



Feuille d'information 131

Le label « Friendly Work Space » dans le contexte de la durabilité en entreprise

Résumé

Le [label « Friendly Work Space »](#) (FWS) permet d'aborder concrètement le thème de la durabilité dans le contexte professionnel. Il cible les facteurs de réussite d'une gestion efficace de la santé en entreprise (GSE) : un environnement de travail sain, sûr et inclusif, la participation, le développement des compétences et des pratiques responsables. FWS intègre la mise en œuvre concrète de la GSE dans les objectifs d'entreprise et contribue au respect des critères ESG (Environmental, Social, Governance) et des exigences en matière de durabilité. Il répond en particulier aux objectifs de développement durable (ODD) de la communauté internationale ayant trait à la santé, à l'éducation, à l'égalité des sexes, au travail décent, à la réduction des inégalités et à la participation.

1 Introduction

Face à une intensification des réglementations et aux attentes croissantes de la société, les entreprises et organisations sont tenues d'adopter un fonctionnement responsable et transparent. Une gestion d'entreprise durable devient un atout stratégique qui renforce l'attractivité employeur et contribue à fidéliser la main-d'œuvre qualifiée, en particulier parmi les générations sensibles aux valeurs. Les défis mondiaux tels que le changement climatique et les inégalités sociales exigent, de plus, une réorientation des modèles et des pratiques économiques (United Nations, 2025). Dans ce contexte, les approches pratiques qui permettent de mesurer et de mettre lumière la qualité du travail et l'impact environnemental gagnent en importance (Krause et al., 2016). Pour répondre à ces évolutions, Promotion Santé Suisse a révisé les critères et la structure

de son [label « Friendly Work Space »](#) (FWS) et adapté la matrice d'évaluation (Promotion Santé Suisse/ Groupe de travail Critères GSE, 2025).

FWS aide les entreprises à systématiser leur engagement en faveur de la santé au travail et de la responsabilité sociale et à en attester à l'externe. Le label favorise une mise en œuvre de la GSE

Table des matières

1	Introduction	1
2	Description du label « Friendly Work Space »	2
3	La compatibilité de Friendly Work Space avec les modèles de durabilité ODD et ESG	4
4	Pistes d'action concrètes du label « Friendly Work Space »	12
5	Approches et offres complémentaires pour les entreprises	12
6	Bibliographie	13

orientée résultats en s'appuyant sur des indicateurs et des instruments adéquats. Il devient ainsi plus facile d'établir un lien avec les critères de développement durable (cf. encadrés ESG/ODD, p. 4) (Krause et al., 2016).

2 Description du label «Friendly Work Space»

En collaboration avec des entreprises leader sur le marché suisse, Promotion Santé Suisse a développé en 2008 des normes pour une gestion efficace de la santé en entreprise (GSE). C'est sur cette base qu'a été introduit le [label «Friendly Work Space»](#) (FWS), une distinction aujourd'hui reconnue dans toute la Suisse et soutenue par le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Les avantages que le label procure aux entreprises, notamment en termes d'image de marque et de responsabilité sociale, ont pu être établis (Promotion Santé Suisse, 2026a).

Le label fournit aux entreprises un outil pour évaluer et professionnaliser leur GSE. Il peut être intégré dans les systèmes de gestion de la qualité existants (p. ex. ISO 9001, EFQM). La certification repose sur une évaluation approfondie de 14 critères, répartis entre les deux domaines **pilotage** et **mise en œuvre** (figure 1).

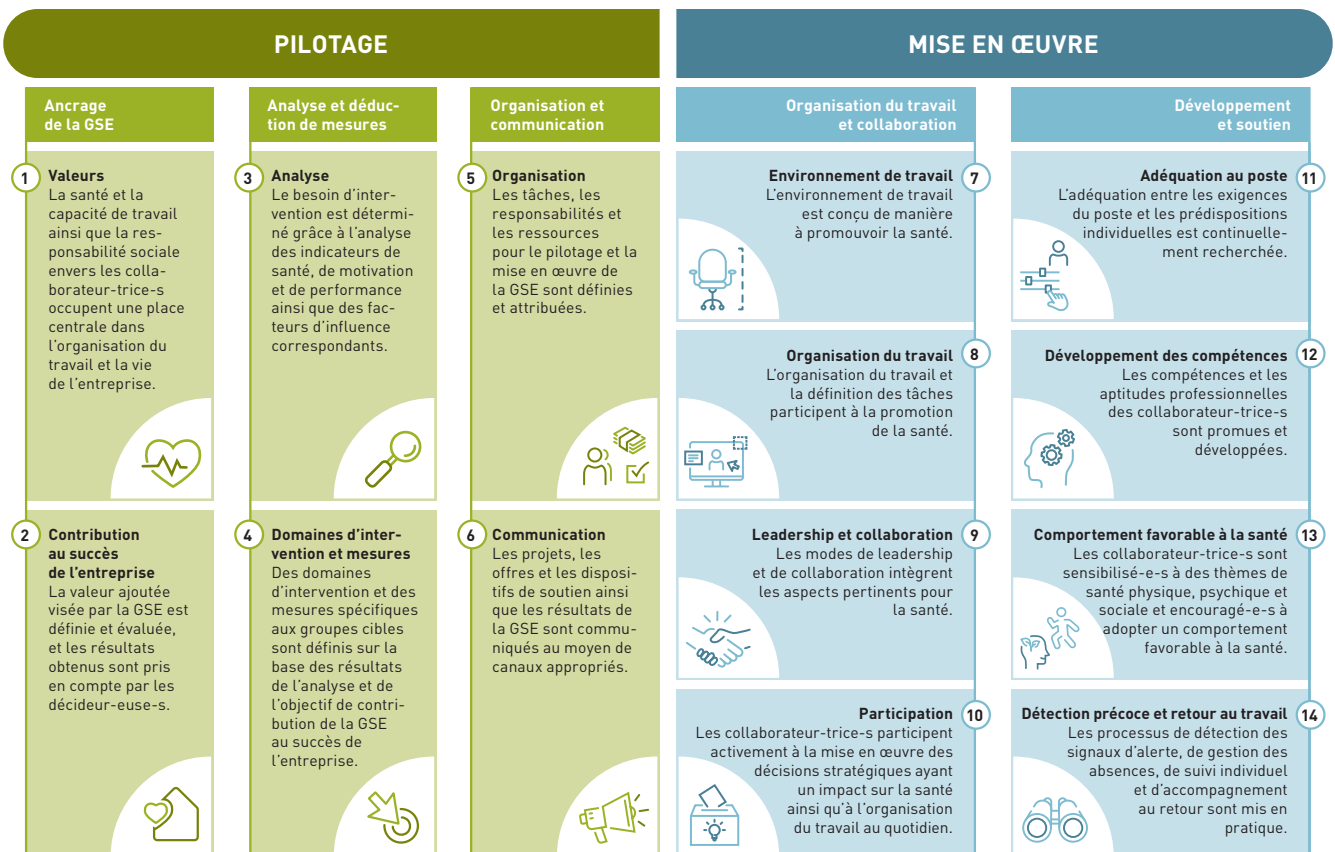
2.1 Critères et niveaux de la gestion de la santé en entreprise

