



Août 2021



Document de travail 54

Gestion de la santé en entreprise en Suisse

Résultats du monitoring 2020

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, en forment le secrétariat. Actuellement, chaque personne verse, en Suisse, un montant de CHF 4.80 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.promotionsanté.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

Édité par

Promotion Santé Suisse

Auteurs et auteurs

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

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

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

^c Promotion Santé Suisse

Réalisation de l'enquête

LINK Institut für Markt- und Sozialforschung, Baslerstrasse 60, 8048 Zurich

Dr Sabrina Pfister

Direction du projet Promotion Santé Suisse

Dr Regina Jensen, responsable de projets Gestion des impacts

Lisa Guggenbühl, responsable Gestion des impacts

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Document de travail 54

Forme des citations

Füllemann, D., Schönholzer, T., Flükiger, N., Nauser, O., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2021).

Gestion de la santé en entreprise en Suisse. Résultats du monitoring 2020. Document de travail 54.

Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.

Crédit photographique image de couverture

iStock.com/gradyreese

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse, Wankdorffallee 5, CH-3014 Berne, tél. +41 31 350 04 04,

office.bern@promotionsante.ch, www.promotionsante.ch

Texte original

Allemand

Numéro de commande

03.355.FR 08.2021

Cette publication est également disponible en allemand et en italien (numéros de commande 03.355.DE 08.2021 et 03.355.IT 08.2021).

Télécharger le PDF

www.promotionsante.ch/publications

© Promotion Santé Suisse, août 2021

Éditorial

Engagement en faveur d'une gestion systématique de la santé en entreprise

Les entreprises suisses jouent un rôle très important dans la préservation de la santé et la motivation de leur personnel par une gestion systématique de la santé en entreprise. En recourant à des mesures organisationnelles et individuelles pour renforcer les ressources des employé-e-s et réduire les contraintes psychiques dans le travail quotidien, elles renforcent non seulement leurs employé-e-s, mais aussi leur entreprise. Car des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé et motivé-e-s contribuent largement à la réussite d'une entreprise.

Promotion Santé Suisse se consacre depuis de nombreuses années à la promotion en Suisse de la gestion systématique de la santé en entreprise. Nous poursuivons cet objectif en coopération avec de nombreux partenaires. Et nous le faisons en sensibilisant les entreprises, les associations et les divers acteurs du monde du travail à l'importance de la gestion de la santé en entreprise, en proposant des critères de qualité basés sur une méthodologie systématique, tel que le label Friendly Work Space, et d'autres offres permettant de soutenir les entreprises dans cette tâche. Notre objectif est de faire en sorte que les entreprises s'engagent efficacement en faveur de la santé psychique de leur personnel et établissent une gestion systématique de la santé en entreprise.

Enquête concernant la diffusion de la gestion de la santé en entreprise

En 2020, nous avons mené pour la deuxième fois une enquête représentative auprès des entreprises en Suisse afin de connaître le degré de diffusion de la gestion de la santé en entreprise et la manière dont elle est mise en œuvre.

Les résultats montrent que de nombreuses entreprises sont pleinement conscientes de l'importance de la gestion de la santé pour le bien-être de leur personnel, mais aussi pour leur attractivité en tant qu'employeurs. Et la majorité des entreprises souhaitent renforcer cet engagement dans les années à venir.

Ce résultat confirme fondamentalement l'orientation de nos mesures et montre que l'engagement de Promotion Santé Suisse reste important. La majorité des entreprises disposent encore d'un potentiel de systématisation de la gestion de la santé en entreprise. C'est particulièrement vrai pour les PME. Mais les nouvelles formes de travail, qui se sont généralisées suite à la pandémie de coronavirus, imposent également de nouvelles exigences en matière de gestion de la santé en entreprise. C'est pourquoi nous complétons les offres existantes et établies par de nouvelles approches. Il s'agit notamment d'offres visant à promouvoir la santé psychique des apprenti-e-s et du personnel soignant. Mais les offres spécifiques destinées aux PME, ainsi que d'autres approches innovantes visant à favoriser la collaboration dans le cadre du télétravail sont également importantes.

Lisa Guggenbühl
Responsable Gestion des impacts

René Rippstein
Responsable d'unité Gestion de la santé en entreprise

Table des matières

Résumé	6
1 Objet et objectif	8
2 Méthodologie	11
2.1 Enquête représentative 2020	11
2.2 Étude de panel 2016-2020	14
2.3 Enquête représentative auprès des employé-e-s	15
3 Résultats de l'enquête représentative 2020 et tendances depuis 2016	16
3.1 Engagement actuel en faveur de la GSE dans les entreprises en Suisse	16
3.1.1 Degré de mise en œuvre de la GSE: résultats de l'échelle globale	17
3.1.2 Résultats des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE	19
3.1.3 Priorités concernant les futurs investissements dans les mesures de GSE	23
3.1.4 Évaluation de l'engagement global (actuel, passé et futur)	24
3.1.5 Pourcentages d'activité investis dans la GSE	27
3.1.6 Recours à des prestataires et outils externes pour la GSE	28
3.1.7 Notoriété et utilisation des offres de Promotion Santé Suisse pour la GSE	29
3.1.8 Impact de la pandémie de coronavirus sur l'engagement en faveur de la GSE	30
3.2 Potentiel GSE actuel dans les entreprises en Suisse	31
3.2.1 Conditions pour la GSE	31
3.2.2 Impact de la pandémie de coronavirus sur les conditions pour la GSE	33
3.2.3 Raisons pour la mise en œuvre de la GSE (motivations)	34
3.2.4 Corrélations entre potentiel GSE et degré de mise en œuvre de la GSE	35
4 Résultats de l'étude de panel 2016-2020	36
5 Résultats concernant l'engagement en faveur de la GSE du point de vue des employé-e-s	41
6 Comparaison sommaire des changements avec d'autres enquêtes en Suisse, en Allemagne et en France	44
7 Résumé et perspectives	46
Bibliographie	50
Annexe	51
Annexe A: Population des entreprises de 50 employé-e-s et plus en Suisse	51
Annexe B: Questionnaire Enquête monitoring GSE 2020	52
Annexe C: Distribution de l'échantillon de l'enquête représentative 2020	56
Annexe D: Questionnaire de l'enquête représentative auprès des employé-e-s	57
Annexe E: Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire du degré de mise en œuvre de la GSE	58
Annexe F: Analyse par régression du degré de mise en œuvre de la GSE et du potentiel GSE	59

Liste des abréviations

CM	Case Management (gestion des cas)
Coll.	Collaborateur-trice-s
DO	Développement organisationnel
DP	Développement du personnel
EAC	Enquête auprès des collaborateur-trice-s
FWS	Friendly Work Space
GA	Gestion des absences
GE	Grandes entreprises de 250 collaborateur-trice-s et plus
GSE	Gestion de la santé en entreprise
IND	Secteur de l'industrie
JSI	Job Stress Index
ME	Moyennes entreprises de 100 à 249 collaborateur-trice-s
PE	Petites entreprises de 50 à 99 collaborateur-trice-s
PME	Petites et moyennes entreprises
PSCH	Promotion Santé Suisse
PSE	Promotion de la santé en entreprise
RH	Ressources humaines
SA	Suisse alémanique
SER	Secteur des services
SI	Suisse italienne (Tessin)
SR	Suisse romande

Résumé

Enquête représentative 2020 et tendances depuis 2016

Le **monitoring GSE** de Promotion Santé Suisse est une enquête périodique portant sur une sélection d'indicateurs qui fournit des informations représentatives sur la diffusion de la gestion de la santé en entreprise (GSE) au sein des entreprises en Suisse. Ce document de travail présente les résultats de la **deuxième enquête représentative réalisée en 2020**. La comparaison des deux enquêtes 2016 et 2020 permet de cartographier les **tendances** (changements) de la diffusion de la GSE. Nous avons sondé un échantillon représentatif de 791 entreprises des secteurs de l'industrie et des services employant au moins 50 personnes dans les trois grandes régions linguistiques de la Suisse.

Le **degré de mise en œuvre de la GSE** dans les entreprises est évalué sur la base des quatre éléments suivants: I. Gestion des absences et des cas, II. Mesures d'une stratégie GSE (p. ex. ancrage stratégique, vérification de l'efficacité), III. Mesures de promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateur-trice-s ainsi que IV. Organisation du travail favorable à la santé, développement du personnel et de l'organisation.

Dans quelle mesure la GSE est-elle répandue dans les entreprises en Suisse en 2020? Plus d'un quart des entreprises mettent systématiquement en œuvre la GSE, près de la moitié le font souvent, et un quart le font partiellement ou pas du tout. Par rapport à 2016, la GSE a continué à progresser de manière positive. On constate également que la mise en œuvre de la GSE augmente avec la taille de l'entreprise. Cependant, le nombre d'entreprises de taille moyenne a augmenté par rapport à l'enquête de 2016.

Comme ce fut le cas il y a quatre ans, les mesures de **gestion des absences et des cas** ainsi que celles relatives à **l'organisation du travail favorable à la santé et au développement du personnel et de l'organisation** ont été les plus largement appliquées. Les mesures relatives à la composante **Stratégie GSE** et à la **promotion de la santé en entreprise, et les enquêtes auprès des collaborateur-trice-s (EAC)** sont moins fréquemment mises en œuvre. Par rap-

port à 2016, la mise en œuvre de mesures de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation a augmenté de manière significative.

Les entreprises continuent de considérer que le plus grand **besoin d'investissement** réside dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique, puis dans des mesures de promotion de l'activité physique et des offres d'activités sportives.

Plus de la moitié des entreprises en Suisse souhaitent à l'avenir **renforcer leur engagement en faveur de la GSE**. Les raisons fréquemment énoncées sont l'augmentation de la satisfaction et du bien-être des collaborateur-trice-s, la réduction de l'absentéisme ainsi que la mise en place et le développement de la GSE. L'engagement en faveur de la GSE a augmenté ou est resté inchangé dans environ un tiers des entreprises durant la **pandémie de coronavirus**. Un quart des entreprises environ ont vu leur engagement se dégrader au moins partiellement.

Quelles sont les **conditions préalables** à la GSE et les **motivations** pour sa mise en œuvre en 2020, et quelles sont les tendances qui se dégagent? Environ 80% des entreprises en Suisse disposent au minimum de **conditions pour la GSE** plutôt réunies, c'est-à-dire tout à fait positives. Par rapport à l'enquête 2016, celles-ci se sont globalement améliorées, grâce notamment à de meilleures conditions dans les entreprises de services, les entreprises de Suisse alémanique et les entreprises de taille moyenne. Les grandes entreprises affichent de meilleures conditions. La prise de conscience et le soutien de la part de la direction ainsi que la disposition dans l'entreprise à parler ouvertement de ce thème sont les conditions les plus fréquemment remplies. Ces conditions préalables se sont encore améliorées par rapport à 2016, de même que les connaissances spécialisées pour la mise en œuvre, l'impact et l'utilité des mesures, ainsi que le rattachement stratégique du thème. Les conditions préalables à la GSE sont restées inchangées ou se sont améliorées pour un bon tiers des entreprises durant la **pandémie de coronavirus**, mais se sont détériorées au moins partiellement pour plus d'un quart des répondants.

L'importance des **raisons pour la GSE** («motivations GSE») a augmenté, notamment dans les entreprises de taille moyenne, dans les entreprises industrielles et dans les entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande. Dans l'ensemble, plus de 90% des entreprises estiment que les raisons pour la GSE sont plutôt voire très importantes. La satisfaction et le bien-être du personnel sont les raisons pour la GSE que les entreprises citent le plus souvent comme très importantes, suivies de la réduction de l'absentéisme et de l'augmentation de l'attractivité en tant qu'employeur. Par rapport à 2016, la préoccupation croissante d'améliorer la satisfaction du personnel et l'attrait en tant qu'employeur en s'engageant en faveur de la GSE est frappante.

Plus les motivations pour la GSE sont fortes et les conditions sont bonnes dans l'entreprise, plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé. Pour **prédire le degré de mise en œuvre de la GSE**, les conditions sont globalement plus importantes que les motivations. Les connaissances spécialisées ou le soutien technique pour la mise en œuvre de mesures, la conscience et le soutien de la direction ainsi qu'un rattachement stratégique du thème sont les conditions les plus importantes pour le degré de mise en œuvre.

Les entreprises investissent en moyenne **60 pourcentages d'activité** dans la GSE, mais la fourchette est large. On observe une relation claire entre la taille de l'entreprise et le degré de mise en œuvre de la GSE: plus l'entreprise est grande et plus la mise en œuvre de la GSE est systématique, plus les pourcentages d'activité investis dans la GSE sont élevés. Comme en 2016, environ **65%** des entreprises utilisent **des prestations et des outils externes pour la GSE**. En 2020, les entreprises indiquent le plus souvent avoir recours à des conseils et des formations externes, ainsi qu'à des outils tels que des check-lists, des guides et des modèles, ainsi qu'à un Case Management externe. Par rapport à 2016, les entreprises utilisent davantage d'outils et d'applications en ligne, mais moins de conseils et de formations externes. La pandémie de coronavirus pourrait avoir influencé ces changements.

Étude de panel 2016-2020

À titre complémentaire, une autre enquête a été menée auprès des entreprises qui avaient déjà été sondées en 2016. Comment **expliquer les changements dans le degré de mise en œuvre de la GSE?** Pour maintenir ou faire progresser la GSE dans les entreprises, il est nécessaire de toujours avoir de bonnes conditions ou de les améliorer. Un ancrage stratégique de la GSE est particulièrement pertinent pour maintenir l'engagement en faveur de la GSE.

Enquête représentative auprès des employé-e-s

Dans une troisième étude partielle, un échantillon représentatif d'employé-e-s en Suisse a été interrogé sur sa perception de l'engagement de son entreprise en matière de GSE dans le cadre de l'enquête Job Stress Index 2020. L'évaluation de la **perspective des employé-e-s** montre que la majorité d'entre elles et eux perçoivent un engagement de leur entreprise en faveur de la GSE. Par ailleurs, les employé-e-s occupant une fonction de cadre jugent l'entreprise plus engagée que les autres. Sans surprise, la perception des employé-e-s quant à l'engagement de l'entreprise en faveur de la GSE est légèrement inférieure à l'évaluation par les représentant-e-s de l'entreprise, qui connaissent le mieux les différentes activités GSE de l'entreprise.

Comparaison de l'évolution de l'engagement en faveur de la GSE avec des enquêtes internationales

La comparaison des résultats de ce monitoring avec des enquêtes internationales confirme la nette tendance à prendre davantage de mesures dans le domaine de l'organisation du travail et du développement de l'organisation. Cela n'a rien d'étonnant: l'assouplissement du lieu et du temps de travail fait l'objet de débats économiques, sociaux et politiques auxquels la GSE réagit également. Cela montre également que le point sensible «gestion du stress» subsiste, mais qu'il ne progresse que lentement dans la GSE. Une situation similaire peut être observée dans la gestion du harcèlement et du mobbing sur le lieu de travail, ce qui peut également être le reflet des débats sociaux dans ce domaine.

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 notamment dans le domaine stratégique de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Avec divers projets et produits (tels que le label Friendly Work Space ou le FWS Job-Stress-Analysis), Promotion Santé Suisse aide les entreprises suisses, au travers de mesures individuelles et organisationnelles, à réduire les contraintes psychiques au travail et à renforcer les ressources favorables à la santé des collaborateur-trice-s.

Par **GSE**, Promotion Santé Suisse entend l'optimisation systématique des facteurs favorisant la santé au sein de l'entreprise. En aménageant les structures et les processus de l'entreprise, la GSE crée des conditions favorables à la santé du personnel et contribue ainsi au succès de l'entreprise. La GSE nécessite la participation de tous les groupes de personnes au sein de l'entreprise, est intégrée à sa gestion et se manifeste dans sa culture (d'après Badura, Ritter & Scherf 1999; cité dans Blum-Rüegg 2018, 14; Fülleman et al. 2017).

Le **monitoring GSE** de Promotion Santé Suisse 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 des **données représentatives sur la diffusion et le degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises en Suisse** et jette ainsi les fondements d'une sensibilisation, d'un développement et d'une diffusion efficaces et ciblés de la GSE (Fülleman et al. 2017). Une première enquête représentative des régions linguistiques et secteurs économiques a été réalisée en 2016 auprès des entre-

prises en Suisse, puis publiée (Fülleman et al. 2017, Promotion Santé Suisse 2017). Ce document de travail présente les résultats de la **deuxième enquête représentative, réalisée en 2020**. La comparaison des deux enquêtes représentatives 2016 et 2020 permet de cartographier les **tendances** (changements) dans la diffusion et le degré de mise en œuvre de la GSE au sein des entreprises.

Une **étude de panel** indépendante a été réalisée en parallèle à l'enquête représentative en 2020 afin de pouvoir suivre les évolutions au fil du temps au sein des *mêmes* entreprises. À cette fin, toutes les entreprises qui avaient participé à l'enquête de 2016 ont été recontactées en 2020 et interrogées sur la mise en œuvre actuelle de la GSE dans leur établissement. L'étude de panel ne prétend pas être représentative et vise principalement à expliquer l'évolution du degré de mise en œuvre de la GSE.

Outre l'évaluation de l'engagement en faveur de la santé du personnel du point de vue de l'entreprise, l'étude 2020 sur le Job Stress Index (JSI) a recueilli la perspective des employé-e-s. L'étude JSI est un **sondage représentatif auprès de la population active suisse** sur les contraintes et les ressources liées au travail, dont la relation permet de calculer le Job Stress Index (Promotion Santé Suisse 2020). En 2020, les employé-e-s ont également été interrogé-e-s sur la mesure dans laquelle ils/elles perçoivent un engagement de leur entreprise en faveur de la GSE.

La **figure 1** donne un aperçu de la conception de l'étude avec les trois différentes enquêtes, leurs objectifs et leurs principales questions. Les questions détaillées des trois enquêtes sont énumérées au début de chaque section de résultats (voir **chapitre 3**). Les couleurs permettent de distinguer les trois enquêtes.

FIGURE 1

Conception de l'étude avec trois enquêtes en 2020, leurs objectifs et leurs principales questions

Conception de l'étude: enquêtes

Objectifs et questions principales

Enquête représentative 2020 et tendances depuis 2016

Échantillons indépendants d'entreprises en Suisse, représentatifs des trois régions linguistiques (SA, SR, SI) et des secteurs secondaire et tertiaire



Objectifs

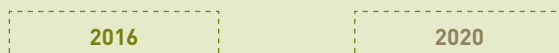
- **Enquête 2020:** chiffres représentatifs de la diffusion et du degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises en Suisse en 2020
- **Tendances:** évolution de la diffusion et du degré de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises en Suisse par rapport à 2016

Questions

- Dans quelle mesure la GSE est-elle répandue dans les entreprises en Suisse?
- Quelles tendances peuvent être identifiées par rapport à 2016?

Étude de panel

N = 406 entreprises
Sous-échantillon d'entreprises de l'enquête 2016 ayant participé à nouveau en 2020



Objectif

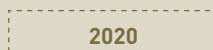
Analyse de l'évolution dans le temps des mêmes entreprises, sans recherche de représentativité

Question

Comment expliquer les changements dans le degré de mise en œuvre de la GSE?

Enquête représentative auprès des employé-e-s

Dans le cadre de l'étude JSI 2020
N = 1692 employé-e-s



Objectif

Identifier la perception de la GSE par les employé-e-s

Question

Comment est évalué l'engagement des entreprises en Suisse en faveur de la GSE du point de vue des employé-e-s?

Contenus de l’enquête représentative 2020 et de l’étude de panel

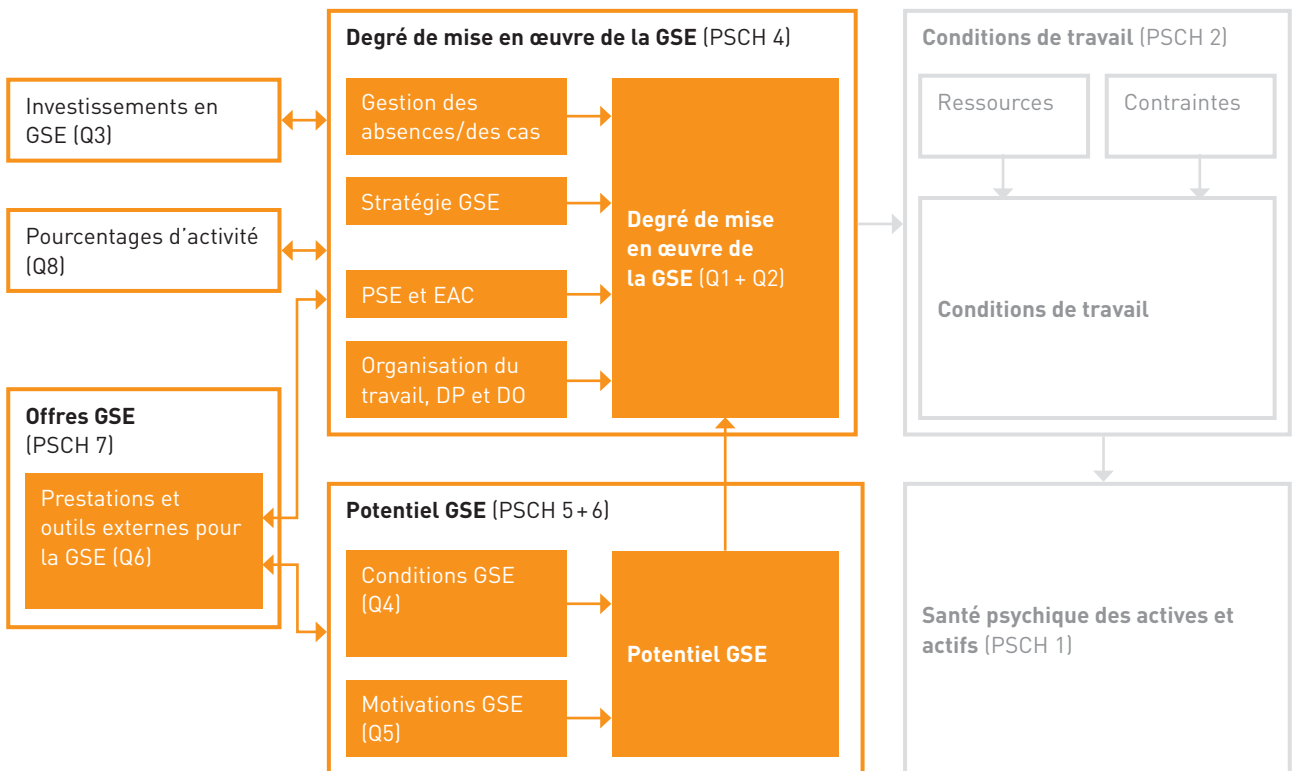
L’objectif principal du monitoring GSE est de rendre compte de l’engagement des entreprises en faveur de la santé de leur personnel. Comme pour la première enquête de 2016, l’enquête 2020 (tant l’enquête représentative que l’étude de panel) s’est concentrée sur l’évaluation détaillée du **degré de mise en œuvre de la GSE** dans les entreprises en Suisse. L’engagement en faveur de la GSE a été concrétisé par le nombre de **pourcentages d’activité** consacrés à la GSE, par une évaluation générale des **investisse-**

ments dans la GSE (actuels, passés et futurs) ainsi que par la prise en compte du **recours à des offres externes de GSE**. En outre, un sondage séparé a été réalisé en 2020 sur **les conditions et les motivations pour la GSE** dans les entreprises.

La **figure 2** présente de manière schématique les contenus des enquêtes auprès des entreprises dans le cadre de l’enquête représentative 2020 et de l’étude de panel, ainsi que leurs possibles corrélations, sur la base du modèle d’impact GSE Santé publique de Promotion Santé Suisse (Promotion Santé Suisse 2014; version simplifiée).

FIGURE 2

Mind map du contenu des enquêtes auprès des entreprises dans le cadre de l’enquête représentative 2020 et de l’étude de panel, sur la base du modèle d’impact GSE Santé publique de PSCH (Promotion Santé Suisse 2014). Les thèmes en grisé n’ont pas été sondés.



- De Q1 à Q8: référence aux blocs de questions dans le questionnaire de 2020
- PSCH [n°]: référence au modèle d’impact GSE Santé publique de Promotion Santé Suisse (version simplifiée; Promotion Santé Suisse 2014)

2 Méthodologie

La [figure 1](#) présente la conception de l'étude avec trois enquêtes en 2020, leurs objectifs et leurs principales questions. Les sections suivantes décrivent la méthodologie pour les trois enquêtes¹.

2.1 Enquête représentative 2020

L'enquête représentative 2020 constitue la deuxième série d'enquêtes du monitoring de la diffusion de la GSE dans les entreprises en Suisse. Comme en 2016, un échantillon indépendant d'entreprises d'au moins 50 employé-e-s a été sélectionné et sondé en 2020, en tenant compte des **critères de représentativité des régions linguistiques** (Suisse alémanique, romande et italienne) **et des secteurs économiques** (industrie, services). La taille de l'entreprise et l'appartenance à une branche d'activité ont été prises en compte, mais sans aucune prétention à la représentativité.

La **population** du monitoring GSE est constituée d'entreprises des secteurs secondaire et tertiaire employant au moins 50 personnes en Suisse alémanique, romande et italienne.

