



Feuille d'information 133

Évaluation des offres PME « Leadership-Kit » et « HR-Toolbox »

Résultats et recommandations

Résumé

En 2023, Promotion Santé Suisse a lancé deux nouvelles offres destinées aux petites et moyennes entreprises (PME) : le « Leadership-Kit » et la « HR-Toolbox ». Ces ensembles d'outils digitaux aident les PME à introduire et à mettre en œuvre une gestion de la santé en entreprise (GSE) efficace et pragmatique. Une évaluation externe des deux offres confirme leur ancrage scientifique et leur applicabilité ainsi que leur réception majoritairement positive auprès des utilisateur-trice-s. Ces outils offrent une introduction accessible à la thématique de la santé psychique au travail et conviennent particulièrement aux PME qui ne disposent pas encore de structures GSE systématisées. Leur notoriété et leur utilisation se situent dans la moyenne des offres GSE comparables. Les résultats indiquent cependant que bon nombre d'entreprises n'ont pas encore pu être pleinement atteintes. À la lumière de ces résultats, l'équipe d'évaluation recommande de poursuivre l'offre, d'intensifier les mesures de diffusion et de soutenir les entreprises dans le choix des outils appropriés et dans l'ancrage durable de ceux-ci dans le quotidien professionnel.

1 Description des offres destinées aux PME

Les offres « [Leadership-Kit](#) » et « [HR-Toolbox](#) », lancées à l'été 2023, sont deux ensembles d'outils de GSE basés sur le web, spécialement destinés aux PME. Le Leadership-Kit s'adresse en particulier aux managers, alors que la HR-Toolbox a été développée pour les spécialistes des RH et de la santé au travail. Les deux offres visent à permettre aux managers et aux spécialistes RH des PME de se familiariser facilement avec le thème de la GSE et de contribuer ainsi à la promotion de la santé psychique des collaborateur-trice-s. Grâce à des contenus concrets et à des outils pouvant être utilisés de manière autonome, les managers des PME peuvent faire leurs premiers pas dans le domaine de la GSE. Les offres n'ambitionnent toutefois pas la mise en place d'une GSE systématique.

La diffusion, l'implémentation et l'ancrage durable des offres ont été réalisés grâce à une approche à deux niveaux, basée sur les multiplicateur-trice-s. D'une part, sur les conseiller-ère-s accrédité-e-s par Promotion Santé Suisse, les forums GSE ainsi que les assurances et associations professionnelles, en tant que multiplicateur-trice-s : ils/elles recommandent les outils aux managers et aux spécialistes RH en complément au travail de diffusion réalisé directement par Promotion Santé Suisse.

Table des matières

1	Description des offres destinées aux PME	1
2	Principaux résultats de l'évaluation	5
3	Conclusion et recommandations	8
4	Bibliographie	9

D'autre part, sur les managers et spécialistes RH en tant que groupe cible des offres et multiplicateur-trice-s II : ils/elles utilisent et implémentent les outils dans l'entreprise afin que les collaborateur-trice-s des PME puissent en bénéficier.

1.1 Leadership-Kit

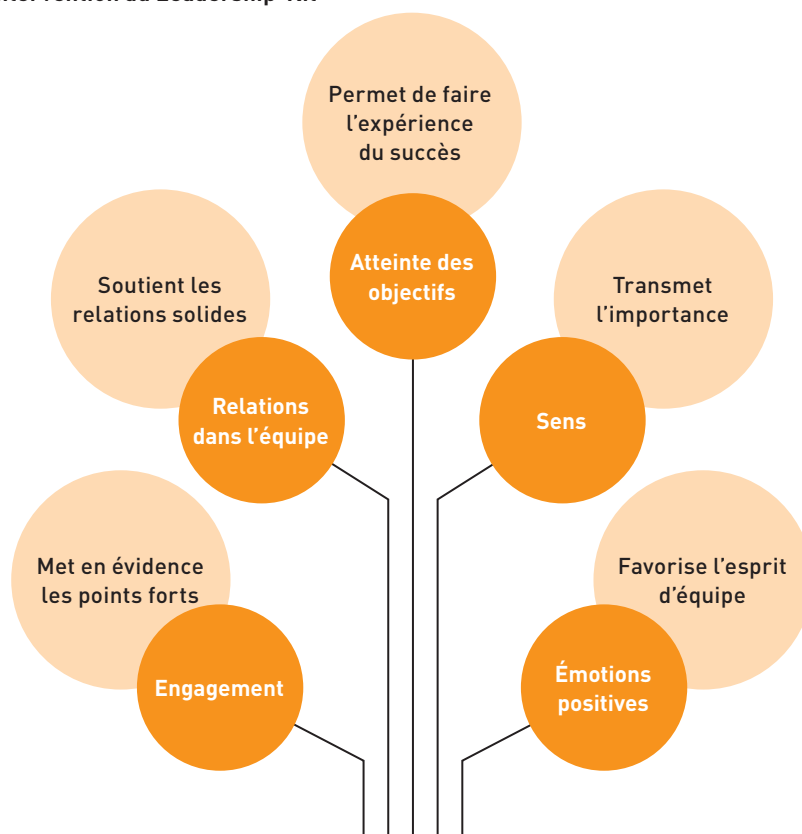
Le Leadership-Kit est basé sur le modèle PERMA, initialement développé dans le champ de la psychologie positive (Seligman, 2011), avant d'être transposé aux principes du leadership positif (Ebner, 2019). En collaboration avec des expert-e-s de la recherche et du terrain, Promotion Santé Suisse a conçu le kit spécialement pour les managers et responsables d'équipe dans les PME. Le modèle PERMA définit cinq domaines d'intervention : **P – Positive emotions** (émotions positives), **E – Engagement**, **R – Relationships** (relations au sein de l'équipe), **M – Meaning** (sens), **A – Accomplishment** (accomplissement) (figure 1).

