte annuelle des chiffres-clés du Job Stress Index, taux d'épuisement et potentiel économique	- Entreprises de toutes les tailles - Public	x	x	x	x	Première publication en octobre 2014
Projets de Promotion Santé Suisse						
Companion: Companion est un projet pilote visant à renforcer la santé psychique des jeunes. Des mesures ciblant le comportement et les relations sont développées et testées à cette fin.	- Grandes entreprises > apprenant(e)s > responsables de formation professionnelle	x				Projet pilote avec deux organisations
VitalLab: le projet pilote VitaLab a pour objectif de développer et tester des modèles et instruments pour la diffusion régionale de la promotion de la santé dans les petites entreprises.	- MPE jusqu'à 50 coll.	x	x	x	x	Phase pilote 1 achevée, phase pilote 2 dans trois cantons
S-Tool dans les écoles: S-Tool dans les écoles est un projet pilote destiné à renforcer la santé psychique des enseignants/enseignantes et des membres des directions. Il doit également accentuer la promotion de la santé dans les écoles.	- Ecoles	x				Projet pilote en cours d'élaboration
Coopération de Promotion Santé Suisse						
Association Européenne pour la Promotion de la Santé (AEPS): l'AEPS attribue annuellement des prix pour des mesures PSE innovantes, en commun avec la Suva et l'OFSP. Le montant total des prix attribués s'élève annuellement à CHF 25000.-.	- Entreprises de toutes les tailles	x			x	Décernement annuel des prix à trois entreprises, le projet gagnant est présenté lors du congrès national pour la gestion de la santé en entreprise
stressnostress.ch: stressnostress.ch est un programme de réduction et de prévention du stress au travail pour les collaborateurs et cadres dirigeants. Promotion Santé Suisse est porteur du projet stressnostress.ch avec le SECO et la Suva.	- Collaborateurs et cadres dirigeants	x			x	Environ 20 000 consultations du site Web par an et 5800 Stress-Check remplis en 2013
BGMnetzwerk.ch: l'association BGMnetzwerk soutient ses membres au niveau de l'application et de la mise en œuvre. A cette fin, elle met en réseau les acteurs de la santé en entreprise. L'association sert l'échange d'expériences et de connaissances.	- Entreprises de toutes les tailles	x	x	x	x	42 utilisateurs (entreprises, services, institutions), 55 fournisseurs (prestataires de travail/santé)

Produits / Projets / Coopération de Promotion Santé Suisse	Groupe cible	But				Diffusion Etat novembre 2014
		Diffuser les approches GSE	Promouvoir la motivation GSE	Multiplication via réseaux	Sensibilisation	
European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP): le ENWHP regroupe 31 organisations du secteur sécurité au travail/ protection de la santé ainsi que des acteurs de la santé publique, de la promotion de la santé et de l'assurance sociale légale des pays de l'UE, des pays candidats ainsi que des pays de l'espace économique européen.	- Acteurs GSE nationaux		x	x	x	31 organisations de différents pays européens
Forum BGM Aargau: le Forum BGM a pour objectif de diffuser la GSE dans le canton d'Aargau et de soutenir les entreprises et organisations locales dans l'introduction et la mise en place d'une GSE.	- Entreprises de toutes les tailles		x	x	x	Etat juillet 2014: env. 100 membres
Forum BGM Ostschweiz: le Forum BGM Ostschweiz a pour objectif de diffuser la GSE en Suisse orientale et de soutenir les entreprises et organisations locales dans l'introduction et la mise en place d'une GSE.	- Entreprises de toutes les tailles		x	x	x	Etat juillet 2014: env. 180 membres
Dreiländer BGM-Tagung: la Dreiländer BGM-Tagung (congrès GSE des trois frontières) permet la rencontre des parties prenantes autrichiennes, allemandes et suisses.	- Parties prenantes autrichiennes, allemandes et suisses		x	x		Tous les trois ans depuis 2011
La GSE dans les administrations publiques: échange d'expériences annuel sur la GSE dans les administrations publiques	- Toutes les administrations publiques		x	x	x	Une rencontre annuelle depuis 2013
Réseau Santé Psychique: le réseau Santé Psychique Suisse (RSP) regroupe des organisations, institutions et entreprises qui s'engagent en Suisse pour la santé psychique.	- Organisations qui s'occupent de la santé psychique			x	x	101 organisations membres