La répartition de la population des entreprises d'au moins 50 employé-e-s en Suisse figure à l'[annexe A](#) et se base sur les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS, 2019). Le plan d'échantillonnage a été élaboré en collaboration avec l'institut de sondage LINK qui a été chargé de l'enquête, et se base sur le plan d'échantillonnage de 2016 (Fülle- mann et al. 2017). Pour l'enquête représentative 2020, aucune entreprise ayant participé à l'enquête de 2016 n'a pu être contactée, car celles-ci ont été interrogées exclusivement pour l'étude de panel (voir

[section 2.2](#)). L'enquête 2020 est donc indépendante à la fois de l'enquête 2016 et de l'étude de panel. L'Institut LINK a été chargé de constituer l'échantillon représentatif et a acquis auprès d'AZ Direct les listes d'adresses nécessaires des responsables RH, des comités de direction ou des directeurs d'entreprises en Suisse.

Instrument de sondage

Le questionnaire (voir [annexe B](#)) est en grande partie identique à celui de l'enquête de 2016. Dans le cas des nouvelles questions, nous avons veillé à ce qu'il soit possible d'y répondre sans faire de recherches. Afin de garantir la compréhension, le questionnaire a été pré-testé auprès de différent-e-s représentant-e-s du groupe cible.

Une nouvelle question a été ajoutée pour évaluer l'engagement global (actuel, passé et futur) en faveur de la GSE dans l'entreprise. Nous avons également cherché à connaître les raisons des changements intervenus dans l'engagement (voir [bloc de questions Q3](#)). Du fait de la période à laquelle l'enquête a été réalisée, nous avons intégré une question sur l'influence de la pandémie de coronavirus sur les conditions et l'engagement pour la GSE (voir [bloc de questions Q9](#)).

Par rapport au questionnaire de 2016, de nouvelles catégories de réponses ont été ajoutées concernant l'utilisation de prestations et d'outils externes dans le domaine de la GSE (voir [bloc de questions Q6.1](#)). La connaissance et l'utilisation des offres de Promotion Santé Suisse ont été indiquées dans un bloc de questions séparé ([Q6.2](#)).

¹ Remarques méthodologiques sur les corrélations et la causalité: les résultats du monitoring GSE permettent uniquement de déduire des corrélations entre des variables. Les corrélations sont des liens entre deux variables. La causalité implique par contre une relation de cause à effet entre deux variables. Une causalité ne peut en principe être déduite qu'avec des méthodes de recherche expérimentales. Les résultats du monitoring GSE ne permettent donc pas de tirer des conclusions concernant les liens de causalité.

Processus d'enquête

Un total de 2184 entreprises ont été contactées à la mi-août 2020. Le questionnaire pouvait être complété sur papier ou en ligne. Dans la lettre d'invitation, il était demandé que le questionnaire soit rempli par la personne de plus haut rang spécifiquement chargée de la sécurité au travail/la protection de la santé et la GSE. Si personne n'occupait cette fonction dans l'entreprise, nous avons contacté le responsable des ressources humaines ou un membre de la direction. Des lettres de rappel ont été envoyées par courrier postal à la mi-septembre; et à la mi-octobre, les personnes sollicitées ont été contactées par téléphone et invitées à participer à l'enquête. Au cours de la période d'enquête du 21 août au 12 novembre 2020, 791 (36,2%) des 2184 entreprises contactées ont participé. Parmi celles-ci, 60% ont participé à l'enquête en ligne ($n=475$) et 40% sur papier ($n=316$).

Description de l'échantillon

L'échantillon de l'enquête représentative 2020 est composé de 791 entreprises. Les données ont été pondérées en fonction de la région linguistique et du secteur économique (voir [tableau 1](#)). L'échantillon est donc représentatif des entreprises suisses de 50 collaborateurs et plus des secteurs de l'industrie et des services, ainsi que de la Suisse alémanique, romande et italienne (voir également [l'annexe C](#)). Le [tableau 1](#) indique également la répartition de l'échantillon par taille d'entreprise, car les résultats du [chapitre 3](#) sont aussi présentés en fonction de la taille des entreprises (sans prétendre à la représentativité). L'échantillon a été collecté de manière non proportionnelle à la répartition de la taille des entreprises en Suisse afin que suffisamment de moyennes et grandes entreprises soient représentées dans l'échantillon. En termes de représentation des entreprises en fonction de leur taille, davantage de petites entreprises ont participé cette fois-ci à l'étude (2016: 14,2%, 2020: 19,2%). Ces différences doivent être prises en compte lors de l'interprétation des résultats.

TABLEAU 1

Répartition des échantillons de l'enquête représentative 2020: nombre d'entreprises non pondéré et pondéré selon les critères du secteur économique (industrie, services) et de la région linguistique (Suisse alémanique, romande, italienne), en plus selon la taille de l'entreprise (non pondérée)

Transversale	Nombre total non pondéré	en% non pondéré	Nombre total pondéré	en% pondéré	Facteur de pondération*
Total	791	100,0%	791	100,0%	1,000
Région linguistique					
SA	580	73,3%	585	74,0%	1,009
SR	166	21,0%	174	22,0%	1,048
SI	45	5,7%	32	4,0%	0,703
Secteur économique					
Industrie	266	33,6%	245	31,0%	0,922
Services	525	66,4%	546	69,0%	1,040
Taille de l'entreprise					
PE (50-99 coll.)	152	19,2%			
ME (100-249 coll.)	369	46,6%			
GE (250-999 coll.)	249	31,5%			
GE (\geq 1000 coll.)	21	2,7%			

* Un facteur de pondération de 1 signifie qu'une réponse compte comme une réponse dans l'échantillon pondéré.

Un facteur de pondération inférieur à 1 signifie que la réponse a un peu moins de poids pour les évaluations, et un facteur de pondération supérieur à 1, que la réponse a un peu plus de poids pour les évaluations.

Distribution par branche d'activité

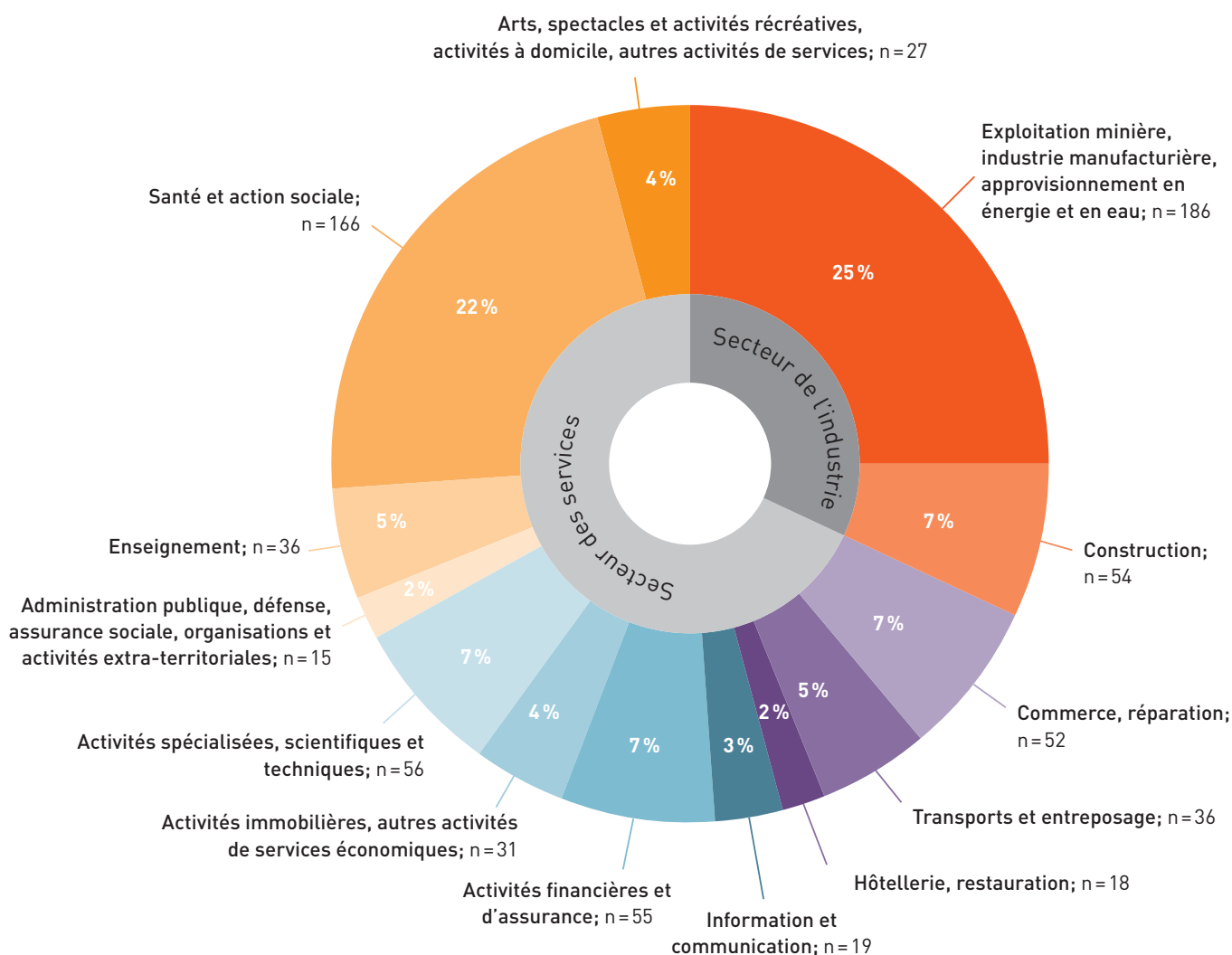
La figure 3 montre la répartition de l'échantillon pondéré par branche d'activité, dans la mesure où elle est connue. Dans le secteur industriel, l'échantillon comprend principalement des industries manufacturières/entreprises de fabrication de marchandises (un nombre négligeable de trois entreprises d'exploitation minière et d'approvisionnement en énergie et en eau font également partie de cette catégorie). Parmi les entreprises de services, les établissements du secteur de la santé et des services sociaux sont les plus fréquemment représentés dans l'échantillon.

Fonction de la personne donnant les renseignements dans les entreprises

Le questionnaire a été rempli 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 collaborateur-trice-s. Les personnes qui ont le plus souvent répondu au questionnaire sont les responsables du personnel ($N=373$), suivis des membres de la direction ($N=301$), des collaborateur-trice-s des ressources humaines ($N=124$), des responsables de la GSE ($N=114$) et des spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé ($N=97$). Plusieurs réponses étaient possibles

FIGURE 3

Répartition de l'échantillon de l'enquête représentative 2020 par secteurs, pondérée pour les facteurs Région linguistique et Secteur ($N=751$; aucune information sur le secteur n'est disponible pour 40 autres entreprises de l'échantillon total)



pour l'indication de la fonction. Par exemple, sur les 373 responsables du personnel, 46 étaient également responsables de la GSE et 27 de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

2.2 Étude de panel 2016-2020

En collaboration avec l'Institut LINK, toutes les entreprises encore en activité ($n=714$) de l'enquête de 2016 ($N=833$) ont été recontactées pour l'étude de panel. Contrairement à l'enquête représentative 2020, l'étude de panel ne prétend pas être représentative du paysage des entreprises en Suisse. Par conséquent, les données ne sont pas pondérées pour les analyses. Grâce à une analyse des abandons, les effets de sélection systématiques dans l'échantillon du panel ont pu être exclus par rapport aux entreprises qui avaient participé uniquement à l'enquête de 2016.

Instrument de collecte des données, processus d'enquête et description de l'échantillon

Le même questionnaire a été utilisé pour l'étude de panel et pour l'enquête représentative 2020 (voir [section 2.1](#)). En outre, il a été demandé à la personne

sondée si elle avait rempli le questionnaire lors de la première enquête en 2016. Le processus d'enquête était également analogue à celui de l'enquête représentative 2020 (voir [section 2.1](#)) et s'est déroulé en parallèle, à l'exception des rappels téléphoniques qui ont été effectués postérieurement. Afin d'obtenir le taux de réponse le plus élevé possible, des rappels ont été envoyés par courrier postal à la mi-septembre et les personnes contactées ont été contactées par téléphone à la mi-novembre. L'enquête s'est déroulée du 21 août au 9 décembre 2020. Sur les 714 entreprises contactées, 406 (56,9%) ont répondu au questionnaire. Parmi celles-ci, 57% ont participé en ligne ($n=233$) et 43% sur papier ($n=173$).

Le [tableau 2](#) présente la structure de l'échantillon du panel ventilé par secteur économique, région linguistique et taille d'entreprise pour les enquêtes 2016 et 2020. Pour certaines entreprises, des changements sont intervenus au cours des quatre années séparant les enquêtes. Une entreprise a par exemple transféré son siège de Suisse romande en Suisse alémanique, et 18 entreprises ont changé le secteur de leur activité principale. En ce qui concerne le nombre de collaborateur-trice-s, 45 entreprises ont connu des changements qui ont affecté leur catégorisation.

TABLEAU 2

Distribution de l'échantillon de l'étude de panel selon la région linguistique, le secteur économique et la taille de l'entreprise pour les enquêtes de 2016 et de 2020

Échantillon du panel	2016		2020	
	Nombre	en %	Nombre	en %
Total	406	100,0%	406	100,0%
Région linguistique				
SA	304	74,9%	305	75,1%
SR	76	18,7%	75	18,5%
SI	26	6,4%	26	6,4%
Secteur économique				
Industrie	150	36,9%	146	36,0%
Services	256	63,1%	260	64,0%
Taille de l'entreprise				
PE (1-49 coll.)	0	0,0%	13	3,2%
PE (50-99 coll.)	54	13,3%	56	13,8%
ME (100-249 coll.)	194	47,8%	185	45,6%
GE (≥ 250 coll.)	158	38,9%	152	37,4%

2.3 Enquête représentative auprès des employé-e-s

Dans le cadre de l'étude 2020 sur le Job Stress Index (JSI), un échantillon représentatif d'employé-e-s a été sondé afin de connaître leur point de vue sur la mise en œuvre de la GSE dans leur entreprise. L'étude JSI a été réalisée sous la forme d'une enquête en ligne par l'Université de Berne et la Haute École de Zurich pour les Sciences Appliquées en collaboration avec l'Institut LINK. La population est composée de personnes employées à temps plein et à temps partiel, provenant de Suisse alémanique, romande et italienne. Selon les données de l'OFS, l'échantillon est représentatif de la population active en Suisse par âge, sexe, région et branche d'activité (Promotion Santé Suisse 2020).

Instrument de collecte des données, processus d'enquête et description de l'échantillon

En vue de déterminer la perception de la GSE du point de vue des employé-e-s, dix questions sur la mise en œuvre des mesures de GSE ont été sélectionnées du bloc Q1 dans le questionnaire de monitoring GSE,

puis adaptées dans leur formulation au point de vue des employé-e-s de manière à être compréhensibles pour les profanes. Pour cette raison, les employé-e-s n'ont pas été interrogé-e-s sur le degré de mise en œuvre, mais sur l'engagement perçu de leur entreprise en faveur des mesures individuelles de GSE. Le questionnaire peut être consulté à l'annexe D.

La collecte des données a été réalisée en ligne par l'Institut LINK entre le 3 février et le 3 mars 2020. Pour assurer la plus grande comparabilité possible des résultats de l'enquête auprès des entreprises et de l'enquête auprès des employé-e-s, l'échantillon du JSI a été restreint en conséquence (exclusion des employé-e-s du secteur primaire et des entreprises de moins de 50 collaborateur-trice-s). L'échantillon se compose donc de 1674 employé-e-s des secteurs secondaire et tertiaire, et d'entreprises de 50 collaborateur-trice-s ou plus. Dans un souci de représentativité, l'échantillon a été pondéré pour les analyses par âge, sexe, région principale et branche d'activité. Le tableau 3 montre la répartition de l'échantillon (non pondéré et pondéré) par secteur économique, taille de l'entreprise, région linguistique et fonction de cadre.

TABLEAU 3

Distribution de l'échantillon de l'enquête représentative menée auprès de collaborateur-trice-s dans le cadre de l'étude JSI 2020 (exclusion d'actives et actifs du secteur agricole et d'entreprises de moins de 50 collaborateur-trice-s)

		Données non pondérées		Données pondérées	
		Nombre	%	Nombre	%
Secteur économique	Industrie	300	17,9%	374	22,1%
	Services	1374	82,1%	1318	77,9%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%
Région linguistique	Allemand	1203	71,9%	1236	73,1%
	Français	322	19,2%	405	23,9%
	Italien	149	8,9%	51	3,0%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%
Taille de l'entreprise	Petites entreprises (50-99 coll.)	247	14,8%	269	15,9%
	Moyennes entreprises (100-249 coll.)	294	17,6%	297	17,6%
	Grandes entreprises (250-999 coll.)	410	24,5%	435	25,7%
	Grandes entreprises (≥1000 coll.)	723	43,2%	690	40,8%
Total		1674	100,0%	1691	100,0%
Tâche de conduite/direction	Oui	550	32,9%	564	33,3%
	Non	1124	67,1%	1128	66,7%
Total		1674	100,0%	1692	100,0%

3 Résultats de l'enquête représentative 2020 et tendances depuis 2016

3.1 Engagement actuel en faveur de la GSE dans les entreprises en Suisse



Dans quelle mesure la mise en œuvre de la GSE est-elle répandue dans les entreprises en Suisse et comment a-t-elle évolué depuis 2016?

Pour répondre à ces questions, les entreprises ont été interrogées en détail sur la mise en œuvre de différentes mesures de GSE ainsi que sur les méthodes

d'analyse et de pilotage (voir [blocs de questions Q1 et Q2 dans le questionnaire, annexe B](#)). 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/systematiquement. Les mesures le plus fréquemment mises en œuvre systématiquement sont les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé ainsi que de culture d'entreprise et de culture de conduite. La méthode d'analyse et de pilotage la plus fréquemment utilisée par les entreprises est la gestion des absences et des cas. Par rapport à 2016, les entreprises suisses font état, en 2020, d'une mise en

Calcul du degré de mise en œuvre de la GSE

Afin de mesurer de façon globale, à partir des informations détaillées sur la mise en œuvre de mesures de GSE et l'utilisation d'instruments d'analyse et de pilotage, le degré de mise en œuvre de la GSE, on a vérifié si les résultats pouvaient être synthétisés en quatre composantes. À partir d'une analyse factorielle confirmatoire des questions concernant les différentes mesures de GSE, les instruments d'analyse et de pilotage, les quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE de l'enquête de 2016 ont pu être confirmées (voir [annexe E](#)). Le degré de mise en œuvre de la GSE regroupe les quatre composantes suivantes: I. Gestion des absences et des cas, II. Mesures d'une stratégie GSE, III. Mesures de promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateurs ainsi que IV. Organisation du travail favorable à la santé, développement du personnel et de l'organisation. Le [tableau 4](#) montre le degré de mise en œuvre de la GSE avec ses quatre composantes ainsi que les questions correspondantes du questionnaire. Les quatre composantes ainsi que le degré de mise en œuvre global sont calculés à partir de la valeur moyenne des points particuliers ou des composantes. Pour la présentation dans les figures ci-après, les échelles de valeurs moyennes calculées ont été divisées en quatre

fourchettes de valeurs de taille identique de 0.75 point chacune: la catégorie de réponse la plus basse «pas du tout/aucune mise en œuvre» comprend des valeurs moyennes comprises entre 1.0 et 1.75, la deuxième catégorie «mise en œuvre partielle/ponctuelle» des valeurs moyennes entre 1.75 et 2.5, la troisième catégorie «mise en œuvre majoritaire/régulière» des valeurs moyennes entre 2.5 et 3.25 et la catégorie supérieure «mise en œuvre complète/systematique» des valeurs moyennes entre 3.25 et 4.0.

Remarque sur les évaluations

Lors de la description des résultats sur les tendances et les différences entre les groupes (secteurs économiques, régions linguistiques, taille des entreprises), seuls les résultats significatifs sont mis en évidence. Les différences apparentes entre les groupes ou les tendances qui ne sont pas commentées dans le texte ne sont pas statistiquement significatives, ce qui signifie qu'elles ont pu apparaître de façon fortuite. En particulier dans les petits échantillons (p. ex. Suisse italienne ou grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus), les incertitudes statistiques sont plus importantes, c'est pourquoi les différences apparentes ne sont pas forcément statistiquement significatives.

TABLEAU 4

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

Degré de mise en œuvre des mesures de GSE et des instruments d'analyse et de pilotage dans l'entreprise. Calculé à partir de la valeur moyenne des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE (voir l'encadré «Calcul du degré de mise en œuvre de la GSE»).

Composantes	Contenus (questions individuelles dans le questionnaire)*
I. Gestion des absences et des cas	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion des absences (Q2.02) • Case Management (Q2.03)
II. 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 collaborateur-trice-s dans la GSE (Q2.05) • Vérification de l'efficacité de la GSE (Q2.06)
III. Promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateur-trice-s (EAC)	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'activité physique/offres d'activités sportives (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 collaborateur-trice-s (Q2.01)
IV. 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)

* 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).

œuvre accrue de mesures favorisant l'ergonomie des postes de travail/l'environnement de travail, une bonne culture d'entreprise/une culture de conduite empreinte d'estime, une conception des tâches favorable à la santé et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. De même, l'implication des collaborateur-trice-s dans la GSE est de plus en plus fréquemment citée.

Le paragraphe ci-dessous indique les résultats relatifs au degré de mise en œuvre de la GSE (échelle globale) et les paragraphes suivants présentent les résultats des différentes composantes.

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

La figure 4 montre la répartition des fréquences de l'échelle globale du degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 et la comparaison avec 2016 pour le total des entreprises et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise. En 2020, plus d'un quart (26,3%) des **entreprises en**

Suisse mettent systématiquement en œuvre des mesures de GSE, près de la moitié (48,1%) le font souvent et un bon quart parfois (23,4%) ou pas du tout (2,2%). Près des trois quarts (74,4%) des entreprises en Suisse mettent donc souvent ou systématiquement en œuvre des mesures de GSE, ce qui représente 3 points de pourcentage de plus qu'en 2016. On constate ici, par rapport à 2016, une évolution positive vers une mise en œuvre plus systématique de la GSE. Les comparaisons des valeurs moyennes montrent une simple tendance à l'augmentation de la diffusion de la GSE entre 2016 ($M=2.83$) et 2020 ($M=2.88$), l'évolution positive étant tout juste non significative statistiquement ($t(1611)=-1.82$, $p=.070$, $d=-.09$). Il convient de rappeler ici que l'échantillon de 2020 comporte un peu plus (5%) de petites entreprises que celui de 2016. Dans la mesure où les petites entreprises mettent en œuvre la GSE de façon moins systématique que les grandes entreprises (voir ci-dessous), on pourrait, si l'on tient compte de la seule composition de l'échantillon, s'attendre à un

degré de mise en œuvre moindre. Dans ce contexte, la tendance à la hausse du degré de mise en œuvre de la GSE est tout à fait significative.

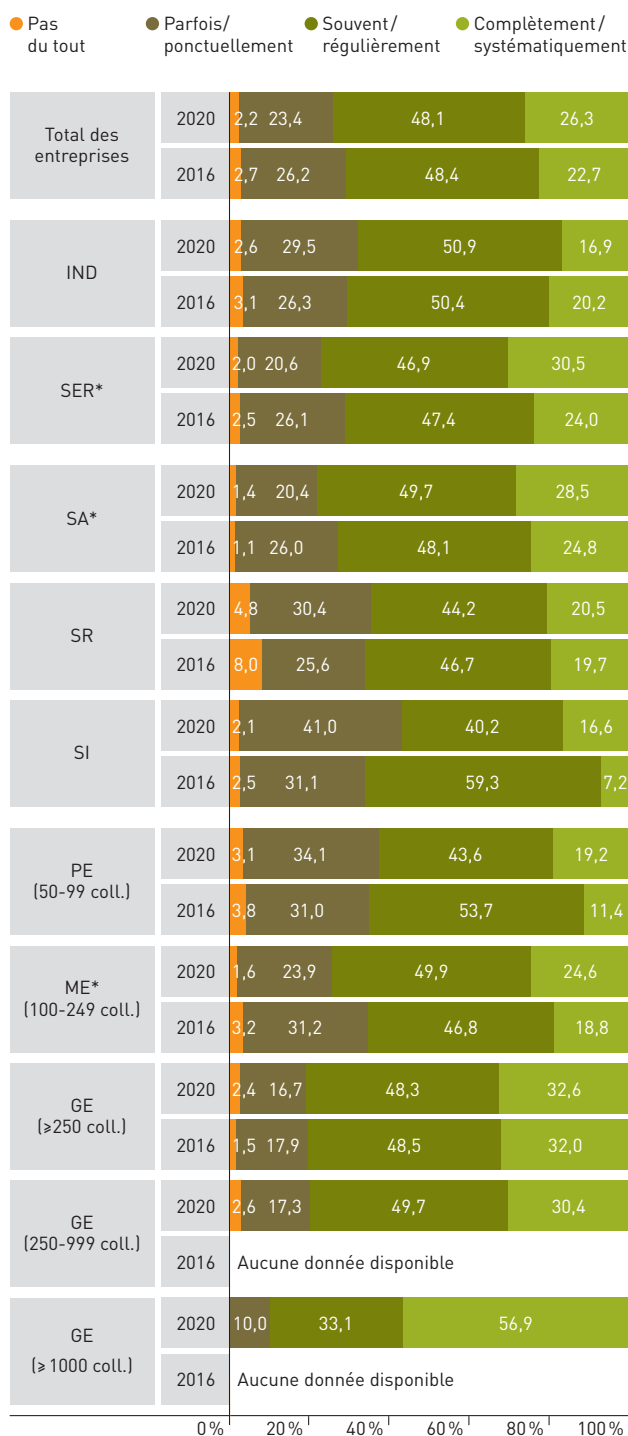
Si l'on différencie les entreprises en fonction du **secteur économique**, on constate qu'en 2020, la GSE est plus répandue dans les entreprises de services que dans les entreprises industrielles: alors que 77,4% des entreprises de services mettent en œuvre souvent ou systématiquement la GSE, elles ne sont que 67,8% dans le secteur industriel. Par rapport à 2016, où il n'y avait pas de différence significative entre les secteurs, la différence observée en 2020 s'explique par une augmentation significative de la mise en œuvre de la GSE dans les entreprises de services depuis 2016.