Chacun des 25 outils du Leadership-Kit peut être attribué à l'un de ces cinq domaines d'intervention et est accompagné d'instructions détaillées ainsi que d'un modèle au format PDF. Les trois outils suivants viennent compléter le kit :

- **Test de leadership** : le test de leadership est une auto-évaluation en ligne qui révèle aux managers dans quelle mesure leur style managérial soutient l'équipe dans les cinq domaines d'intervention du modèle PERMA. Sur la base des résultats, des outils appropriés issus du Leadership-Kit sont recommandés.
- **Défi annuel** : les personnes intéressées peuvent s'inscrire à un défi annuel et recevront une fois par mois un e-mail contenant des suggestions d'outils concrets.
- **Jeux de cartes** : les deux sets de cartes « Let's talk » et « Get started » font partie intégrante de l'offre. Ils peuvent être commandés en ligne au prix de 15 CHF par set ou téléchargés gratuitement en version à imprimer.

FIGURE 1

Les cinq domaines d'intervention du Leadership-Kit



1.2 HR-Toolbox

La HR-Toolbox propose des informations et des outils scientifiquement fondés pour aborder les sujets les plus exigeants auxquels sont confronté-e-s les spécialistes RH dans les PME. Elle comprend des thèmes d'action et des thèmes de compréhension (figure 2) :

- **Thèmes d'action :** les thèmes présentés sous cette catégorie peuvent être traités directement à l'aide des outils proposés. Il s'agit de dix thèmes RH (p. ex. développement de l'esprit d'équipe, modèles de travail flexibles, reconnaissance) et d'un total de 55 outils orientés vers l'action. Chaque outil est accompagné d'instructions et d'un modèle au format PDF. Des informations complémentaires, des arguments, des bases juridiques et des liens sont également fournis pour chacun des thèmes. De plus, la

feuille d'autocollants « Offrir de la reconnaissance – des compliments qui restent » peut être commandée moyennant une participation financière ou téléchargée gratuitement sous forme de modèle d'impression.

- **Thèmes de compréhension :** les thèmes de cette catégorie sont approfondis et explicités par des informations et des connaissances. Ils couvrent six problématiques RH (p. ex. stress et burn-out, motivation des collaborateur-trice-s, attractivité employeur) qui, en raison de leur complexité ou de leur nature sensible, ne peuvent être traités directement à l'aide d'outils basiques. Des informations (faits, arguments, bases légales) ainsi que des liens pour approfondir le sujet sont fournis pour chacun de ces thèmes. De plus, un renvoi vers les thèmes d'action et leurs outils correspondants est également proposé.