Bibliographie

- [1] WHO Organisation mondiale de la Santé, Investing in Mental Health, Geneva: World Health Organization, 2003, p. 7.
- [2] Wittchen, H.U. & F. Jacobi (2005). Size and burden of mental disorders in Europe – a critical review and appraisal of 27 studies. *European Neuropsychopharmacology*, 15(4): 357–376.
- [3] Moreau-Gruet, F. (2014). *Monitoring de la santé psychique, axé principalement sur les personnes âgées et le stress au travail. Actualisation 2014*. Promotion Santé Suisse Document de travail 2, Berne et Lausanne.
- [4] OECD (2014). *Mental Health and Work: Switzerland*, Mental Health and Work, OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264204973-en
- [5] Igic, I.; Keller, A.; Brunner, B.; Wieser, S.; Elfering, A.; Semmer, N. (2014). *Job Stress Index 2014. Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Promotion Santé Suisse Document de travail 26, Berne et Lausanne.
- [6] Bandura, B.; Ritter, W. & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement – ein Leitfaden für die Praxis*. Berlin: edition sigma.
- [7] Spencer, B.; Broesskamp-Stone, U.; Ruckstuhl, B.; Ackermann, G.; Spoerri, A.; Cloetta, B. (2008). Modelling the results of health promotion activities in Switzerland: development of the Swiss Model for Outcome Classification in Health Promotion and Prevention. *Health Promotion International* 23, 86–97.
- [8] Melamed, S., Luz, J. A. I. R., & Green, M. S. (1992). Noise exposure, noise annoyance and their relation to psychological distress, accident and sickness absence among blue-collar workers – the Cordis Study. *Israel journal of medical sciences*, 28, 629–635.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.
- Windlinger, L.; Konkol, J.; Schanné, F.; Sesboué, S.; Neck, R. (2014). *Environnements de bureaux favorables à la santé. Bases scientifiques sur le lien entre la santé psychique, la conception de bureaux et le processus de changement connexe*. Rapport 4, Promotion Santé Suisse, Berne et Lausanne.
- [9] Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123–133.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2009). Prominent consequences of role Stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13, 399–422.
- Sonnentag, S. (1996). Arbeitsbedingungen und psychisches Befinden bei Frauen und Männern. Eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 40, 118–126.
- [10] Almeida, D. M. (2005). Resilience and vulnerability to daily stressors assessed via diary methods. *Current Directions In Psychological Science*, 14, 64–68.
- [11] Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2007). Cross-national job stress: a quantitative and qualitative study. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 209–239.
- [12] Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2012). Interpersonal conflict and stress at work: Implications for employee health and well-being. In: A. M. Rossi, P. L. Perrewé, & J. A. Meurs (Eds.). *Coping and Prevention*.
- [13] Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas-Järvinen, L., & Vahtera, J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61, 111–122.

- [14] Elovainio, M., Ferrie, J. E., Gimeno, D., de Vogli, R., Shipley, M., Brunner, E. J., et al. (2009). Organizational justice and sleeping problems: The Whitehall II study. *Psychosomatic Medicine*, 71, 334–340.
- [15] Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62, 259–295.
- [16] Ferris, D. L., Spence, J. R., Brown, D. J., & Heller, D. (2012). Interpersonal injustice and workplace deviance: The role of esteem threat. *Journal of Management*, 38, 1788–1811.
- [17] Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- [18] Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1–35.
- [19] Herzberg, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 3, 18–29.
- [20] van Vegchel, N., Jonge, J. D., Bosma, H., & Schaufeli, W. B. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117–1131.
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K., & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69, 117–124.
- [21] Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 425–441.
- [22] Igit, I.; Keller, A.; Brunner, B.; Wieser, S.; Elfering, A.; Semmer, N. (2014). *Job Stress Index 2014. Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Promotion Santé Suisse Document de travail 26, Berne et Lausanne.
- [23] Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2009). Individual differences, work stress and health. In: M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (3rd ed., pp. 99–122). Chichester: Wiley.
- [24] Jenny, G. J., Brauchli, R., Inauen, A., Füllemann, D., Fridrich, A., & Bauer, G. F. (2014). Process and outcome evaluation of an organizational-level stress management intervention in Switzerland. *Health Promotion International*. doi: 10.1093/heapro/dat091
- [25] Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69–93.
- [26] Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2003). The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work. *International Journal of Stress Management*, 10, 280–296.
- [27] Semmer, N. K., & Meier, L. L. (2009). Individual differences, work stress and health. In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (3rd ed., pp. 99–122). Chichester: Wiley.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational ...*, 77, 255–265.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 345–356.