Si l'on opère une différenciation selon les **régions linguistiques**, on constate que la GSE est plus répandue dans les entreprises de Suisse alémanique (78,2% de mise en œuvre majoritaire ou systématique) que dans celles de Suisse romande et italienne (64,7% et 56,8%). Par rapport à 2016, les entreprises de Suisse alémanique affichent une augmentation significative de la mise en œuvre de la GSE, alors que dans les entreprises de Suisse romande et italienne, on n'observe pas de changement significatif.

Si l'on considère la **taille des entreprises**, il existe des différences dans la mise en œuvre de la GSE. En 2020, la GSE est moins répandue dans les petites entreprises (à partir de 50 collaborateur-trice-s) que dans les moyennes et les grandes entreprises (62,8%, 74,5% et 80,9% de mise en œuvre majoritaire ou systématique). Pour l'enquête 2020, les grandes entreprises peuvent en outre être subdivisées en entreprises jusqu'à 999 employé-e-s et en entreprises de 1000 employé-e-s et plus. Il ressort de cette différenciation supplémentaire qu'en Suisse, 9 grandes entreprises sur 10 (90%) de 1000 employé-e-s et plus mettent en œuvre majoritairement (33,1%) ou systématiquement (56,9%) la GSE. En raison de la faible taille de l'échantillon de seulement 21 grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus, les incertitudes statistiques sont toutefois plus importantes. De ce fait, les différences apparentes ne sont pas forcément statistiquement significatives. Par rapport à 2016, les petites et grandes entreprises n'affichent pas d'évolutions significatives, alors que la diffusion de la GSE dans les moyennes entreprises a augmenté de manière significative.

FIGURE 4

Répartition des fréquences du degré de mise en œuvre de la GSE (échelle globale) en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (N = 784)



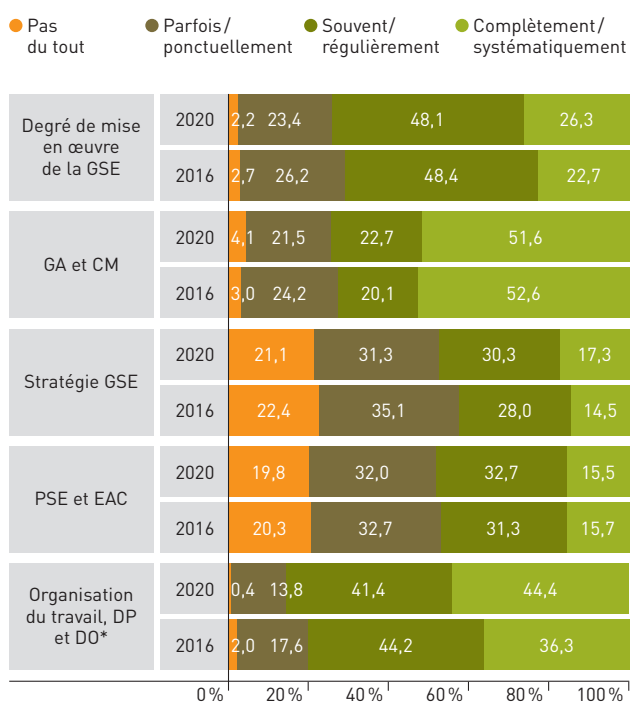
* Augmentation significative en comparaison annuelle

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

La figure 5 présente les quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE ainsi que l'échelle globale. Parmi les quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE, la gestion des absences et des cas (51,6%) est la plus fréquemment mise en œuvre de façon systématique dans les entreprises en Suisse. Vient ensuite la mise en œuvre systématique de mesures relatives à l'organisation du travail ainsi qu'au développement du personnel et de l'organisation (44,4%). Ces mesures sont appliquées souvent à systématiquement par plus de 85% des entreprises en Suisse. Les mesures d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation sont ainsi les plus répandues parmi les mesures de GSE recensées. Les mesures et instruments de GSE des composantes Stratégie GSE et Promotion de la santé en entreprise et enquêtes auprès des collaborateur-trice-s (mise en œuvre systématique dans 17,3% resp. 15,5% des entreprises en Suisse) sont moins répandus et appliqués de manière moins systématique.

FIGURE 5

Répartition des fréquences du degré de mise en œuvre de la GSE et de ses quatre composantes pour l'ensemble des entreprises en Suisse en 2020 par rapport à 2016



* Augmentation significative en comparaison annuelle

Par rapport à 2016, la mise en œuvre de mesures de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation a augmenté de manière significative dans les entreprises en Suisse. On observe également une tendance à la hausse dans la composante Stratégie GSE, mais celle-ci n'est toutefois pas statistiquement significative.

Les résultats des quatre composantes du degré de mise en œuvre de la GSE sont présentés en détail ci-après.

I. Gestion des absences et des cas

La figure 6 montre les répartitions des fréquences de la diffusion de la gestion des absences et des cas dans les entreprises en 2020 par rapport à 2016. Près des trois quarts (74,3%) des **entreprises en Suisse** mettent en œuvre souvent ou systématiquement la gestion des absences et des cas en 2020. Par rapport à 2016, on ne constate pas de changement. La mise en œuvre de la gestion des absences et des cas reste ainsi stable à un niveau élevé. En termes de représentation des entreprises en fonction du **secteur économique**, les entreprises industrielles et les entreprises de services mettent en œuvre avec la même fréquence la gestion des absences et des cas en 2020. En ce qui concerne les **régions linguistiques**, on relève une différence entre les entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande: dans les entreprises de Suisse romande, la gestion des absences et des cas est moins répandue que dans les entreprises de Suisse alémanique. Concernant la **taille des entreprises**, il ressort que la mise en œuvre de la gestion des absences et des cas est moins fréquente dans les petites que dans les grandes entreprises.

Comme pour l'ensemble des entreprises en Suisse, on n'observe pas non plus de changements significatifs par rapport à 2016 selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise.

II. Stratégie GSE

La figure 7 montre les répartitions des fréquences de la diffusion de mesures, d'instruments d'analyse et de pilotage de la composante Stratégie GSE dans les entreprises en 2020 par rapport à 2016. Avec un pourcentage de 17,3%, les mesures et instruments de la composante Stratégie GSE sont toujours mis en œuvre de manière plutôt peu systématique dans les **entreprises en Suisse**. L'augmentation apparente par rapport à 2016 n'est pas statistiquement significative.

FIGURE 6

Répartition des fréquences de la composante Gestion des absences et des cas du degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (N = 773)

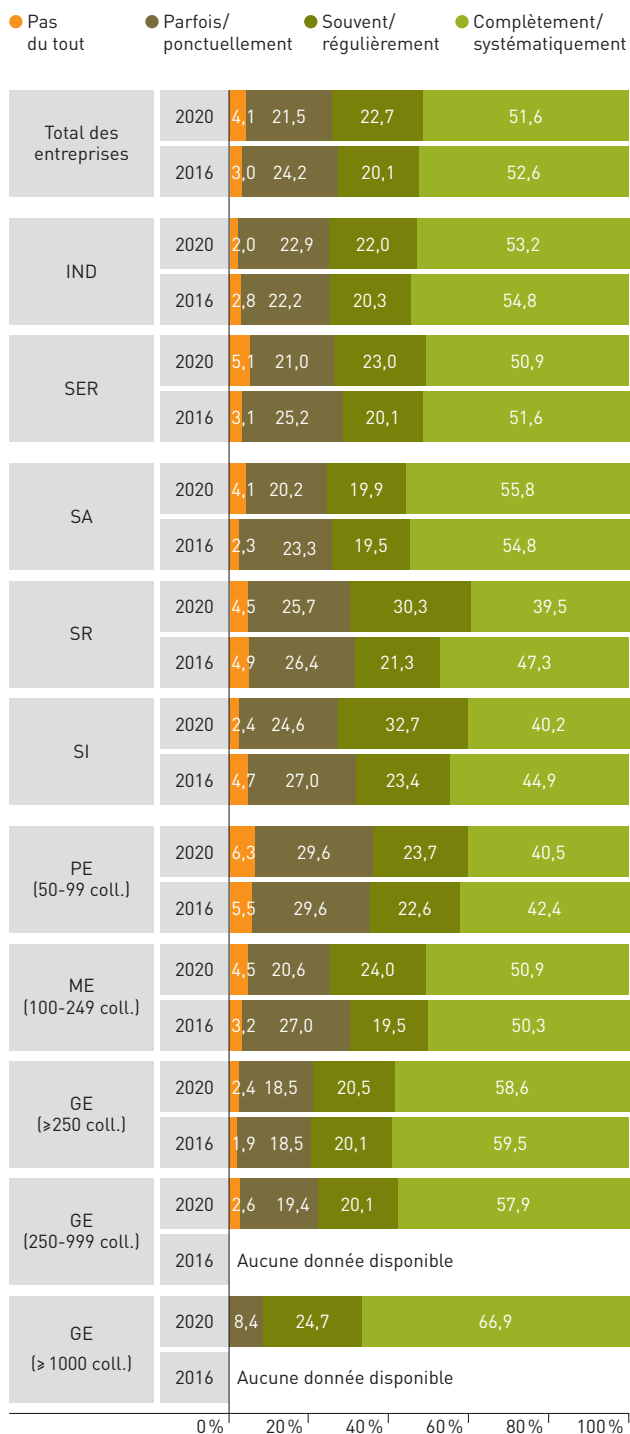
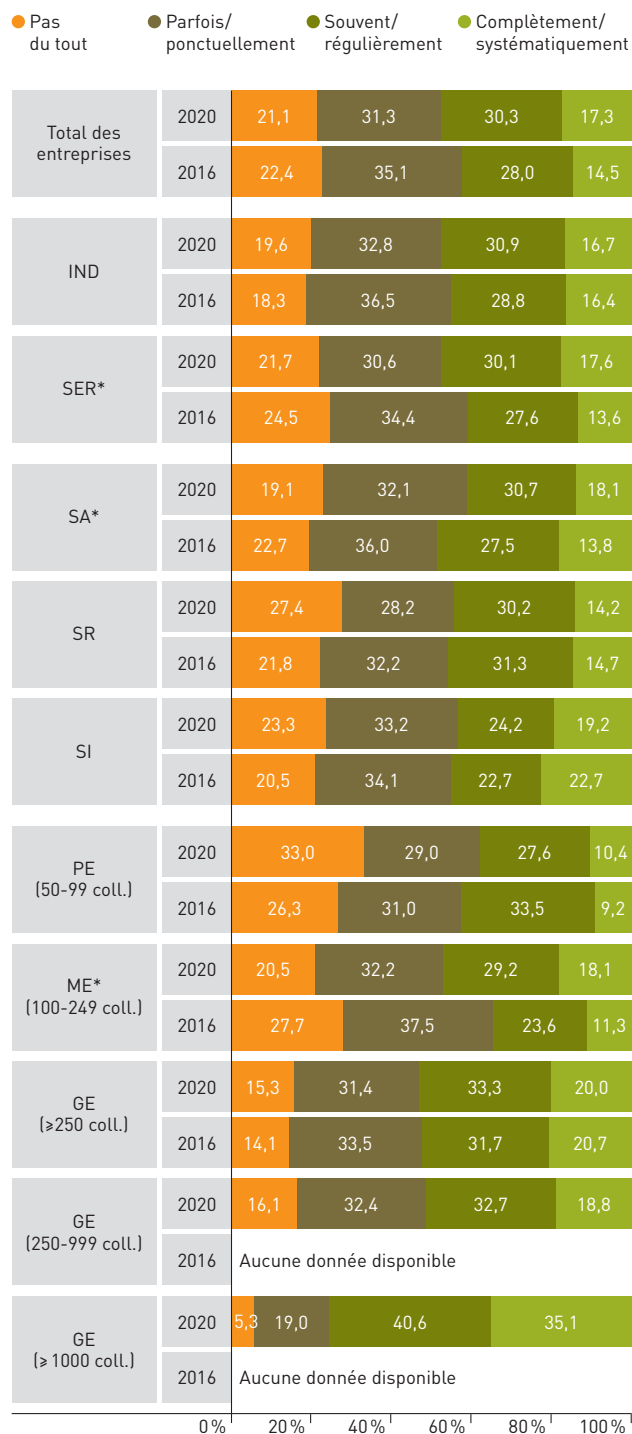


FIGURE 7

Répartition des fréquences de la composante Stratégie GSE du degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (N = 768)



* Augmentation significative en comparaison annuelle

En 2020, les entreprises ne se différencient de façon significative ni selon le **secteur économique** ni selon la **région linguistique** dans la mise en œuvre de mesures et d'instruments de la composante Stratégie GSE. Selon la **taille des entreprises**, on observe, en revanche, des différences dans la diffusion: les mesures et instruments de la composante Stratégie GSE sont plus répandus dans les grandes et moyennes entreprises que dans les petites entreprises.

Par rapport à 2016, la mise en œuvre de mesures et d'instruments de la composante Stratégie GSE a progressé significativement aussi bien dans les entreprises de services, les entreprises de Suisse alémanique que dans les moyennes entreprises. Tous les autres changements apparents ne sont pas statistiquement significatifs.

III. Promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateur-trice-s

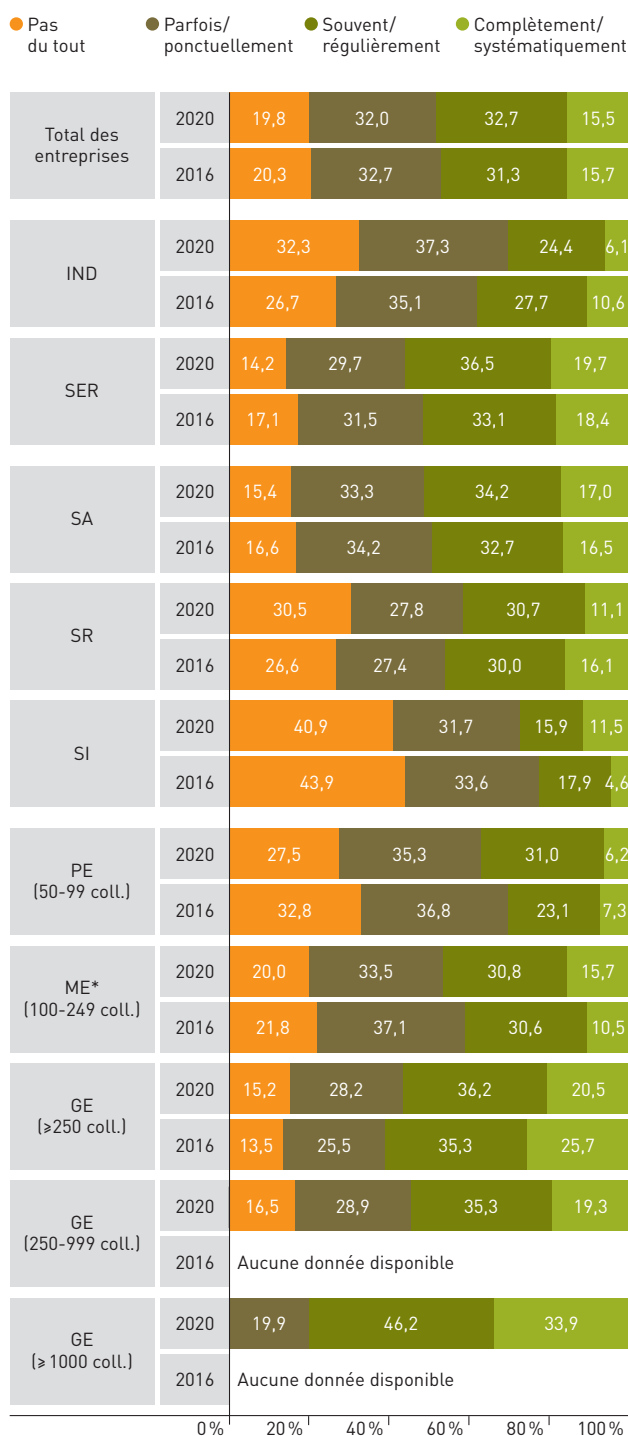
La **figure 8** montre les répartitions des fréquences de la diffusion de mesures de la composante Promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateur-trice-s dans les entreprises en 2020 par rapport à 2016. Les mesures de cette composante ne sont toujours appliquées systématiquement que dans peu **d'entreprises en Suisse** (15,5%). Dans l'ensemble, près de la moitié (48,2%) des entreprises mettent en œuvre souvent ou systématiquement des mesures de PSE et des enquêtes auprès des collaborateur-trice-s. La diffusion de ces mesures est restée inchangée par rapport à 2016.

Si l'on différencie les entreprises selon le **secteur économique**, on s'aperçoit qu'en 2020, les mesures de PSE et les enquêtes auprès des collaborateur-trice-s sont plus répandues dans les entreprises de services que dans les entreprises industrielles (mise en œuvre majoritaire ou systématique de resp. 56,2% et 30,5%). Il s'agit ici d'un effet de moyenne importance, la différence est plus forte que pour les autres composantes du degré de mise en œuvre de la GSE. Les changements apparents par rapport à 2016 ne sont statistiquement significatifs ni dans les entreprises industrielles ni dans les entreprises de services.

S'agissant des **régions linguistiques**, il ressort qu'en 2020, les mesures de PSE et les enquêtes auprès des collaborateur-trice-s sont plus répandues dans les entreprises de Suisse alémanique que dans les

FIGURE 8

Répartition des fréquences de la composante Promotion de la santé en entreprise (PSE) et enquête auprès des collaborateur-trice-s (EAC) du degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (N = 788)



* Augmentation significative en comparaison annuelle

entreprises de Suisse romande et italienne (mise en œuvre majoritaire ou systématique de 51,2%, 41,8% et 27,4%). Par rapport à 2016, aucun changement statistiquement significatif n'a été relevé dans la mise en œuvre de mesures de cette composante dans les trois régions linguistiques.

Selon la **taille des entreprises**, il existe des différences: en 2020, les grandes entreprises mettent en œuvre nettement plus fréquemment des mesures de la composante PSE et enquête auprès des collaborateur-trice-s que les petites entreprises; les grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus appliquent ces mesures plus fréquemment que les moyennes entreprises. Les petites et les grandes entreprises n'affichent pas de changements significatifs par rapport à 2016 dans la diffusion de cette composante. Les moyennes entreprises, en revanche, réalisent davantage de mesures de PSE et d'enquêtes auprès des collaborateur-trice-s en 2020 qu'en 2016.

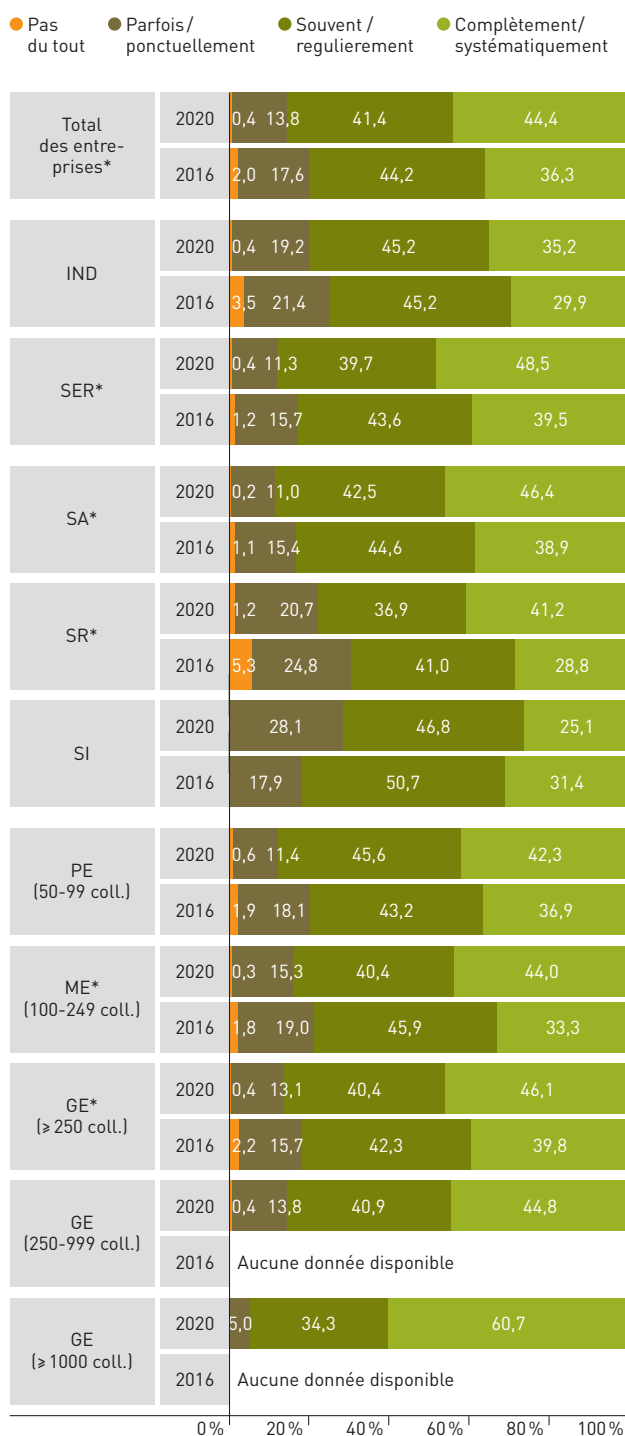
IV. Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation

La **figure 9** montre les répartitions des fréquences de la diffusion de mesures de la composante Organisation du travail favorable à la santé, développement du personnel et de l'organisation dans les **entreprises en Suisse** en 2020 par rapport à 2016. En 2020, 44,4% des entreprises mettent en œuvre des mesures de cette composante de manière systématique et 41,4% le font souvent. Les mesures d'organisation du travail favorable à la santé, de développement du personnel et de l'organisation sont ainsi les plus répandues dans les entreprises en Suisse. Par rapport à 2016, les entreprises appliquent nettement plus fréquemment des mesures de cette composante. Cette augmentation est imputable notamment à une mise en œuvre accrue de mesures dans les domaines suivants: postes de travail ergonomiques/environnement de travail, bonne culture d'entreprise/culture de conduite empreinte d'estime, conception des tâches favorable à la santé, et conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Si l'on différencie les entreprises selon le **secteur économique**, il apparaît que les entreprises de services appliquent plus fréquemment que les entreprises industrielles des mesures relatives à l'organisation du travail favorable à la santé et au développement du personnel et de l'organisation. Par rapport à 2016, on constate une augmentation significative de la

FIGURE 9

Répartition des fréquences de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation dans le degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (N = 789)



* Augmentation significative en comparaison annuelle

mise en œuvre de ces mesures, alors que l'augmentation apparente est tout juste non significative statistiquement pour les entreprises industrielles.

Selon la **région linguistique**, des différences s'observent entre les entreprises de Suisse alémanique et du Tessin: les entreprises de Suisse alémanique appliquent plus fréquemment que les entreprises de Suisse italienne des mesures de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation. Par rapport à 2016, les entreprises de Suisse alémanique comme celles de Suisse romande mettent en œuvre plus fréquemment des mesures de cette composante. Il est frappant de constater que pour cette composante, il n'existe pas de différence en fonction de la **taille de l'entreprise**. Par rapport à 2016, les moyennes et les grandes entreprises appliquent, de plus en plus, des mesures de cette composante en 2020.

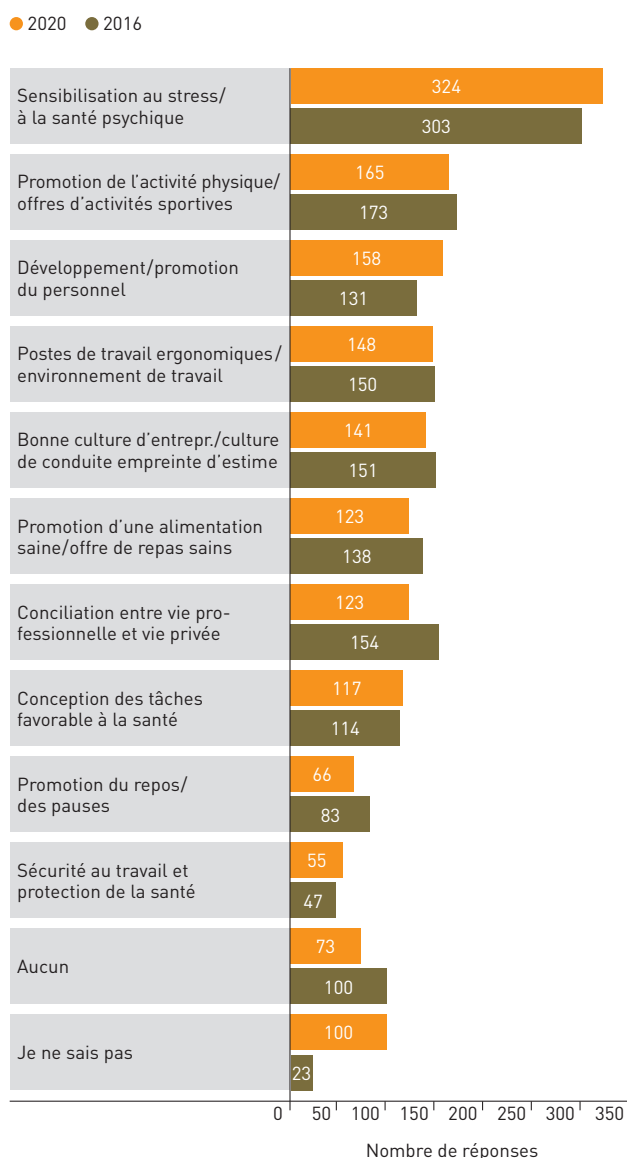
3.1.3 Priorités concernant les futurs investissements dans les mesures de GSE

Il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises d'indiquer les mesures de GSE du **bloc de questions Q1** dans lesquelles leur entreprise devrait investir davantage à l'avenir. La **figure 10** indique le nombre de mentions obtenues. À l'instar de 2016, les entreprises interrogées considèrent que le plus grand besoin d'investissement réside dans la sensibilisation au stress et à la santé psychique, puis dans des mesures de promotion de l'activité physique et des offres d'activités sportives. Elles entrevoient le besoin d'investissement le moins important dans la promotion du repos et des pauses ainsi que dans les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé. Ces résultats correspondent à la mise en œuvre actuelle des mesures de GSE. En effet, ce sont ces dernières en particulier qui sont le plus fréquemment appliquées systématiquement. Les mesures de GSE peu répandues comme la sensibilisation au stress/à la santé psychique ainsi que les mesures de promotion de l'activité physique/les offres d'activités sportives sont mises en évidence ici comme un futur potentiel d'investissement. Malgré la mise en œuvre fréquente (39,3% de mise en œuvre complète/systématique) de mesures de développement/de promotion du personnel, les entreprises considèrent qu'il existe ici un besoin d'investissement supplémentaire.