FIGURE 2

Exemples d'outils issus de la HR-Toolbox (thèmes d'action)

 DÉVELOPPEMENT DE L'ESPRIT D'ÉQUIPE Check-in et check-out Questions qui peuvent être posées au début (check-in) et à la fin (check-out) d'une réunion. Instructions	 SURSOLLICITATION, SOUS-SOLLICITATION, PRESSION DES DÉLAIS Journée de réflexion Une (demi-)journée pendant laquelle aucune réunion ne doit être organisée et aucun appel téléphonique interne ne doit être passé. L'objectif est de permettre aux collaboratrices et collaborateurs de travailler plusieurs heures sur une même tâche, de manière concentrée et sans interruption. Instructions	 MODÈLES DE TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE Les enjeux typiques du travail mobile et flexible Relevez habilement les défis des horaires et lieux de travail flexibles grâce aux conseils pour les managers. Instructions	 POSSIBILITÉS DE REPOS ET PAUSES Une autre façon de faire des pauses réparatrices Une liste d'idées de pauses réparatrices que vous pouvez par ex. afficher dans la salle de pause. Instructions
--	--	---	---

Source : friendlyworkspace.ch/fr/services-gse/hr-toolbox

Design de l'évaluation

Les offres destinées aux PME ont fait l'objet d'une évaluation externe par BSS Volkswirtschaftliche Beratung au cours des deux premières années de lancement, jusqu'à l'été 2025 (Frey et al., 2025). Les évaluations et analyses ont porté sur la notoriété, l'utilisation et l'impact des offres. Des recommandations ont également été formulées en vue d'un développement ciblé ainsi que pour les processus associés.

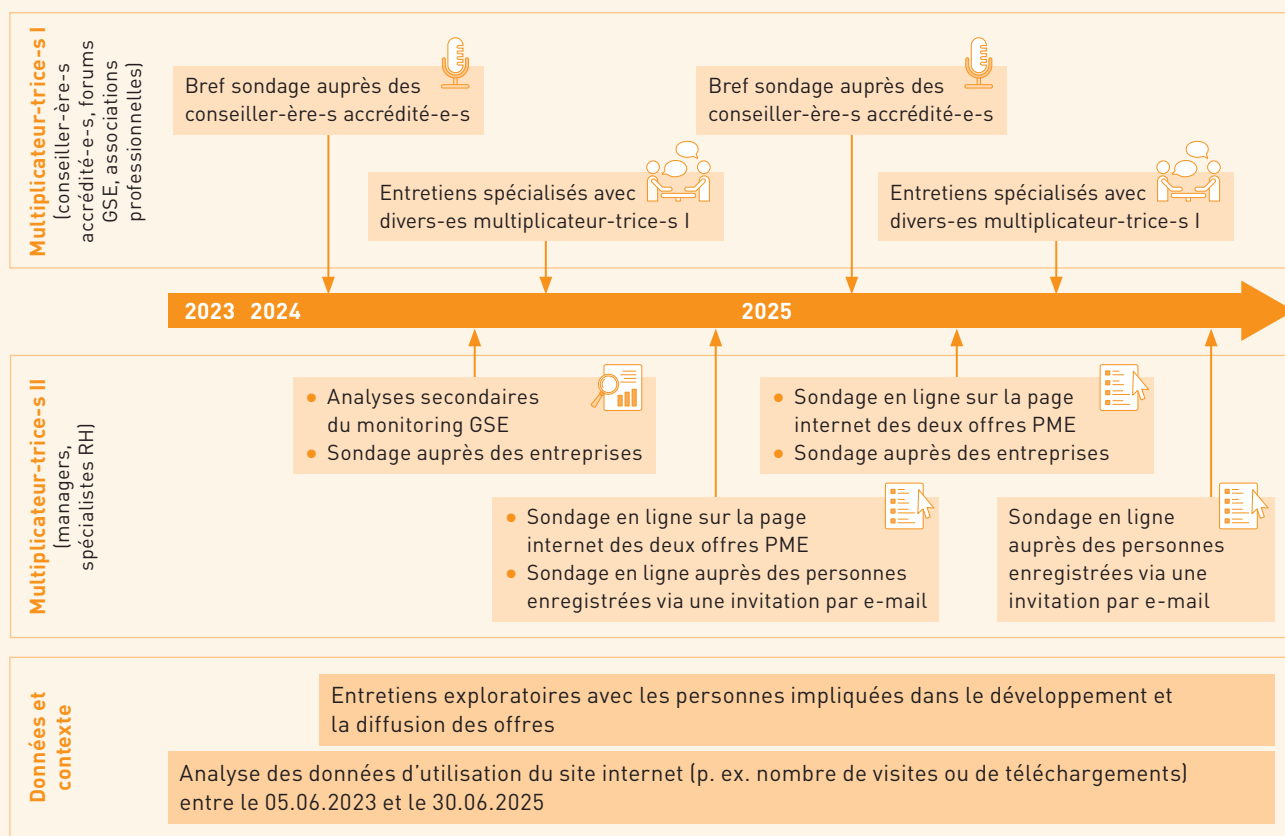
Le Leadership-Kit et la HR-Toolbox ont été évalués dans leur globalité (et non par le biais de leurs différents outils). L'évaluation s'est basée sur la récolte de nouvelles données par le biais de sondages et d'entretiens ainsi que sur l'analyse de données déjà disponibles. Ces analyses secondaires concernaient notamment les statistiques d'utilisation du site internet ainsi que les données issues du monitoring GSE dans les entreprises en Suisse.¹ Les différentes méthodes utilisées sont

