



Communiqué de presse

## Comment préparer les jeunes employé-e-s à leur vie professionnelle?

*Berne, le 01.09.2021. Cette année, le Congrès national pour la GSE s'est concentré sur les jeunes employé-e-s. Par rapport aux travailleur-euse-s plus âgé-e-s, ils/elles sont en meilleure santé physique. En termes de santé psychique, en revanche, les groupes d'âge moins âgés sont plus touchés par l'épuisement, les états dépressifs et les pensées suicidaires. Il est important que les jeunes employé-e-s bénéficient de conditions de travail favorables à la santé et d'un soutien en matière de santé psychique afin d'être paré-e-s pour l'avenir.*

Que doivent faire les entreprises pour que les jeunes employé-e-s puissent se développer au mieux de leurs possibilités et rester en bonne santé? Telle était la question centrale abordée lors du 13<sup>e</sup> congrès national pour la GSE organisé par Promotion Santé Suisse en partenariat avec la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident Suva et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Pour la première fois, près de 500 professionnel-le-s ont participé à cet événement de manière virtuelle.

### Contraintes accrues en matière de santé psychique

Le Docteur Sven Goebel, responsable Développement GSE chez Promotion Santé Suisse, a présenté les résultats du [document de travail 55](#) sur l'état de santé des jeunes employé-e-s en Suisse, qui a été publié aujourd'hui. Sur la base de diverses enquêtes représentatives, il a montré que les groupes d'âge plus jeunes sont généralement en meilleure santé physique, mais plus fragiles en termes de santé psychique. L'épuisement, les états dépressifs et, par conséquent, un risque plus élevé de suicide étaient plus fréquents chez les jeunes que chez les salarié-e-s plus âgé-e-s. «Depuis le début des enquêtes du [Job Stress Index](#) en 2014, les jeunes employé-e-s âgé-e-s de 16 à 24 ans sont les plus stressé-e-s de tous les groupes d'âge. C'est celui qui présente la plus mauvaise relation entre les contraintes et les ressources», explique Sven Goebel. Cela entraîne également des conséquences pour les entreprises: les problèmes de santé ainsi que les contraintes au travail et dans la vie privée peuvent entraîner une augmentation des absences ou une baisse des performances. Dans les deux cas, l'entreprise subit des pertes de productivité.

### Approches concrètes pour les mesures de GSE

La future carrière peut dépendre fortement des premières expériences professionnelles. Dans le pire des cas, les situations difficiles se terminent par des ruptures d'apprentissage ou une incapacité de travail pour raisons de santé, avec les coûts que cela implique pour les services sociaux. Des enquêtes telles que le [monitoring GSE](#) de Promotion Santé Suisse permettent de conclure que des mesures de GSE ciblées augmentent l'attractivité en tant qu'employeur, ce qui permet aux entreprises de bénéficier d'un avantage concurrentiel dans le recrutement de travailleur-euse-s qualifié-e-s. Il est donc d'autant plus important d'accorder une attention suffisante aux jeunes employé-e-s.

L'un des trois champs d'action est celui des personnes de référence qui apportent un soutien social aux jeunes travailleur-euse-s. «Pour que les responsables de la formation professionnelle puissent bien exercer leur soutien, il est important de renforcer de manière ciblée leur rôle dans l'entreprise», indique Sven Goebel. Le deuxième champ d'action concerne l'organisation du travail et des tâches. «Des missions motivantes avec des objectifs clairs, mais aussi une marge de manœuvre suffisante, permettent aux jeunes employé-e-s de faire des expériences fondamentales d'auto-efficacité et de donner un sens au travail.» Troisièmement, le champ d'action «difficultés psychologiques» est considéré comme urgent. Le fait que les adolescent-e-s et les jeunes adultes présentent une certaine vulnérabilité au niveau de la santé mentale est également lié aux changements profonds et aux tâches de développement de cette phase de la vie.

### **Soutien au développement de la GSE**

Andrea Gurtner, professeure de Gestion des ressources humaines et Diversité & Inclusion à la Haute École spécialisée bernoise, a montré sous le titre «Entre autonomie et reconnaissance» quelles sont les conditions cadres qu'une entreprise peut mettre en place pour que les jeunes employé-e-s se développent au mieux de leurs possibilités et restent en bonne santé. «Il est important de créer un environnement dans lequel les apprenti-e-s et les collaborateur-trice-s peuvent apporter le meilleur de leurs connaissances, de leurs aptitudes et de leurs compétences. Les structures et la culture doivent être conçues non seulement de manière à définir un cadre, mais aussi afin de pouvoir s'adapter de manière flexible à des besoins divers et changeants. Pour ce faire, nous avons besoin de modèles qui prennent en compte la diversité des besoins individuels des apprenti-e-s et des collaborateur-trice-s afin de pouvoir tirer parti de leurs compétences et qualifications individuelles, et de les développer», déclare Andrea Gurtner.

Antonio Racciatti, Directeur des ressources humaines, membre de la Direction et détenteur du [label «Friendly Work Space»](#) avec le CHUV, a utilisé l'exemple de son employeur, le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois, pour montrer comment la gestion de la santé en entreprise peut être mise en place avec succès en temps de crise. «Le CHUV met progressivement en place sa GSE. Des structures de gestion allégées, une bonne réactivité et la répartition très claire des rôles et des tâches nous ont permis de réorganiser l'hôpital en un temps record, malgré sa taille et sa complexité», affirme Antonio Racciatti. Il espère que l'hôpital sera en mesure de maintenir cette dynamique sous une forme ou une autre après la crise.

Les deux conseillères nationales Flavia Wasserfallen (PS/Berne) et Melanie Mettler (PVL/Berne) ont ensuite discuté lors du «débat politique» de ce que la politique peut faire pour renforcer la santé des apprenti-e-s et des jeunes employé-e-s. Flavia Wasserfallen est convaincue que «pour améliorer la santé psychique des jeunes, la politique doit combler des lacunes en matière de données et garantir des services psychiatriques suffisants et accessibles pour les enfants et les jeunes». Melanie Mettler ajoute que «l'environnement de travail permet de développer des compétences importantes pour gérer les difficultés sur le plan mental et psychologique, mais ces compétences n'exercent un effet positif que si les supérieur-e-s et les collaborateur-trice-s ont la possibilité de vivre une culture de travail saine, ouverte et inclusive, et se sentent responsables de le faire.»

Le programme détaillé, les présentations et les vidéos des différentes interventions sont disponibles sur le [site web](#) du congrès GSE.

**Informations complémentaires**

Pour toute information ou question complémentaire, veuillez contacter le service de relations médias de Promotion Santé Suisse par e-mail à [media@promotionsante.ch](mailto:media@promotionsante.ch) ou par téléphone au 031 350 04 26.

**Promotion Santé Suisse**

Promotion Santé Suisse est une fondation soutenue par les cantons et les assureurs-maladie. En vertu de son mandat légal (art. 19 de la loi sur l'assurance-maladie), elle initie, coordonne et évalue 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, une contribution mensuelle de 40 centimes en faveur de Promotion Santé Suisse. Ce montant est encaissé par les assureurs-maladie pour le compte de la fondation.