FIGURE 10

Nécessité d'investir en 2016 et en 2020

Dans quels thèmes estimez-vous que votre entreprise devrait davantage investir? (Maximum trois réponses par entreprise)



3.1.4 Évaluation de l'engagement global (actuel, passé et futur)

?

- Comment les entreprises évaluent-elles leur engagement en faveur de la santé de leurs collaborateur-trice-s en général?
- Comment les entreprises évaluent-elles leur engagement en faveur de la santé de leurs collaborateur-trice-s au cours des quatre dernières années et dans les quatre prochaines années?

Dans le troisième bloc de questions, les représentant-e-s des entreprises ont été prié-e-s d'évaluer l'engagement global de l'entreprise en faveur de la GSE. Les questions concernaient a. l'engagement actuel, b. l'évaluation de l'engagement actuel par rapport à celui quatre ans auparavant et c. une prévision (prospective) pour les quatre prochaines années.

a. Engagement global actuel

La [figure 11](#) montre la répartition des fréquences de l'évaluation de l'engagement global actuel en faveur de la GSE. La moitié des entreprises (50,4%) estiment que leur engagement actuel est moyen et 44,8% le considèrent comme fort. Seul un nombre réduit d'entreprises (4,8%) déclarent que leur engagement pour la GSE est faible. L'évaluation actuelle de l'engagement global diffère significativement en fonction du secteur économique et de la région linguistique: les entreprises de services et les entreprises de Suisse romande considèrent leur engagement comme plus élevé que les entreprises industrielles et les entreprises de Suisse alémanique. Le fait que les entreprises de Suisse romande jugent leur engagement global supérieur à celui des entreprises de Suisse alémanique diffère des résultats relatifs au degré de mise en œuvre de la GSE, qui donnent un constat inverse (voir [figure 4](#)). Les données disponibles ne permettent de faire aucune déclaration sur les raisons de cette différence. Si l'on considère la taille de l'entreprise, il ressort que les grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus jugent le plus fréquemment que leur engagement est élevé (62,3%). Les différences en fonction de la taille de l'entreprise ne sont toutefois pas statistiquement significatives.

b. Rétrospectif: engagement actuel par rapport à quatre ans auparavant

Près de 60% des entreprises en Suisse estiment que leur engagement actuel en faveur de la GSE est plus important que quatre ans auparavant et près de 40% déclarent qu'il est inchangé. Très peu d'entreprises (1,3%) ont réduit leur engagement. Il n'existe pas de différences significatives selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise.

c. Prospectif: évolution de l'engagement global en quatre ans

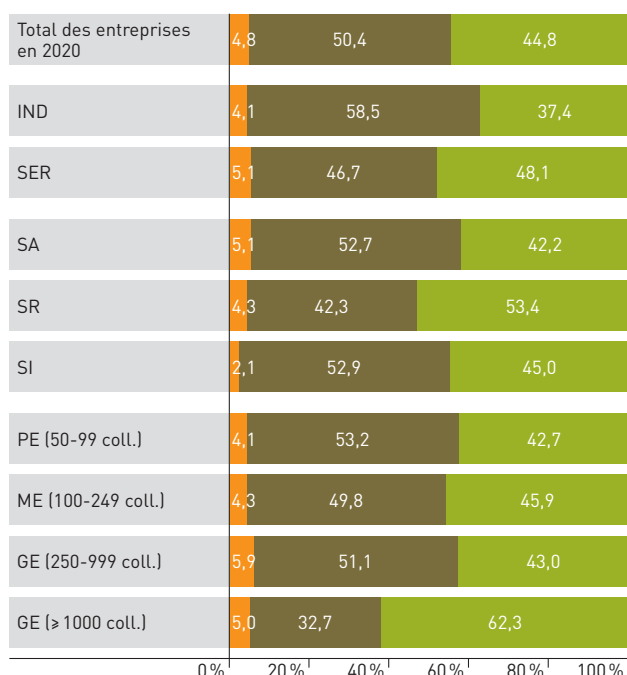
La [figure 12](#) montre la répartition des fréquences de l'évaluation concernant l'évolution de l'engagement en faveur de la GSE sur les quatre prochaines années. Plus de la moitié des entreprises (54,6%) estiment que leur engagement pour la GSE sera plus important dans quatre ans qu'il ne l'est actuellement. 44,9% considèrent que leur engagement restera inchangé et pratiquement aucune entreprise (0,5%) ne

FIGURE 11

Évaluation globale des entreprises en Suisse concernant leur engagement actuel en faveur de la GSE, selon la région linguistique, le secteur économique et la taille de l'entreprise (pondérée)

Dans l'ensemble, comment évaluez-vous l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateurs?

● Engagement faible ● Engagement moyen ● Engagement fort



juge qu'il sera moins important. Il n'existe pas de différences significatives selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise.

Raisons pour un engagement moindre

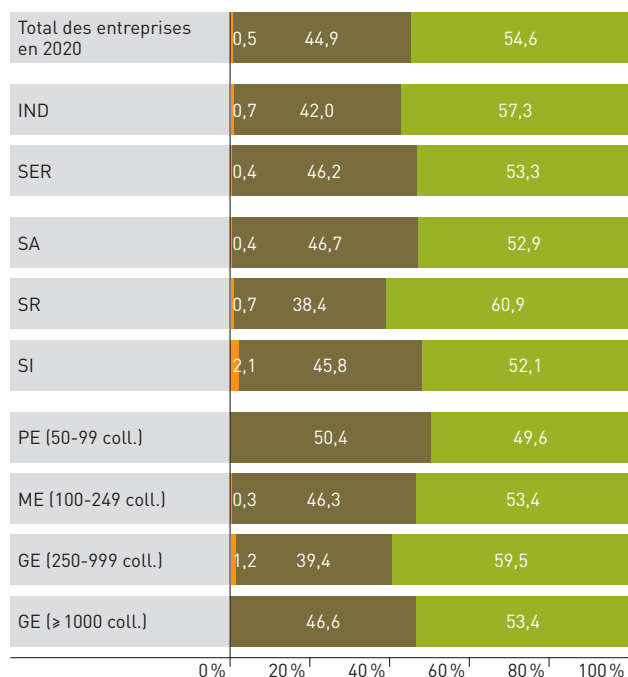
Très peu d'entreprises estiment que leur engagement (rétrospectif ou prospectif) en faveur de la GSE est/sera réduit. Parmi les raisons invoquées pour expliquer un engagement actuel réduit **par rapport à quatre ans auparavant**, les entreprises indiquent majoritairement une baisse des ressources financières ou humaines (4 mentions). Une autre raison réside dans l'absence de rattachement de la GSE à la stratégie des RH/de l'entreprise (3 mentions). Parmi les raisons prospectives pour un engagement réduit **à l'avenir**, les représentant-e-s des entreprises indiquent une faible conscience et peu de soutien de la direction (3 mentions) ainsi qu'une absence de rattachement stratégique de la GSE (2 mentions).

FIGURE 12

Évaluation globale des entreprises en Suisse concernant leur futur engagement envers la GSE, selon la région linguistique, le secteur économique et la taille de l'entreprise (pondérée)

Évaluation de l'engagement futur envers la GSE: à votre avis, l'engagement de votre entreprise pour la santé du personnel (GSE) sera-t-il moindre, à peu près pareil ou plus important dans quatre ans?

● Moindre ● À peu près identique ● Supérieur



Raisons pour un engagement renforcé

Plus de la moitié des entreprises interrogées estiment que leur engagement (rétrospectif ou prospectif) en faveur de la GSE est/sera renforcé. La figure 13 présente les raisons motivant un renforcement de l'engagement par rapport à quatre ans auparavant et à l'avenir. Par rapport à quatre ans auparavant, les raisons les plus fréquemment citées sont une conscience accrue et un soutien plus important de la direction ainsi que la motivation de réduire l'absentéisme. Les autres motifs fréquemment cités sont l'accroissement de la satisfaction et du bien-être du personnel ainsi que la mise en place ou le développement de la GSE. Le rattachement stratégique de la GSE à la stratégie des RH/de l'entreprise, l'augmentation des ressources financières/humaines allouées à la GSE ainsi que le Covid-19 sont également cités comme des motifs en faveur d'un renforcement de l'engagement actuel.

Une grande importance sera accordée à l'avenir à la satisfaction et au bien-être du personnel; cette raison est citée le plus fréquemment. La réduction de l'absentéisme et la mise en place et le développement de la GSE viennent ensuite en deuxième et troisième position. Parmi les autres motifs fréquemment cités figurent une conscience accrue et un soutien plus important de la direction ainsi que le rattachement stratégique à la stratégie des RH/de l'entreprise. L'augmentation de l'attrait en tant qu'employeur et des contraintes au travail accrues sont également souvent citées comme des motivations pour un engagement plus fort à l'avenir.

L'analyse des raisons mentionnées à plusieurs reprises pour un engagement plus fort en faveur de la GSE révèle qu'une prise de conscience accrue et un soutien plus important de la direction vont souvent de pair avec le rattachement stratégique à la stratégie des RH et de l'entreprise ainsi qu'avec l'augmentation des ressources financières/humaines allouées au thème. L'accroissement de la satisfaction et du bien-être du personnel va souvent de pair avec la volonté de réduire l'absentéisme.

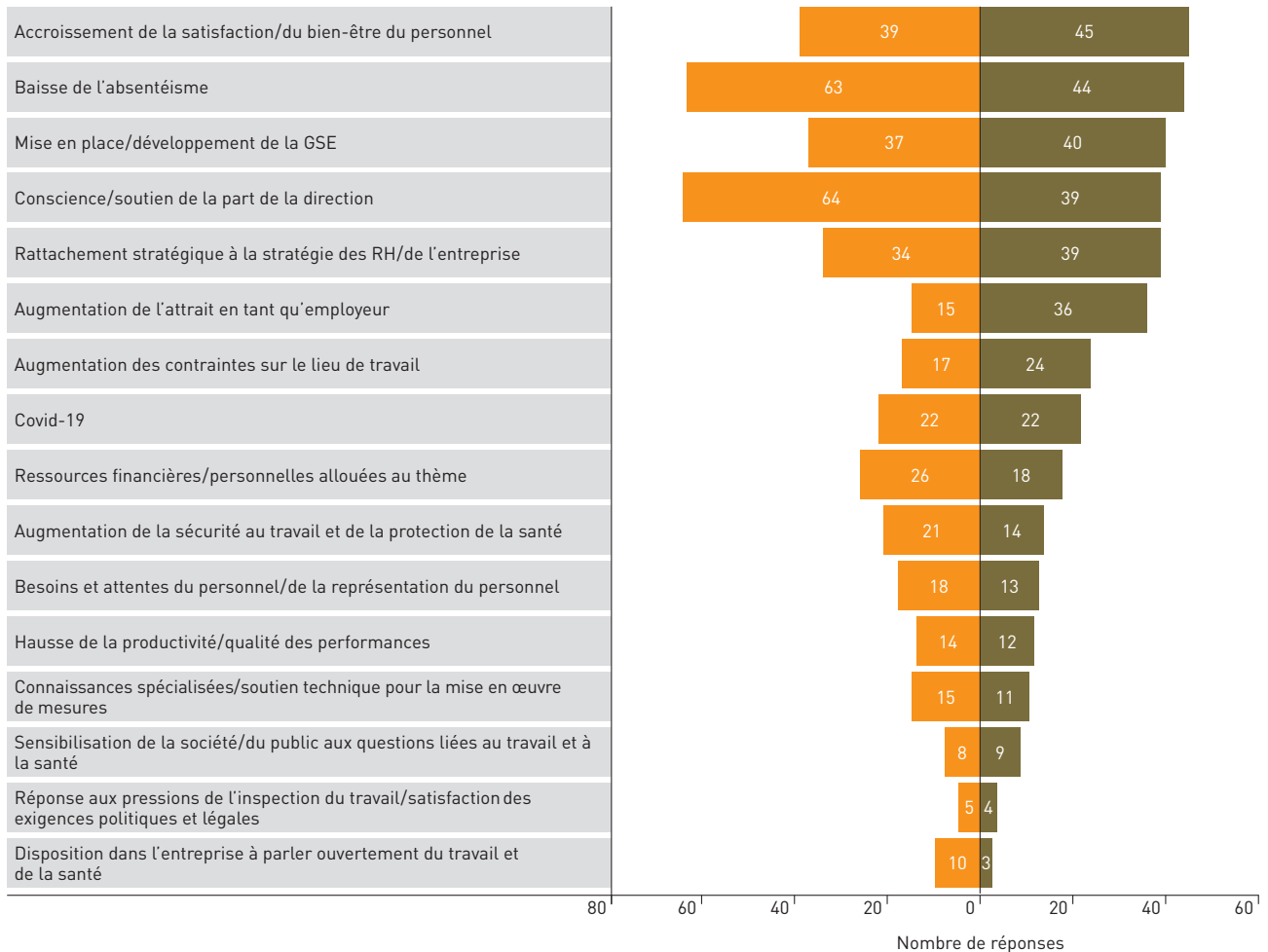
Corrélations avec le degré de mise en œuvre de la GSE

La figure 14 montre la corrélation entre l'évaluation de l'engagement pour la GSE et le degré de mise en œuvre de la GSE. On voit comment les entreprises présentant un degré de mise en œuvre de la GSE de «pas du tout», «partiellement», «majoritairement»

FIGURE 13

Raisons motivant un renforcement de l'engagement par rapport à quatre ans auparavant et à l'avenir

- Raisons motivant un renforcement actuel de l'engagement par rapport à quatre ans auparavant
- Raisons motivant un renforcement de l'engagement à l'avenir



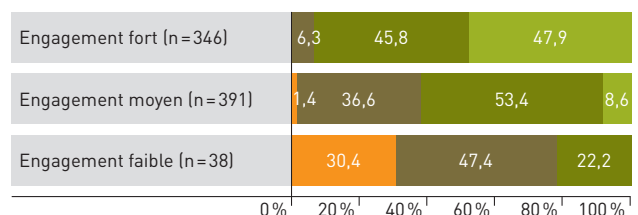
et «complètement» évaluent leur engagement en faveur de la GSE. La majorité des entreprises qui estiment que leur engagement actuel pour la GSE est fort mettent systématiquement en œuvre la GSE (47,9%). Il existe une corrélation positive entre l'évaluation de l'engagement et le degré de mise en œuvre de la GSE ($r_s = .598, p < .01$).

L'évaluation prospective de l'évolution de l'engagement pour la GSE à l'avenir est indépendante du degré actuel de mise en œuvre ($r_s = -.056, n.s.$).

FIGURE 14

Corrélation entre l'évaluation de l'engagement global pour la GSE et le degré de mise en œuvre de la GSE

- Pas du tout
- Parfois/ponctuellement
- Souvent/régulièrement
- Complètement/systématiquement



3.1.5 Pourcentages d'activité investis dans la GSE

?

Quels pourcentages d'activité sont investis dans la GSE dans les entreprises en Suisse et quelle est l'évolution depuis 2016?

Il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises d'indiquer les pourcentages d'activité que leur entreprise investit dans des professionnel-le-s de la GSE (sécurité au travail, protection de la santé, promotion de la santé, etc.). Il apparaît que cette évaluation a parfois été difficile pour les représentant-e-s des entreprises qui n'ont, par conséquent, pas pu fournir de réponse ($n=131$). À la fin du questionnaire, on peut trouver quelques indications à ce sujet dans le champ de réponse prévu à cet effet (14 mentions). Il est précisé par exemple que les pourcentages d'activité pour la GSE sont répartis sur différents services, sites et fonctions au sein de l'entreprise et qu'ils sont dès lors difficiles à chiffrer.

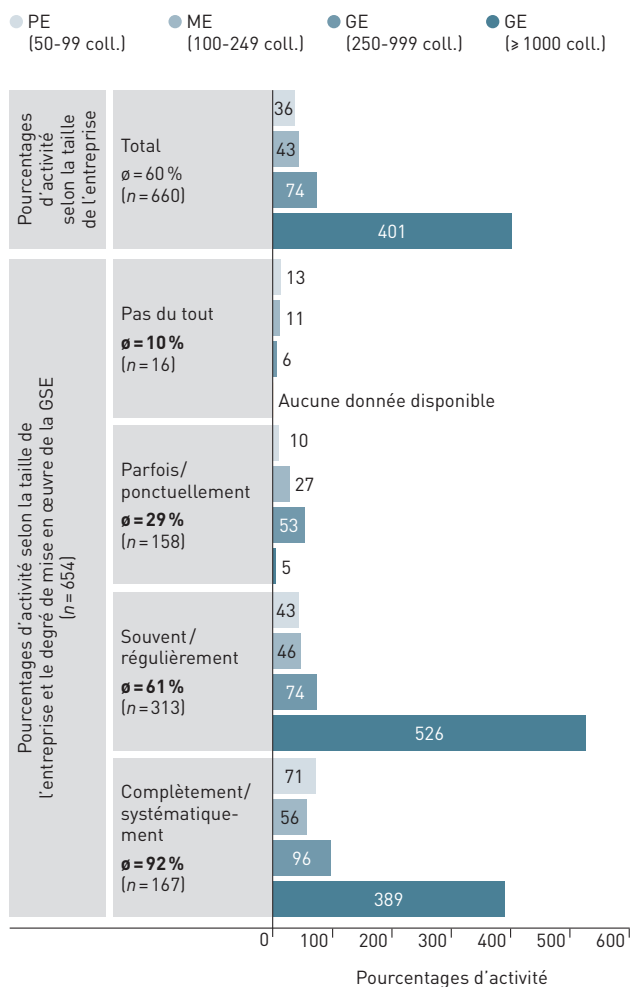
La figure 15 présente les résultats en fonction de la taille de l'entreprise (en haut) ainsi que du pourcentage de mise en œuvre de la GSE (en bas). Les entreprises investissent en moyenne 60 pourcentages d'activité dans la GSE. Lors de l'évaluation des pourcentages d'activité, les fourchettes sont larges². Selon la taille de l'entreprise, on observe un schéma clair: plus l'entreprise est grande et plus elle investit de pourcentages d'activité dans la GSE. Les grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus investissent en moyenne 400 pourcentages d'activité. Dans les grandes entreprises de 250 à 999 employé-e-s, 74 pourcentages d'activité sont disponibles en moyenne, alors que les moyennes et petites entreprises en comptent respectivement 43 et 36.

Par rapport à 2016, on n'observe aucune évolution significative des pourcentages d'activité investis dans des professionnel-le-s de la GSE dans les entreprises en Suisse.

Existe-t-il une corrélation entre les pourcentages d'activité investis et le degré de mise en œuvre de la GSE? On constate une corrélation nette: plus le degré de mise en œuvre de la GSE est élevé, plus les pourcentages d'activité investis dans des profession-

FIGURE 15

Pourcentages d'activité investis dans la GSE selon la taille de l'entreprise et le degré de mise en œuvre de la GSE



nel-le-s de la GSE sont élevés. Les entreprises qui appliquent systématiquement la GSE investissent ainsi 92 pourcentages d'activité, alors que celles qui ne mettent en œuvre la GSE que parfois, voire pas du tout, investissent en moyenne 29 et 10 pourcentages d'activité pour les professionnel-le-s de la GSE. Dans ce dernier cas, les rares pourcentages d'activité devraient être investis en particulier dans des questions liées au domaine obligatoire de la sécurité au travail et de la protection de la santé. La corrélation partielle confirme la corrélation positive ($r=.173, p < .001$) entre le degré de mise en œuvre de la GSE et les pourcentages d'activité investis lorsque l'on examine

² Quelques valeurs extrêmes (très élevées) ont un fort impact sur la valeur moyenne. La médiane (valeur située à l'exact milieu de l'échantillon considéré) est nettement inférieure, soit 20% d'activité dans l'échantillon global. Chez les grandes entreprises employant plus de 1000 personnes, la médiane se situe à 200% des activités.

l'influence de la taille de l'entreprise. Les chiffres relatifs aux pourcentages d'activité, en particulier pour les entreprises de 1000 employé-e-s et plus, doivent, en raison de la taille de l'échantillon, être interprétés avec prudence dans le cas de la répartition supplémentaire selon le degré de mise en œuvre de la GSE.

3.1.6 Recours à des prestations et outils externes pour la GSE

?

- Dans quelle mesure l'utilisation de prestations et d'outils externes pour la GSE est-elle répandue dans les entreprises en Suisse et comment leur utilisation a-t-elle évolué depuis 2016?
- Quels outils et prestations pour la GSE les entreprises utilisent-elles en Suisse?

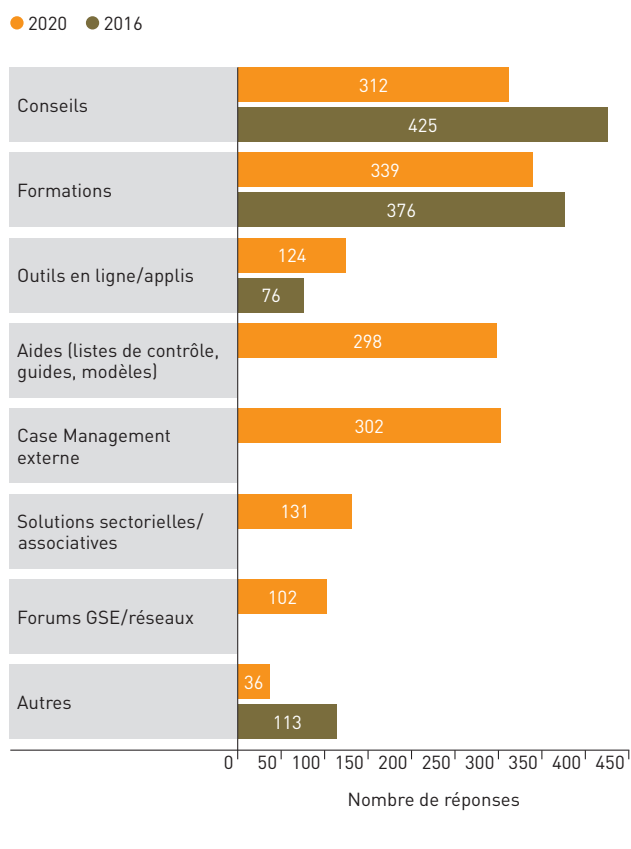
Dans le [bloc de questions Q6](#), il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises si l'entreprise fait appel à des prestations ou outils de GSE externes. Il apparaît, à l'instar de 2016, que plus de 65% des entreprises en Suisse utilisent des prestations et outils externes pour la GSE en 2020. Les entreprises de services et les entreprises industrielles ainsi que les entreprises des trois régions linguistiques ne présentent pas de différences significatives quant à l'utilisation d'offres externes pour la GSE en 2020. On constate, en revanche, une corrélation significative en fonction de la taille de l'entreprise: plus l'entreprise est grande, plus elle utilise fréquemment des offres externes pour la GSE. Aucune différence significative n'est observée par rapport à 2016.

Les entreprises qui font appel à des offres externes pour la GSE ont également été interrogées sur le type de prestations et d'outils utilisés. La [figure 16](#) montre la fréquence d'utilisation de différentes offres de GSE. En 2020, les entreprises interrogées ont recours le plus fréquemment à des conseils et des formations externes, des outils tels que les check-

lists, les guides et les modèles, ainsi qu'à un Case Management externe. Par rapport à 2016, les entreprises utilisent en 2020 davantage d'outils et d'applications en ligne, mais moins de conseils et de formations externes. On peut supposer que la pandémie de coronavirus a également influencé ces changements, même s'il est difficile de déterminer dans quelle mesure. Les conseils et les formations, qui sont normalement mis en œuvre sur place, ont peut-être été moins utilisés en raison des restrictions d'accès pour les personnes externes et du recours accru au télétravail. En revanche, même les collaborateur-trice-s en télétravail pouvaient y participer grâce aux outils et aux applications en ligne.³

FIGURE 16

Utilisation de prestations et outils externes pour la GSE dans les entreprises en Suisse en 2020 et, le cas échéant, comparaison avec 2016 (plusieurs réponses possibles)



³ On ne peut pas non plus exclure un artefact méthodologique. L'enquête de 2020 utilise de nouvelles catégories de réponses qui fournissent un tableau plus différencié qu'en 2016. Il n'est pas exclu, par exemple, que le recours aux services de conseil soit moins fréquemment mentionné en raison des nouvelles catégories «Solutions sectorielles/associatives» ou «Forums GSE/réseaux». Le format de réponse ouvert «Autres» a été nettement moins utilisé qu'en 2016. Cela peut s'expliquer par l'ajout des nouvelles catégories de réponses. En l'occurrence, les réponses indiquent par exemple le recours à des services externes de médecine du travail ou de conseil social, aux offres d'activités sportives externes, au coaching santé externe ou à des prestataires spécifiques tels que la Suva.