présentées dans la figure 3. L'impact des offres PME a été évalué tant pour les multiplicateur-trice-s I (conseiller-ère-s accrédité-e-s, forums GSE, assurances et associations professionnelles) que pour les multiplicateur-trice-s II (managers et spécialistes RH en tant que groupe cible primaire des outils PME). L'évaluation de l'impact s'est concentrée sur les questions suivantes :

- Quelle est l'attitude des multiplicateur-trice-s I à l'égard des offres ? Informent-ils/elles les PME sur les offres et encouragent-ils/elles leur utilisation ?
- Les multiplicateur-trice-s II connaissent-ils/elles les offres destinées aux PME ? Dans quelle mesure les utilisent-ils/elles ? Qui utilise les offres et le groupe cible des PME est-il atteint ? Quel est le rapport entre l'utilisation des offres et les ressources engagées ? Comment les offres sont-elles perçues ? Sont-elles facilement accessibles et permettent-elles une utilisation autonome ?

FIGURE 3

Design de l'évaluation



Source : représentation propre de B & A, basée sur le tableau 1 du rapport d'évaluation (Frey et al., 2025)

¹ Le monitoring GSE de Promotion Santé Suisse est un sondage périodique représentatif sur la diffusion et le niveau de mise en œuvre de la GSE dans les entreprises en Suisse. L'objectif de ce monitoring est de fournir régulièrement des chiffres et des informations sur la diffusion des activités de GSE dans les entreprises, sur la mise en œuvre concrète des mesures correspondantes, sur les raisons qui motivent cette mise en œuvre et sur la manière dont les collaborateur-trice-s perçoivent l'engagement de leur employeur-euse. Le dernier sondage date de 2024.

2 Principaux résultats de l'évaluation

2.1 Multiplicateur-trice-s I

Dans un premier temps, les résultats relatifs au groupe des multiplicateur-trice-s I sont présentés. Il s'agit ici des conseiller-ère-s accrédité-e-s par Promotion Santé Suisse, des forums régionaux de GSE, des assurances et des associations professionnelles.

Les offres destinées aux PME sont jugées pertinentes, aisément accessibles et bien adaptées aux besoins des PME.

Les multiplicateur-trice-s I évaluent positivement les offres destinées aux PME, qu'ils/elles jugent pertinentes et bien adaptées aux besoins des PME. De leur point de vue, les outils permettent aux PME de s'initier facilement à la thématique de la GSE, surtout lorsqu'elles ne disposent pas de leur propre spécialiste RH. En outre, le langage utilisé dans les deux offres est jugé compréhensible et adapté au contexte des PME.

Les défis évoqués concernent notamment le manque de temps des PME, la faible priorité accordée à la santé psychique et une prise de conscience insuffisante des implications économiques de la GSE.

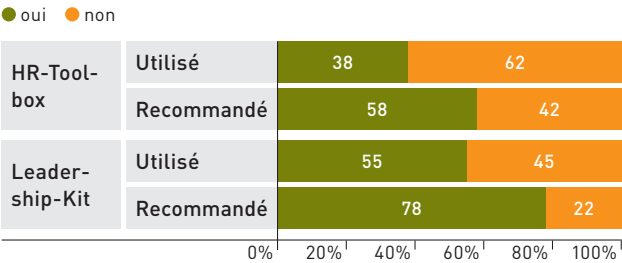
La majorité des multiplicateur-trice-s I utilisent et recommandent les offres, mais n'en font la promotion que de manière passive par manque de connaissances approfondies.

Les informations relatives à l'utilisation et à la diffusion des offres dans le groupe des multiplicateur-trice-s I ne concernent que les conseiller-ère-s accrédité-e-s et sont issues d'un sondage réalisé par Promotion Santé Suisse (n = 80). La figure 4 montre qu'en 2025, environ 40% des conseiller-ère-s ont utilisé la HR-Toolbox et 55%, le Leadership-Kit, dans le cadre de leur activité de conseil. Il apparaît également qu'environ 60% des participant-e-s ont recommandé la HR-Toolbox et environ 80%, le Leadership-Kit. La majorité des conseiller-ère-s ont utilisé les deux offres. Un petit nombre n'a utilisé que le Leadership-Kit, tandis que l'utilisation exclusive de la HR-Toolbox est plus anecdotique encore.