Les critères GSE s'articulent autour des deux niveaux que sont le pilotage et la mise en œuvre. Chaque critère est défini par une description générale et trois aspects concrets qui contribuent à sa mise en œuvre réussie.

Les **critères de pilotage**, tels que les valeurs et la contribution au succès de l'entreprise, l'analyse systématique, les domaines d'intervention ainsi qu'une organisation claire et une communication ciblée, constituent la base stratégique. Concrètement, les entreprises forment un comité de pilotage GSE avec

FIGURE 1

Critères du label «Friendly Work Space»



des rôles clairs et des ressources définies. Ce comité est chargé d'élaborer une planification annuelle et un plan de communication à l'interne, qui précise les contenus et les canaux de diffusion et concrétise les engagements de la GSE. Les données, par exemple les statistiques d'absences, les indicateurs RH et les résultats d'enquêtes auprès du personnel, sont compilées et analysées afin d'identifier les domaines d'intervention prioritaires tels que l'ergonomie, le case management ou la gestion des conflits (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025).

Les **critères de mise en œuvre** concernent les différents aspects qui composent le quotidien de travail, tels qu'un environnement de travail et une organisation du travail favorables à la santé, un leadership axé sur la santé, une participation active, le contrôle continu de l'adéquation au poste, le développement des compétences, la promotion de comportements favorables à la santé ainsi que la détection précoce et le retour au travail (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025). La participation peut être assurée de manière systématique à travers l'introduction de systèmes de gestion des propositions, de cercles de santé, d'ateliers du futur ou d'autres formes de workshops comme le World Café. Elle peut faire l'objet de réajustements lors de changements importants ayant par exemple trait aux horaires de travail ou à l'aménagement des locaux. Les personnes concernées par une mesure prennent activement part à son élaboration, application et évaluation. Des rôles clairement définis, une culture du feedback et des formations en gestion des entretiens et des conflits contribuent à renforcer aussi bien la collaboration que l'adéquation entre les personnes et leur poste. Par le biais de l'intranet, d'applications ou de la journée d'accueil des nouveaux-elles collaborateur-trice-s, les entreprises peuvent proposer des mesures de promotion de la santé aisément accessibles et flexibles en termes d'horaires et de lieu. La détection précoce des signaux d'alerte et l'accompagnement au retour au travail s'effectuent selon un processus standardisé comportant notamment des critères de déclenchement automatique des entretiens, des check-lists et des formulaires ainsi qu'un programme de réintégration progressive, soutenu au besoin par des pres-tataires de case management internes ou externes (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025).

Pour l'obtention du label, une matrice d'évaluation fondée sur des critères précis et une échelle à cinq niveaux sert de base aux auto-évaluations ou à l'assessment externe (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025). À des fins d'évaluation des impacts de la GSE, différents indicateurs clés (Key Performance Indicators, KPI), tels que les taux d'absentéisme et de fluctuation, le nombre d'accidents ou de recrutements, sont consolidés et analysés dans un rapport de gestion (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025).

2.2 Le label «Friendly Work Space» et ses critères de qualité

Le [label «Friendly Work Space»](#) est un système de qualité et d'évaluation à caractère pratique, qui tient compte des deux niveaux de la GSE que sont le pilotage et la mise en œuvre. Le guide FWS illustre les exigences stratégiques et opérationnelles par des exemples concrets pour aider les entreprises à planifier et à mettre en œuvre la GSE de manière systématique et à l'intégrer durablement dans leur stratégie organisationnelle.

Niveau stratégique :

FWS exige l'intégration formelle de la GSE dans la stratégie d'entreprise, avec la définition d'objectifs en matière de santé au travail qui contribuent concrètement à la performance et au succès à long terme de l'entreprise. Un comité de pilotage est chargé de contrôler la réalisation des objectifs, la disponibilité des ressources et l'impact des mesures GSE (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025).

Niveau opérationnel :

Le guide FWS propose un ensemble d'outils pratiques pour la mise en œuvre de mesures fondées sur des données probantes, parmi lesquels figurent des processus standardisés de gestion des absences, des cercles de santé, des ateliers du futur, des interventions ergonomiques et des plans de communication ciblés (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025).

Les entreprises et organisations ayant obtenu le [label «Friendly Work Space»](#) ont démontré qu'elles adhéraient aux normes de qualité définies. Il s'agit d'entreprises et d'organisations qui s'engagent de

façon structurée et à long terme en faveur de la santé, de la motivation et de la capacité de travail de leur personnel, tout en contribuant aux exigences de durabilité.

3 La compatibilité de Friendly Work Space avec les modèles de durabilité ODD et ESG

Les objectifs de développement durable (ODD) et le cadre de référence ESG (Environmental, Social, Governance) servent de **cadre d'orientation** reconnu au [label «Friendly Work Space»](#) (FWS), tant sur le plan national qu'international. Ces deux modèles offrent une approche globale de la durabilité, en intégrant les dimensions écologique, économique et sociale, renforçant ainsi la pertinence sociale, la comparabilité et l'orientation vers l'avenir du label. Les critères FWS sont systématiquement alignés sur les objectifs de développement durable et intégrés dans le modèle ESG, augmentant ainsi l'impact et la compatibilité du label. Pour FWS, les ob-

jectifs suivants revêtent une importance particulière : bonne santé et bien-être (ODD 3), éducation de qualité (ODD 4), travail décent et croissance économique (ODD 8) et inégalités réduites (ODD 10). Ces objectifs et leurs sous-objectifs couvrent les domaines dans lesquels les entreprises peuvent contribuer de manière efficace à la création d'un environnement de travail équitable et favorable à la santé.

Le modèle ESG fournit un cadre au pilotage de ces objectifs. Il traduit les contenus en processus, en responsabilités et en indicateurs clairs, qui favorisent la transparence, la comparabilité et la mesurabilité. Ce modèle permet aux entreprises de documenter leurs progrès et de satisfaire aux exigences des normes courantes telles que la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et les International Financial Reporting Standards (IFRS). En adhérant au modèle ESG, le [label «Friendly Work Space»](#) gagne en technicité et en compatibilité sur le plan opérationnel avec les principales exigences de durabilité.

L'adhésion aux ODD et aux critères ESG place le label dans un cadre d'orientation reconnu au niveau international qui favorise une mise en œuvre efficace dans le quotidien organisationnel et accroît la visibilité, la mesurabilité et la responsabilité de l'entreprise en matière de santé et de travail. Le modèle FWS est compatible, car il met en relation les points forts du label avec les objectifs de développement durable et les critères ESG. Au centre du modèle se trouvent les environnements de travail favorables à la santé, à l'égalité des chances et à l'apprentissage, qui se traduisent en un cadre de référence cohérent pour le pilotage et la mise en œuvre de la GSE en trois étapes ([figure 2](#)).

Durant la **première étape**, les domaines thématiques de FWS et leurs critères respectifs (p.ex. ancrage de la GSE, analyse et mesures, organisation et communication, organisation du travail et collaboration, développement et soutien) sont comparés et mis en relation avec les objectifs de développement durable et, plus particulièrement, avec leurs sous-objectifs concrets. Les indicateurs ODD (cf. [figure 4](#)) servent de référence aux impacts mesurables et à la différenciation.

Dans une **deuxième étape**, les critères FWS et les sous-objectifs ODD sont transposés dans le cadre de référence ESG afin de mettre en lumière les corrélations et d'intégrer les logiques de pilotage et de reporting (cf. [figure 7](#)).

FWS

«**Friendly Work Space**» (FWS) est un label de qualité décerné par Promotion Santé Suisse aux entreprises qui disposent d'un système de gestion de la santé en entreprise systématique et efficace. Il comprend un ensemble précis de critères stratégiques et opérationnels.

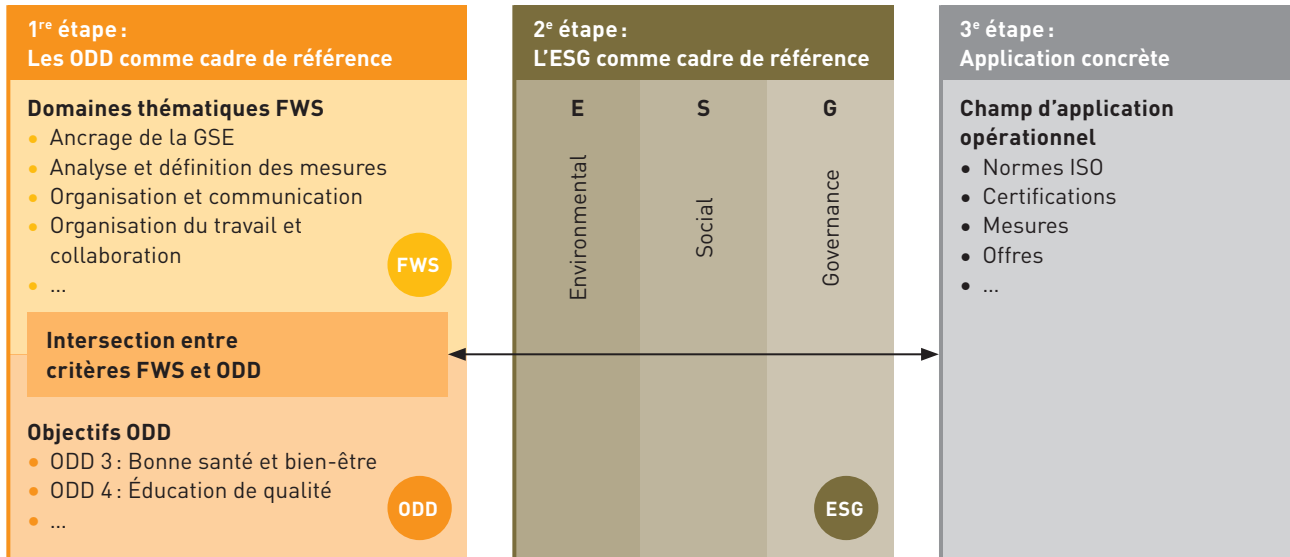
ODD

Les **objectifs de développement durable (ODD)** sont un ensemble de 17 objectifs fixés par les Nations Unies pour assurer un développement durable au niveau environnemental, social et économique. Ils représentent un cadre d'objectifs auquel FWS peut se rattacher.

ESG

Les critères **ESG (Environmental, Social, Governance)** représentent le cadre de référence pour l'évaluation de la performance des entreprises à un niveau écologique, social et de gouvernance. Ils associent les contenus de FWS et des ODD à des outils concrets de mise en œuvre et de reporting.

FIGURE 2

Compatibilité de FWS avec les modèles de durabilité existants

Lors d'une **troisième étape**, le champ d'application pratique est défini et décrit concrètement à l'aide des normes ISO compatibles, de certifications et d'un ensemble de mesures et d'offres destinées à ancrer FWS dans la pratique. Cette démarche se base sur la preuve que des conditions de travail sûres, propices à l'apprentissage et inclusives sont essentielles à une performance organisationnelle durable et que celles-ci devraient ainsi figurer explicitement dans des modèles d'affaires responsables et dans les outils ESG (Eccles et al., 2014; Friede et al., 2015).

3.1 Critères d'évaluation FWS dans le contexte des objectifs de développement durable

Avec ses 14 critères, le [label « Friendly Work Space »](#) permet de vérifier et de démontrer qu'un travail est centré sur l'humain, favorable à la santé et équilibré. Le label montre de quelle manière les entreprises peuvent contribuer à un environnement de travail digne et durable à travers :

- une organisation du travail sûre et viable à un niveau psychologique,
- des processus inclusifs et
- un développement continu des compétences.

Les entreprises et organisations certifiées FWS contribuent ainsi directement à la mise en œuvre des ODD (United Nations, 2015) (figure 3). Elles intègrent systématiquement des principes sociaux et écologiques dans leur stratégie d'entreprise et encouragent une culture de la prévention exerçant un impact positif avéré sur les performances de l'entreprise (Jain et al., 2024).

Les principaux objectifs du [label « Friendly Work Space »](#) contribuent en particulier aux ODD suivants :

- ODD 3 Bonne santé et bien-être
- ODD 4 Éducation de qualité
- ODD 5 Égalité entre les sexes
- ODD 8 Travail décent et croissance économique
- ODD 10 Inégalités réduites
- ODD 16 Paix, justice et institutions efficaces

La matrice d'évaluation FWS (avec son échelle à 5 niveaux) et le guide des critères de Promotion Santé Suisse servent de base à la comparaison avec les ODD et lui confèrent son caractère opérationnel, vérifiable et spécifique.

FIGURE 3

Objectifs de développement durable des Nations Unies



Source : United Nations (2015)

Une gestion de la santé en entreprise axée sur les ODD présente de nombreux avantages :

- Réduction des risques pour la santé (p. ex. grâce à une diminution des absences et du stress)
- Accroissement de la performance économique
- Renforcement de l’attractivité employeur (recrutement et fidélisation des talents)
- Amélioration des structures de gouvernance et du leadership (Mariappanadar, 2024)

Des politiques et des normes claires, par exemple en termes de sécurité au travail, de diversité, d’égalité et d’inclusion ou de devoir de diligence en matière de droits humains, contribuent à réduire les risques. De cette manière, les entreprises répondent aux exigences réglementaires et facilitent le reporting selon les directives RSE/ESG (Torres et al., 2023 ; Jain et al., 2024).

La matrice FWS-ODD (figure 4) illustre à titre d’exemple dans quels sous-objectifs ODD s’inscrivent les critères FWS 1 à 14.

FWS ODD

Voici comment le label « Friendly Work Space » contribue aux objectifs de développement durable :

Le label associe systématiquement la gestion de la santé en entreprise aux ODD. Il permet, d’une part, de mesurer comment les entreprises contribuent à des conditions de travail équitables, favorables à la santé et durables et, d’autre part, d’ancrer cette contribution à un niveau stratégique. Les entreprises ayant obtenu le label « Friendly Work Space » s’engagent à offrir des conditions de travail favorables à la santé qui participent à la réalisation des sous-objectifs ODD.

Ainsi, l’aspect « équilibre entre vie professionnelle et vie privée » du critère 8 de FWS participe par exemple à la réalisation des sous-objectifs ODD 3.4 (santé psychique), 5.4 (reconnaissance du travail familial et ménager non payé) et 8.5 (travail décent pour toutes et tous). Il en résulte une contribution globale au développement durable. Vous trouverez tous les exemples dans la figure 4.

FIGURE 4

Compatibilité des critères FWS avec les ODD des Nations Unies

FWS		ODD
Domaine d'intervention et critère FWS		Sous-objectifs ODD associés
PILOTAGE	1. Valeurs 	16.6 Institutions efficaces, responsables et transparentes 16.10 Accès à l'information 16.b Lois et politiques non discriminatoires
	2. Contribution au succès de l'entreprise 	16.6 Responsabilité et transparence 16.7 Processus décisionnels inclusifs et représentatifs
	3. Analyse 	16.7 Sondage participatif des besoins 3.4 Promotion de la santé psychique 8.8 Environnement de travail sûr
	4. Champs d'action et mesures 	16.7 Participation inclusive 10.3 Égalité des chances, réduction des inégalités
	5. Organisation 	16.6 Rôles clairs et pilotage 16.b Structures exemptes de discrimination
	6. Communication 	16.6 Transparence dans les processus et les résultats 16.10 Accès à l'information à l'interne
MISE EN ŒUVRE	7. Environnement de travail 	8.8 Postes de travail sûrs et sains 3.9 Réduction des risques et des contraintes 3.4 Promotion du bien-être et de la santé
	8. Organisation du travail 	3.4 Réduction du stress, santé psychique 8.5 Occupation productive et digne 8.8 Protection des droits des travailleur-euse-s 5.1 Suppression de la discrimination (règles équitables pour les horaires et l'équilibre vie privée/vie professionnelle)
	9. Leadership et collaboration 	16.7 Management inclusif et participatif 5.5 Participation équitable aux rôles managériaux 10.3 Égalité des chances dans les équipes
	10. Participation 	16.7 Participation représentative 10.2 Inclusion sociale/économique/politique 10.3 Traitement équitable
	11. Adéquation au poste 	8.5 Occupation productive 10.2 Inclusion de toutes et tous 5.1 Suppression de la discrimination (processus RH équitables)
	12. Développement des compétences 	4.3 Accès à une formation (professionnelle) de qualité 4.4 Développement des compétences pertinentes pour le marché du travail
	13. Comportement favorable à la santé 	3.4 Prévention des MNT, santé psychique 3.5 Prévention/traitement des abus de substances 10.3 Égalité des chances dans l'accès aux offres
	14. Détection précoce et retour au travail 	8.5 (Ré)intégration dans une occupation productive 10.2 Inclusion 3.4 Maintien/amélioration de la santé psychique par la participation

3.1.1 Critères FWS axés sur la gouvernance (1-6)

Les premiers six critères du [label «Friendly Work Space»](#) renforcent la gestion, le reporting et la transparence au sein des entreprises dans l'optique d'une gouvernance d'entreprise durable. Ils contribuent notamment aux sous-objectifs ODD suivants (figure 5) :

- ODD 16.6 – Mettre en place des institutions efficaces et responsables
- ODD 16.7 – Promouvoir des processus décisionnels dynamiques, participatifs et représentatifs
- ODD 16.10 – Garantir l'accès public à l'information

Les critères 1 (valeurs) et 3 (analyse), par exemple, participent à l'ancrage d'une gouvernance fondée sur des valeurs et des preuves, qui renforce la transparence, la participation et la responsabilité au sein de l'entreprise.

3.1.2 Critères FWS favorisant des environnements de travail sains et sûrs (7-14)

Les critères 7 à 14 abordent la mise en œuvre concrète d'un environnement de travail sûr, sain et décent (figure 6).

Les critères **7, 8 et 13** (environnement de travail, organisation du travail et comportement favorable à la santé), qui visent à développer des environnements de travail sains, des postes ergonomiques et des mesures de prévention, contribuent aux sous-objectifs 3.4, 3.5 et 3.9 (santé psychique, prévention, réduction des risques pour la santé) ainsi qu'aux sous-objectifs 8.5 et 8.8 (emploi productif, sécurité au travail).

Les critères **10** (participation) **et 14** (détection précoce et retour au travail) renforcent en outre l'inclusion sociale (ODD 10.2) et contribuent à un retour au travail durable (ODD 8.5).

Les critères **11** (adéquation au poste) **et 12** (développement des compétences) favorisent l'accès équitable à la formation professionnelle et au développement des compétences pertinentes pour le marché du travail :

- ODD 4.3 et 4.4 – Formation et compétences
- ODD 8.5 – Emploi productif
- ODD 10.2 et 10.3 – Intégration sociale et égalité des chances

FIGURE 5

Critères FWS axés sur la gouvernance (1-6)



FIGURE 6

Critères FWS qui contribuent à des environnements de travail sûrs et sains (7-14)

ODD poursuivis par le biais d'améliorations au niveau de...



3.1.3 Exemples pratiques issus de différents secteurs

- Une entreprise du secteur industriel, qui analyse systématiquement les risques (critère 3), met en œuvre des mesures (critère 4) et crée des conditions de travail favorables à la santé (critères 7 et 8), contribue directement aux ODD 3.9 (réduction des risques pour la santé) et 8.8 (sécurité au travail).
- Un prestataire de services financiers qui met en œuvre des processus RH équitables (critère 11), des parcours de formation (critère 12) et une communication transparente (critère 6) peut attester sa contribution aux ODD 4.3, 4.4, et 5.1 (mettre fin à la discrimination) ainsi que 10.3 (égalité des chances) par la documentation des heures de formation, les certifications et l'égalité d'accès.
- Un hôpital qui associe le case management (critère 14) à des pratiques managériales orientées vers la santé et la participation (critères 9 et 10) renforce la réinsertion (ODD 8.5), la santé psychique (ODD 3.4) et l'intégration sociale (ODD 10.2).

3.2 État de la recherche

Il est scientifiquement prouvé que des pratiques RH et une gestion de la santé en entreprise orientées vers la durabilité soutiennent la performance des entreprises. Ainsi, une méta-analyse a pu démontrer un lien positif entre les mesures dans le domaine RSE/ESG et la réussite organisationnelle (Eccles et al., 2014 ; Friede et al., 2015). En outre, la formation, un recrutement équitable et le devoir de diligence en matière de droits humains sont considérés comme des éléments clés des normes ESG actuelles (Torres et al., 2023).

3.3 Environmental, Social, Governance : contexte et cadre de référence élargi

Les standards ESG constituent aujourd'hui le principal cadre réglementaire et de reporting permettant aux entreprises de gérer les opportunités et les risques liés aux facteurs non financiers et d'en rendre compte. D'un point de vue normatif, l'ESG est rattaché à la directive européenne CSRD et au financement durable de l'UE, tandis que des initiatives de reporting internationales telles que la Global Reporting Initiative (GRI) ou les standards IFRS

Voici comment le label «Friendly Work Space» contribue aux standards ESG :

Le [label «Friendly Work Space»](#) concrétise les exigences ESG en rendant mesurables les aspects sociaux et organisationnels de la responsabilité des entreprises. Il renforce la dimension «S» par la promotion systématique de la santé, de la qualité du travail et de la participation des collaborateurs. Il soutient par ailleurs la dimension «G» grâce à des structures claires ainsi qu'une gouvernance et des voies décisionnelles transparentes. FWS contribue ainsi tant à la mise en œuvre efficace des standards ESG exigés par les cadres normatifs (p. ex. CSRD, taxonomie de l'UE) et les normes internationales (GRI, principes IFRS sur la durabilité) qu'au développement d'une gestion d'entreprise responsable et sensée.

(International Financial Reporting Standards) harmonisent la structure et la terminologie (Candio, 2024). Sur le plan empirique, l'ESG est également considéré comme un indicateur d'une bonne gouvernance d'entreprise et qualité des processus, deux aspects pertinents pour la performance organisationnelle et les coûts du capital (Eccles et al., 2014). L'application du modèle ESG permet de mettre en relation de manière systématique les sous-objectifs ODD aux critères FWS dans les trois dimensions ESG (figure 7).

Le [label «Friendly Work Space»](#) contribue principalement aux domaines **Social** et **Governance**, notamment par la promotion de la qualité du travail, de la participation et de la transparence. Dans un même temps, les mesures préventives en matière de santé peuvent réduire les maladies liées au travail et contribuer ainsi positivement à la dimension environnementale.

Cette classification structurée illustre l'importante contribution de la GSE à la durabilité et légitimise la perspective ESG en tant que cadre reconnu pour l'évaluation et la communication de la responsabilité sociétale des entreprises.

Sur la base du tableau FWS-ODD (figure 4), la matrice (figure 7) ci-après montre dans quelles dimensions du **modèle ESG** agissent les leviers de la GSE.

FIGURE 7

Attribution des sous-objectifs ODD aux dimensions ESG par le biais des critères FWS

ODD		FWS			ESG		
Sous-objectif ODD pertinent		Critères FWS avec un niveau de correspondance élevé			Environ-mental	Social	Gover-nance
 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	3.4 Promouvoir la santé psychique et le bien-être	7. Environnement de travail 8. Organisation du travail 13. Comportement favorable à la santé 14. Détection précoce et retour au travail			●		
	3.5 Prévenir et traiter les abus de substances	13. Comportement favorable à la santé 8. Organisation du travail 6. Communication			●		
	3.9 Faire diminuer le nombre de maladies dues à des substances chimiques/à la pollution	7. Environnement de travail 8. Organisation du travail 3. Analyse (des risques) 5. Organisation (sécurité/rôles)	●		●		
 4 ÉDUCTION DE QUALITÉ	4.3 Garantir un accès équitable à un enseignement professionnel abordable	12. Développement des compétences 6. Communication (accès/transparence)			●	●	
	4.4 Accroître les compétences nécessaires à la réussite économique	12. Développement des compétences 11. Adéquation au poste			●	●	
 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	5.1 Mettre fin à toutes les formes de discrimination	11. Adéquation au poste (proc. RH équitables) 8. Organisation du travail (WLB/règles) 5. Organisation (policies) 1. Valeurs			●		
	5.5 Garantir l'égalité des chances en matière d'accès aux fonctions managériales	9. Leadership et collaboration 1. Valeurs 2. Contribution au succès de l'entreprise			●	●	
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	8.5 Parvenir au plein emploi productif et garantir un travail décent également aux groupes vulnérables	11. Adéquation au poste 14. Détection précoce et retour au travail 12. Développement des compétences			●		
	8.8 Défendre les droits des travailleur-euse-s et promouvoir la sécurité au travail	7. Environnement de travail 8. Organisation du travail 3. Analyse (dangers) 5. Organisation			●		
 10 INÉGALITÉS RÉDUITES	10.2 Favoriser l'intégration sociale, économique et politique	10. Participation 11. Adéquation au poste 14. Détection précoce et retour au travail			●		
	10.3 Assurer l'égalité des chances et mettre fin aux pratiques discriminatoires	1. Valeurs 4. Champs d'action et mesures 11. Adéquation au poste			●		
 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES	16.6 Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes	1. Valeurs 2. Contribution au succès de l'entreprise 5. Organisation (rôles/processus) 6. Communication (transparence)				●	
	16.7 Garantir des processus décisionnels dynamiques, participatifs et représentatifs	3. Analyse (implication) 4. Champs d'action/mesures (participation) 9. Leadership et collaboration 10. Participation				●	
	16.10 Faciliter l'accès à l'information (transparence à l'interne)	6. Communication 1. Valeurs				●	
	16.b Promouvoir des politiques/pratiques non discriminatoires	5. Organisation 1. Valeurs 11. Adéquation au poste			●	●	

Les deux exemples suivants illustrent comment FWS contribue aux standards ESG et aux ODD.

D'un point de vue **environnemental**, les critères FWS **7 et 8** (environnement de travail et organisation du travail), corroborés par les critères **3** (analyse) et **5** (organisation), contribuent aux **sous-objectifs 3.9 et 8.8**, car ils permettent de réduire les expositions, les accidents et les risques (figure 8). Le résultat peut être démontré à l'aide d'indicateurs de santé et de sécurité.

La contribution de FWS est particulièrement marquée dans la dimension **Social** du modèle ESG. Les **sous-objectifs 3.4 et 3.5** (santé psychique, prévention des addictions), **8.5 et 8.8** (emploi productif, sécurité au travail), **4.3 et 4.4** (accès et compétences), **5.1 et 5.5** (égalité des sexes) ainsi que **10.2 et 10.3** (inclusion, égalité des chances) figurent parmi les objectifs prioritaires du label, qui sont principalement décrits dans les critères de mise en œuvre **7 à 14**.

Les critères de pilotage de FWS agissent principalement sur le domaine **Governance** (cf. figure 4) en contribuant au développement d'institutions transparentes et responsables conformément à l'**ODD 16** et à ses sous-objectifs (figure 9).

FIGURE 8

Impact des critères FWS dans les cadres de référence ESG et ODD, exemple 1

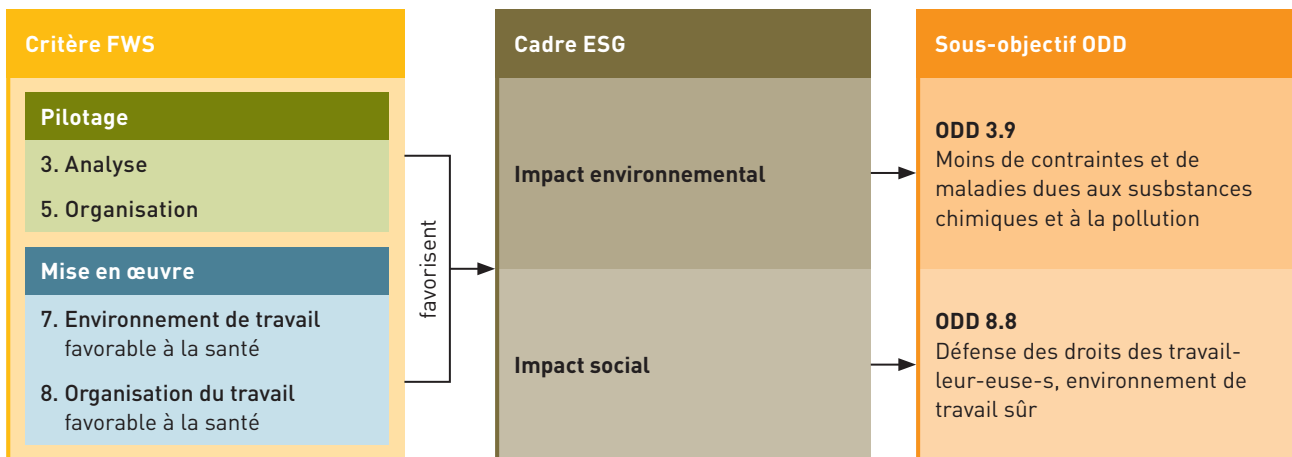
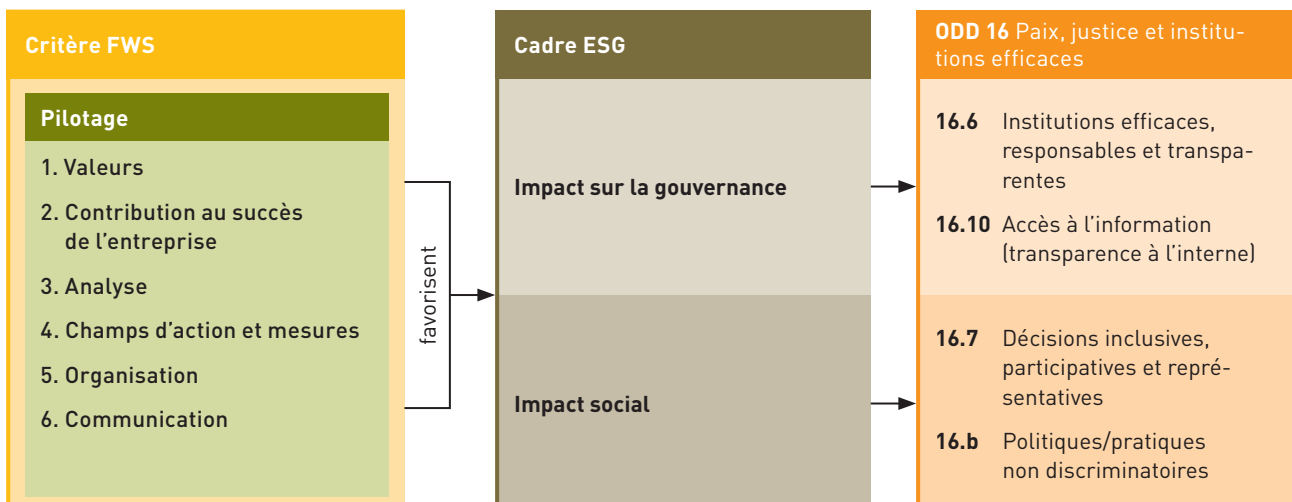


FIGURE 9

Impact des critères FWS dans les cadres de référence ESG et ODD, exemple 2



4 Pistes d'action concrètes du label «Friendly Work Space»

Les exigences du [label «Friendly Work Space»](#) (FWS) peuvent être intégrées dans les normes et les systèmes de gestion reconnus et s'inscrivent directement dans les modèles de durabilité existants. FWS permet aux entreprises de renforcer une culture du travail favorable à la santé et d'améliorer la qualité de leur reporting ESG (Environmental, Social, Governance) et de leur communication en matière de durabilité.

Sur la base de la correspondance entre FWS et ODD ([figure 4](#)) et du cadre de référence ESG ([figure 7](#)), la mise en œuvre de FWS s'appuie sur des systèmes de gestion, des standards et des outils qui ont non seulement un impact sur l'activité principale de l'entreprise, mais fournissent également des indicateurs vérifiables pour le reporting en matière de durabilité (United Nations, 2025).

Les critères FWS peuvent être intégrés de manière ciblée dans les systèmes déjà établis, tels que ISO 45001 (sécurité au travail et protection de la santé), ISO 9001 (gestion de la qualité) (Promotion Santé Suisse, 2026b) et ISO 26000 (responsabilité sociale) (Torres et al., 2023). Cela permet de réduire les risques de manière systématique, de renforcer la participation et de définir clairement les rôles (ISO 45001:2018; ISO 26000:2010; ISO 9001:2015). Cette intégration garantit une réduction systématique des risques liés à l'activité professionnelle (critères FWS 7 et 8; ODD 3.9 et 8.8) tout en favorisant la participation et la responsabilité (critères FWS 1, 2, 5 et 6; ODD 16.6, 16.7 et 16.10). De plus, la présence de parcours de formation et d'évolution structurés garantissent l'accès au développement des compétences et à la participation (critères FWS 10 à 12; ODD 4.3, 4.4, 10.2 et 10.3).

En matière de reporting, les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), en particulier la norme GRI 403, et la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) fournissent un cadre pour la publication cohérente des résultats relatifs aux dimensions Social et Governance. Les indicateurs FWS (p.ex. absences, accidents, retours au travail, heures de formation, degré de participation) peuvent être directement associés à ces exigences de reporting (Candio, 2024).

Dans la pratique, les routines prévues par FWS en termes de gestion, d'analyse et de participation agissent comme des leviers ESG et exercent une influence positive sur la performance organisationnelle et les coûts du capital (Candio, 2024). Dans le même temps, les rapports les plus récents sur l'atteinte des ODD montrent qu'un besoin d'agir persiste dans les domaines de la santé (ODD 3), du travail (ODD 8), de l'égalité entre les sexes (ODD 5) et des inégalités (ODD 10). Il s'agit en particulier de renforcer la santé psychique et la sécurité sociale, et de garantir des procédures de recrutement équitables et l'égalité des chances en matière de carrières – autant d'aspects traités également dans le [label «Friendly Work Space»](#) (United Nations, 2019; 2025).

Avec sa matrice d'évaluation et son guide, le label établit un lien opérationnel entre l'impact ciblé (sous-objectifs des ODD) et les indicateurs pertinents pour le reporting ESG/CSRD (Krause et al., 2016).

Il en ressort un cadre de référence cohérent pour la mise en œuvre :

- FWS définit la qualité du travail (qui doit être favorable à la santé, inclusif et axé sur le développement).
- Les normes ISO/GRI/CSRD traduisent cette qualité en logique de pilotage et de reporting (ISO 45001:2018, GRI 2021).
- Les ODD fournissent le cadre de référence social, tandis que le modèle ESG structure l'impact des entreprises aux niveaux Environnement, Social et Governance, conformément aux exigences en matière de reporting (United Nations, 2025; Kirchhoff et al., 2024).

5 Approches et offres complémentaires pour les entreprises

Le [label «Friendly Work Space»](#) (FWS) représente la base sur laquelle il est possible de développer des offres et des normes complémentaires. Le guide et les critères de qualité définissent le cadre de référence pour le pilotage, l'analyse et la mise en œuvre dans la gestion de la santé en entreprise (GSE).

Il existe des outils éprouvés pour l'analyse. Le [Job Stress Index](#) de Promotion Santé Suisse, qui fournit des indicateurs fiables sur la charge de travail et la productivité, peut par exemple être intégré dans la logique de FWS, y compris la dérivation d'indicateurs de performance clés (Key Performance Indicators, KPI). L'évaluation des impacts menée par Promotion Santé Suisse aide les entreprises à planifier, à mesurer et à communiquer de manière compréhensible les inputs, les outputs et les outcomes, grâce à des modèles concrets et à une logique de reporting qui fait référence aux critères FWS.

En complément, l'écosystème GSE peut être élargi, par exemple, par d'autres offres de Promotion Santé Suisse. Citons notamment le programme [Apprentice](#), qui investit dans l'avenir de la jeune génération en aidant les responsables de la formation professionnelle à soutenir leurs apprenti-e-s, la [HR-Toolbox](#) et le [Leadership-Kit](#), deux outils qui augmentent le niveau de mise en œuvre dans la pratique et simplifient le reporting, ou encore les nombreuses offres de [formations continues](#). Concernant la sécurité au travail et l'organisation du travail, la norme ISO 45001 peut être intégrée comme cadre de référence technique, tandis que la norme GRI 403 fournit des indications pour l'établissement des rapports et permet de concilier la pratique FWS avec les exigences actuelles en matière de reporting. Le [label « Friendly Work Space »](#) ne sert pas seulement à améliorer la santé des collaborateur-trice-s, mais constitue un instrument stratégique pour accroître la performance des entreprises en matière de durabilité. Le guide FWS (Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE, 2025) propose des outils concrets pour la mise en œuvre. Commencez sans tarder par un check GSE afin d'identifier les points forts et les marges d'amélioration dans votre entreprise.

Pour de plus amples informations sur la GSE et les outils :
<https://promotionsante.ch/gestion-de-la-sante-en-entreprise>

6 Bibliographie

- Candio, P. (2024). *Sustainability and Corporate Performance in Health Care. ESG Implications for the European Industry*. Springer Nature.
<https://doi.org/10.1007/978-3-031-63985-2>
- Eccles, R. G., Ioannou, I. & Serafeim, G. (2014). The impact of corporate sustainability on organizational processes and performance. *Management Science*, 60(11), 2835-2857.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.2014.1984>
- Friede, G., Busch, T. & Bassen, A. (2015). ESG and financial performance : Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5(4), 210-233.
<https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917>
- Jain, A., Zwetsloot, G. & Torres, L. (2024). Sustainability, business responsibility and occupational health, safety and wellbeing in the future of work [Editorial]. *Safety Science*, 174, 106463.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106463>
- Kirchhoff, K. R., Niefünd, S. & Von Pressentin, J. A. (2024). ESG : Nachhaltigkeit als strategischer Erfolgsfaktor. In *SDG – Forschung, Konzepte, Lösungsansätze zur Nachhaltigkeit*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-43344-4>
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016). *Faire avancer la GSE en vérifiant son efficacité : un guide pour les entreprises*. Document de travail 38. Promotion Santé Suisse. Consulté le 12.01.2026 sous <https://promotionsante.ch/node/991>
- Mariappanadar, S. (2024). *Human capital for corporate ESG sustainability* (2nd ed.). Springer Nature.
<https://doi.org/10.1007/978-981-97-8688-6>
- Promotion Santé Suisse (2026a). *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Friendly Work Space als Ergänzung zu ISO und EFQM*. Feuille d'information 12. Promotion Santé Suisse. [Version actualisée, publication prévue pour mars 2026.]
- Promotion Santé Suisse (2026b). *Norm ISO 45001 und die Kriterien Friendly Work Space. Vergleich der beiden Managementsysteme*. Feuille d'information 35. Promotion Santé Suisse. [Version actualisée, publication prévue pour mars 2026.]
- Promotion Santé Suisse/Groupe de travail Critères GSE (2025). *Guide sur les critères de qualité pour une GSE systématique* (Version 1.0). Promotion Santé Suisse. Consulté le 12.01.2026 sous https://friendlyworkspace.ch/system/files/documents/2026-01/2025-11_FWS_Guide_criteres_de_qualite_GSE.pdf

Torres, L., Ripa, D. M., Jain, A., Herrero, J. & Leka, S. (2023). Potential of responsible business to promote sustainable work. *Safety Science*, 164, 106151. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106151>

United Nations (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/70/1)*. United Nations. Consulté le 12.01.2026 sous <https://unric.org/fr/developpement-durable/>

United Nations (2019). *Global Sustainable Development Report 2019: The future is now – Science for achieving sustainable development*. United Nations. Consulté le 17.11.2025 sous <https://unitar.org/sites/default/files/media/file/The%20Future%20is%20now%20GSDR%20Report%202019.pdf>

United Nations (2025). *The Sustainable Development Goals Report 2025*. United Nations.

Impressum

Édité par

Promotion Santé Suisse

Pilotage du projet chez Promotion Santé Suisse

Anita Blum, Responsable de projets
Développement GSE

Auteurs

OST Ostschweizer Fachhochschule (Haute école spécialisée de Suisse orientale),
IOL Institut für Organisation und Leadership :

- Flavio De Bortoli
- Michael Hans Gino Kraft

Avec le soutien de : [B Lab](#)

Mode de citation

De Bortoli, F. & Kraft, M. H. G. (2026). *Le label «Friendly Work Space» dans le contexte de la durabilité en entreprise*. Feuille d'information 131. Promotion Santé Suisse.

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, feuille d'information 131

© Promotion Santé Suisse, mars 2026

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse
Wankdorfallée 5, CH-3014 Berne
Tél. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.promotionsante.ch/publications