3.1.7 Notoriété et utilisation des offres de Promotion Santé Suisse pour la GSE

?

Quelles offres de GSE de Promotion Santé Suisse les entreprises en Suisse connaissent-elles et/ou utilisent-elles?

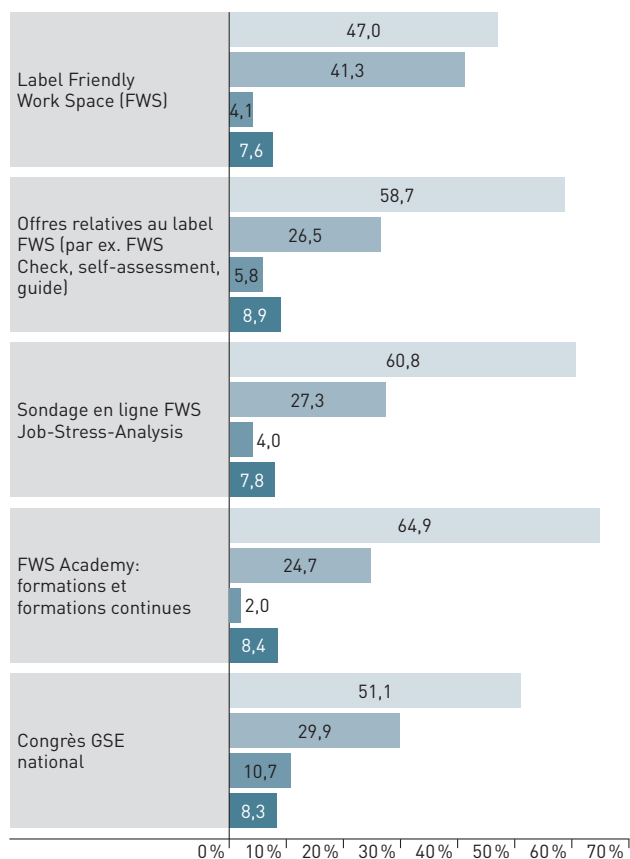
Dans le [bloc de questions Q6.2](#), il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises si leur entreprise connaissait et/ou faisait appel à des prestations et outils de GSE externes de Promotion Santé Suisse. La [figure 17](#) montre la répartition des fréquences de la notoriété et de l'utilisation des offres de Promotion Santé Suisse. Le congrès GSE national est utilisé par 10,7% des entreprises. C'est l'offre la plus fréquemment utilisée, suivie par les offres liées au label Friendly Work Space (FWS) comme le FWS Check, le self-assessment ou la directive relative au label, qui sont utilisées par 5,8% des entreprises. Le label Friendly Work Space est l'offre de Promotion Santé Suisse la plus connue auprès des entreprises interrogées (41,3%).

Si l'on opère une distinction selon le secteur économique, il apparaît que les entreprises de services connaissent et utilisent plus fréquemment que les entreprises industrielles les offres de Promotion Santé Suisse pour la GSE. Une distinction selon la région linguistique montre que les offres ont tendance à être plus connues et plus fréquemment utilisées en Suisse alémanique que dans les autres régions linguistiques. En ce qui concerne la notoriété et l'utilisation de l'enquête en ligne FWS Job-Stress-Analysis et des formations et formations continues de la FWS Academy, il n'existe aucune différence selon la région linguistique. Une distinction selon la taille de l'entreprise révèle que plus l'entreprise est grande, plus les offres de Promotion Santé Suisse sont connues et plus leur utilisation est fréquente.

FIGURE 17

Notoriété et utilisation des offres de Promotion Santé Suisse pour la GSE (n = 791)

- Non, nous ne les connaissons pas
- Oui, nous les connaissons, mais nous ne les utilisons pas
- Oui, nous les connaissons et nous les utilisons
- Ne sais pas

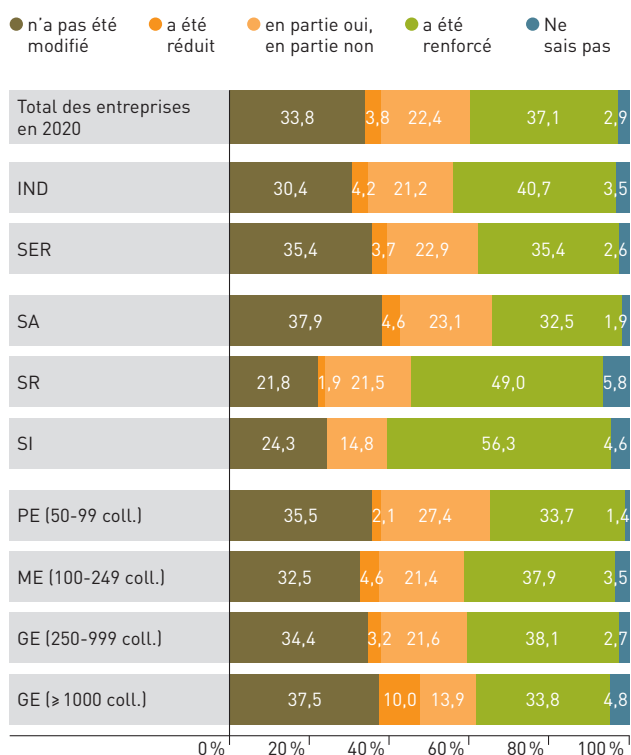


3.1.8 Impact de la pandémie de coronavirus sur l'engagement en faveur de la GSE

L'enquête a eu lieu pendant l'année de pandémie de coronavirus en 2020. C'est pourquoi il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises d'évaluer dans quelle mesure la pandémie de coronavirus a changé l'engagement en faveur de la GSE au sein l'entreprise. La [figure 18](#) montre la répartition des fréquences de l'impact de la pandémie de coronavirus sur l'engagement en faveur de la GSE. Dans l'ensemble, les entreprises déclarent, au moment de l'enquête (second semestre 2020), que l'engagement en faveur de la GSE dans l'entreprise a été renforcé par la pandémie de coronavirus pour un bon tiers (37,1 %) d'entre elles ou que la pandémie n'a entraîné aucun changement (33,8%). Près d'un quart (22,4 %) des entreprises affirment que leur engagement en faveur de la GSE s'est en partie amélioré et en partie détérioré avec la pandémie. Relativement peu d'entreprises (3,8 %) font état d'une nette dégradation de leur engagement pour la GSE. En résumé, un bon quart (26,2%) des entreprises en Suisse ont vu leur engagement en faveur de la GSE se dégrader au moins partiellement. Les **grandes entreprises** de 1000 employé-e-s et plus signalent plus fréquemment une diminution de leur engagement. En **Suisse romande et italienne**, les entreprises indiquent plus fréquemment un renforcement de l'effet de la pandémie sur leur engagement en faveur de la GSE. Les remarques figurant à la fin du questionnaire fournissent des enseignements supplémentaires sur l'impact de la pandémie. Les représentant-e-s des entreprises signalent par exemple un transfert d'axes thématiques dans la GSE en raison du coronavirus. Les citations ci-après montrent que les mesures d'hygiène, les possibilités de télétravail et l'aménagement du poste de travail à domicile qui en résulte figurent, de plus en plus, au premier plan: «Les possibilités de télétravail sont très étendues en ce moment.» – «La GSE proprement dite est «en suspens» pour l'instant, mais nous avons investi dans des mesures d'hygiène ainsi que dans l'aménagement du poste de travail (davantage de télétravail et davantage de distance et de barrières).»

FIGURE 18

Répartition des fréquences de l'impact estimé de la pandémie de coronavirus sur l'engagement en faveur de la GSE des entreprises en Suisse, selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (pondérée)
Impact de la pandémie de coronavirus sur l'engagement en faveur de la GSE: L'engagement de l'entreprise pour la GSE...



3.2 Potentiel GSE actuel dans les entreprises en Suisse

?

- Qu'en est-il des conditions pour la GSE dans les entreprises en Suisse et comment celles-ci ont-elles évolué depuis 2016?
- Quelles sont les raisons de l'engagement des entreprises en Suisse en faveur de la GSE et comment celles-ci ont-elles évolué depuis 2016?

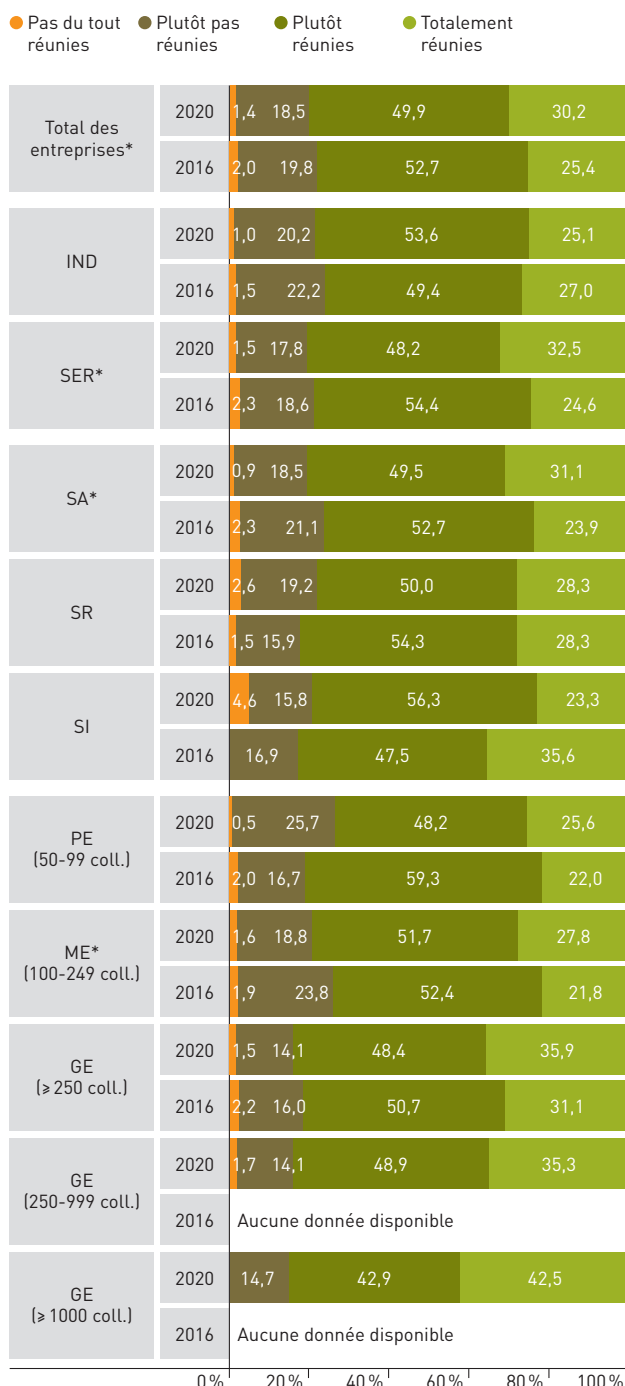
Le potentiel GSE se compose des conditions pour la GSE (bloc de questions Q4) et des raisons pour la GSE (motivations, bloc de questions Q5). Les paragraphes suivants présentent les résultats relatifs aux conditions actuelles pour la GSE ainsi que leur évolution par rapport à 2016, l'impact estimé de la pandémie de coronavirus sur les conditions ainsi que les raisons actuelles pour la GSE et leur évolution par rapport à 2016. Les différentes conditions et motivations ont pu, à leur tour, être regroupées en une échelle globale de conditions et de motivations.⁴ Pour obtenir une image différenciée, des fréquences et changements choisis des différentes conditions et motivations sont également analysés.

3.2.1 Conditions pour la GSE

Dans le bloc de questions Q4, il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises de donner leur avis sur les conditions pour la GSE dans leur entreprise. La figure 19 montre la répartition des fréquences pour l'ensemble des conditions GSE et les changements par rapport à 2016. Dans l'ensemble, les conditions pour la GSE sont plutôt à totalement réunies pour environ 80% des entreprises en Suisse, et plutôt pas ou pas du tout pour 20% d'entre elles. Par rapport à 2016, les conditions se sont, dans l'ensemble, améliorées de façon significative. Si l'on différencie les entreprises selon le **secteur économique**, il s'avère que les entreprises de services font état en 2020 de meilleures conditions pour la GSE

FIGURE 19

Répartition des fréquences des conditions pour la GSE (échelle globale) en 2020 par rapport à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (pondérée)



* Augmentation significative en comparaison annuelle

⁴ Dans les figures ci-après, les échelles de valeurs moyennes calculées ont été divisées en quatre tranches de valeurs égales de 0.75 point chacune. En ce qui concerne les conditions, la catégorie de réponse la plus basse «pas du tout réunies» comprend des valeurs moyennes situées entre 1.0 et 1.75, la deuxième catégorie «plutôt pas réunies» entre 1.75 et 2.5, la troisième catégorie «plutôt réunies» entre 2.5 et 3.25 et la catégorie supérieure «totalement réunies» entre 3.25 et 4.0. Concernant les raisons, la catégorie de réponse la plus basse «aucune importance» comprend des valeurs moyennes situées entre 1.0 et 1.75, la deuxième catégorie «un peu d'importance» entre 1.75 et 2.5, la troisième catégorie «une certaine importance» entre 2.5 et 3.25 et la catégorie supérieure «beaucoup d'importance» entre 3.25 et 4.0.

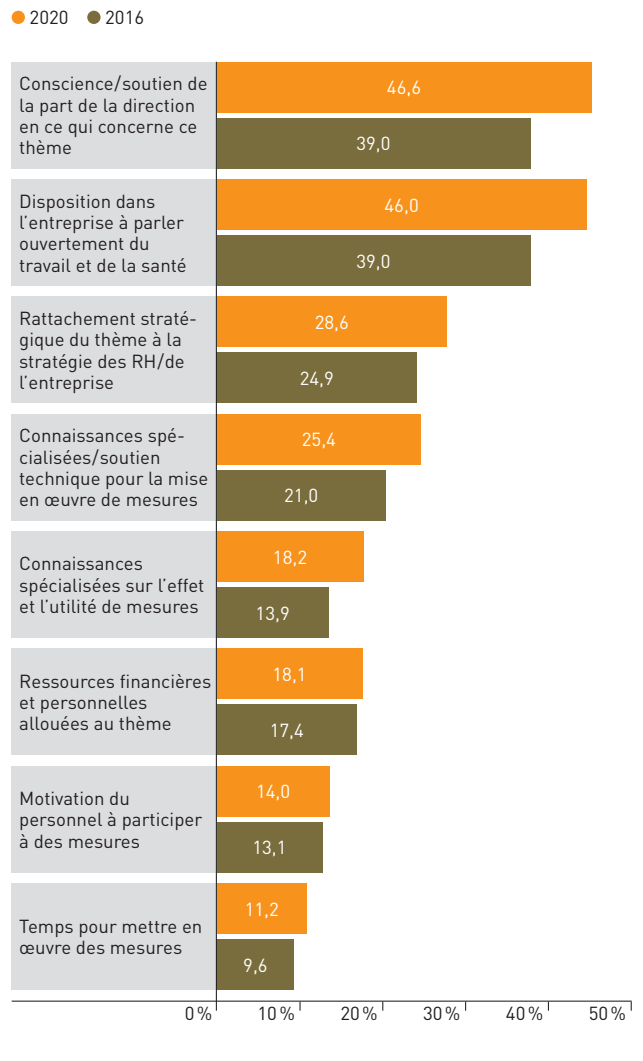
que les entreprises industrielles. Il y a quatre ans, aucune différence n'a été constatée pour les entreprises de services et les entreprises industrielles du point de vue des conditions globales. La différence observée en 2020 vient du fait que les conditions se sont améliorées de façon significative pour les entreprises de services au cours des quatre dernières années. S'agissant des **régions linguistiques**, aucune différence significative n'est constatée dans les conditions. Les entreprises de Suisse alémanique indiquent toutefois en 2020 une amélioration significative des conditions pour la GSE par rapport à 2016. Concernant la **taille des entreprises**, il apparaît que les plus grandes entreprises font état de meilleures conditions pour la GSE. En 2020, la différence entre les petites et les grandes entreprises est statistiquement significative. Dans les entreprises de taille moyenne, les conditions pour la GSE se sont significativement améliorées par rapport à 2016.

La **figure 20** montre le classement des conditions totalement remplies pour la GSE en 2020 par rapport à 2016. La conscience et le soutien 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 dans les entreprises et qui ont encore progressé par rapport à 2016. Comparé à 2016, les conditions suivantes ont continué de progresser: connaissances spécialisées pour la mise en œuvre ainsi que l'efficacité et l'utilité de mesures et rattachement du thème de la GSE à la stratégie des RH/de l'entreprise. Ce qui fait le plus souvent défaut, c'est le temps nécessaire à la mise en œuvre des mesures (41,5% pas du tout ou plutôt pas), suivi par les ressources financières et humaines (30,4% pas du tout ou plutôt pas). C'est donc ici que le besoin est encore le plus important.

FIGURE 20

Classement des conditions totalement remplies pour la GSE en 2020 et comparaison à 2016

Les pourcentages indiquent la proportion d'entreprises dans lesquelles chacune des conditions est totalement remplie.



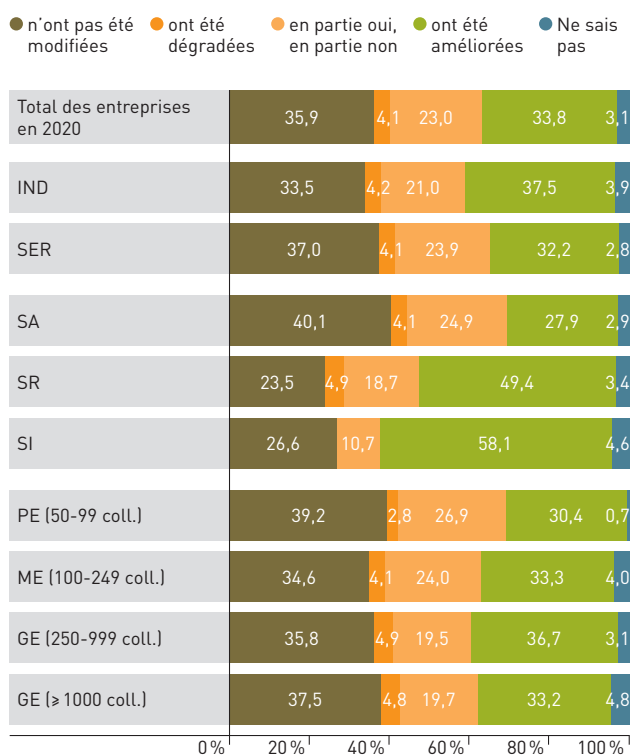
3.2.2 Impact de la pandémie de coronavirus sur les conditions pour la GSE

L'enquête a eu lieu durant l'année de pandémie 2020. C'est pourquoi il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises d'évaluer dans quelle mesure les conditions pour la GSE ont évolué au sein de l'entreprise en raison de la pandémie de coronavirus. La [figure 21](#) montre la répartition des fréquences de l'impact de la pandémie de coronavirus sur les conditions pour la GSE. Dans l'ensemble, les entreprises déclarent au moment de l'enquête (second semestre 2020) que les conditions pour la GSE se sont améliorées en raison de la pandémie de coronavirus dans un bon tiers des entreprises (33,8%) ou n'ont pas changé (35,9%). Près d'un quart (23%) des entreprises rapportent que les conditions se sont à la fois améliorées en partie et détériorées en partie suite à la pandémie. Relativement peu d'entreprises (4,1%) font état d'une nette détérioration des conditions pour la GSE. En résumé, les conditions se sont au moins partiellement dégradées pour un bon quart (27,1%) des entreprises en Suisse. L'évaluation de l'impact de la pandémie sur les conditions coïncide ainsi avec l'évaluation de l'impact de l'engagement en faveur de la GSE (voir [paragraphe 3.1.8](#)). En Suisse romande et italienne, les entreprises signalent plus fréquemment une amélioration des conditions pour la GSE suite à la pandémie. Les remarques figurant à la fin du questionnaire fournissent des enseignements supplémentaires sur l'impact de la pandémie. Des représentant-e-s des entreprises indiquent par exemple que le thème de la santé au travail et la sensibilisation à ce sujet ont gagné en importance. Certaines entreprises rapportent toutefois que les ressources financières allouées à la GSE ont baissé durant la pandémie ou que des mesures de GSE ont même été interrompues. Cette situation est illustrée par les déclarations suivantes: «*En raison du contexte économique difficile, il n'est pas envisageable de réaliser des investissements pour le moment.*» – «*L'attention portée au sujet a augmenté.*»

FIGURE 21

Répartition des fréquences de l'impact estimé de la pandémie de coronavirus sur les conditions essentielles à la GSE dans les entreprises en Suisse, selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (pondérée)

Impact de la pandémie de coronavirus sur les conditions essentielles à la GSE: les conditions pour la GSE dans l'entreprise...



3.2.3 Raisons pour la mise en œuvre de la GSE (motivations)

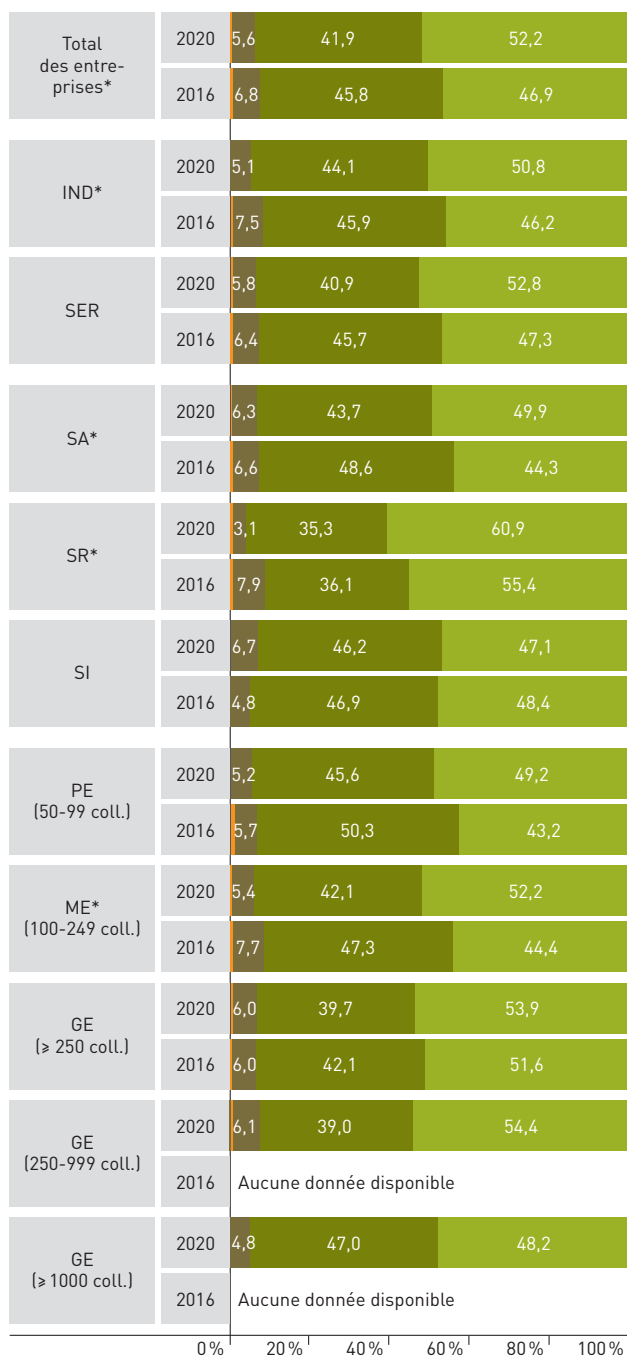
Dans le **bloc de questions Q5**, il a été demandé aux représentant-e-s des entreprises quelle était pour l'entreprise l'importance accordée à diverses raisons justifiant de s'intéresser à des questions liées à la santé et à la GSE. La **figure 22** récapitule la répartition des fréquences pour l'importance de l'ensemble des raisons pour la mise en œuvre de la GSE ainsi que les changements par rapport à 2016. Dans l'ensemble, plus de la moitié des **entreprises en Suisse** considèrent comme très importantes (52,2%) les raisons indiquées en faveur de la GSE et un peu plus de 40% les considèrent comme plutôt importantes (41,9%). L'importance estimée des raisons pour la GSE a ainsi augmenté de façon significative par rapport à 2016. La différenciation selon le **secteur économique** ne fait apparaître aucune différence entre les entreprises industrielles et les entreprises de services. Par rapport à 2016, l'importance des raisons pour la GSE a augmenté significativement dans les entreprises industrielles. Concernant les **régions linguistiques**, on constate qu'en 2020, les raisons en faveur de la GSE sont considérées comme étant un peu plus importantes dans les entreprises de Suisse romande que dans les entreprises de Suisse alémanique et italienne. Les différences ne sont toutefois statistiquement significatives qu'entre la Suisse romande et la Suisse alémanique. En 2020, les entreprises de Suisse alémanique tout comme celles de Suisse romande font état d'une importance significativement plus élevée des raisons en faveur de la GSE que quatre ans auparavant. En ce qui concerne la **taille des entreprises**, aucune différence n'est observée du point de vue de l'importance globale accordée aux raisons pour la GSE. Par rapport à 2016, les entreprises de taille moyenne indiquent une plus grande importance accordée aux raisons de s'engager en faveur de la GSE.