Par leurs recommandations, les multiplicateur-trice-s atteignent différents groupes cibles dans les PME, sans distinction entre les deux offres. Les analyses montrent que la HR-Toolbox, destinée

FIGURE 4

Utilisation et taux de recommandation des offres destinées aux PME



Source : bref sondage auprès des conseiller-ère-s accrédité-e-s par Promotion Santé Suisse (2025), n = 80. Questions : « As-tu utilisé les outils/bases de GSE suivants de Promotion Santé Suisse dans le cadre de projets de conseil en 2024 ? As-tu recommandé les outils/bases de GSE suivants de Promotion Santé Suisse en 2024 ? » Figure 4 du rapport d'évaluation (Frey et al., 2025 ; p. 17).

avant tout aux spécialistes RH, est souvent recommandée aux managers, les PME ne disposant généralement pas de service RH indépendant en raison de leurs hiérarchies plates et les tâches correspondantes étant souvent assumées en partie par les managers. En outre, les multiplicateur-trice-s I ont indiqué qu'ils/elles avaient parfois eux/elles-mêmes du mal à faire la distinction entre les deux offres. La diffusion des offres s'est principalement faite par le biais des réseaux existants des multiplicateur-trice-s I, par exemple dans le cadre de formations, de présentations ou de leur activité de conseil. Elle varie toutefois fortement en fonction de la personne et de son réseau. Les outils font principalement l'objet d'une promotion passive. Autrement dit, les offres sont mentionnées, mais rarement présentées activement ou utilisées en commun. La portée varie également considérablement : alors que certain-e-s multiplicateur-trice-s I n'informent que quelques PME par année, d'autres en atteignent plusieurs centaines. Cependant, l'utilisation effective des offres par les entreprises concernées reste globalement incertaine en raison du manque de retours obtenus.

2.2 Multiplicateur-trice-s II

Les sections suivantes traitent des résultats de l'évaluation qui concernent les multiplicateur-trice-s II. Il s'agit des managers et des spécialistes RH, qui constituent le groupe cible principal des offres destinées aux PME.

Les offres PME sont connues de 20% à 30% des entreprises, en particulier en Suisse alémanique.

Dans le cadre du monitoring GSE 2024, un échantillon de 1159 entreprises d'au moins dix employé-e-s, qui comptait également des grandes entreprises, a été interrogé sur les offres PME (Füllemann et al., 2025). Cette enquête s'adressant aux responsables de la santé au travail, sa pertinence est limitée, en particulier concernant le Leadership-Kit. Par rapport aux autres offres de Promotion Santé Suisse dans le domaine de la GSE, la notoriété des offres PME se situe dans la moyenne. 20% des personnes interrogées connaissent le Leadership-Kit et 28%, la HR-Toolbox. On observe également des différences régionales : la notoriété est plus grande en Suisse alémanique (22% et 31%) qu'en Suisse latine (Suisse romande : 9% et 23%, Suisse italienne : 10% et 13%).

La réception des sites internet est bonne, mais leur portée peut encore être développée.

Depuis le lancement des offres destinées aux PME, environ 38 000 utilisateur-trice-s actif-ve-s se sont enregistré-e-s pour le Leadership-Kit et environ 54 000, pour la HR-Toolbox. Après un pic fin 2023, le nombre de visites sur le site internet s'est stabilisé à un niveau plus bas en 2024 et au premier semestre 2025, avec des fluctuations liées à la promotion active des offres par le biais de campagnes. Actuellement, le site internet reçoit en moyenne 35 visiteur-euse-s par jour.

Le monitoring GSE 2024 montre que les offres destinées aux PME sont utilisées aussi fréquemment que les autres offres GSE. 3% des personnes interrogées ont déclaré utiliser le Leadership-Kit, alors que 5% utilisaient la HR-Toolbox. L'analyse des visites sur le site internet a révélé une utilisation non uniforme des offres : environ 70% des visiteur-euse-s les ont utilisées une seule fois, tandis que près de 10% les utilisent régulièrement. Environ un tiers des personnes interrogées par e-mail utilisaient la HR-Toolbox occasionnellement ou régulièrement, ce

qui était un peu moins souvent le cas pour le Leadership-Kit. Dans l'ensemble cependant, bon nombre de personnes déclaraient n'utiliser les offres que rarement, voire pas du tout.

Outre l'utilisation en soi, l'intensité de celle-ci a été examinée. Pour ce faire, la proportion de visites sur le site internet au cours desquelles les utilisateur-trice-s ont réellement consulté les contenus (p. ex. en téléchargeant ou en cliquant sur un outil) a été mesurée. Les analyses ont montré que les objectifs en matière d'intensité d'utilisation ont été atteints, voire dépassés.² La HR-Toolbox a été utilisée plus fréquemment que le Leadership-Kit. Les deux offres affichent une tendance à la hausse de l'intensité d'utilisation au cours des deux dernières années.

Les utilisateur-trice-s sont globalement satisfait-e-s des offres PME et les jugent bonnes.

Les multiplicateur-trice-s II interrogé-e-s font une évaluation globalement positive des deux offres PME. La plupart d'entre eux/elles en sont satisfait-e-s et les recommanderaient à des tiers (figure 5). Les multiplicateur-trice-s II relèvent notamment l'applicabilité des outils dans le quotidien RH ainsi que la conception attrayante et claire du site internet.

De plus, les offres sont perçues comme aisément accessibles. À cet égard, la gratuité des outils, la clarté des contenus, la possibilité d'une utilisation autonome et l'accès facilité à la thématique de la GSE, même pour les personnes sans connaissances préalables, sont particulièrement appréciés. Du point de vue des multiplicateur-trice-s II, les outils sont bien adaptés pour introduire le thème de la GSE au sein de l'entreprise.

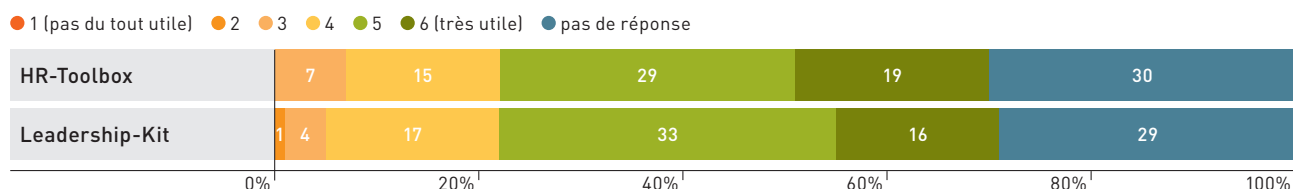
Les avis sur le langage et le choix des contenus divergent. Tandis que certain-e-s trouvent les contenus compréhensibles et adaptés, d'autres les jugent trop généraux, trop complexes ou mal adaptés à certains secteurs et groupes cibles. En particulier les personnes issues de secteurs techniques ou à fortes contraintes sont relativement nombreuses à estimer que leurs réalités ne sont pas toujours suffisamment représentées.

Les multiplicateur-trice-s II considèrent les offres comme fondamentalement pertinentes. Ils/elles soulignent toutefois que leur transposition dans le quotidien concret des PME est complexe. Pour une

2 Leadership-Kit : objectif 2024 : 50%, taux effectif : 64% ; objectif premier semestre 2025 : 65%, taux effectif : 68%.
HR-Toolbox : objectif 2024 : 60%, taux effectif : 67% ; objectif premier semestre 2025 : 75%, taux effectif : 74%.

FIGURE 5

Évaluation par les utilisateur-trice-s



Source : sondage en ligne par BSS auprès des utilisateur-trice-s enregistré-e-s et par le biais du site internet.
 n = 230 (Leadership-Kit) et 172 (HR-Toolbox). Question : « Dans quelle mesure jugez-vous les offres et les outils utiles ? »
 Figure 11 du rapport d'évaluation (Frey et al., 2025 ; p. 30).

utilisation plus efficace, les contenus devraient être davantage adaptés aux managers et mieux intégrés dans les structures organisationnelles existantes. L'idée d'impulsions régulières (p.ex. défi annuel ou e-mails) est jugée positivement, car elle permet d'en-

courager une réflexion continue sur la GSE. En parallèle, certain-e-s multiplicateur-trice-s II souhaiteraient des offres plus modulaires et mieux structurées ainsi que des options digitales supplémentaires afin de favoriser une utilisation à long terme.

Principaux facteurs de réussite et défis

Facteurs de réussite : les offres PME jouissent d'une appréciation globalement positive et sont perçues comme bien adaptées aux besoins des PME. Dans le cadre de l'évaluation, les facteurs de réussite suivants ont été mentionnés :

- **Introduction facilitée à la GSE :** les offres permettent notamment aux entreprises qui ne disposent pas de leurs propres spécialistes RH et aux personnes ayant peu d'expérience préalable du domaine de se familiariser facilement avec le thème de la GSE.
- **Présentation claire et concrète :** les multiplicateur-trice-s soulèvent la structure claire, le langage compréhensible et l'orientation pratique des outils, parfaitement adaptés au quotidien des PME. En particulier les multiplicateur-trice-s I apprécient le langage utilisé et le trouvent accessible.
- **Ancrage structurel :** l'impact des offres est d'autant plus élevé que la GSE est ancrée dans l'entreprise, que les responsabilités sont clairement définies, que des ressources temporelles sont disponibles et que la direction soutient activement le sujet. Une sélection ciblée des outils augmente encore leur applicabilité.

Défis : malgré une appréciation globalement positive, l'évaluation a mis en évidence un certain nombre de défis qui peuvent limiter l'utilisation et l'efficacité des offres :

- **Ressources temporelles limitées :** le principal obstacle dans les PME est le manque de temps. De ce fait, la GSE passe souvent au second plan dans le quotidien professionnel, même si le thème suscite un intérêt de fond.
- **Manque d'ancrage structurel et économique :** dans bon nombre de PME, les avantages économiques de la GSE sont peu connus et la GSE n'est pas ancrée au niveau structurel. Ces deux aspects peuvent entraver l'utilisation durable et continue des offres.
- **Transfert dans le quotidien de l'entreprise :** le transfert des contenus dans le quotidien professionnel représente un défi pour certaines entreprises, en particulier lorsque cette démarche n'est pas soutenue par des responsabilités ou structures claires.
- **Étendue et clarté des offres :** les offres sont parfois perçues comme trop vastes et la distinction entre les différents outils n'est pas toujours claire, ce qui peut compliquer leur sélection et leur utilisation.
- **Langage adapté au groupe cible :** si les multiplicateur-trice-s I sont globalement satisfait-e-s du langage utilisé dans les offres, les multiplicateur-trice-s II se montrent plus critiques à cet égard. Dans les secteurs techniques notamment, le langage utilisé est parfois perçu comme trop complexe ou insuffisamment adapté au groupe cible.

3 Conclusion et recommandations

Les résultats montrent que le Leadership-Kit et la HR-Toolbox sont perçus comme des offres pertinentes, aisément accessibles et bien adaptées aux besoins des PME. Ils permettent notamment aux entreprises qui ne disposent pas de leurs propres spécialistes RH de se familiariser facilement avec le thème de la GSE. L'utilisation du site internet est globalement moins importante que prévu dans les objectifs opérationnels annuels définis par Promotion Santé Suisse depuis 2024. Cependant, les visiteur-trice-s effectif-ve-s font une utilisation intensive des outils. La satisfaction à l'égard des contenus est globalement élevée, mais leur transfert dans le quotidien des PME est décrit comme difficile. Une grande partie des conseiller-ère-s utilisent ou recommandent les outils. Ils/elles n'en font cependant qu'une promotion passive et la portée de leur action est ainsi fortement dépendante de leur réseau personnel. La notoriété des offres se situe dans la moyenne des offres comparables en matière de GSE.

Sur la base des résultats de l'évaluation, les **recommandations** suivantes sont formulées :

1. Les deux offres destinées aux PME doivent être poursuivies, car elles présentent un rapport coût-bénéfice positif pour Promotion Santé Suisse. De nombreuses entreprises utilisent déjà ces offres, mais il existe encore une marge de progression pour que davantage d'entreprises puissent en bénéficier à l'avenir. Les coûts liés aux dépenses courantes sont faibles par rapport aux dépenses initiales. Il est recommandé d'accompagner la poursuite de ces offres par un suivi régulier, par exemple des statistiques d'utilisation du site internet.
2. Les mesures de diffusion – en particulier par l'intermédiaire des multiplicateur-trice-s I – doivent être renforcées afin d'atteindre encore plus de PME et d'augmenter l'utilisation des offres. Un accès au groupe cible par l'intermédiaire des associations professionnelles et des assurances pourrait s'avérer particulièrement efficace, car celles-ci sont en contact direct avec de nombreuses entreprises.
3. Les multiplicateur-trice-s II doivent être davantage soutenu-e-s par les multiplicateur-trice-s I dans le choix et l'utilisation des outils appropriés et dans l'ancrage durable de ceux-ci dans le quotidien professionnel. Cela comprend des instructions claires sur l'utilisation des outils, un soutien pour une utilisation régulière et une aide à la communication interne afin de mieux diffuser et ancrer à long terme les offres au sein de l'entreprise.

Prise de position de Promotion Santé Suisse sur les recommandations

Nous approuvons pleinement la **première recommandation** quant à la poursuite sans réserve des offres. Sur la base des conclusions de l'évaluation et de nos propres sondages auprès des utilisateur-trice-s, nous prévoyons de fusionner le Leadership-Kit et la HR-Toolbox au niveau opérationnel. À l'avenir, nous visons une structure thématique dans laquelle les deux principaux groupes cibles (managers, spécialistes RH) pourront naviguer entre les contenus du site internet de manière encore plus indépendante, en fonction de leurs besoins. Il s'agit de simplifier encore l'accès et de mettre davantage en évidence la pertinence des contenus pour des questions concrètes. En 2026, les offres seront complétées par un module d'e-learning sur le leadership sain qui, outre la transmission des principes fondamentaux liés à ce thème, fera le lien avec les différents outils des offres PME et permettra ainsi un transfert plus aisé dans la pratique.

Nous considérons la **deuxième recommandation**, qui consiste à intensifier de manière ciblée la diffusion par le biais de multiplicateur-trice-s, en particulier les associations professionnelles et les assurances, comme un levier stratégique évident. Nous avons déjà renforcé nos activités dans ce domaine, comme

prévu. Dans le même temps, nous avons conscience que la mise en place de réseaux solides nécessite du temps. Nous allons poursuivre cette démarche de façon systématique et la développer dans le cadre de partenariats. En outre, un nouveau concept de campagne est prévu à partir de 2027, visant à exploiter plus avant les synergies entre les différentes campagnes de Promotion Santé Suisse.

S'agissant de la **troisième recommandation**, qui consiste à soutenir davantage l'utilisation et l'ancrage des outils, nous adoptons une approche plus prudente et nuancée. En effet, les offres sont conçues comme des ressources en libre-service permettant aux entreprises d'agir de façon autonome et de se concentrer sur les thèmes qui les préoccupent actuellement. Elles ne remplacent pas une gestion globale de la santé en entreprise, mais permettent de prendre des mesures initiales efficaces (micro-interventions). Le développement futur des offres doit donc se concentrer sur le renforcement de l'approche en libre-service grâce à la nouvelle structure thématique et sur une atteinte encore plus ciblée des utilisateur-trice-s, tout en veillant à conserver le caractère accessible des offres.

4 Bibliographie

Ebner, M. (2019). *Positive Leadership: Erfolgreich führen mit PERMA-Lead – die fünf Schlüssel zur High Performance*. Facultas.

Frey, M., Suri, M., Hegevoss, A., Gajdos, G. & Winistörfer, N. (2025). *Evaluation der Angebote für KMU «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» von Gesundheitsförderung Schweiz*. Rapport final. Promotion Santé Suisse. Consulté le 25.03.2026, sur <https://gesundheitsfoerderung.ch/node/10174>

Füllemann, D., Wüthrich, M., Stanic, D., Jenny, G., Jensen, R. & Krause, A. (2025). *Betriebliches Gesundheitsmanagement in Betrieben in der Schweiz: Monitoring-Ergebnisse 2024*. Rapport des résultats. Fachhochschule Nordwestschweiz et Promotion Santé Suisse.

Promotion Santé Suisse (2026). *Leadership-Kit*. Consulté le 18.02.2026, sur <https://friendlyworkspace.ch/fr/bgm-services/leadership-kit>

Promotion Santé Suisse (2026). *HR-Toolbox*. Consulté le 18.02.2026, sur <https://friendlyworkspace.ch/fr/bgm-services/hr-toolbox>

Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.

Impressum

Édité par

Promotion Santé Suisse

Crédit photographique image de couverture

iStock

Pilotage du projet Promotion Santé Suisse

- Dre Regina Jensen, Responsable de projets
Gestion de l'impact
- Dre Giada Gianola, Responsable de projets
Gestion de l'impact
- Björn Neuhaus, Responsable de projets
Gestion de l'impact

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, feuille d'information 133

© Promotion Santé Suisse, mars 2026

Autrices

B & A Conseil et analyses :

- Dre Lea Pucci-Meier
- Dre Désirée Stocker
- Alyssa Hadorn

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorfallee 5, CH-3014 Berne

Tél. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.promotionsante.ch/publications

Rapport d'évaluation

Frey, M., Suri, M., Hegevoss, A., Gajdos, G. & Winistörfer, N. (2025). *[Evaluation der Angebote für KMU «Leadership-Kit» und «HR-Toolbox» von Gesundheitsförderung Schweiz](#)*. Rapport final. Promotion Santé Suisse.

Mode de citation

Pucci-Meier, L., Stocker, D. & Hadorn, A. (2026). *Évaluation des deux offres PME «Leadership-Kit» et «HR-Toolbox» – Résultats et recommandations*. Feuille d'information 133. Promotion Santé Suisse.