La **figure 23** montre le classement des raisons jugées très importantes de l'engagement pour la GSE dans l'entreprise, avec une comparaison avec 2016. La satisfaction et le bien-être du personnel sont les raisons pour la GSE que près de 70 % des entreprises considèrent comme très importantes. Viennent ensuite en deuxième et troisième position la réduction de l'absentéisme et l'attrait en tant qu'employeur. La pression de l'inspection du travail ou le respect des exigences politiques et légales sont considérés comme les raisons les moins importantes. Il convient

FIGURE 22

Répartition des fréquences des motivations pour la GSE (échelle globale) en 2020 comparativement à 2016 pour le total des entreprises en Suisse et selon le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise (pondérée)

● Aucune importance ● Un peu d'importance ● Une certaine importance ● Beaucoup d'importance



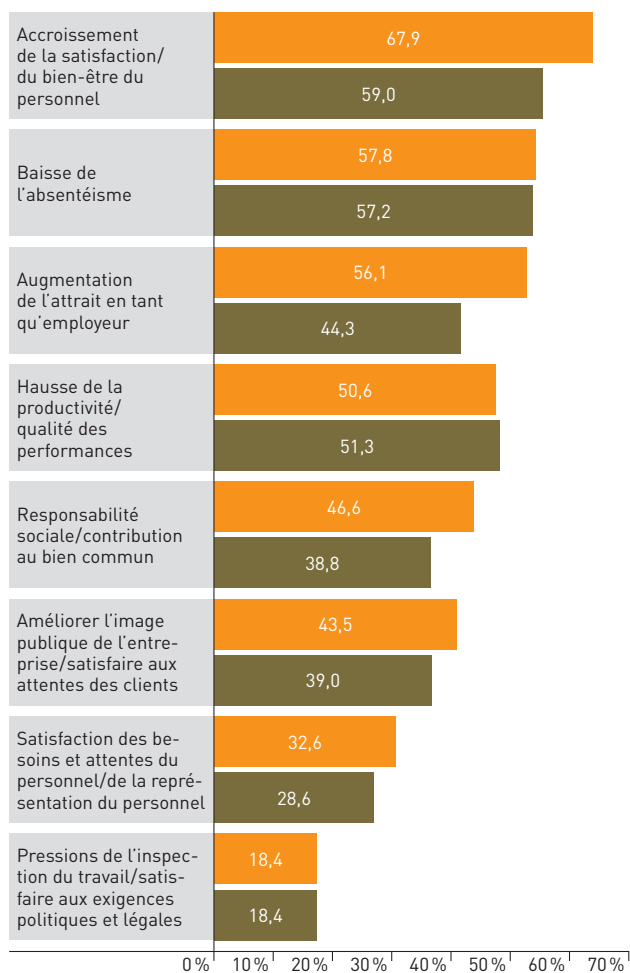
* Progression significative en comparaison annuelle

FIGURE 23

Classement des motivations pour la GSE de grande importance en 2016 et 2020

Les pourcentages indiquent la proportion d'entreprises accordant beaucoup d'importance à chacune des raisons mentionnées.

● 2020 ● 2016



de souligner ici que les motivations pour la GSE concernent majoritairement des domaines facultatifs et dans une moindre mesure des domaines obligatoires comme la sécurité au travail et la protection de la santé. Ces résultats correspondent à ceux de l'enquête de 2016. On note par ailleurs que l'importance des raisons a eu tendance à se renforcer par rapport à la dernière enquête. Par rapport à 2016, des hausses significatives sont constatées: les entreprises souhaitent augmenter leur attrait en tant qu'employeur, accroître la satisfaction et le bien-être du personnel ainsi qu'assumer la responsabilité sociale et contribuer au bien commun.

3.2.4 Corrélations entre potentiel GSE et degré de mise en œuvre de la GSE



- Existe-t-il une corrélation positive entre le potentiel GSE et le degré de mise en œuvre de la GSE?
- Quelles sont les conditions et raisons pour la GSE qui sont particulièrement déterminantes pour un degré élevé de mise en œuvre de la GSE?

À l'instar de 2016, l'existence de corrélations clairement positives avec le degré de mise en œuvre de la GSE est confirmée pour les deux facteurs du potentiel GSE, à savoir les conditions et les motivations pour la GSE. Plus les motivations pour la GSE sont fortes et plus les conditions sont bonnes dans l'entreprise, plus le degré de mise en œuvre de la GSE dans l'entreprise est élevé. La corrélation entre les conditions et le degré de mise en œuvre de la GSE est plus forte ($r = .677, p < .001$) que la corrélation entre les motivations et le degré de mise en œuvre ($r = .392, p < .001$).

Les résultats d'une analyse par régression hiérarchique (voir [annexe F](#)) montrent en outre que, comme c'était déjà le cas en 2016, les conditions favorables à la GSE dans l'entreprise sont, dans l'ensemble, plus importantes pour la prédiction du degré de mise en œuvre de la GSE que les motivations GSE. L'influence du secteur économique, de la région linguistique et de la taille de l'entreprise a également été contrôlée. Les connaissances spécialisées ou le soutien technique pour la mise en œuvre de mesures, la conscience et le soutien de la direction ainsi qu'un rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise sont les conditions les plus importantes pour un degré élevé de mise en œuvre de la GSE. De même, la disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé, les connaissances spécialisées sur l'efficacité et l'utilité des mesures ainsi que la motivation du personnel à participer aux mesures sont des conditions importantes pour le degré de mise en œuvre de la GSE dans l'entreprise. Parmi les motivations pour la GSE, seule l'augmentation de l'attrait en tant qu'employeur contribue de façon significative à expliquer le degré de mise en œuvre de la GSE.

4 Résultats de l'étude de panel 2016-2020

Ce paragraphe présente les résultats de l'étude de panel 2016-2020. Étant donné que les entreprises participantes ont fourni des informations sur leur engagement envers la GSE à la fois en 2016 et en 2020, il est possible de dresser l'inventaire des modifications survenues au sein de ces entreprises. Cela permet de répondre à la question de savoir comment expliquer les changements dans le degré de mise en œuvre de la GSE, autrement dit: pourquoi l'engagement envers la GSE évolue-t-il positivement dans certaines entreprises et négativement dans d'autres? Qu'est-ce qui permet aux entreprises de maintenir leur haut niveau d'engagement envers la GSE? Afin de mieux appréhender ces problématiques, nous analysons ci-après une série de questions.



- Comment le degré de mise en œuvre de la GSE a-t-il évolué en quatre ans?
- En quoi les entreprises qui ont vu leur engagement en faveur de la GSE augmenter sur quatre ans diffèrent-elles des entreprises dont l'engagement est resté inchangé ou des entreprises qui indiquent une baisse de leur engagement envers la GSE?

Globalement, le degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 ($M=2.96$) au sein de l'échantillon du panel a progressé de façon significative par rapport à 2016 ($M=2.85$) ($t(401)=-3.986, p<.001, d=-.20$). Cela est dû en particulier à une augmentation significative des composantes Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation, Stratégie GSE, ainsi que Promotion de la santé en entreprise et enquête auprès des collaborateurs. Si l'on récapitule les changements intervenus dans les différentes entreprises, on obtient le schéma suivant: près de la moitié des entreprises ont maintenu leur degré de mise en œuvre de la GSE sur quatre ans ($n=193$; 48%). La mise en œuvre s'est détériorée dans 84 entreprises (21%) et 125 entreprises (31%) ont pu renforcer leur degré de mise en œuvre. 95% des entreprises qui ont systématiquement mis en

œuvre la GSE en 2016 l'ont également fait systématiquement, ou du moins fréquemment, en 2020. Les degrés de mise en œuvre de la GSE en 2016 et en 2020 sont fortement corrélés ($r=.51, p<.001$).

Afin d'étudier comment les entreprises diffèrent les unes des autres dans leurs schémas d'évolution du degré de mise en œuvre de la GSE dans le temps (mise en œuvre constante, accrue, réduite de 2016 à 2020), cinq schémas d'évolution ont été définis. D'une part, les entreprises ayant un degré de mise en œuvre constant de la GSE en 2016 et 2020 ont été subdivisées selon leur niveau de mise en œuvre: mise en œuvre partielle constante, mise en œuvre majoritaire constante ou mise en œuvre systématique constante de la GSE. En outre, les entreprises dont le degré de mise en œuvre s'est détérioré en 2020 par rapport à 2016 et les entreprises dont le degré de mise en œuvre s'est amélioré ont chacune été affectées à un groupe particulier. Ces différents groupes d'évolution se sont vu attribuer des valeurs moyennes selon les conditions et les motivations pour la GSE ainsi que les pourcentages d'activité investis dans la GSE en 2016. Les résultats sont présentés ci-dessous.

On constate que les entreprises qui ont systématiquement mis en œuvre la GSE à la fois en 2016 et en 2020 présentaient les meilleures conditions pour la GSE en 2016 par rapport à toutes les autres entreprises. On observe l'inverse pour les entreprises dont la mise en œuvre constante de la GSE n'est que partielle: en 2016, ces entreprises présentaient de moins bonnes conditions que toutes les autres entreprises. Les entreprises qui ont mis en œuvre la GSE majoritairement en 2016 ainsi qu'en 2020 présentaient de meilleures conditions en 2016 que les entreprises qui ont mis en œuvre la GSE partiellement, et de moins bonnes conditions que celles qui ont mis en œuvre la GSE systématiquement. Les entreprises dont le degré de mise en œuvre s'est détérioré présentaient de meilleures conditions pour la GSE en 2016 que les entreprises dont le degré de mise en œuvre s'est amélioré.

Comme on pouvait s'y attendre, les conditions pour la GSE et le degré de mise en œuvre de la GSE sont plus fortement corrélés sur la même année (2016: $r=.694$,

$p < .001$; 2020: $r = .688$, $p < .001$) que les conditions en 2016 et le degré de mise en œuvre en 2020 ($r = .400$, $p < .001$).

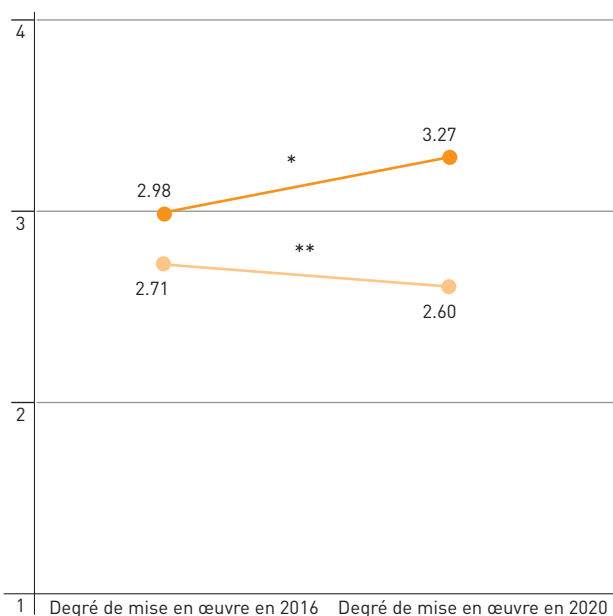
Parallèlement aux conditions pour la GSE en 2016, les valeurs moyennes des motivations pour la GSE ainsi que les pourcentages d'activité investis dans la GSE en 2016 ont également été analysés pour les schémas d'évolution dans le degré de mise en œuvre de la GSE. En résumé, on observe les mêmes tendances pour les motivations que pour les conditions. Les entreprises qui ont mis en œuvre systématiquement la GSE de manière constante présentaient d'une part, les meilleures conditions en 2016, et d'autre part, accordaient également la plus grande importance à la GSE en 2016. De plus, ces entreprises ont investi le plus fort pourcentage d'activité dans la GSE en 2016. Les entreprises dont le degré de mise en œuvre de la GSE s'est détérioré avaient en 2016 de meilleures conditions, de plus fortes motivations pour la GSE et ont investi un pourcentage d'activité plus important que les entreprises dont la mise en œuvre s'est améliorée. Cela peut s'expliquer par le fait que les conditions, les motivations, les pourcentages d'activité et le degré de mise en œuvre de la GSE sont fortement corrélés sur une même période. Par conséquent, une détérioration des conditions, des motivations et des pourcentages d'activité va de pair avec une détérioration de la mise en œuvre de la GSE. Inversement, on constate qu'en 2020, les entreprises dont le degré de mise en œuvre de la GSE s'est amélioré au fil du temps font état de meilleures conditions, de motivations plus fortes et d'un pourcentage d'activité investi plus important que les entreprises dont le degré de mise en œuvre s'est détérioré au cours de ces quatre années. En résumé, cela indique que les conditions et les motivations actuelles pour la GSE sont déterminantes pour le degré actuel de mise en œuvre de la GSE. Les changements dans le degré de mise en œuvre peuvent donc s'expliquer par l'évolution des conditions et des motivations. Cette évolution peut être liée, par exemple, à des changements dans la direction allant de pair avec une sensibilisation accrue sur cette question, ce qui renforce la place de la GSE dans l'agenda stratégique.

En partant de l'hypothèse qu'un ancrage stratégique de la GSE dans l'entreprise est non seulement une condition essentielle pour le degré actuel de mise en œuvre, mais aussi pour le maintien du degré de mise en œuvre, nous avons examiné la question ci-dessus. Les entreprises de l'échantillon du panel qui avaient ancré stratégiquement la GSE en 2016 (mise en œuvre majoritaire ou systématique à la [question Q2.4](#)) ont été examinées de plus près et comparées aux entreprises qui ont déclaré un ancrage stratégique inexistant ou partiel. On constate que les entreprises qui avaient ancré stratégiquement la GSE en 2016 mettent en œuvre la GSE de manière nettement plus systématique en 2020 que quatre ans auparavant. En revanche, les entreprises qui n'avaient pas ancré stratégiquement la GSE en 2016 (mise en œuvre inexistante ou partielle) déclarent un degré de mise en œuvre de la GSE nettement inférieur en 2020 par rapport à 2016. La [figure 24](#) présente l'évolution du degré de mise en œuvre de la

FIGURE 24

Évolution du degré de mise en œuvre de la GSE (2016-2020) en fonction de l'ancrage stratégique de la GSE en 2016

- Ancre stratégique majoritaire à total en 2016 (n=209)
- Ancre stratégique inexistant à partiel en 2016 (n=186)



* Progression significative: $p < .001$, $d = -0.60$ (impact moyen à fort)

** Baisse significative: $p < .001$, $d = -0.24$ (impact faible)



Comment le degré de mise en œuvre a-t-il évolué dans les entreprises qui avaient ancré stratégiquement la GSE en 2016?

GSE pour les entreprises ayant un ancrage stratégique élevé (majoritaire ou systématique) par rapport à un ancrage stratégique faible (mise en œuvre inexistante ou partielle) en 2016.

?

Quel est le degré de mise en œuvre de la GSE en 2020 dans les entreprises qui en 2016 présentaient un degré de mise en œuvre faible mais disposaient de bonnes conditions?

Pour répondre à cette question, nous avons analysé plus en détail un groupe spécifique d'entreprises de l'échantillon du panel. Nous avons voulu savoir si les entreprises dont le degré de mise en œuvre de la GSE était faible en 2016, mais dont les conditions pour la GSE étaient bonnes (plutôt réunies ou totalement réunies), avaient amélioré leur mise en œuvre de la GSE au cours de ces quatre années. Au total, 49 entreprises présentaient une combinaison de bonnes conditions et d'un faible degré de mise en œuvre en 2016. La majorité de ces entreprises (38 entreprises sur 49) ont mis en œuvre la GSE de manière plus systématique en 2020 qu'en 2016. Chez les autres entreprises, on observe également une tendance à renforcer leur degré de mise en œuvre, mais pas dans la même mesure (voir [figure 25](#)).

?

Quel a été l'impact de la pandémie de coronavirus sur la mise en œuvre de la GSE?

Dans le questionnaire, les représentant-e-s des entreprises ont évalué dans quelle mesure leur engagement en faveur de la GSE avait changé à la suite de la pandémie de coronavirus. Cette évolution ne reflète qu'un changement sur une brève période d'environ six mois entre le début de la pandémie de coronavirus et l'enquête, contrairement aux quatre années écoulées entre les enquêtes de 2016 et de 2020.

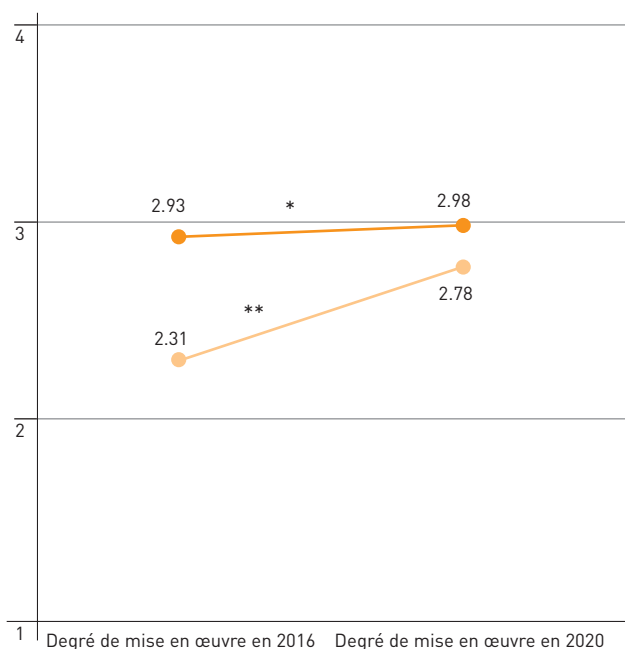
Des comparaisons entre les valeurs moyennes ont été effectuées pour rendre tangibles les changements dans les mesures GSE de 2016 à 2020. Le [tableau 5](#) présente le résultat des comparaisons des valeurs moyennes des différentes mesures de GSE et des instruments d'analyse et de pilotage dans le

temps et en fonction de l'impact de la pandémie de coronavirus. On constate que chez les entreprises qui indiquent un impact positif de la pandémie de coronavirus sur l'engagement pour la GSE, la mise en œuvre de 13 mesures de GSE et instruments d'analyse et de pilotage sur un total de 16 a augmenté de manière significative entre 2016 et 2020. Dans les entreprises qui n'ont signalé aucun changement lié au coronavirus dans leur engagement pour la GSE, seule la mise en œuvre de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée a augmenté de manière significative. En ce qui concerne les entreprises qui font état d'améliorations partielles et de détériorations partielles de leur engagement en faveur de la GSE en raison de la pandémie de coronavirus, on observe également des améliorations significatives dans la mise en œuvre de mesures promouvant l'ergonomie des postes de travail/l'environnement de travail ainsi que le développement et la promotion du personnel par rapport à 2016. Il est peu vraisemblable que l'engagement accru en faveur de la mise

FIGURE 25

Évolution du degré de mise en œuvre de la GSE (2016-2020) en fonction des conditions et du degré de mise en œuvre de la GSE en 2016

- Autres entreprises de l'échantillon du panel (n=353)
- Conditions élevées et faible degré de mise en œuvre 2016 (n=49)



- * Pas de progression significative: $p = .051$, $d = -0.104$ (impact faible)
- ** Progression significative: $p < .001$, $d = -1.022$ (impact fort)

TABLEAU 5

Résultats des comparaisons entre les valeurs moyennes de 2016 et 2020 des mesures individuelles de GSE et des instruments d'analyse et de pilotage en fonction de l'impact estimé de la pandémie de coronavirus

	Sous l'effet de la pandémie de coronavirus, l'engagement en faveur de la GSE...		
	n'a pas changé	s'est amélioré	Ni l'un ni l'autre
Gestion des absences (GA) et des cas (CM)			
Gestion des absences (Q2.02)		↑	
Case Management (Q2.03)		↑	
Stratégie GSE			
Sécurité au travail et protection de la santé (Q1.01)		↑	
Ancrage stratégique de la GSE (Q2.04)		↑	
Implication des collaborateur-trice-s 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 collaborateur-trice-s (EAC)			
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 collaborateur-trice-s (Q2.01)		↑	
Organisation du travail, développement du personnel (DP) et de l'organisation (DO)			
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)			↑

Remarques: les zones marquées en couleur indiquent un changement significatif entre 2016 et 2020, la flèche vers le haut indique qu'il s'agit d'une progression entre 2016 et 2020. Tous les effets sont de faible incidence.

en œuvre de la GSE dans un sous-groupe de l'échantillon du panel puisse être attribué uniquement à la pandémie de coronavirus. Selon nous, ces résultats suggèrent plutôt que dans les entreprises où il y avait déjà eu une évolution positive de la GSE au cours des quatre dernières années, cette tendance a été renforcée par la pandémie de coronavirus.



Quelle est la différence entre les entreprises dans lesquelles les conditions de la GSE se sont améliorées et celles dans lesquelles elles se sont détériorées?

Pour répondre à cette question, une analyse par régression a été effectuée pour le niveau de mise en œuvre de la GSE en 2020. Des contrôles ont été effectués pour le degré de mise en œuvre en 2016 ainsi que pour les secteurs économiques, les régions linguistiques et la taille des entreprises. Divers modèles de changement dans les conditions pour la GSE de 2016 à 2020 ont été utilisés comme facteurs prédictifs du degré de mise en œuvre en 2020. Les résultats de l'analyse par régression révèlent comment expliquer le degré de mise en œuvre de la GSE en 2020. Parmi les variables de contrôle, les facteurs suivants contribuent de manière significative à expliquer le degré de mise en œuvre en 2020: tout d'abord, le degré de mise en œuvre en 2016 est un facteur prédictif significatif ($\beta = .44$) pour le degré de mise en œuvre en 2020, ce qui reflète la forte proportion d'entreprises ayant maintenu un degré de mise en œuvre constant (voir ci-dessus). La taille de l'entreprise apporte également un éclairage significatif: les grandes entreprises ont également un degré de mise en œuvre plus élevé en 2020 par rapport aux petites et moyennes entreprises ($\beta = .17$). En ce qui concerne les facteurs prédictifs des modèles de changement dans les conditions pour la GSE, on constate que les entreprises ayant constamment présenté de bonnes conditions (constamment plutôt réunies: $\beta = .27$ ou constamment totalement réunies: $\beta = .39$), et les entreprises dans lesquelles les conditions essentielles à la GSE se sont améliorées par rapport à 2016 ($\beta = .47$) ont mis en œuvre la GSE de façon plus systématique en 2020.

Résumé des résultats de l'étude de panel

Dans le cadre de l'étude de panel, les questions visaient à établir comment expliquer les changements dans le degré de mise en œuvre de la GSE ou ce qui conduit les entreprises à être en mesure de maintenir leur degré élevé d'engagement envers la GSE. Au vu des résultats de l'étude de panel, on peut formuler les conclusions suivantes. Afin de maintenir ou de faire progresser la GSE dans l'entreprise, il est nécessaire de bénéficier constamment de bonnes conditions pour la GSE au sein de l'entreprise ou d'améliorer ces conditions. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si les conditions dans l'entreprise se détériorent, la mise en œuvre de la GSE se détériore également. Un ancrage stratégique de la GSE est particulièrement pertinent pour maintenir l'engagement en faveur de la GSE. Il convient également de mentionner qu'une mise en œuvre systématique effectuée il y a quatre ans est également associée à un degré de mise en œuvre plus élevé en 2020. Par conséquent, la mise en œuvre systématique de la GSE est un facteur de réussite pour une future mise en œuvre systématique de la GSE.

5 Résultats concernant l'engagement en faveur de la GSE du point de vue des employé-e-s

?

- Comment est évalué l'engagement des entreprises en faveur de la santé du personnel du point de vue des employé-e-s?
- Dans quelle mesure l'évaluation des employé-e-s correspond-elle à l'évaluation des représentant-e-s des entreprises concernant l'engagement des entreprises en faveur de la santé du personnel?

Dans le cadre de l'étude JSI 2020, un échantillon représentatif d'employé-e-s en Suisse a été interrogé sur son évaluation de l'engagement en faveur de la GSE au sein de l'entreprise dans laquelle elles/ils travaillent. Les questions posées ont été expliquées dans la [section 2.3](#) et correspondent en gros au [bloc de questions Q1](#) du monitoring GSE pour les entreprises. Les employé-e-s ont indiqué leur évaluation de l'engagement en faveur des mesures de promotion de la santé sur le lieu de travail, d'organisation du travail favorable à la santé, de développement du personnel et de l'organisation, ainsi que de sécurité au travail et protection de la santé.

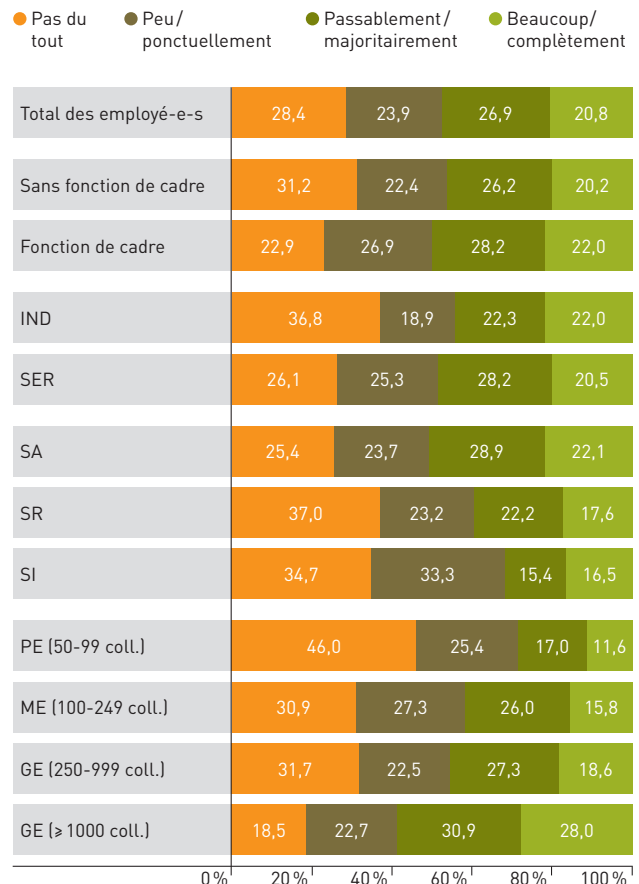
Dans l'ensemble, on peut constater que les employé-e-s sont conscient-e-s de l'engagement en faveur de la GSE. Les employé-e-s occupant un poste de cadre perçoivent l'engagement plus fortement que les employé-e-s sans fonction de cadre. Dans ce qui suit, les résultats du point de vue des employé-e-s sont présentés au regard des composantes (partielles) du degré de mise en œuvre de la GSE qui ont pu être calculées sur la base de l'enquête.

La [figure 26](#) montre la répartition des fréquences de la composante du degré de mise en œuvre de la GSE concernant les mesures de promotion de la santé au

travail mises en place par les entreprises, du point de vue des employé-e-s⁵. Il s'agit notamment de mesures visant à promouvoir l'activité physique/les activités sportives, de la promotion d'une alimentation

FIGURE 26

Répartition des fréquences de la composante partielle Promotion de la santé en entreprise du degré de mise en œuvre de la GSE (sans la partie Enquêtes auprès des collaborateur-trice-s) du point de vue des employé-e-s, selon la fonction de cadre, le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise



⁵ Contrairement à l'enquête auprès des entreprises, l'évaluation de l'utilisation des enquêtes auprès des collaborateur-trice-s ne fait pas partie de l'enquête menée auprès des employé-e-s. Ainsi, la composante Promotion de la santé en entreprise du degré de mise en œuvre de la GSE ne correspond que partiellement à la composante de l'enquête menée auprès des entreprises.

saine/d'offres de repas sains et de la sensibilisation au stress et à la santé psychique. Environ 45% des employé-e-s jugent que l'engagement de leur entreprise en faveur des mesures de promotion de la santé en entreprise est assez élevé ou très élevé. L'engagement des entreprises est perçu comme étant plus important par le personnel occupant un poste de cadre que par le personnel sans fonction de cadre. La perception de l'engagement dans la promotion de la santé en entreprise ne diffère pas significativement entre les employé-e-s du secteur de l'industrie et celui des services. Les employé-e-s de Suisse alémanique perçoivent un engagement significativement plus élevé de la part de leurs employeurs en faveur de la promotion de la santé en entreprise que les employé-e-s de Suisse romande. L'évaluation de l'engagement en faveur des mesures de promotion de la santé en entreprise augmente proportionnellement à la taille de l'entreprise. Ainsi, les employé-e-s des grandes entreprises perçoivent un engagement significativement plus important de leur entreprise que les employé-e-s des petites et moyennes entreprises.

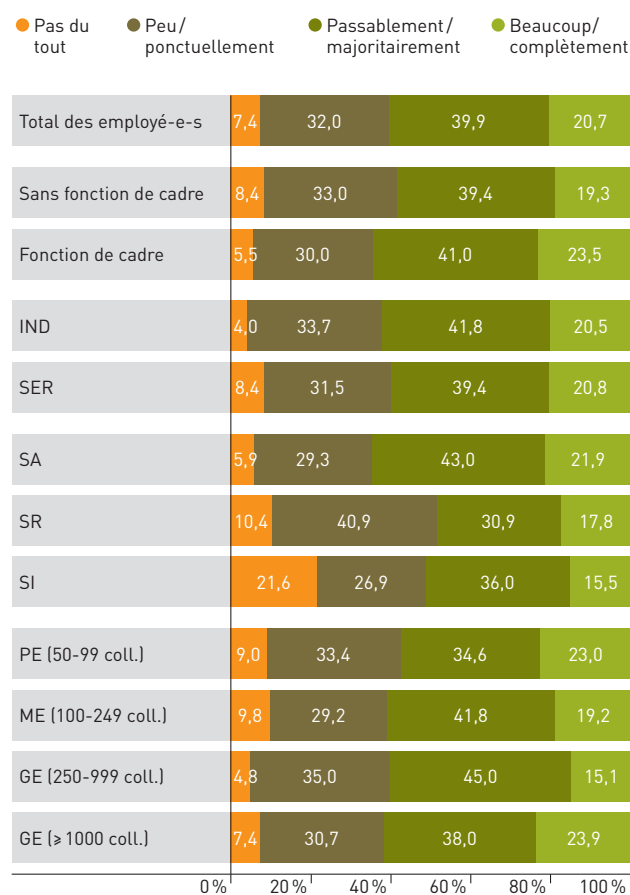
Si l'on compare ces résultats avec l'évaluation des représentant-e-s des entreprises (voir [paragraphe 3.1.2](#)), on constate une tendance similaire dans les réponses. Du point de vue de l'entreprise, la mise en œuvre des mesures de promotion de la santé au travail est évaluée par près de 50% des répondant-e-s comme étant majoritaire à systématique. Lorsque l'on compare les perspectives des employé-e-s et des représentant-e-s des entreprises, il convient de noter que l'échantillon de l'étude JSI comprend davantage de participant-e-s issu-e-s de grandes entreprises, c'est-à-dire que les grandes entreprises sont davantage prises en compte dans la perspective des employé-e-s que dans l'étude de monitoring auprès des représentant-e-s des entreprises.

La [figure 27](#) montre la répartition des fréquences de la composante du degré de mise en œuvre de la GSE concernant les mesures d'organisation du travail favorable à la santé, de développement du personnel et de l'organisation mises en place par les entreprises, du point de vue des employé-e-s. Environ 60% des employé-e-s déclarent que les mesures en matière d'organisation du travail, de développement du personnel et de l'organisation sont mises en œuvre de manière majoritaire ou complète. L'engagement des entreprises est perçu comme étant plus

important par le personnel occupant un poste de cadre que par le personnel sans fonction de cadre. Les employé-e-s du secteur industriel et du celui des services font état d'un niveau d'engagement équivalent de la part de leur entreprise en faveur de l'organisation du travail favorable à la santé et du développement du personnel et de l'organisation. En Suisse alémanique, les employé-e-s indiquent un niveau d'engagement plus élevé de la part de leur entreprise à cet égard qu'en Suisse romande et au Tessin. En ce qui concerne la taille de l'entreprise, on ne constate aucune différence dans l'engagement en faveur d'une organisation du travail favorable à la santé et du développement du personnel et de l'organisation ni du point de vue des employé-e-s, ni du point de vue des entreprises.

FIGURE 27

Répartition des fréquences de la composante Organisation du travail, développement du personnel et de l'organisation du degré de mise en œuvre de la GSE du point de vue des employé-e-s, selon la fonction de cadre, le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise

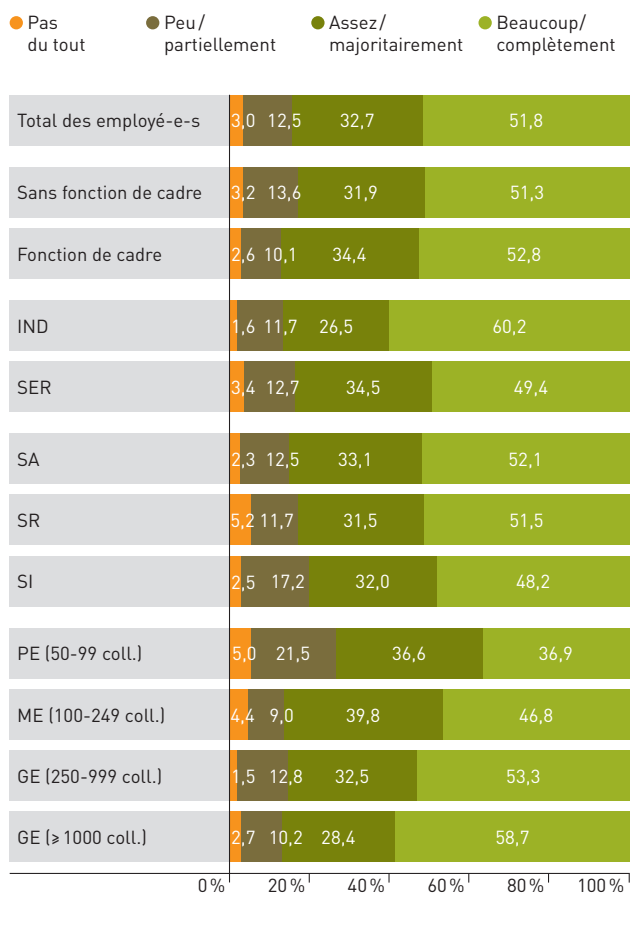


La comparaison des résultats avec l'évaluation des représentant-e-s des entreprises (voir [paragraphe 3.1.2](#)) montre que les entreprises jugent la mise en œuvre de cette composante plus significative. Environ 85 % des entreprises déclarent mettre en œuvre, majoritairement ou complètement, des mesures d'organisation du travail favorable à la santé et de développement du personnel et de l'organisation.

Les employé-e-s interrogé-e-s ont également évalué l'engagement des entreprises dans la mise en œuvre de mesures de sécurité au travail et de protection de la santé. La [figure 28](#) montre que plus de 80 % des employé-e-s en Suisse évaluent l'engagement de leur entreprise à cet égard comme majoritaire ou complet. Les employé-e-s avec et sans fonction de cadre ne diffèrent pas de manière significative dans leur évaluation de l'engagement envers les mesures de sécurité au travail et de protection de la santé. Les employé-e-s des entreprises industrielles font état d'un engagement plus fort en matière de sécurité au travail et de protection de la santé que les employé-e-s des entreprises de services. Il n'y a pas de différences significatives dans l'engagement entre les régions linguistiques. L'évaluation de l'engagement en faveur des mesures de sécurité au travail et de protection de la santé augmente proportionnellement à la taille de l'entreprise. Si l'on compare le point de vue des employé-e-s avec celui des représentant-e-s des entreprises, on constate que ces dernier-ère-s, à raison de 55 %, sont plus nombreux à évaluer la mise en œuvre de la sécurité au travail et de la protection de la santé comme étant complète. En résumé, les employé-e-s sont conscient-e-s de l'engagement de leur entreprise en faveur de la GSE. Les résultats obtenus du point de vue des employé-e-s sont comparables à ceux obtenus du point de vue des entreprises. Dans le cadre de l'enquête menée auprès des entreprises, ce sont les personnes les mieux placées pour connaître l'engagement de l'entreprise envers la GSE qui ont fourni les renseignements. Il n'est donc pas surprenant que l'évaluation du point de vue des entreprises soit un peu plus forte que celle du point de vue des employé-e-s. Le fait que les employé-e-s occupant un poste de cadre évaluent plus fortement l'engagement peut être révélatrice du fait que les cadres sont mieux informés des mesures de GSE que les employé-e-s sans fonction de cadre.

FIGURE 28

Répartition des fréquences de la composante Sécurité au travail et protection de la santé du point de vue des employé-e-s, selon la fonction de cadre, le secteur économique, la région linguistique et la taille de l'entreprise



6 Comparaison sommaire des changements avec d'autres enquêtes en Suisse, en Allemagne et en France



Comment situer les changements en matière d'engagement en faveur de la GSE par rapport à des enquêtes internationales?

Remarques méthodologiques sur les études comparées

Les résultats du monitoring GSE sont comparés ci-après aux résultats des deux dernières enquêtes ESENER de la European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). L'enquête ESENER est menée tous les cinq ans dans toute l'Europe et porte sur la protection traditionnelle de la santé de même que sur les «nouveaux» risques psychosociaux au travail. Elle recueille des données sur les mesures correspondantes ainsi que sur les motivations et les obstacles à leur mise en œuvre. En Suisse, 1502 personnes ont été interrogées en 2019 dans le cadre de l'étude ESENER-3 (Irastorza et al. 2020). L'enquête s'adressait à la personne «[...] qui s'y connaissait le mieux en sécurité et protection de la santé [dans] l'entreprise» (formulation du questionnaire principal de l'étude ESENER-3 pour la Suisse, voir https://oshwiki.eu/wiki/ESENER_2019_Methodology).

Sont décrits, en outre, les résultats de l'enquête BIBB/BAuA (Lück et al. 2019) menée auprès de 20000 personnes actives. Cette enquête, conduite tous les six ans en Allemagne, enregistre la perception/participation à des mesures de PSE (une question par thème).

La base des explications suivantes est un tableau dans lequel la mise en œuvre de la GSE et le potentiel GSE sont comparés aux indicateurs de l'enquête ESENER-3. Les valeurs de l'enquête ESENER-2 de 2014 (EU-OSHA 2016) sont également présentées ici, afin de pouvoir examiner les changements dans le temps. Outre les résultats pour la Suisse, le tableau montre également ceux de l'Allemagne et de la France. Le tableau comparant les résultats du monitoring GSE et des enquêtes ESENER est disponible sur demande auprès de Promotion Santé Suisse ou des auteur-e-s de ce document de travail.

Comme déjà expliqué dans le document de travail sur l'enquête représentative 2016 (Füllemann et al. 2017), la comparaison des études est très limitée: les études diffèrent tant dans la formulation des questions que dans le format des réponses, et dans certains cas, les questions ne sont posées qu'à un sous-groupe de participant-e-s.

Comparaison de la mise en œuvre de la GSE

La première chose à noter est la grande stabilité générale des valeurs relatives à la mise en œuvre de la GSE et au potentiel GSE, ce qui témoigne de la fiabilité de la méthodologie de l'enquête. Une tendance très nette, que l'on observe également dans le monitoring GSE, se dégage d'autant plus: l'augmentation des mesures pour une organisation du travail favorable à la santé, c'est-à-dire la réorganisation du travail afin de réduire les exigences et la pression professionnelles, et pour faire face aux horaires de travail excessivement longs ou irréguliers.

Cela se reflète également dans l'étude ESENER-3 dans le contrôle renforcé de tels facteurs: lorsque les entreprises procèdent régulièrement à des évaluations de risques, la relation entre les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs ainsi que les aspects organisationnels tels que les horaires de travail, les pauses et le roulement par équipe sont de plus en plus examinés. En conséquence, les mesures spécifiques dans ce domaine (c'est-à-dire les pauses pour les personnes ayant des positions de travail inconfortables ou sollicitant le corps de manière unilatérale) semblent faiblir à mesure que la question est étendue à l'ensemble du personnel.

Dans l'étude ESENER-3 – mais pas dans le monitoring GSE – une augmentation des plans de mesures pour prévenir le stress est également observable. Cependant, ces mesures sont encore loin derrière toutes les autres, ce qui vaut également pour le monitoring GSE. De même, on observe une augmentation des procédures en réponse au mobbing et au harcèlement dans l'étude ESENER-3.

Dans les autres domaines tels que la gestion des absences et des cas et la stratégie GSE, aucun changement n'est visible; on observe, en outre, des valeurs similaires à celles du monitoring GSE.

Comparaison du potentiel GSE

Les conditions nécessaires à la protection de la santé en entreprise se sont clairement dégradées en Allemagne, c'est-à-dire que l'on observe un recul dans tous les domaines que sont l'argent, le temps, le personnel, les connaissances spécialisées et la conscience. Les résultats de l'étude ESENER-3 sur la Suisse, à l'exception de ceux relatifs à la conscience du personnel, n'en font, eux, pas état. Dans le monitoring GSE, en revanche, les conditions se sont améliorées (notamment en ce qui concerne la conscience de la direction, le rattachement stratégique ou les connaissances spécialisées) ou sont du moins restées stables (pour ce qui est, par exemple, de la motivation du personnel à participer aux mesures ou du temps et des ressources dédiés à la GSE).

Malheureusement, les résultats sur les conditions nécessaires à la gestion des risques psychosociaux ne peuvent pas être comparés dans le temps, car la question a été reformulée et le format de réponse a été modifié depuis la dernière enquête de 2014, si bien que seul un sous-groupe de l'échantillon a été interrogé.

Comme mentionné dans l'introduction, tous les autres points concernant les conditions et les motivations sont restés stables dans les études ESENER. Le seul dernier point à noter est l'augmentation de la pression des services d'inspection ou du respect des exigences légales comme motivation pour traiter les questions de sécurité et de santé au travail.

Enquête auprès des actives et actifs

L'enquête BIBB/BAuA auprès d'actives et actifs montre que davantage de mesures de GSE ont été mises en œuvre dans les entreprises entre 2012 et 2018: on observe une augmentation de 40 % à 45 % (Lück et al. 2019, 66). Curieusement, la participation aux mesures de GSE semble en même temps avoir diminué. Là où des mesures sont en place, on constate une baisse de la participation – de 62 % à 59 % – au cours de la même période. Cette tendance inverse est observable depuis l'enquête de 2006 (avec alors 34 % de mesures et 66 % de participation).

Conclusion

La comparaison avec les enquêtes internationales sur l'évolution de l'engagement en faveur de la GSE montre une nette tendance dans la GSE à prendre davantage de mesures dans le domaine de l'organisation du travail et du développement de l'organisation. Cela n'a rien d'étonnant: l'assouplissement du lieu et du temps de travail fait l'objet de débats économiques, sociaux et politiques auxquels la GSE réagit également. Bien sûr, ce phénomène a été accéléré par la pandémie de coronavirus, mais les données de l'étude ESENER-3 ont été recueillies avant la crise, confirmant qu'il s'agit là déjà d'une tendance à long terme dans la GSE.

Cela montre également que le point sensible «gestion du stress» subsiste, mais qu'il ne progresse que lentement dans la GSE. L'étude ESENER-3 montre également du changement dans la gestion du harcèlement et de l'intimidation sur le lieu de travail, ce qui reflète les débats sociaux dans ce domaine.

7 Résumé et perspectives

Le présent document de travail contient les résultats de la deuxième enquête représentative auprès d'entreprises en Suisse sur la diffusion et la mise en œuvre de la GSE en 2020, et montre les tendances (changements) par rapport à la première enquête quatre ans plus tôt. Un rapport des résultats de deux autres études partielles est, en outre, établi. L'évolution de la mise en œuvre de la GSE dans des entreprises individuelles a été examinée au moyen d'une étude de panel sur une période de quatre ans, et des actives et actifs ont été interrogé-e-s dans le cadre de l'étude Job Stress Index 2020 sur leur perception de l'engagement des entreprises en faveur de la GSE. Les principaux résultats de ces trois études sont résumés ci-après. L'influence de la pandémie de coronavirus sur la mise en œuvre de la GSE est également abordée. Des conclusions et une perspective viennent compléter le chapitre.

Enquête représentative 2020 et tendances depuis 2016

Dans quelle mesure la GSE est-elle répandue dans les entreprises en Suisse en 2020?

Plus d'un quart des entreprises en Suisse déclarent mettre systématiquement en œuvre la GSE et près de la moitié d'entre elles déclarent le faire souvent. Un quart des entreprises, et donc une minorité, ne mettent que parfois ou pas du tout en œuvre la GSE. La GSE est plus répandue dans les entreprises de services que dans les entreprises industrielles. Les entreprises de Suisse alémanique mettent en œuvre la GSE plus fréquemment que les entreprises de Suisse romande et du Tessin, et les moyennes et grandes entreprises plus fréquemment que les petites entreprises.

Les mesures de gestion des absences et des cas, ainsi que celles relatives à l'organisation du travail favorable à la santé et au développement du personnel et de l'organisation sont les plus répandues. Les mesures relatives à la composante Stratégie GSE et à la promotion de la santé en entreprise, et les enquêtes auprès du personnel sont moins fréquemment mises en œuvre.

Plus l'entreprise est grande et plus la mise en œuvre de la GSE est systématique, plus le pourcentage d'activité investie dans la GSE est élevé. Les petites et moyennes entreprises qui, au minimum, mettent souvent en œuvre la GSE, y investissent 20% à 70% **de postes** en moyenne. Celui des grandes entreprises de 1000 employé-e-s et plus s'échelonne entre 200% et 400%, bien que cette valeur repose sur les données de 21 entreprises seulement. Environ 65% des entreprises en Suisse utilisent **des prestations et des outils externes pour la GSE**. Les plus fréquemment utilisés sont les conseils et les formations externes, ainsi que des outils tels que les check-lists, les guides et les modèles, et le Case Management externe.

Quelles tendances peuvent être identifiées par rapport à 2016?

La diffusion de la GSE a tendance à augmenter dans les entreprises de Suisse. Cela est dû notamment aux mesures relatives à l'organisation du travail favorable à la santé et au développement du personnel et de l'organisation. En 2020, les entreprises mettent de plus en plus en œuvre des mesures visant à améliorer l'ergonomie des postes/l'environnement de travail, la culture d'entreprise/culture de conduite empreinte d'estime, une conception des tâches favorable à la santé et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises de Suisse alémanique, les entreprises de services et les entreprises de taille moyenne affichent une augmentation du degré de mise en œuvre de la GSE par rapport à 2016.

Les entreprises continuent de considérer que le plus grand **besoin d'investissement** réside dans le domaine des mesures de sensibilisation au stress et à la santé psychique, puis dans des mesures de promotion de l'activité physique et des offres d'activités sportives.

Plus de la moitié des entreprises interrogées souhaitent à l'avenir **renforcer leur engagement en faveur de la GSE**. Les raisons fréquemment énoncées sont la satisfaction et le bien-être des collabora-

teur-trice-s, la réduction de l'absentéisme ainsi que la mise en place et le développement de la GSE.

Par rapport à 2016, les entreprises déclarent en 2020 utiliser davantage d'outils et d'applications en ligne, mais moins de conseils et de formations externes. La pandémie de coronavirus peut avoir influencé ces changements.

Quelles sont les conditions et les motivations pour la GSE en 2020?

Environ 80 % des entreprises disposent au minimum de **conditions pour la GSE** plutôt réunies, c'est-à-dire tout à fait positives. Dans le même temps, les conditions pour la GSE peuvent encore être améliorées dans la majorité des entreprises. La conscience et le soutien 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 les plus fréquemment remplies. Ce qui fait le plus souvent défaut, c'est le temps nécessaire à la mise en œuvre des mesures, puis les ressources financières et personnelles.

Dans l'ensemble, plus de 90 % des entreprises estiment que les **raisons** (motivations) pour la GSE sont plutôt ou très importantes. La satisfaction et le bien-être du personnel sont les raisons pour la GSE que les entreprises énoncent le plus souvent comme très importantes, suivies de la réduction de l'absentéisme et de l'attrait en tant qu'employeur. Parmi les motivations pour la GSE, la pression de l'inspection du travail ou le respect des exigences politiques et légales sont considérés comme les motivations les moins importantes.

Quelles tendances en matière de potentiel GSE peut-on identifier par rapport à 2016?

Les **conditions pour la GSE** se sont globalement améliorées par rapport à 2016; c'est particulièrement vrai pour les entreprises de services, les entreprises de Suisse alémanique et les entreprises de taille moyenne. Les conditions pour la GSE suivantes ont progressé par rapport à 2016: la conscience et le soutien de la direction, la disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé, les connaissances spécialisées pour la mise en œuvre, l'efficacité et l'utilité de mesures, et le rattachement stratégique de la GSE.

L'importance des **raisons pour la GSE** (motivations pour la GSE) a également augmenté, notamment dans les entreprises de taille moyenne, dans les

entreprises industrielles et dans les entreprises de Suisse alémanique et de Suisse romande. Par rapport à 2016, la préoccupation croissante d'améliorer la satisfaction des employé-e-s et l'attrait en tant qu'employeur en s'engageant en faveur de la GSE est frappante.

Plus l'entreprise met en évidence les raisons favorables à la GSE, meilleures sont les conditions de cette dernière en son sein et plus son degré de mise en œuvre est élevé. Pour prédire le degré de mise en œuvre de la GSE, les conditions sont globalement plus importantes que les raisons. Les connaissances spécialisées ou le soutien technique pour la mise en œuvre de mesures, la conscience et le soutien de la direction ainsi qu'un rattachement stratégique du thème sont les conditions les plus importantes pour le degré de mise en œuvre.

Une **comparaison avec les enquêtes internationales** montre une nette tendance à davantage de mesures dans le domaine de l'organisation du travail et du développement de l'organisation, indépendamment de la pandémie de coronavirus. Il s'agit de mesures d'organisation du travail ainsi que de développement du personnel et de l'organisation favorables à la santé, telles que la réorganisation du travail pour réduire les exigences et la pression professionnelles ou améliorer la gestion des horaires de travail excessivement longs ou irréguliers.

Étude de panel 2016-2020

Comment **expliquer les changements dans le degré de mise en œuvre de la GSE?** Pour maintenir ou faire progresser la GSE dans les entreprises, il est nécessaire de toujours avoir de bonnes conditions pour la GSE dans l'entreprise ou de les améliorer. Un ancrage stratégique de la GSE s'avère particulièrement pertinent pour conserver l'engagement en sa faveur. Une mise en œuvre systématique de la GSE au quotidien est un facteur de réussite pour sa mise en œuvre systématique dans le futur.

Enquête représentative auprès des employé-e-s

Comment **le personnel évalue-t-il l'engagement des entreprises en Suisse en faveur de la GSE?**

Les résultats de l'enquête menée auprès des employé-e-s dans le cadre de l'étude Job Stress Index 2020 montrent que la majorité des employé-e-s perçoivent un engagement de leur entreprise en faveur de la GSE. Les employé-e-s occupant une fonction de cadre estiment l'entreprise plus engagée que

les autres. Comme on pouvait s’y attendre, la perception des employé-e-s quant à l’engagement de l’entreprise en faveur de la GSE est légèrement inférieure à l’évaluation dans le monitoring GSE par les représentant-e-s de l’entreprise, qui connaissent le mieux chacune des activités GSE de l’entreprise.

Influence de la pandémie de coronavirus sur les conditions et l’engagement pour la GSE

Que peuvent nous apprendre les résultats du monitoring GSE quant à l’influence de la pandémie de coronavirus sur la GSE dans les entreprises en Suisse? En automne 2020, c’est-à-dire avant ou au début de la deuxième vague, les conditions et l’engagement en faveur de la GSE s’étaient améliorés ou n’avaient pas changé dans un tiers des entreprises à la suite de la pandémie de coronavirus. Toutefois, un quart des entreprises ont signalé une dégradation au moins partielle des conditions et une diminution de l’engagement.

La pandémie de coronavirus a très souvent entraîné un report des priorités dans la GSE. Le respect des mesures d’hygiène et l’aménagement du poste de travail à domicile en sont des exemples. La première vague de la pandémie n’a pas stoppé la tendance positive stable observée dans le développement de la GSE. L’étude de panel fournit même des indications selon lesquelles la pandémie et ses conséquences ont continué de renforcer l’engagement en faveur de la GSE dans les entreprises qui avaient déjà fortement misé sur la GSE avant la pandémie.

Toutefois, cette tendance positive n’est pas forcément perceptible partout; il se peut notamment que le conseil et les formations externes aient été moins sollicités à certains moments de la pandémie. S’agissant du recours à des offres externes de GSE, on constate une diminution des conseils et des formations externes, mais une augmentation de l’utilisation d’outils et d’applications en ligne en 2020. On peut supposer que la pandémie de coronavirus a également influencé ces changements: les conseils et les formations, qui sont normalement mis en œuvre sur place, ont peut-être été moins utilisés en raison des restrictions d’accès pour les personnes externes et du recours accru au télétravail. En revanche, même les collaborateur-trice-s en télétravail pouvaient y participer grâce aux outils et aux applications en ligne. Compte tenu de la poussée en matière de numérisation qu’ont connue les entreprises à la suite de la pandémie, on conçoit aisément

la demande accrue de solutions numériques pour les GSE, telles qu’outils, applications, conseils et formations en ligne.

Les résultats du monitoring GSE représentent un instantané et couvrent la période d’août à novembre 2020, autrement dit la période entre la première et la deuxième vague de la pandémie. Les données ne permettent pas de tirer de conclusions quant aux effets à moyen et long terme de la pandémie sur l’engagement en faveur de la GSE dans les entreprises. D’une part, on peut imaginer que les entreprises en situation économiquement difficile réduisent les dépenses qui ne sont pas absolument nécessaires et donc éventuellement aussi les parties non obligatoires de la GSE. D’autre part, l’expérience de la pandémie a mis en évidence l’importance de la santé pour la société dans son ensemble, ce qui pourrait profiter à la GSE.

Conclusions et perspectives

L’engagement des entreprises en faveur de la GSE montre une tendance à la hausse. Lorsqu’en 2020, il a été demandé directement aux représentant-e-s des entreprises si l’engagement de l’entreprise en faveur de la santé de son personnel avait changé au cours des quatre dernières années, la majorité a déclaré une hausse de l’engagement. De même, la majorité estime qu’une augmentation de cet engagement est à prévoir dans leur propre entreprise ces quatre prochaines années. Dans la comparaison des résultats de l’enquête de 2016 et de 2020, une hausse est moins évidente; on y voit plutôt une tendance positive. On constate notamment une augmentation de l’importance des activités GSE suivantes: postes de travail ergonomiques/environnement de travail, bonne culture d’entreprise/culture de conduite empreinte d’estime, conception des tâches favorisant la santé, et conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

La tendance positive des activités spécifiques de GSE (avec un engagement par ailleurs stable) était observable dans d’autres études nationales et internationales comme ESENER-3, même avant la pandémie: des mesures dans le domaine de l’organisation du travail et du développement de l’organisation sont de plus en plus mises en œuvre.

Il existe quelques indications selon lesquelles l’importance de la GSE va augmenter. Les entreprises accordent une grande importance à la satisfaction et au bien-être de leur personnel ainsi qu’à un faible

taux d'absentéisme, et l'image de l'employeur a gagné en importance. La GSE est considérée dans les entreprises comme un moyen d'atteindre ces objectifs. En conséquence, une bonne moitié des représentant-e-s d'entreprises ayant participé à l'enquête 2020 ont estimé que l'importance de la GSE dans leur propre entreprise augmentera ces quatre prochaines années.

L'étude de panel illustre l'importance de bonnes conditions pour la GSE, afin que le degré élevé de mise en œuvre réussisse également quatre ans plus tard. Une importance particulière doit être accordée à l'ancrage stratégique de la GSE afin de pouvoir maintenir l'engagement en sa faveur même quatre ans plus tard.

Il reste vrai que les grandes entreprises sont plus actives dans la mise en œuvre de la GSE que les petites entreprises. À noter que 20% à 25% des petites et moyennes entreprises sont très actives.

Avec 20% à 70% de postes explicitement investis dans la GSE, la mise en œuvre de cette dernière dans les PME semble possible. En outre, les entreprises de taille moyenne rattrapent leur retard: par rapport à 2016, elles font état de meilleures conditions et de motivations plus élevées pour la GSE, et la mettent également davantage en œuvre.

Le manque de temps pour la mise en œuvre de la GSE ainsi que de ressources financières ou personnelles s'avèrent être des obstacles. Les offres GSE doivent donc être faciles à intégrer dans la vie quotidienne. Cela semble particulièrement possible dans le cas des mesures relatives à l'organisation du travail ainsi qu'au développement du personnel et de l'organisation qui favorisent la santé. À cet égard, les offres pour la santé psychique devraient être davantage utilisées, car c'est le domaine où les représentant-e-s des entreprises mentionnent le plus grand besoin.

Bibliographie

- Badura, B., Ritter, W. & Scherf, M. (1999). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: ein Leitfaden für die Praxis* (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung). Berlin: Edition Sigma.
- Blum-Rüegg, A. (éd.) (2018). *Gestion de la santé en entreprise: principes de base et tendances*. Rapport 7. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse. Disponible sur: https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/5-grundlagen/publikationen/bgm/berichte/Rapport_007_PSCH_2018-11_-_GSE_-_Principes_de_base_et_tendances.pdf
- EU-OSHA (2016). *Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) – Overview Report: Managing Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.2802/0742>
- Füllemann, D., Inauen, A., Jenny, G., Moser, P. & Bauer, G. (2017). *Gestion de la santé en entreprise dans les entreprises suisses. Résultats du monitoring 2016*. Document de travail 40. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse. Disponible sur: https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/5-grundlagen/publikationen/bgm/arbeitspapiere/Document_de_travail_040_PSCH_2017-05_-_GSE_dans_les_entreprises_suissees.pdf
- Irastorza, X., Cavet, M., Cockburn, W., Riedmann, A., Strauss, A., Houtman, I. et al. (2020). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2019 (ESENER-3)*. ZA7735 fichier version 1.0.0. Cologne: archives GESIS. <https://doi.org/10.4232/1.13649>
- Lück, M., Hünefeld, L., Brenscheidt, S., Bödefeld, M., Hünefeld, A. & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2019). *Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Vergleich zur Grundausswertung 2006 und 2012*. Dortmund/Berlin/Dresden. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20190618>
- Office fédéral de la statistique (2019). *Statistique structurelle des entreprises STATENT 2017*. Disponible sur: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.gnpdetail.2019-0454.html>
- Promotion Santé Suisse (2014). *Santé psychique dans le setting de l'entreprise: le modèle d'impact de Promotion Santé Suisse*. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse. Disponible sur: https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/3-bgm/studien-wirkung/wirkungsmodell/Modele_d_impact_GSE_Sante_Publique_Sante_psychique.pdf
- Promotion Santé Suisse (2017). *Dans quelle mesure la gestion de la santé en entreprise est-elle mise en œuvre dans les entreprises suisses? Résultats du monitoring 2016*. Feuille d'information 22. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse. Disponible sur: https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Feuille_d_information_022_PSCH_2017-06_-_GSE_dans_les_entreprises_suissees.pdf
- Promotion Santé Suisse (2020). *Job Stress Index 2020. Monitoring des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse*. Feuille d'information 48. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse. Disponible sur: https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Feuille_d_information_048_PSCH_2020-09_-_Job_Stress_Index_2020.pdf

Annexe A: Population des entreprises de 50 employé-e-s et plus en Suisse

TABLEAU 6

Population des entreprises en Suisse par région linguistique, secteur économique et taille de l'entreprise (à partir de 50 employé-e-s) selon l'Office fédéral de la statistique (2019)

Région linguistique	Secteur économique	Nombre	%	Taille de l'entreprise	Nombre	%	Total %
SA (N = 7828)	Industrie	2437	31,0%	PE (50-99 coll.)	1321	54,2%	12,5%
				ME (100-249 coll.)	759	31,1%	7,2%
				GE (250-999 coll.)	314	12,9%	3,0%
				GE (≥ 1000 coll.)	44	1,8%	0,4%
	Services	5391	69,0%	PE (50-99 coll.)	2900	53,8%	27,4%
				ME (100-249 coll.)	1654	30,7%	15,6%
				GE (250-999 coll.)	656	12,2%	6,2%
				GE (≥ 1000 coll.)	182	3,4%	1,7%
SR (N = 2299)	Industrie	659	29,0%	PE (50-99 coll.)	371	56,3%	3,5%
				ME (100-249 coll.)	190	28,8%	1,8%
				GE (250-999 coll.)	85	12,9%	0,8%
				GE (≥ 1000 coll.)	13	2,0%	0,1%
	Services	1641	71,0%	PE (50-99 coll.)	863	52,6%	8,2%
				ME (100-249 coll.)	528	32,2%	5,0%
				GE (250-999 coll.)	203	12,4%	1,9%
				GE (≥ 1000 coll.)	47	2,8%	0,4%
SI (N = 460)	Industrie	155	34,0%	PE (50-99 coll.)	83	53,5%	0,8%
				ME (100-249 coll.)	50	31,9%	0,5%
				GE (250-999 coll.)	21	13,5%	0,2%
				GE (≥ 1000 coll.)	2	1,0%	0,0%
	Services	305	66,0%	PE (50-99 coll.)	174	57,0%	1,6%
				ME (100-249 coll.)	96	31,5%	0,9%
				GE (250-999 coll.)	31	10,0%	0,3%
				GE (≥ 1000 coll.)	5	1,5%	0,0%
Total (N = 10 587)	SA	7828	73,9%				
	SR	2299	21,7%				
	SI	460	4,3%				
	Industrie	3251	30,7%				
	Services	7336	69,3%				
	PE (50-99 coll.)	5712	54,0%				
	ME (100-249 coll.)	3275	30,7%				
	GE (250-999 coll.)	1309	12,4%				
	GE (≥ 1000 coll.)	291	2,7%				

Annexe B: Questionnaire

Enquête monitoring GSE 2020

Questionnaire «Engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateur-trice-s»

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 collaborateur-trice-s. 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 collaborateur-trice-s. 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 collaborateur-trice-s** 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/ ponctuellement	souvent/ régulièrement	complètement/ systématiquement	ne sais 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 en ligne)	<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 en ligne)	<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 travail à temps partiel, 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 collaborateur-trice-s 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° ____	Aucune <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 sais pas
Enquêtes auprès des collaborateur-trice-s (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)	<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 collaborateur-trice-s dans la GSE (p. ex. participation sous la forme de représentations des collaborateur-trice-s, 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 en place)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q3 Dans l'ensemble, comment évaluez-vous l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateurs?					
<input type="checkbox"/> ₁ engagement faible <input type="checkbox"/> ₂ engagement moyen <input type="checkbox"/> ₃ engagement fort <input type="checkbox"/> ₉ ne sais pas					
	moins	à peu près identique	supérieur	ne sais pas	
Par rapport à il y a quatre ans: l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateurs (GSE) est-il aujourd'hui moindre, à peu près identique ou supérieur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉	
À l'avenir: dans quatre ans, pensez-vous que l'engagement de votre entreprise en faveur de la santé des collaborateurs (GSE) sera moindre, à peu près identique ou supérieur?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉	
Si vous avez coché «moindre» au moins une fois: quelles sont les raisons pour cet engagement moindre?	<hr/>				
Si vous avez coché «supérieur» au moins une fois: quelles sont les raisons pour cet engagement supérieur?	<hr/>				

Q4 Dans quelle mesure les conditions suivantes sont-elles réunies dans votre entreprise pour traiter des questions liées à la santé en entreprise / GSE?	pas du tout réunies	plutôt pas réunies	plutôt réunies	totale-ment réunies	ne sais 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 sais 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/de la 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

Q6.1 Avez-vous recours à des prestations et outils externes dans le domaine de la GSE?

₁ Oui ₂ Non

Si oui, lequel-le-s? (cocher ce qui convient, plusieurs réponses possibles)

₁ Conseils ₂ Formations ₃ Outils en lignes/applications ₄ Aides (listes de contrôle, guides, modèles)

₅ Case Management externe ₆ Solutions sectorielles/associatives ₇ Forums GSE/réseaux

₈ Autres: _____

Q6.2 Connaissez-vous ou utilisez-vous dans votre entreprise les offres suivantes de Promotion Santé Suisse pour la GSE?

	non, nous ne les connaissons pas	oui, nous les connaissons mais ne les utilisons pas	oui, nous les connaissons et les utilisons	ne sais pas
Label Friendly Work Space (FWS)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Offres relatives au label FWS (p. ex. FWS Check, self-assessment, guide)	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Sondage en ligne FWS Job-Stress-Analysis	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
FWS Academy: formations et formations continues	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉
Congrès GSE national	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₉

Q7 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 Spécialiste de la sécurité au travail/protection de la santé ₆ Autre fonction: _____

Qx Il y a quatre ans, votre entreprise a déjà participé à cette étude. Avez-vous personnellement rempli le questionnaire pour cette étude à cette époque?

₁ Oui ₂ Non ₉ Ne sais pas

Question Qx uniquement pour l'échantillon du panel

Q8 Quel pourcentage d'activité votre entreprise investit-elle dans la GSE?

Pensez au pourcentage d'activité dans les domaines de la sécurité au travail, de la protection de la santé, de la promotion de la santé, ou autre.

Environ _____ pourcentages d'emplois

Q9 Dans quelle mesure la pandémie de coronavirus et ses conséquences ont-elles modifié les conditions et l'engagement en faveur de la GSE dans votre entreprise?

	n'ont pas été modifiées/ n'a pas été modifié	ont été dégradées/ a été réduit	en partie oui, en partie non	ont été améliorées/ a été renforcé	ne sais pas
Les conditions pour la GSE dans notre entreprise...	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉
L'engagement en faveur de la GSE dans notre entreprise...	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄	<input type="checkbox"/> ₉

Q10 Si vous souhaitez nous faire part de toute autre information, n'hésitez pas à utiliser ce champ:

Merci de votre participation!

Annexe C: Distribution de l'échantillon de l'enquête représentative 2020

TABLEAU 7

Répartition de l'échantillon de l'enquête représentative 2020 par région linguistique, secteur économique et taille de l'entreprise, pondérée pour les facteurs Région linguistique et Secteur économique (N = 791)

Région linguist.	Nombre	%	Secteur économique	Nombre	%	Taille de l'entreprise	Nombre	%	Total %
SA	585	74,0%	Industrie	180	30,8%	PE (50-99 coll.)	29	16,0%	3,6%
						ME (100-249 coll.)	89	49,5%	11,3%
						GE (250-999 coll.)	60	33,5%	7,6%
						GE (≥ 1000 coll.)	2	1,0%	0,2%
			Services	405	69,2%	PE (50-99 coll.)	83	20,5%	10,5%
						ME (100-249 coll.)	178	44,0%	22,6%
						GE (250-999 coll.)	132	32,6%	16,7%
						GE (≥ 1000 coll.)	12	2,8%	1,5%
SR	174	22,0%	Industrie	56	32,2%	PE (50-99 coll.)	14	24,1%	1,7%
						ME (100-249 coll.)	31	55,2%	3,9%
						GE (250-999 coll.)	12	20,7%	1,5%
						GE (≥ 1000 coll.)	0	0,0%	0,0%
			Services	118	67,8%	PE (50-99 coll.)	21	17,6%	2,6%
						ME (100-249 coll.)	51	43,5%	6,5%
						GE (250-999 coll.)	38	32,4%	4,8%
						GE (≥ 1000 coll.)	8	6,5%	1,0%
SI	32	4,0%	Industrie	9	28,5%	PE (50-99 coll.)	1	14,3%	0,2%
						ME (100-249 coll.)	6	64,3%	0,7%
						GE (250-999 coll.)	2	21,4%	0,2%
						GE (≥ 1000 coll.)	0	0,0%	0,0%
			Services	23	71,5%	PE (50-99 coll.)	5	22,6%	0,6%
						ME (100-249 coll.)	11	48,4%	1,4%
						GE (250-999 coll.)	6	25,8%	0,7%
						GE (≥ 1000 coll.)	1	3,2%	0,1%

Annexe D: Questionnaire de l'enquête représentative auprès des employé-e-s

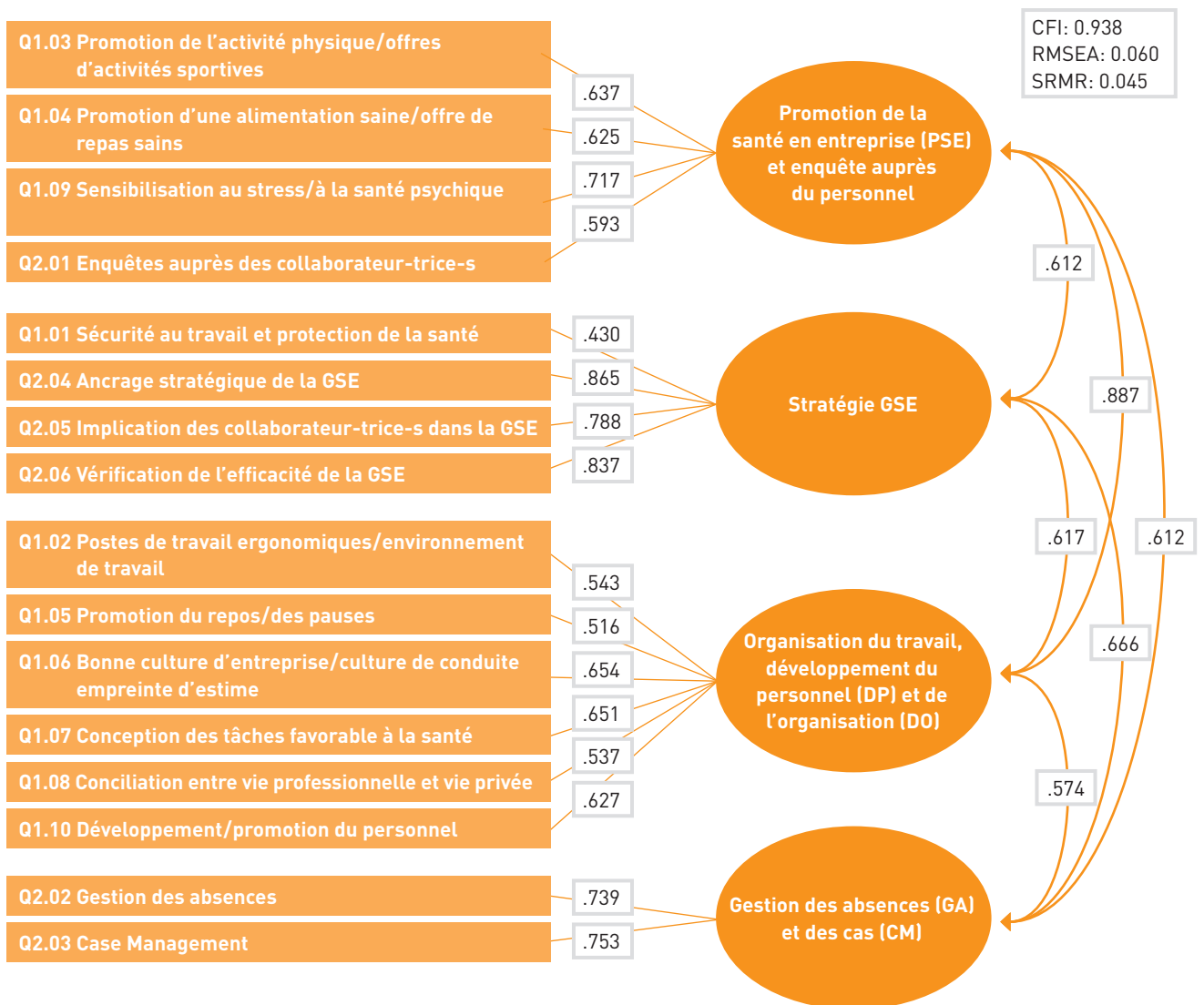
Échelle quant à l'engagement des entreprises en faveur de la santé de leurs collaborateur-trice-s du point de vue des employé-e-s:

Dans quelle mesure votre entreprise s'engage-t-elle pour les sujets suivants?	pas du tout / aucunement	peu / ponctuellement	passablement / majoritairement	beaucoup / complètement	ne sais 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. par rapport à la bonne manutention des charges, aux positions debout ou assise prolongées, au bruit, à l'éclairage, à la 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. Bike to work, réductions sur les abonnements de fitness, 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)	<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 fixes)	<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 dans l'équipe, importance donnée à la reconnaissance et à l'équité)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Tâches motivantes et réalisables (p. ex. prévention du surmenage, 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 travail à temps partiel, travail à la maison, horaires flexibles)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Promotion de l'échange et de l'information sur le stress et la santé psychique (p. ex. conférences, campagnes et cours sur la gestion du stress, le harcèlement moral, le bien-être)	<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, bonnes possibilités de formation continue)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Annexe E: Résultats de l'analyse factorielle confirmatoire du degré de mise en œuvre de la GSE

FIGURE 29

Analyse factorielle confirmatoire du degré de mise en œuvre de la GSE (enquête représentative 2020)



Annexe F: Analyse par régression du degré de mise en œuvre de la GSE et du potentiel GSE

TABLEAU 8

Résultats de l'analyse par régression du degré de mise en œuvre de la GSE 2020 (variable dépendante), avec les variables de contrôle Secteur économique, Région linguistique, Taille de l'entreprise (étape 1) et les variables indépendantes Conditions pour la GSE et Motivations pour la GSE 2020 (potentiel GSE) (étape 2) (non pondérés)

Variables	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		
	B	SD	Bêta	T	Sig. (p)
Constante	0.147	0.138		1.064	0.288
Secteur économique	0.111	0.032	0.098	3.503	0.000
SR	-0.139	0.039	-0.103	-3.576	0.000
SI	-0.212	0.064	-0.092	-3.296	0.001
ME (100-249 coll.)	0.134	0.040	0.123	3.374	0.001
GE (250-999 coll.)	0.136	0.042	0.118	3.218	0.001
GE (≥1000 coll.)	0.291	0.098	0.084	2.971	0.003
Q4.01: Conscience/soutien de la direction en ce qui concerne ce thème	0.107	0.031	0.128	3.468	0.001
Q4.02: Disposition dans l'entreprise à parler ouvertement du travail et de la santé	0.097	0.030	0.114	3.224	0.001
Q4.03: Ressources financières/personnelles allouées au thème	0.044	0.027	0.060	1.607	0.109
Q4.04: Connaissances spécialisées/soutien technique pour la mise en œuvre de mesures	0.122	0.029	0.162	4.180	0.000
Q4.05: Motivation du personnel à participer à des mesures	0.090	0.027	0.104	3.321	0.001
Q4.06: Rattachement stratégique du thème à la stratégie des RH/de l'entreprise	0.078	0.024	0.118	3.309	0.001
Q4.07: Temps pour mettre en œuvre des mesures	0.032	0.027	0.043	1.173	0.241
Q4.08: Connaissances spécialisées sur l'effet et l'utilité de mesures	0.087	0.030	0.112	2.926	0.004
Q5.01: Baisse de l'absentéisme	0.032	0.024	0.039	1.341	0.180
Q5.02: Augmentation de l'attrait en tant qu'employeur	0.081	0.029	0.103	2.834	0.005
Q5.03: Accroissement de la satisfaction/du bien-être du personnel	0.021	0.038	0.020	0.547	0.584
Q5.04: Hausse de la productivité/qualité des performances	0.014	0.028	0.016	0.507	0.612
Q5.05: Amélioration de l'image publique de l'entreprise/de la satisfaction des attentes des clients	-0.004	0.025	-0.006	-0.174	0.862
Q5.06: Satisfaction des besoins et attentes du personnel/de la représentation du personnel	-0.013	0.026	-0.018	-0.492	0.623
Q5.07: Réponse aux pressions de l'inspection du travail/satisfaction des exigences politiques et légales	0.013	0.018	0.023	0.704	0.482
Q5.08: Responsabilité sociale/contribution au bien commun	0.025	0.028	0.031	0.881	0.379

Remarques: explication de la variance dans la variable dépendante Degré de mise en œuvre de la GSE: étape 1: R^2 corrigé = .058, étape 2: R^2 corrigé = .526, Codage des variables: Secteur économique: 0=IND, 1=SER; SR: 0=SA/SI, 1=SR; SI: 0=SA/SR, 1=SI; ME (100-249 coll.): 0=PE (50-99 coll.)/GE (250-999 coll.)/GE (≥ 1000 coll.), 1=ME (100-249 coll.); GE (250-999 coll.): 0=PE (50-99 coll.)/ME (100-249 coll.)/GE (≥ 1000 coll.), 1=GE (250-999 coll.); GE (≥ 1000 coll.): 0=PE (50-99 coll.)/ME (100-249 coll.)/GE (250-999 coll.), 1=GE (≥ 1000 coll.). Les facteurs prédictifs ($p < .05$) sont surlignés en orange. Les facteurs prédictifs avec un coefficient bêta $\geq .10$ sont surlignés en orange foncé, ceux avec un coefficient bêta $< .10$ en orange clair.

Wankdorffallee 5, CH-3014 Berne
Tél. +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.promotionsanté.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch