

Septembre 2021



Document de travail 55

Jeunes personnes actives – Conditions de travail et santé

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.promotionsante.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 Stocker, B & A Conseils et analyses
- Jolanda Jäggi, bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS
- Dr Martial Berset, bureau a&o
- Dawa Schläpfer, B & A Conseils et analyses
- Philipp Németh, B & A Conseils et analyses
- Salome Kaeslin, RADIX Fondation suisse pour la santé
- Dr Sven Goebel, Promotion Santé Suisse

Direction de projet Promotion Santé Suisse

Dr Sven Goebel, Responsable Développement de la gestion de la santé en entreprise

Collaboration au projet

Sibylle Galliker, Propriétaire de la société sigall . Arbeits- und Organisationsgestaltung
Révision linguistique: Patrik Gajta, BASS SA (français); Luca Weber, Smiling Sàrl (italien)

Expertes et experts

- Dr phil. Niklas Baer, Directeur WorkMed, Psychiatrie Bâle-Campagne
- Anita Blum-Rüegg, Responsable de projet Développement de la gestion de la santé en entreprise, Promotion Santé Suisse
- Liliane Galley, Responsable Prévention, Addiction Suisse
- Dr phil. Kathrin Hersberger, Psychologue FSP spécialisée en psychologie et psychothérapie des enfants et des adolescents, Service psychologique pour enfants et adolescents, Berne
- Bruno Juhasz, Membre du Comité central, Formation professionnelle Suisse FPS
- Nicole Meier, Responsable du secteur Formation et formation professionnelle et continue, Membre de la direction, Union patronale suisse
- Barbara Meyer Häslar, Responsable de la formation login, partenaire de formation pour la formation professionnelle dans le domaine des transports
- Ivica Petrušić, Chargé de cours et de projet à la Haute école de Lucerne (Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Institut für sozio-kulturelle Entwicklung); au moment de l'interview, Directeur de okaj Zurich, promotion cantonale de l'enfance et de la jeunesse
- Linus Schärer, Responsable de la santé dans l'Unité de coordination Scolarité obligatoire, culture et sport (CDIP), Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
- Prof. Dr Ines Trede, Responsable de l'Observatoire de la formation professionnelle, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)
- Christian Villiger, Directeur libs, Industrielle Berufslehren Schweiz
- Prof. Dr Agnes von Wyl, Psychologie clinique et psychologie de la santé, Haute École de Zurich pour les Sciences Appliquées ZHAW
- Scilla Zischek, Responsable de programme transition école-travail, Pro Juventute

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Document de travail 55

Citation

Stocker, D., Jäggi, J., Berset, M., Schläpfer, D., Németh, P., Kaeslin, S. & Goebel, S. (2021). *Jeunes personnes actives – Conditions de travail et santé*. Document de travail 55. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.

Crédit photographique

iStock (image de couverture, pages 7, 14, 17, 24, 28, 35, 40, 42), pixabay.com (page 18), unsplash.com (pages 22, 33), libs Apprentissage professionnel industriel Suisse (page 49)

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

03.393.FR.09.2021

Cette publication est également disponible en allemand et en italien (numéros de commande 03.393.DE.09.2021 et 03.393.IT.09.2021).

Télécharger le PDF

www.promotionsante.ch/publications

© Promotion Santé Suisse, septembre 2021

Éditorial

La phase de la vie qui suit la scolarité obligatoire, avec l'entrée dans la vie active, joue un rôle déterminant dans le processus de développement des jeunes, de l'adolescence à l'âge adulte.

L'entrée dans la vie professionnelle est essentielle pour la vie active

La recherche d'une orientation et de sens, ainsi que l'exploration de ses propres capacités et limites, sont caractéristiques de l'adolescence. Les premières expériences dans la vie professionnelle – comme l'interaction avec les responsables de la formation professionnelle, les supérieur-e-s et les enseignant-e-s de l'école professionnelle – ont une grande influence sur l'appropriation et le développement de ressources personnelles importantes telles que l'estime de soi, l'auto-efficacité et la résilience.

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 raison de santé. Il est d'autant plus important d'accorder une attention suffisante aux jeunes personnes actives dans les entreprises, les écoles et la société.

Le présent document de travail vise à fournir aux responsables de la formation professionnelle, des RH et de la GSE dans les entreprises, ainsi qu'aux enseignant-e-s de la formation professionnelle, une base d'information sur la santé et les conditions d'un développement sain des jeunes personnes actives. Les résultats doivent permettre de réfléchir à ses propres activités et mesures et, le cas échéant, de les développer davantage.

Pour ce faire, des données représentatives sur la situation de santé et de travail des personnes actives en Suisse ont été analysées. Les résultats sur la situation des jeunes personnes actives ont été discutés avec des expert-e-s de différents domaines et des recommandations d'action ont été élaborées.

Mise en réseau et échange

Les résultats montrent que, outre de nombreux éléments positifs, tels qu'une bonne santé physique ou un soutien social élevé de la part de collègues sur le lieu de travail, un certain nombre de défis liés à

l'âge caractérisent le groupe d'âge des jeunes personnes actives. Les contraintes psychiques constatées, telles que la baisse de l'énergie et l'épuisement émotionnel, jusqu'à des pensées suicidaires plus fréquentes, sont probablement liées aux changements profonds et aux tâches de développement de cette phase de la vie, telles que le choix d'une profession et l'entrée dans la vie professionnelle. Les résultats du Job Stress Index montrent que les jeunes personnes actives ont une situation plus difficile: elles ont plus de contraintes que de ressources et sont donc plus exposées au stress que leurs collègues plus âgé-e-s.

Le réseau social est l'une des ressources essentielles des jeunes personnes actives, comme le montrent les analyses. Ce que les données montraient déjà avant le Covid-19 a été confirmé pendant la pandémie: ainsi, la suppression temporaire des échanges sociaux en raison des cours à distance ou du travail à domicile, ainsi que les restrictions de contact, ont été psychologiquement difficiles, en particulier pour les jeunes générations.

Une grande partie des troubles psychiques se manifestent pour la première fois pendant l'adolescence. C'est pourquoi, du point de vue de la prévention, il est particulièrement important de les détecter à un stade précoce afin de pouvoir apporter un soutien. Une prévention optimale ne peut être assurée que si les différents systèmes et institutions dans lesquels évoluent les jeunes personnes actives collaborent. Il s'agit notamment des entreprises, des écoles, de l'environnement familial et des ami-e-s, ainsi que, si nécessaire, du système de santé ou de protection sociale.

Promotion Santé Suisse veut également contribuer à ce processus d'optimisation avec des travaux de base solides ainsi que des offres concrètes de prévention intersectorielle. Des projets innovants tels que FWS Apprentice aident les responsables de la formation professionnelle à promouvoir la santé psychique des apprenti-e-s.

Dr Sven Goebel
Responsable Développement GSE

Prof. Dr Thomas Mattig
Directeur de Promotion Santé Suisse

Table des matières

Management Summary	7
1 Introduction	10
2 Contexte: adolescence et activité professionnelle	11
2.1 Phase de vie: adolescence	11
2.2 Adolescent-e-s et jeunes adultes dans l'activité professionnelle	12
2.3 Conditions de travail pertinentes pour la santé	15
3 Méthodologie	16
3.1 Analyses de données statistiques	16
3.2 Analyses qualitatives approfondies	17
3.2.1 Entretiens avec des expert-e-s	17
3.2.2 Cas concrets de jeunes personnes actives	17
3.2.3 Exemples de bonnes pratiques	17
4 Santé et conditions de travail des jeunes personnes actives	18
4.1 État de santé et situation de vie	18
4.1.1 Santé physique et psychique	18
4.1.2 Comportement individuel en matière de santé	21
4.1.3 Ressources et contraintes dans la vie privée	23
4.2 Ressources et contraintes liées au travail	25
4.2.1 Exigences et marge de manœuvre	25
4.2.2 Soutien social et Life Domain Balance	29
4.2.3 Job Stress Index: plus de contraintes que de ressources	33
4.3 Satisfaction au travail, engagement et conséquences sur l'entreprise	35
4.3.1 Satisfaction au travail et attachement à l'entreprise	36
4.3.2 Productivité, absences et accidents	38
5 Conclusions et champs d'action	41
5.1 Champ d'action: référent-e-s	41
5.1.1 Formation et formation continue des responsables de la formation professionnelle	42
5.1.2 Reconnaissance et importance des responsables de la formation professionnelle	43
5.1.3 Mise en réseau et échange d'informations	43
5.1.4 Encourager les échanges entre pairs	43
5.2 Champ d'action: organisation du travail et des tâches	44
5.2.1 Organisation motivante des tâches	44
5.2.2 Gestion favorable à la santé des contraintes physiques	44
5.2.3 Accompagnement individuel	45
5.2.4 Interactions entre travail et vie privée	45
5.3 Champ d'action: défis psychologiques	46
5.3.1 Sensibilisation et information	46
5.3.2 Renforcer les stratégies de coping	47
5.3.3 Traitement précoce des contraintes psychiques	47

6 Exemples de bonnes pratiques	49
ABB et libs	50
General Electrics et libs	51
Kuhn-Rikon AG	52
Migros	53
Phoenix Mecano Komponenten AG	54
CFF et login	55
Suva	56
SWICA	57
Annexe	58
A-1 Bibliographie	58
A-2 Sources de données	61
A-3 Aperçu des indicateurs et valeurs	63

Table des représentations

Figure 1	Modèle d'impact GSE de Promotion Santé Suisse	15
Figure 2	Thème Santé	19
Figure 3	Troubles liés à des pensées suicidaires	20
Figure 4	Thème Ressources personnelles	21
Figure 5	Thème Comportement individuel en matière de santé	22
Figure 6	Thème Ressources et contraintes privées	23
Figure 7	Thème Conditions de travail physiques	25
Figure 8	Thème Exigences psychiques et stress	26
Figure 9	Thème Marge de manœuvre	27
Figure 10	Thème Environnement social de travail	30
Figure 11	Thème Life Domain Balance	32
Figure 12	Ressources et contraintes (Job Stress Index)	34
Figure 13	Pourcentages de personnes actives qui ont plus de contraintes que de ressources	34
Figure 14	Thème Satisfaction au travail et attachement à l'entreprise	36
Figure 15	Pertes de productivité liées à la santé	38
Figure 16	Thème Absences et accidents	39
Figure 17	Champs d'action centraux	41
Tableau 1	Aperçu des sources de données utilisées	61
Tableau 2	Aperçu des indicateurs, sources et valeurs (par figure et par intensité d'effet)	63

Liste des abréviations

AI	Assurance-invalidité
CFC	Certificat fédéral de capacité
ESPA	Enquête suisse sur la population active
ESS	Enquête suisse sur la santé
FWS	Friendly Work Space
GSE	Gestion de la santé en entreprise
IMC	Indice de masse corporelle
JSI	Job Stress Index
MNT	Maladies non transmissibles
NEET	Not in Education, Employment or Training
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
OIT	Organisation internationale du travail
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SSAA	Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents

Management Summary

Contexte et objectif

Les jeunes personnes actives sont particulièrement exposées à leur entrée dans le monde du travail. La transition entre l'école et une formation ou le monde du travail ainsi que les premières expériences professionnelles constituent des «carrefours» importants dans le développement individuel. Ils peuvent jouer un rôle essentiel non seulement dans la future vie active, mais aussi dans le parcours et l'identité personnels. Pour cette raison, des conditions de travail qui permettent de promouvoir la santé des jeunes personnes actives et favorisent la santé physique et psychique dans cette phase de la vie sont d'autant plus importantes. Le présent document de travail fournit des informations sur les connaissances actuelles sur l'état de santé, les contraintes et les ressources propres aux jeunes personnes actives, liées au travail et à la phase de vie, et formule des recommandations d'action pour favoriser la santé psychique et physique de ce groupe d'âge dans le contexte professionnel.



Méthodologie

La description de l'état de santé des jeunes personnes actives en Suisse ainsi que de leurs ressources et leurs contraintes sur le lieu de travail se fonde sur l'analyse des données correspondantes provenant d'enquêtes représentatives (Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018, statistique des accidents professionnels et non professionnels 2018, rentes de l'assurance-invalidité 2018 et statistique des causes de décès 2017). Quatre catégories d'âge ont été différenciées (16-24 ans; 25-39 ans; 40-54 ans; 55-65 ans) afin d'examiner s'il existait une différence entre les catégories («effet du groupe d'âge»). Si cette différence était statistiquement significative, elle a été examinée en fonction de l'intensité des effets et de la situation des jeunes personnes actives âgées de 16 à 24 ans par rapport aux autres catégories d'âge. Les résultats ont ensuite fait l'objet d'un débat critique avec un panel d'expert-e-s et des recommandations pratiques ont été élaborées. Des études de cas de jeunes personnes actives et des exemples de bonnes pratiques dans les entreprises illustrent à la fois le point de vue des jeunes et les possibilités des entreprises pour aborder la question de la promotion de la santé des jeunes personnes actives.

Principaux résultats

État de santé et situation de vie

Les jeunes personnes actives considèrent plus souvent leur état de santé comme bon ou très bon que les autres groupes d'âge. Si l'on examine des indicateurs de santé individuels, cette tendance générale positive se confirme, en particulier dans le domaine de la santé physique. Ainsi, les jeunes personnes actives ont moins de maladies chroniques, moins souvent une pression artérielle élevée et présentent un IMC plus bas. En revanche, les jeunes sont en moyenne plus exposés en ce qui concerne la santé psychique (p.ex. épuisement ou dépression). Les pensées et les sentiments suicidaires sont aussi plus répandus chez les jeunes que chez les personnes

plus âgées. Par rapport à d'autres groupes d'âge, les jeunes personnes actives disposent également de moins de ressources personnelles, telles que le sentiment d'auto-efficacité et les capacités à faire face (coping), qui sont particulièrement pertinentes pour la maîtrise du stress et la santé psychique.

De façon générale, les jeunes personnes actives accordent moins d'importance à la santé que les personnes plus âgées. En ce qui concerne les comportements de santé en matière d'alimentation, d'activité physique et de consommation de substances addictives, les données reflètent la recherche de limites spécifique à cette phase de la vie: les jeunes personnes actives pratiquent plus souvent des activités physiques et de loisirs à risque et consomment plus souvent des drogues. Les mêmes effets du groupe d'âge sont observés pour l'ivresse ponctuelle et l'utilisation problématique d'Internet. En ce qui concerne les ressources et les contraintes dans la vie privée, les analyses montrent que les jeunes personnes actives sont davantage soutenues par un réseau social que les autres groupes d'âge. Les contraintes de la vie privée, telles que les obligations domestiques, de garde d'enfants et autres, sont nettement moins nombreuses que dans les autres groupes d'âge.

Ressources et contraintes liées au travail

Les jeunes personnes actives se sentent certes en meilleure forme physique que les autres groupes d'âge mais font état de contraintes physiques plus élevées dans le quotidien professionnel (p.ex. charges lourdes, tabagisme passif plus fréquent). Les résultats obtenus sur les contraintes psychiques montrent que les jeunes personnes actives sont moins touchées par la pression du temps, le multitasking et les interruptions de travail que leurs collègues plus âgé-e-s. Cependant, elles se sentent plus souvent dépassées sur le fond et considèrent plus souvent les ordres ou les tâches comme contradictoires.

En ce qui concerne les ressources liées aux tâches, les jeunes personnes actives ont certes plus d'occasions d'apprendre de nouvelles choses au travail, mais aussi moins de marge de manœuvre et de possibilité de choisir comment elles effectuent leurs tâches et s'organisent dans le temps. En outre, par rapport aux autres groupes d'âge, elles ont beaucoup plus souvent le sentiment de ne pas pouvoir utiliser pleinement leurs compétences.

Les analyses de données montrent également que les jeunes personnes actives se sentent globalement mieux soutenues par leurs supérieur-e-s et dans l'équipe que les personnes plus âgées. Cet effet est le plus fortement ressenti dans le soutien social de la part des collègues. Le soutien social est donc l'une des ressources fondamentales des jeunes personnes actives. Les données montrent peu de différences spécifiques à l'âge en ce qui concerne le traitement équitable et l'estime au travail.

Alors que les jeunes personnes actives sont moins exposées aux contraintes de la vie privée que les autres tranches d'âge, elles semblent en même temps avoir plus de mal à faire des distinctions entre les domaines de l'existence: bien plus souvent que chez les travailleuses et travailleurs âgé-e-s, les problèmes et les difficultés privés provoquent des troubles de la concentration ou des conflits au travail. Les jeunes personnes actives déclarent aussi plus souvent que les autres groupes d'âge qu'elles sont moins susceptibles de se détendre ou de pratiquer leurs loisirs en raison de leurs obligations professionnelles.

Le Job Stress Index (JSI) illustre le rapport entre les différentes ressources et contraintes de travail. Depuis le début des enquêtes en 2014, les jeunes personnes actives sont le groupe d'âge le plus stressé. Elles présentent le Job Stress Index le plus élevé et ont donc le rapport entre contraintes et ressources le plus défavorable. La majorité des jeunes personnes de 16 à 24 ans sont certes en mesure d'équilibrer les charges et les ressources, mais environ 30 à 40 % d'entre elles sont tellement surchargées que des effets négatifs sur la santé et des pertes de productivité liées à la santé sont à prévoir.

Satisfaction au travail, engagement et conséquences sur l'entreprise

Par rapport à d'autres groupes d'âge, les jeunes personnes actives sont plus détachées. Bien qu'elles soient généralement plus touchées par le chômage, la crainte de perdre son emploi chez les 16-24 ans est plus faible que chez les personnes actives plus âgées. En cas de perte d'emploi, les jeunes personnes actives estiment que leur chance de trouver un emploi similaire est nettement plus élevée. Le plus faible attachement émotionnel à l'entreprise par rapport aux autres groupes d'âge est probablement l'expression de la recherche de l'identité professionnelle et personnelle spécifique à cette phase

de la vie. Une autre explication de l'attachement émotionnel plus faible à l'entreprise est la plus faible satisfaction générale concernant la situation du travail par rapport à d'autres groupes d'âge. L'engagement au travail est également moins élevé chez les jeunes personnes actives, ce qui signifie qu'elles déclarent moins souvent qu'elles sont inspirées ou enthousiasmées par leur travail, ou qu'elles sont heureuses lorsqu'elles travaillent intensément. Les problèmes de santé et les contraintes dans le monde du travail et dans la vie privée peuvent entraîner une augmentation des absences mais aussi du présentéisme (présence avec capacités limitées). Dans les deux cas, l'entreprise subit des pertes de productivité. Les données analysées montrent que la tranche d'âge la plus jeune présente les plus fortes pertes de productivité liées à la santé. En outre, les accidents de travail, mais aussi les accidents survenus durant le temps libre, sont plus fréquents chez les jeunes personnes actives que dans les autres tranches d'âge. Pour les entreprises, la productivité n'est souvent pas une priorité absolue lors de la formation et l'emploi des jeunes personnes actives. Au contraire, l'accent est mis sur une perspective d'investissement à plus long terme visant à promouvoir la relève (en entreprise, dans le secteur, dans l'ensemble de l'économie).

Trois champs d'actions centraux

Les résultats concernant l'état de santé, ainsi que les ressources et les contraintes liées au travail des jeunes personnes actives permettent de définir trois domaines d'action qui sont essentiels pour la mise en place de conditions de travail favorables à la santé et pour favoriser la santé des jeunes au moment de leur entrée dans la vie active. Bien que les domaines d'action se recoupent et qu'il existe des interactions, ils contiennent des priorités et des possibilités d'action différentes.

Le champ d'action *réfèrent-e-s* s'appuie sur la ressource centrale du «soutien social» aux jeunes personnes actives. 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. La formation et la formation continue, ainsi que la mise à disposition de ressources et d'une reconnaissance adéquates pour cette fonction sont pertinentes. Un autre angle

d'approche est l'échange régulier d'informations entre les différents acteurs (p.ex. les tables rondes avec les jeunes personnes actives) afin de permettre la détection précoce des potentiels et des éventuels problèmes rencontrés par les jeunes personnes actives. Le soutien social et l'intégration dans les réseaux sociaux sont des ressources essentielles pour les jeunes personnes actives; il est donc recommandé de promouvoir les échanges entre les pairs, que ce soit au sein de l'entreprise ou entre les entreprises.

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 personnes actives de faire des expériences fondamentales d'auto-efficacité et de donner un sens au travail. Un accompagnement avec un équilibre entre le soutien et la responsabilité individuelle, ainsi que de la place pour les incertitudes, les questions et les erreurs, semble important. Il existe aussi chez les jeunes personnes actives une grande perméabilité entre le travail et la vie privée. Les entreprises doivent donc aussi accorder une attention particulière à la Life Domain Balance. Enfin, il est aussi important de promouvoir une gestion favorable à la santé des contraintes physiques.

Troisièmement, le champ d'action *défis psychologiques* est considéré comme urgent. Il est nécessaire de sensibiliser et d'informer les apprenti-e-s et les responsables de la formation professionnelle sur des questions telles que la maîtrise du stress et la santé psychique. Il est également recommandé aux entreprises d'aider les jeunes personnes actives à élaborer des stratégies de coping et à développer des compétences en matière de maîtrise du stress et de régulation des émotions. Enfin, pour la détection précoce des troubles psychiques, il est essentiel que les entreprises non seulement perçoivent, mais également nomment les signes possibles (p.ex. présentéisme, difficultés de concentration, stress, consommation d'alcool ou de drogues). En abordant ouvertement et avec empathie les difficultés, en communiquant clairement les attentes de l'entreprise et en collaborant à l'organisation de l'aide (p.ex. service de conseil social, traitement psychothérapeutique ou psychiatrique), les spirales négatives peuvent idéalement être stoppées et des mesures de renforcement peuvent être initiées à un stade précoce.

1 Introduction

L'une des priorités de l'action de Promotion Santé Suisse est d'aider les entreprises à mettre en œuvre la gestion de la santé en entreprise (GSE). Avec l'optimisation systématique des facteurs liés à la santé, la GSE crée des conditions favorables à la santé physique et psychique du personnel et contribue ainsi au succès de l'entreprise. La GSE va au-delà de la mise en œuvre des exigences légales en matière de sécurité au travail et de protection de la santé et comprend également des mesures dans les domaines de la promotion de la santé, de la prévention et de la gestion des absences et des cas (Blum-Rüegg 2018).

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie nationale de Prévention des maladies non transmissibles (stratégie MNT) de la Confédération, l'accent est mis en particulier sur la préservation et la promotion de la santé psychique. Dans ce contexte MNT, la Fondation Promotion Santé Suisse développe des offres pour le groupe cible des jeunes personnes actives ainsi que pour les secteurs «Santé et affaires sociales» (soins de longue durée) et «Éducation et formation» (écoles) pour la prévention dans l'économie et le monde du travail (gestion de la santé en entreprise).

Le groupe cible des jeunes personnes actives concerne les jeunes et les jeunes adultes âgé-e-s de 16 à 24 ans, qui suivent un apprentissage ou exercent leur première activité professionnelle. Promotion Santé Suisse a lancé fin 2020 l'offre FWS Apprentice pour la promotion de la santé psychique des apprenti-e-s. Cette offre est désormais accessible à toutes les entreprises et responsables de la formation professionnelle (voir [page 14](#)).

Le présent document de travail a pour objectif de donner un aperçu de la situation du groupe cible spécifique des jeunes personnes actives en Suisse. Les personnes intéressées trouveront des informations sur les connaissances actuelles relatives à la santé ainsi que sur les contraintes et ressources liées au travail et spécifiques à la phase de vie des jeunes personnes actives. Ces informations permettent de mettre en évidence des champs d'action pour créer des conditions de travail favorables à la santé et améliorer la santé de ce groupe d'âge.

Différentes personnes de référence et de contact sont importantes pour les jeunes personnes actives: les responsables de la formation professionnelle¹ dans les entreprises formatrices, les cours inter-entreprises et les écoles professionnelles, ainsi que les formatrices et formateurs pratiques, les responsables RH et GSE dans les entreprises. Afin de faciliter la lecture, ce document de travail ne parle que de «responsables de la formation professionnelle», mais ce terme englobe toutes les personnes qui sont en contact avec les jeunes personnes actives dans le contexte du travail.

¹ Définition selon le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI); <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/pilotage-et-politique-de-la-formation-professionnelle/responsables-de-la-formation-professionnelle.html>

2 Contexte: adolescence et activité professionnelle

Dans le présent document de travail, le terme «jeunes personnes actives» désigne les adolescent-e-s et les jeunes adultes de 16 à 24 ans qui exercent une activité professionnelle. Ce groupe d'âge comprend aussi bien les personnes qui entrent dans le monde du travail avec un apprentissage que celles qui font leurs premières expériences professionnelles après l'école obligatoire ou après avoir obtenu un diplôme de formation professionnelle ou d'une école supérieure. La transition entre l'école et une formation ou le monde du travail, mais aussi les premières expériences professionnelles, constituent des «carrefours» importants dans le développement individuel. Elles peuvent marquer durablement la future vie active, mais aussi le parcours et l'identité personnels. Inversement, les changements et les difficultés qui caractérisent l'adolescence peuvent également avoir des répercussions sur l'activité professionnelle. Le [chapitre 2.1](#) donne un aperçu des caractéristiques et des particularités de cette phase de la vie, qui sont importantes pour l'état de santé et la capacité de travail. Ensuite, des données clés sur l'entrée dans la vie active et la situation professionnelle des adolescent-e-s et des jeunes adultes en Suisse sont présentées ([chapitre 2.2](#)). Le [chapitre 2.3](#) traite des liens fondamentaux entre le travail et la santé, qui sont pertinents pour l'interprétation des analyses de données et l'élaboration de mesures spécifiques pour aider les jeunes personnes actives.

2.1 Phase de vie: adolescence

L'adolescence n'est pas définie de manière uniforme dans la littérature. Alors que le début de l'adolescence est généralement situé entre dix et vingt ans, la délimitation par rapport à l'âge adulte est variable et oscille entre le début de la vingtaine et parfois seulement un peu avant l'âge de 30 ans. Cela reflète la tendance sociale à la prolongation de la phase d'adolescence: en raison notamment de l'allongement des durées de formation, l'indépendance sociale et matérielle vis-à-vis des parents, considérée

comme la fin de l'adolescence, tend à intervenir de plus en plus tard. Pour la phase tardive de l'adolescence, des termes tels que «post-adolescence» ou «emerging adulthood» sont également utilisés (Bolliger-Salzman 2016, Hurrelmann & Quenzel 2016). Des tâches spécifiques de développement sont attribuées à l'adolescence, période de transition entre l'enfant dépendant et l'adulte indépendant et autonome. Parmi les tâches les plus importantes figurent, entre autres, le choix d'une profession et l'entrée dans le monde du travail, le début des relations intimes et la formation d'une identité de genre, le développement de perspectives d'avenir et d'objectifs de vie, l'autonomie et l'assurance, la constitution de compétences sociales et le détachement émotionnel et financier de la famille. La recherche d'orientation et de sens, ainsi que l'exploration de ses propres capacités et limites, sont caractéristiques de l'adolescence. Dans cette phase de recherche et de formation de la personnalité, les valeurs sociales, mais aussi les propres compétences et attitudes, sont remises en question de manière critique. La recherche de l'identité personnelle et sociale reste pertinente tout au long de la vie, mais elle est particulièrement intense durant l'adolescence (Hurrelmann & Quenzel 2016; pour les caractéristiques spécifiques des cohortes, voir [encadré: Générations Y et Z, page 12](#)). À l'âge adulte, d'autres tâches de développement deviennent prioritaires (entre autres l'autonomie économique, la fondation d'une famille, la participation politique et sociale). Pendant l'adolescence, il y a une réorganisation anatomique fondamentale du cerveau qui pourrait expliquer les comportements caractéristiques des adolescent-e-s (Konrad et al. 2013). Les recherches de la psychologie du développement et des neurosciences montrent que le réseau émotionnel et le réseau cognitif se développent à des vitesses différentes à l'adolescence: les zones du cerveau responsables des fonctions cognitives telles que le contrôle de l'action, la planification, l'évaluation des risques et les décisions rationnelles, mûrissent plus tard que les zones du cerveau associées au traitement des émotions et au système de récompense.

Ainsi, la prise de risque, l'impulsivité et la grande influençabilité émotionnelle des adolescent-e-s sont probablement liées au développement du cerveau (Konrad et al. 2013, Plessen 2019).

L'adolescence est associée à de nombreux aspects positifs: curiosité et volonté d'apprendre, courage d'essayer, idéalisme, créativité et passion. En même temps, en raison de l'accumulation de changements physiques, psychiques et sociaux, il s'agit d'une «phase de développement exposée au stress»: les transitions comme celle de l'école à la vie professionnelle peuvent être pénibles et présenter des risques pour la santé psychique. Ce n'est pas tant le nombre de ces contraintes qui est important, mais la capacité encore limitée à maîtriser le stress, qui ne se développe qu'avec l'âge (Hösli-Leu et al. 2018). Les jeunes personnes actives ont peu d'expérience en matière de maîtrise du stress et ne connaissent pas encore bien leurs limites de résistance (Schulten & Wussler 2013). En ce qui concerne la santé psychique, l'adolescence est également une phase sen-

sible, car les troubles psychiques apparaissent souvent pour la première fois durant cette phase de vie. Selon des études épidémiologiques, jusqu'à 75% des personnes atteintes d'un trouble psychique au cours de leur vie commencent à en être atteintes avant d'avoir 25 ans (Kessler et al. 2005). Les adolescent-e-s et les jeunes adultes concerné-e-s sont plus à risque de développer des troubles psychiques plus tard dans leur vie (Gustavson et al. 2018).

2.2 Adolescent-e-s et jeunes adultes dans l'activité professionnelle

Comme mentionné précédemment, le choix d'une profession est l'une des tâches de développement essentielles de l'adolescence. La formation professionnelle et le développement d'une identité professionnelle sont des conditions préalables à la participation sociale et au bien-être personnel (von Wyl et al. 2018). Le choix d'une formation ou d'une profes-

Génération Y et Z

Les termes tels que «génération Y» (ou «millennials») sont très présents dans le discours public, mais controversés d'un point de vue scientifique (cf. p. ex. Schröder 2018). Les désignations de générations adoptent une vision de cohorte des adolescent-e-s et des jeunes adultes; l'hypothèse de base est donc que les groupes de mêmes années de naissance diffèrent systématiquement et sur de plus longues périodes des autres générations. Cependant, les effets de cohorte se superposent souvent à des effets dits de cycle de vie, c'est-à-dire à des caractéristiques typiques de la phase de vie de l'adolescence, indépendamment de l'année de naissance (Golder et al. 2016).

Les jeunes personnes actives dans les ensembles de données secondaires analysés (avec les années de naissance 1990 à 2002) sont des «digital natives» et peuvent être classées soit dans la génération Y, soit dans la génération Z suivante. Les délimitations entre les générations sont floues et ne sont pas tracées de manière uniforme. Cependant, les millennials sont généralement

désignés à partir de l'année de naissance 1980 environ et le passage à la génération Z est fixé à partir de la fin des années 1990, le début des années 2000 (Golder et al. 2016, Dimock 2019). «Génération Alpha» ou «génération α» est le terme pour désigner la génération qui vient après la génération Z, c'est-à-dire les personnes nées en 2010 et après.

Les générations Y et Z mettent l'accent sur le bonheur personnel, la liberté et la création de sens, qui sont plus valorisés que l'argent et le prestige. Les jeunes de la génération Y sont considérés comme des personnes «en quête»; elles évaluent constamment les situations et font preuve d'une grande souplesse pour trouver des solutions parmi les innombrables possibilités qui leur sont offertes. En ce qui concerne la vie professionnelle, on estime notamment que la génération Y impose de nouvelles exigences aux employeurs, met en avant l'autonomie, refuse les hiérarchies et souhaite des libertés dans l'aménagement du temps de travail (Golder et al. 2016, 16, 44, 65).

sion donnée intervient très tôt en comparaison internationale: en Suisse, après la scolarité obligatoire, à environ 16 ans, deux tiers des adolescent-e-s en moyenne font un apprentissage et un tiers suit un enseignement dans une école secondaire post-obligatoire (SEFRI 2021).

La tranche d'âge des 16-24 ans comprend aussi bien la transition I (transition vers une formation post-obligatoire dans le niveau secondaire II) que la transition II (transition de la formation à la vie active). Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), plus de 60% des adolescent-e-s et jeunes adultes âgé-e-s de 15 à 24 ans travaillent² (525 000 personnes). Les jeunes personnes actives sont en grande partie des employé-e-s (322 000) ou des apprenti-e-s (184 000); le nombre d'indépendant-e-s ou de personnes qui travaillent dans une entreprise familiale est relativement faible (19 000, cf. OFS – ESPA 2020³). En outre, un peu plus de 30% des 15-24 ans sont en formation sans revenu (274 000 personnes)⁴.

Par rapport à la population totale, les adolescent-e-s et les jeunes adultes affichent des taux plus élevés de chômage, d'inactivité et d'emploi atypique, comme les contrats à durée déterminée ou le travail à la demande. Ce dernier est cependant particulièrement fréquent lorsque l'activité a lieu en parallèle à une formation (Rudin et al. 2018). Le taux NEET (Not in Education, Employment or Training) a été d'environ 7% dans la tranche d'âge des 15-24 ans ces dernières années (Rudin et al. 2018). Les situations NEET peuvent avoir des raisons très différentes (voyages, service militaire, obligations familiales, problèmes de santé), mais reflètent parfois des difficultés dans les transitions I et II. Les adolescent-e-s et les jeunes adultes qui ne réussissent pas à accéder à une formation ou à commencer une activité professionnelle sont particulièrement stres-

sé-e-s et vulnérables psychologiquement (Wüthrich & Sabatella 2018). Cela vaut également pour les adolescent-e-s et les jeunes adultes sans emploi: le chômage peut avoir des conséquences à plus long terme sur la santé psychique (Sabatella & Mirer 2018). Bien que ces groupes ne soient pas au centre du présent document de travail, les mesures visant à identifier, à soutenir et à maintenir les adolescent-e-s et les jeunes adultes souffrant de troubles psychiques dans le processus de travail ou de formation⁵ sont au centre des préoccupations, compte tenu des interactions entre la situation professionnelle et la santé psychique.

Pendant l'apprentissage, les jeunes personnes actives ont des interlocuteur-ric-e-s et référent-e-s spécifiques dans l'entreprise et à l'école professionnelle. Après la formation, les responsabilités courantes spécifiques à l'entreprise (supérieur-e-s hiérarchiques, direction, RH, responsables GSE, etc.) s'appliquent. La formation des responsables de la formation professionnelle est réglementée au niveau national, avec des exigences minimales en matière de qualification professionnelle et de pédagogie professionnelle (SEFRI 2021). Ainsi, les responsables de la formation professionnelle dans les entreprises formatrices doivent suivre un cours de pédagogie professionnelle (40 heures de cours) ou une formation (diplôme de 100 heures de formation), en plus d'avoir un certificat fédéral de compétences ainsi qu'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans la profession ou le domaine (SEFRI 2015). Des exigences supplémentaires s'appliquent selon le secteur ou l'entreprise. La loi n'exige pas de formation supplémentaire pour la fonction de formatrice ou formateur. En règle générale, cependant, les organisations professionnelles recommandent de suivre des cours similaires.

2 Dans les analyses standard de l'ESPA, la tranche d'âge la plus jeune des personnes actives comprend également les jeunes de 15 ans, tandis que pour le présent document de travail, la limite a été fixée à 16 ans pour les ensembles de données ESS et JSI.

3 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/personnes-actives/statut-marche-travail-statut-activite.html> (consultation: 15.5.2021).

4 L'activité professionnelle temporaire, par exemple, des étudiant-e-s pendant les vacances n'est pas exclue dans ce groupe, car l'enquête ESPA demande le revenu, la relation de travail ou l'emploi indépendant pendant la semaine de référence précédant la date de l'enquête. Les 10% restants de cette tranche d'âge sont répartis dans les catégories suivantes: chômeur-se-s selon l'OIT, femmes/hommes au foyer, retraité-e-s, autres personnes sans activité.

5 Par exemple, les mesures de transition cantonales qui aident les jeunes qui n'ont pas trouvé de place de formation après la fin de la scolarité obligatoire.

DIGRESSION: FWS APPRENTICE



Promotion Santé Suisse a développé, dans le cadre de **Friendly Work Space Apprenticeship** (FWS Apprenticeship), des offres pour promouvoir la santé psychique des apprentis-e-s dans le setting de l'entreprise.

FWS Apprenticeship aide les responsables de la formation professionnelle à:

- permettre aux apprentis-e-s de se développer sainement afin qu'ils/elles puissent faire une entrée réussie dans le monde du travail et rester en bonne santé;
- identifier en amont les problèmes, de nature psychique également, et faire face aux défis des apprentis-e-s en fonction de leur âge;
- comprendre comment les apprentis-e-s se comportent dans certaines situations;
- accompagner avec succès le passage des apprentis-e-s dans la vie active;
- encourager le sens des responsabilités et la confiance en soi des apprentis-e-s.

L'offre se concentre aussi bien sur l'aspect comportemental que sur l'aspect de la relation et permet un échange entre les responsables de la formation professionnelle de différentes entreprises ainsi qu'avec des professionnel-le-s externes.

FWS Apprenticeship intègre les sous-offres suivantes:

- La **boîte à outils de FWS Apprenticeship (fws-apprentice.ch)** contient des outils concrets, tels que des check-lists, des feuilles d'information et des exemples de bonnes pratiques, des infor-

mations spécialisées et des cas concrets et est organisée selon les trois domaines Prévenir, Agir, Informer.

- L'application **FWS Experts** fournit des contenus actuels sur les thèmes de la santé psychique («happiness») chez les jeunes, ainsi que de la sécurité au travail et dans les loisirs. Elle a été créée par Promotion Santé Suisse, la Suva, Pro Juventute et Addiction Suisse. Les articles publiés offrent un espace de discussion et d'échange entre les entreprises. En outre, on peut discuter de sujets pertinents dans des chats en direct avec des expert-e-s.
- Les **formations continues et les cours de FWS Apprenticeship** s'appuient sur le contenu de la boîte à outils. Les participant-e-s reçoivent dans les cours des apports de connaissances sur les difficultés et les développements de l'adolescence, sur les différents styles de gestion et leur impact sur les apprentis-e-s, ainsi que sur les mesures à prendre pour gérer les contraintes et les ressources.
- L'**échange de FWS Apprenticeship** offre la possibilité d'apprendre des expériences des autres. Les réunions d'échange permettent aux responsables de la formation professionnelle de s'appuyer sur un réseau complet.

Pour plus d'informations sur l'offre FWS Apprenticeship, consultez fws-apprentice.ch dans les trois langues nationales (allemand, français et italien).

2.3 Conditions de travail pertinentes pour la santé

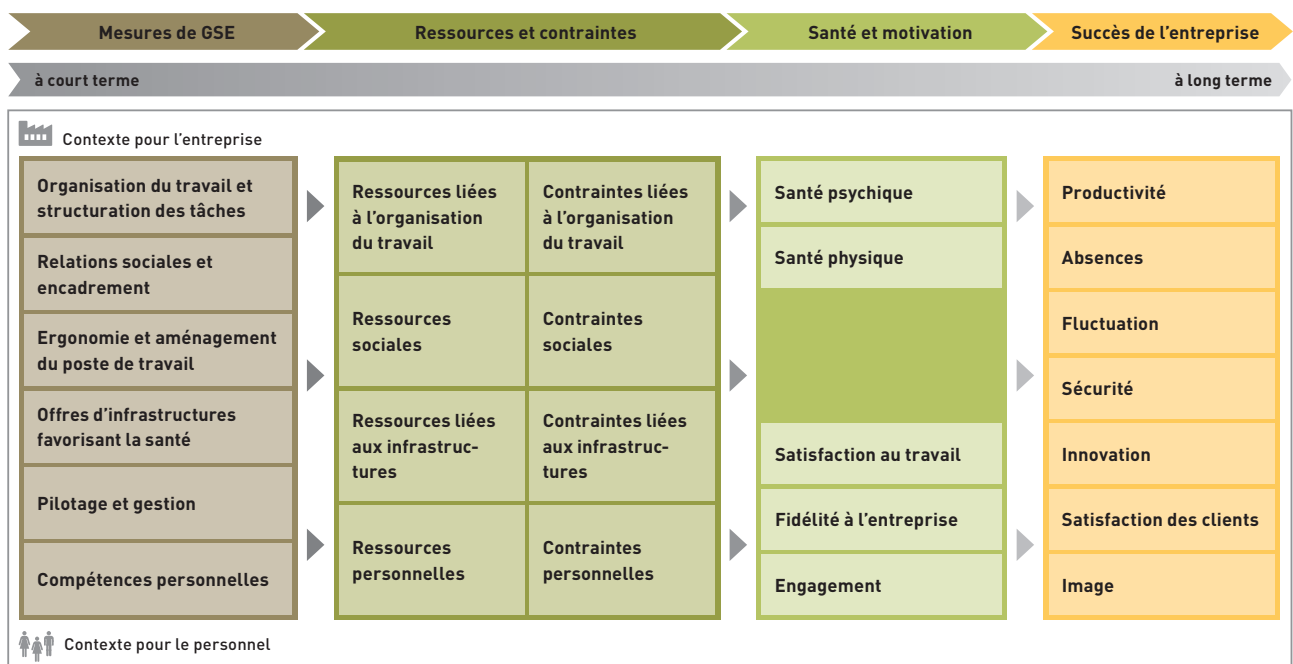
La santé n'est pas un état statique, mais un processus complexe et dynamique, caractérisé à la fois par des facteurs individuels, par des facteurs environnementaux et par l'interaction avec les systèmes sociaux. Il y a des influences qui renforcent une personne (ressources) et d'autres qui peuvent l'affaiblir (contraintes). Si, à long terme, il existe un déséquilibre important entre les contraintes et les ressources, cela aura un impact négatif sur la santé. La promotion de la santé sur le lieu de travail vise à réduire les contraintes et à renforcer les ressources en adaptant aussi bien les conditions-cadres (environnement de travail) que les comportements (niveau individuel) (Blum-Rüegg 2018). La gestion de la santé en entreprise (GSE) est l'optimisation systématique des facteurs de santé dans l'entreprise par l'aménagement des structures et processus de travail. Le modèle d'impact GSE de Promotion Santé Suisse visualise l'interaction entre l'environnement

de travail, les ressources et les contraintes pertinentes pour la santé sur le lieu de travail et les facteurs personnels (voir figure 1). Sous forme de chaîne d'impact, on montre comment les mesures GSE, qui renforcent les ressources ou réduisent les facteurs de contrainte (à moyen terme), peuvent avoir une influence sur la santé et la motivation du personnel et leur lien avec les chiffres clés de l'entreprise (succès de l'entreprise).

Les informations sur la santé et le travail collectées dans l'Enquête suisse sur la santé (ESS) et dans le monitoring sur le Job Stress Index (JSI) concernent principalement les niveaux «Ressources et contraintes» ainsi que «Santé et motivation». Pour les chiffres clés concernant la réussite de l'entreprise, seuls des indicateurs individuels sont disponibles, les données du service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents et de l'AI sont également utilisées. La situation des jeunes personnes actives est décrite plus en détail dans le chapitre 4 sur la base de ces données. Le chapitre 3 décrit brièvement la méthode.

FIGURE 1

Modèle d'impact GSE de Promotion Santé Suisse



Source: Krause et al. (2016). Pour des indicateurs et des exemples concrets de facteurs particuliers, voir Krause et al. (2016, 47).

3 Méthodologie

La description de l'état de santé des jeunes personnes actives en Suisse repose en premier lieu sur les analyses statistiques de différentes sources de données. Dans un deuxième temps, les résultats de ces analyses de données ont été discutés de manière critique et validés dans des entretiens avec des expert-e-s. Des cas concrets de jeunes personnes actives et des exemples de bonnes pratiques dans les entreprises illustrent à la fois le point de vue des jeunes et les possibilités pour les entreprises d'améliorer la santé des jeunes personnes actives. Les conclusions et les recommandations d'action ont été établies sur la base de ces différents éléments méthodologiques.

3.1 Analyses de données statistiques

Les données statistiques suivantes ont été analysées pour le présent document de travail: Enquête suisse sur la santé 2017 (Office fédéral de la statistique), monitoring du Job Stress Index 2018 (Promotion Santé Suisse), accidents professionnels et non professionnels 2018 (service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents, SSAA), rentes de l'assurance-invalidité 2018 (statistiques AI, Office fédéral de la statistique) et causes de décès 2017 (statistiques des causes de décès, Office fédéral de la statistique). Pour les ensembles de données ESS, JSI et SSAA, les analyses ne concernent que les personnes actives dans le groupe d'âge concerné. Les sources complémentaires (statistiques AI, statistiques des causes de décès) incluent toutes les personnes indépendamment de leur statut d'activité. Vous trouverez de plus amples informations sur les sources de données dans l'annexe A-2.

La sélection des indicateurs et thèmes analysés pour le présent rapport a été effectuée sur la base du modèle d'impact GSE de Promotion Santé Suisse (voir chapitre 2.3). Une description des indicateurs et des valeurs par groupe d'âge ainsi que des indications relatives à l'importance et à l'intensité des effets sont présentées dans le tableau 2 de l'annexe A-3.

Le but était de déterminer si le groupe des jeunes personnes actives est différent des groupes plus âgés de la population active en ce qui concerne leur situation de santé, leurs ressources et leurs contraintes sur le lieu de travail. Dans ce cadre, les quatre groupes d'âge⁶ suivants ont été différenciés: 16 à 24 ans, 25 à 39 ans, 40 à 54 ans et 55 à 65 ans. Le présent rapport s'intéresse plus particulièrement aux jeunes personnes actives de 16 à 24 ans. Bien qu'un apprentissage soit parfois commencé dès l'âge de 15 ans, la limite de 16 ans a été choisie pour assurer la comparabilité avec les résultats des analyses du monitoring du Job Stress Index (cf. p. ex. Galliker et al. 2018a). La limite supérieure de 24 ans est également établie selon cette classification. En principe, il n'existe pas de définition uniforme du début et de la fin de l'adolescence (voir chapitre 2.1). Les statistiques ont été analysées pour déterminer si les quatre groupes d'âge diffèrent les uns des autres⁷. Si tel était le cas⁸, l'importance de cette différence ou de l'effet du groupe d'âge a été analysée de façon plus approfondie⁹. Les résultats des analyses sont présentés dans ce document de travail sous forme de «nuages de mots». Plus l'effet du groupe d'âge est important, plus l'indicateur est grand dans un nuage de mots.

⁶ Par analogie avec les groupes d'âge qui sont établis dans le monitoring du Job Stress Index.

⁷ Les analyses des effets du groupe d'âge sont basées sur des analyses de variance ou des tests du khi-carré.

⁸ En raison de la taille des groupes, cela a été le cas pour presque tous les indicateurs.

⁹ La masse de l'intensité d'effet a été prise en compte par l'eta carré partiel ou le V de Cramer. L'interprétation de la taille de l'intensité d'effet a été faite sur la base des recommandations de Cohen (1988). La différence entre la première classe d'âge et les deuxième, troisième et quatrième classes d'âge a été vérifiée à l'aide de tests post-hoc corrigés de Bonferroni ou en interprétant les résidus standardisés.

3.2 Analyses qualitatives approfondies

3.2.1 Entretiens avec des expert-e-s

Les résultats des analyses statistiques ont été présentés à 13 expert-e-s des domaines de la formation et la formation continue, de la santé, de l'animation socio-éducative et de la recherche (voir [Impressum](#)). Les résultats ont ensuite fait l'objet d'un débat critique et des recommandations pratiques ont été discutées lors d'entretiens. Les citations originales des entretiens sont mises en évidence comme suit:

«Citations originales d'entretiens avec des expert-e-s.»

3.2.2 Cas concrets de jeunes personnes actives

Quatre exemples de cas dans le rapport (aux pages [24](#), [28](#), [35](#) et [40](#)) illustrent la situation concrète de jeunes personnes actives. Ils sont fictifs, mais sont basés sur les descriptions par les expert-e-s interviewé-e-s de situations qu'elles ou ils ont vécues avec de jeunes personnes actives.

3.2.3 Exemples de bonnes pratiques

Le [chapitre 6](#) présente à l'aide d'exemples de bonnes pratiques sélectionnés ce que les entreprises peuvent faire pour les jeunes personnes actives dans le cadre de leur gestion de la santé au travail. Les entreprises qui ont fourni des informations sur leurs mesures sont membres du conseil consultatif économique du label Friendly Work Space.



4 Santé et conditions de travail des jeunes personnes actives

Ce chapitre présente les résultats des analyses de données sur l'état de santé, les comportements en matière de santé et les conditions de travail pertinentes pour la santé des jeunes personnes actives.

4.1 État de santé et situation de vie

Ce chapitre décrit l'état de santé des jeunes personnes actives par rapport aux autres groupes d'âge, l'importance des facteurs de la personnalité et des comportements liés à la santé à cet âge, ainsi que les ressources et les contraintes existantes dans la vie privée.

4.1.1 Santé physique et psychique

«Les jeunes personnes actives se sentent en bonne santé, cela ne fait aucun doute. Mais elles considèrent probablement cela comme relativement évident, parce que la plupart d'entre elles n'ont pas encore été confrontées au fait que l'on pouvait aussi ne pas être en bonne santé.»

Les jeunes personnes actives considèrent plus souvent leur état de santé comme bon ou très bon que les autres groupes d'âge (voir [figure 2](#), y c. exemples pour l'interprétation des nuages de mots). Si l'on examine des indicateurs de santé concrets, cette impression générale positive se confirme en particulier dans le domaine de la santé physique: les adolescent-e-s et les jeunes adultes sont moins touché-e-s par des maladies chroniques telles que le diabète ou l'hypertension, ont un indice de masse corporelle (IMC) plus bas¹⁰ et présentent peu de limitations d'activité liées à la santé.

En ce qui concerne la santé psychique, les groupes d'âge les plus jeunes sont en moyenne plus touchés

que les plus âgés: l'épuisement émotionnel, le stress, la dépression et les troubles psychosomatiques sont plus fréquents chez eux. Par contre, il n'existe aucun effet de groupe d'âge concernant le traitement pour dépression, ce qui pourrait indiquer qu'il est plus fréquent que les jeunes personnes qui présentent des symptômes dépressifs ne soient pas traitées¹¹.

Une analyse des différences entre les sexes montre que les jeunes femmes se sentent plus souvent affectées dans leur santé psychique que les jeunes hommes. Les jeunes femmes sont également trois fois plus susceptibles que les jeunes hommes de faire état de troubles physiques tels que des sensations de faiblesse ou des maux de tête et d'estomac, ceux-ci étant en lien avec les contraintes liées au travail (intensité de travail élevée, contraintes musculo-squelettiques) (Krieger & Arial 2020).

Les analyses de données sont basées sur des moyennes. Il convient de s'attendre à une vision d'ensemble hétérogène de la santé psychique, notamment en raison des fluctuations émotionnelles

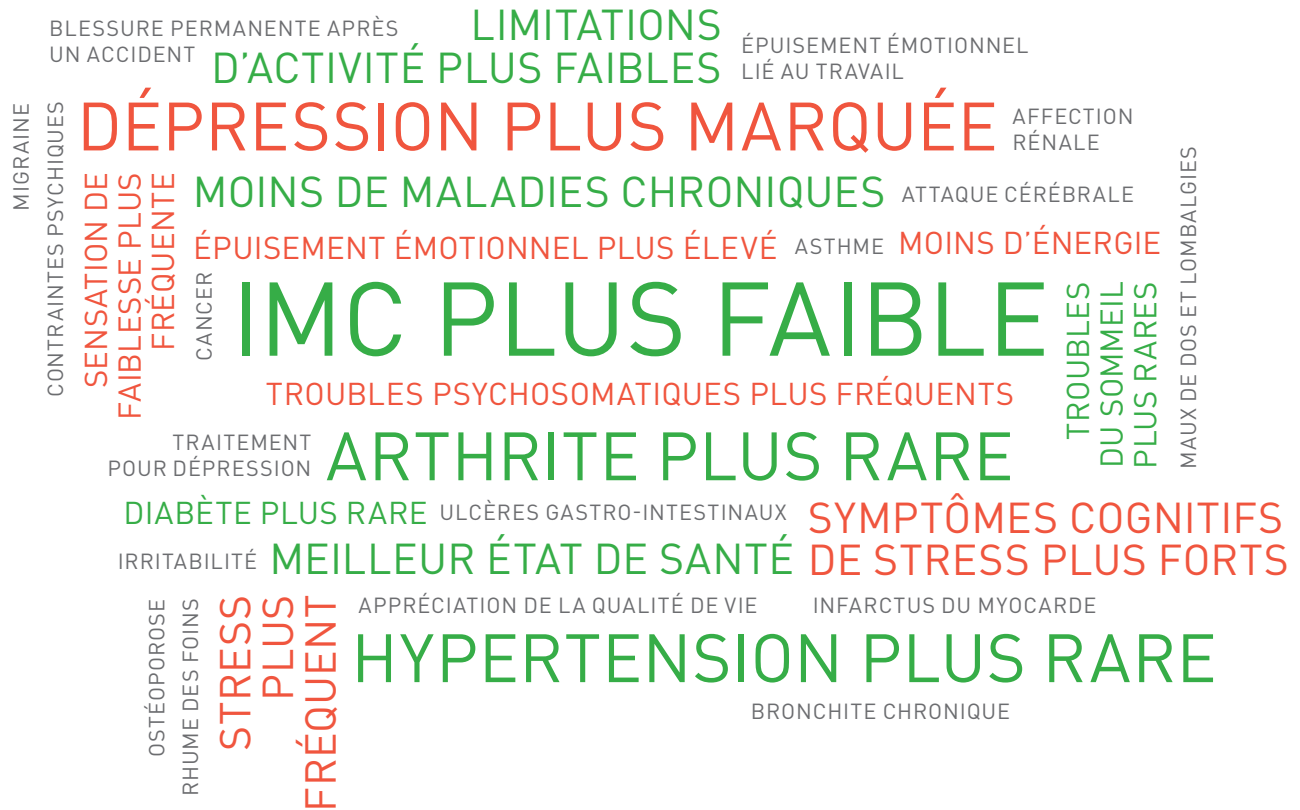


¹⁰ Poids normal IMC de 18,5 à 25; moyennes des groupes d'âge: 16-24 ans 22,9; 25-39 ans 24,2; 40-54 ans 25,0; 55-65 ans 25,6.

¹¹ Il convient de noter que les indications personnelles des participant-e-s sur les symptômes dépressifs/la dépression dans l'Enquête suisse sur la santé ne permettent pas d'établir un diagnostic clinique de dépression. Cependant, il est possible que la dépression soit parfois traitée tardivement et donc à un stade où la maladie est déjà avancée et que la probabilité d'un traitement professionnel n'augmente qu'avec un âge plus avancé (cf. Baer et al. 2013).

FIGURE 2

Thème Santé



Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Exemple de lecture 1

«Blessure permanente après un accident» (en haut à gauche):

Un indicateur en caractères gris signifie qu'il n'y a pas d'effet significatif entre les groupes d'âge. Les jeunes personnes actives ne déclarent donc pas plus souvent ou moins souvent que les travailleur-se-s plus âgé-e-s qu'elles présentent une blessure permanente suite à un accident.

Exemple de lecture 2

«IMC plus bas» (au milieu du nuage de mots):

Si un indicateur est coloré en vert, rouge ou orange (dans les nuages de mots suivants), cela indique des différences significatives entre les groupes d'âge. Plus l'indicateur est écrit en gros, plus l'intensité d'effet est forte. Un effet particulièrement important entre les groupes d'âge est donc constaté en ce qui concerne l'indice de masse corporelle (IMC). Le fait que la valeur des jeunes personnes actives est supérieure ou inférieure à celle des trois autres groupes d'âge est exprimé verbalement. Dans cet exemple, l'IMC des jeunes personnes est plus bas que celui des autres groupes d'âge. Enfin, la couleur montre si le résultat est plutôt positif ou négatif du point de vue des jeunes personnes actives. Si ce n'est pas lié à un poids insuffisant, un IMC plus bas est généralement positif, c'est pourquoi l'indicateur est présenté ici en vert.

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

typiques liées à l'âge, tant dans la tranche d'âge des 16-24 ans que chez les différents individus: «*Les possibilités de régulation des affects ne sont pas encore très marquées chez les jeunes, ils/elles traversent une alternance de sentiments.*» La plupart des adolescent-e-s et des jeunes adultes vivent les changements de l'adolescence sans complications notables. Les crises d'adolescence ne provoquent pas nécessairement des anomalies ou des troubles psychiques (Barth & Angst 2018, 79).

Cependant, les analyses de différents indicateurs relatifs au suicide montrent qu'une partie des jeunes personnes actives souffrent de graves problèmes psychiques. Ainsi, dans cette tranche d'âge, les pensées et les sentiments suicidaires sont plus répandus que chez les personnes actives plus âgées (voir figure 3). En ce qui concerne la fréquence des tentatives de suicide et des suicides, il n'y a pas de différence significative entre les groupes d'âge¹², mais après une tentative de suicide, les adolescent-e-s et les jeunes adultes sont plus susceptibles de n'en parler à personne (les deux indicateurs sont basés sur des données personnelles recueillies dans le cadre d'une enquête). Si la tentative de suicide est discutée, il est fort probable que cela se fasse dans un environnement privé et non avec un-e professionnel-le de la santé. La tendance inverse se dessine chez les personnes actives plus âgées, qui abordent plus fréquemment la question auprès de professionnel-le-s.

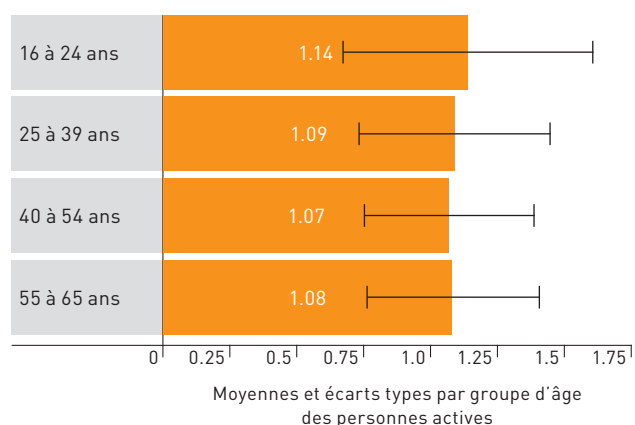
Bien que le taux de suicide chez les 11-25 ans soit globalement en baisse selon les analyses de l'Observatoire suisse de la santé, le suicide reste l'une des causes de décès les plus fréquentes chez les adolescent-e-s et les jeunes adultes (Tuch & Schuler 2020). Parmi les 11-25 ans, les hommes sont davantage touchés que les femmes: en 2017, le taux de suicide était presque trois fois plus élevé chez les garçons et les jeunes hommes que chez les filles et les jeunes femmes (9,0 contre 3,2 suicides pour 100 000 habitant-e-s de la même tranche d'âge) (Tuch & Schuler 2020).

L'écart entre le bon état de santé général et les contraintes psychiques comparativement plus élevées des jeunes personnes actives (perception personnelle dans les deux cas) peut indiquer que la santé psychique est souvent considérée séparément

et est dissociée de l'état de santé général. Cela ne concerne pas seulement l'auto-évaluation, mais aussi le traitement de la question de la santé psychique dans le setting de l'entreprise, où les contraintes psychiques ne sont souvent abordées que lorsqu'il y a des problèmes. Une enquête menée auprès de PME (Promotion Santé Suisse 2020) montre que le terme «santé psychique» est perçu négativement et associé à des problèmes privés et qu'il existe donc une incertitude quant à la responsabilité des entreprises concernant la santé psychique de leurs collaboratrices et collaborateurs. Les expert-e-s estiment donc qu'il est nécessaire d'adopter une approche préventive et de sensibilisation (voir chapitre 5.3, recommandations d'action). Les ressources personnelles, telles que la confiance en soi, les compétences émotionnelles ou la capacité de maîtriser le stress, sont particulièrement pertinentes pour la santé psychique. Ces ressources se mettent cependant en place principalement dans

FIGURE 3

Troubles liés à des pensées suicidaires



Question: Au cours des deux dernières semaines, à quelle fréquence les problèmes suivants vous ont-ils perturbé-e? «Penser qu'il vaudrait mieux mourir ou envisager de vous faire du mal d'une manière ou d'une autre».

Échelle de réponse: 1 = jamais
2 = certains jours
3 = plus de la moitié des jours
4 = presque tous les jours

Source: Enquête suisse sur la santé 2017

¹² Comme pour presque toutes les analyses, une différence statistiquement significative entre les groupes d'âge a été constatée, mais avec une taille d'effet faible. Cependant, le taux de suicide augmente proportionnellement avec l'âge.

le cadre du développement de l'identité durant la phase d'adolescence. Les expériences et les interactions dans le contexte de l'entrée dans la vie professionnelle jouent un rôle déterminant dans ce processus de développement. Les analyses de données (voir figure 4) montrent que les jeunes personnes actives disposent de moins de ressources que les autres groupes d'âge en ce qui concerne les facteurs de personnalité liés à la santé: parmi tous les groupes d'âge, elles ont le moins d'auto-efficacité, ce qui signifie moins de confiance dans leurs propres capacités à résoudre elles-mêmes des problèmes et à faire face à des tâches pénibles ou compliquées (en conséquence, par rapport aux personnes plus âgées, les 16-24 ans considèrent que leurs capacités de coping en général sont plus faibles). Il en va de même pour l'indicateur important de l'auto-évaluation.

Les ressources personnelles sont étroitement liées à la santé psychique. Les analyses montrent que plus l'auto-conviction est grande et plus la confiance en soi est stable, moins les jeunes personnes actives ont le sentiment d'être épuisées émotionnellement, affaiblies et déprimées par le travail.¹³ En outre, les jeunes personnes actives ayant un plus faible sentiment de maîtrise (avec l'impression d'être submergée par les problèmes ou d'être ballotée par la vie) présentent des symptômes plus marqués d'humeur dépressive.

4.1.2 Comportement individuel en matière de santé

«Ce sont des personnes qui sont encore sur le chemin de l'autonomie, qui cherchent et explorent leurs capacités et leurs propres limites.»

Les jeunes personnes actives accordent en moyenne moins d'importance à la santé que les autres groupes d'âge (voir figure 5). En ce qui concerne les comportements de santé en matière d'alimentation, d'activité physique et de consommation de substances addictives, les données reflètent la recherche de limites spécifique à cette phase de la vie: les jeunes personnes actives pratiquent plus souvent des activités physiques et de loisirs intenses et

FIGURE 4

Thème Ressources personnelles

CAPACITÉS DE COPING PLUS FAIBLES
 AUTO-ÉVALUATION PLUS FAIBLE
 AUTO-SENTIMENT DE MAÎTRISE
 EFFICACITÉ PLUS FAIBLE

Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

consomment plus souvent des drogues. Les effets du groupe d'âge sont également visibles pour l'ivresse ponctuelle et l'utilisation problématique d'Internet, mais pas pour les jeux de hasard ou le tabagisme. En ce qui concerne la consommation régulière d'alcool, celle-ci est même plus faible chez les jeunes personnes actives que chez les personnes actives plus âgées.

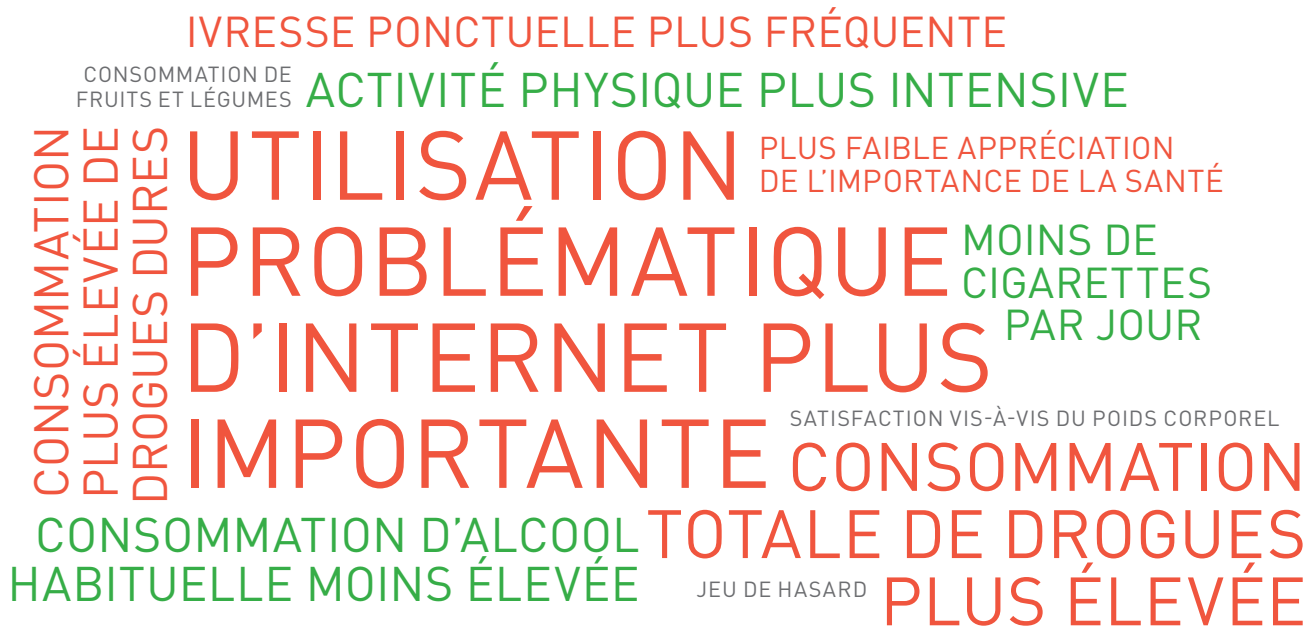
Les analyses de données reflètent des moyennes et donc la tendance générale du groupe d'âge en ce qui concerne les comportements en matière de santé et les comportements à risque. Il existe toujours des différences entre les personnes au sein du groupe d'âge, c'est pourquoi une approche individuelle est requise.¹⁴ Les expert-e-s observent que les différences commencent déjà lors de la sensibilisation à la santé: il est vrai qu'il existe de nombreux-ses adolescent-e-s et jeunes adultes pour lequel-le-s la santé est un sujet important, mais aussi d'autres qui ne s'en soucient pas du tout. En ce qui concerne les stupéfiants, les professionnel-le-s interrogé-e-s signalent également des différences qualitatives: alors que pour les adolescent-e-s plus jeunes, il s'agit sou-

¹³ Corrélation de Pearson entre l'auto-évaluation («Core Self-Evaluations») et l'épuisement (données pondérées JSI): $r = -.513^{**}$, au niveau 0.01 significatif (2 parties).

¹⁴ L'analyse du coefficient de variation montre que l'hétérogénéité de l'indicateur «consommation totale de drogues», par exemple, est plus grande dans le groupe de jeunes personnes actives que dans les groupes de personnes actives plus âgées. 16-24 ans $v = 0.71$; 25-39 ans $v = 0.62$; 40-54 ans $v = 0.64$; 55-65 ans $v = 0.61$; total $v = 0.66$.

FIGURE 5

Thème Comportement individuel en matière de santé



Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

vent d'essayer, l'utilisation de stupéfiants chez les jeunes personnes actives peut constituer à la fois un comportement récréatif et l'expression d'une stratégie malsaine de coping. Pour les entreprises, le défi consiste à identifier les difficultés (psychiques) plus profondes qui entraînent une consommation problématique d'alcool ou de drogue: *«Si une jeune personne n'est pas réceptive ou ne travaille pas proprement parce qu'elle n'est pas dans un état normal, il est possible d'aborder la question sur la base de son comportement concret ou de sa performance. Cela augmente la pression, mais pour les personnes qui considèrent que c'est plutôt un «style de vie génial», il est bon qu'elles réalisent qu'elles ne peuvent pas se le permettre, sinon elles auront des problèmes au travail. Pour celles qui l'utilisent comme automédication, en revanche, il s'agit de se rendre compte qu'il y a mieux à faire, qu'il ne suffit pas de vivre au jour le jour. Là, il faut voir ce que l'entreprise peut offrir, où il est nécessaire de faire le tri et mettre en place un soutien.»*



4.1.3 Ressources et contraintes dans la vie privée

«Elles ou ils sont encore en train de chercher... leur place dans le monde du travail, dans le monde privé.»

La situation de vie privée (situation familiale, relations sociales dans le cercle familial et d'ami-e-s, partenariats) peut être une ressource pour la santé et le bien-être, mais aussi constituer une charge (supplémentaire). Les contraintes dans la vie privée relevées dans les enquêtes systématiques – notamment la quantité d'obligations liées aux tâches ménagères, à la garde d'enfants et autres ainsi que l'organisation et la coordination de ces tâches («exigences privées quantitatives/mentales») – sont nettement moins nombreuses chez les jeunes personnes actives que dans les autres groupes d'âge (voir [figure 6](#)). Il n'y a pas de différence entre les groupes d'âge en ce qui concerne les exigences émotionnelles de la vie privée (p.ex. la frustration liée à des événements de la vie privée) et les événements critiques de la vie (p.ex. maladie grave ou décès de proches, difficultés financières, perte d'emploi, victime d'un crime).

Les données analysées montrent en outre que les jeunes personnes actives sont davantage soutenues par un réseau social que les autres groupes d'âge:

elles font état d'un plus grand nombre de personnes proches qui font partie de leur vie et sur lesquelles elles peuvent compter en cas de problèmes (voir [figure 6](#)). Le soutien social est donc une ressource essentielle pour les jeunes personnes actives, tant dans le domaine privé que dans la vie professionnelle (voir [chapitre 4.2.2](#)). La recherche sur la jeunesse a révélé que les pairs ont un rôle important à jouer à cet égard. Après l'entrée dans la vie active, le contexte de pairs de l'école ou de la formation disparaît; les adolescent-e-s et les jeunes adultes doivent également se réorienter dans leurs relations sociales. En outre, le setting de l'école est beaucoup plus coordonné que l'apprentissage (et le monde du travail). L'entreprise d'apprentissage, l'école professionnelle, les ami-e-s et la famille sont souvent non seulement éloignés géographiquement, mais aussi l'échange entre les lieux d'apprentissage et de travail n'est généralement pas systématique. Dans ce contexte, les pairs continuent de jouer un rôle clé. Les expert-e-s observent cependant que l'environnement de travail mêlant différents âges permet aussi aux jeunes personnes actives de jouer de nouveaux rôles: *«Elles ou ils apprécient aussi de sortir du contexte des pairs de l'école et d'entrer dans un setting mêlant différents âges. Et ainsi de se voir comme une personne qui occupe une place dans cette société.»*

FIGURE 6

Thème Ressources et contraintes privées



Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

Exemple de cas 1:**Luca, employé de commerce CFC**

Luca, aujourd'hui âgé de 22 ans, repense à son apprentissage avec nostalgie. Il a su très tôt qu'il souhaitait faire une formation d'employé de commerce. C'est pourquoi il s'est particulièrement réjoui lorsqu'il a reçu la confirmation qu'il aurait le poste qu'il convoitait dans un hôpital. Il était important pour lui de trouver du sens à son travail. Son passage dans différents départements pendant l'apprentissage lui a permis de connaître des domaines très différents. Il appréciait cette variété.

Toutefois, au début de la formation, il y a eu une période moins facile. L'élan initial avait disparu, Luca se sentait fatigué et son énergie avait considérablement diminué. Il se souvient surtout de la question angoissante «football ou pas?» qui se posait à l'époque. Sa grande passion était et reste le football. Depuis son enfance, il s'entraîne deux fois par semaine dans son club avec de bons amis. Bien qu'il ne soit pas mécontent d'aller à l'école professionnelle, il a souvent manqué de temps et de motivation pour étudier en plus de jouer au football depuis le début de son apprentissage. En deuxième année, quand ses notes ont baissé, un enseignant de l'école professionnelle lui a conseillé d'arrêter le football. Ses parents s'inquiétaient également des résultats scolaires de leur fils. Ils n'avaient pas eux-mêmes eu la possibilité d'apprendre le métier de leur choix dans leur pays d'origine et ils s'attendaient d'autant plus à ce que Luca prenne sa formation au sérieux. Très déstabilisé par la situation, Luca a cherché à discuter avec son responsable de la formation professionnelle. Celui-ci, à son grand soulagement, n'était pas aussi catégorique concernant l'arrêt du football. Au contraire, il a estimé qu'il



était aussi important d'avoir des loisirs et qu'un équilibre personnel était très utile, surtout en périodes difficiles. Ensemble, ils ont établi un classement des facteurs de stress les plus importants et des facteurs qui donnaient à Luca de la motivation et de l'énergie. Le responsable de la formation professionnelle a appris que Luca devait se lever bien plus tôt que les autres apprentis-e-s. Il ne pouvait pas encore conduire à l'époque et, en raison des connexions en transports publics défavorables, son trajet pour se rendre au travail durait près d'une heure. Pour commencer à l'heure, il devait arriver trois quarts d'heure à l'avance à l'hôpital. Le responsable de la formation a donc proposé de décaler le début du travail d'un quart d'heure le matin, afin que Luca puisse dormir une heure de plus. Si cette mesure ne suffisait pas pour lutter contre la fatigue et les mauvaises notes, ils devraient voir à nouveau si les entraînements de football pouvaient être réduits. En réalité, Luca a vite réalisé que ce changement avait rapidement augmenté son énergie pour étudier. L'estime et la confiance que lui a témoignées son employeur ont en outre motivé Luca et il a pu se consacrer à nouveau à sa formation avec énergie et concentration.

4.2 Ressources et contraintes liées au travail

Les parties suivantes se concentrent sur les ressources et les contraintes sociales et liées à l'organisation du travail (niveau 2 dans le modèle d'impact GSE, voir [figure 1](#)) dans la vie professionnelle.

4.2.1 Exigences et marge de manœuvre

«Il faut trouver un équilibre entre ce qu'on peut leur laisser faire, en d'autres termes, les laisser se jeter à l'eau, et à quel moment il faut leur proposer des mesures de soutien appropriées pour qu'elles ou ils ne se sentent pas débordé-e-s.»

Conditions de travail physiques

Les jeunes personnes actives se sentent certes plus en forme physiquement que les autres groupes d'âge, mais elles font généralement état de contraintes physiques plus élevées dans le travail quotidien (voir [figure 7](#)). Ces résultats sont probablement dus au fait que les jeunes personnes actives entrent plus souvent dans des secteurs d'activité où les contraintes physiques sont élevées (industrie, construction, hôtellerie, santé) et qu'elles sont plus susceptibles d'effectuer des travaux physiquement pénibles (alors que les travailleur-se-s plus âgé-e-s sont souvent chargé-e-s de la coordination et de l'organisation). Les analyses montrent qu'il n'existe pas de différence entre les sexes dans l'évaluation de l'impact négatif du travail sur la santé chez les jeunes personnes actives (Krieger & Arial 2020).

FIGURE 7

Thème Conditions de travail physiques



Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

Les effets du groupe d'âge les plus importants sont ceux du tabagisme passif: sur leur lieu de travail, les jeunes personnes actives sont beaucoup plus exposées à la fumée du tabac d'autres personnes que les autres groupes d'âge. Il n'existe pas de différence significative entre les tranches d'âge en ce qui concerne la durée du trajet (pour toutes les tranches d'âge, il est en moyenne de 53 minutes par jour pour les trajets aller-retour).

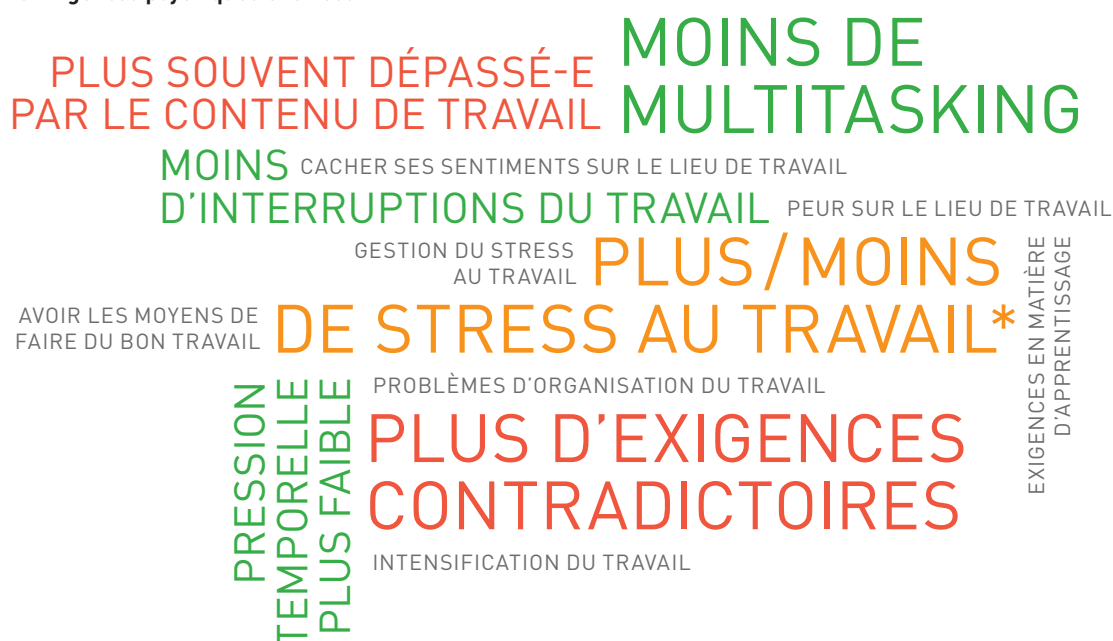
Exigences psychiques et stress

Dans les résultats obtenus concernant les exigences psychiques des personnes actives, les effets d'âge semblent parfois être liés au fait que les adolescent-e-s et les jeunes adultes sont encore en formation ou acquièrent leurs premières expériences dans la vie professionnelle (voir figure 8). Elles sont donc encore peu touchées par la pression du temps

(rythme de travail élevé, travail sous pression des délais) et moins souvent dans la situation de devoir penser à trop de choses en même temps au travail (multitasking). Les interruptions de travail – en principe l'un des facteurs de stress les plus importants sur le lieu de travail (cf. Grebner et al. 2011) – sont également moins fréquentes chez les jeunes personnes actives que dans les autres groupes d'âge. En revanche, les 16-24 ans se sentent plus souvent dépassé-e-s par le contenu du travail (certaines tâches semblent trop difficiles et complexes par rapport au niveau de formation) et elles ou ils trouvent plus souvent les ordres ou les tâches contradictoires que leurs collègues plus âgé-e-s. Pour de nombreux autres facteurs potentiellement négatifs, notamment les problèmes d'organisation du travail (p.ex. mauvais aménagement de la place de travail, informations, documents et outils de travail insuffisants)

FIGURE 8

Thème Exigences psychiques et stress



* Les valeurs des jeunes personnes actives (16-24 ans) sont supérieures à celles des plus de 40 ans mais sont plus basses que celles des 25-39 ans.

Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat positif ou négatif par rapport aux personnes actives plus âgées selon le groupe
- Pas d'effet significatif

ou la peur sur le lieu de travail (p.ex. des craintes concernant sa propre sécurité ou celle des autres personnes), aucun effet de groupe d'âge n'a été constaté.

Les expert-e-s interrogé-e-s soulignent que l'équilibre entre sollicitation et surmenage, entre soutien et responsabilité individuelle des jeunes personnes actives doit toujours être trouvé individuellement. Cela est particulièrement vrai dans le domaine de la formation de base en entreprise, car les apprenti-e-s ont des compétences et des atouts très différents. Le fait que les jeunes personnes actives subissent des contraintes, même dans une approche axée sur les ressources, fait toutefois partie intégrante du processus d'apprentissage.

En ce qui concerne la situation générale de stress sur le lieu de travail, le groupe des jeunes personnes actives est plus touché que la moyenne de l'en-

semble des personnes actives, mais les personnes de 25 à 39 ans indiquent des niveaux de stress encore plus élevés. En ce qui concerne la capacité à gérer le stress au travail, il n'y a pas d'effet significatif selon les groupes d'âge. Les expert-e-s soulignent que le stress fait partie de la vie professionnelle et que les jeunes personnes actives, en particulier durant la formation, ont besoin qu'une personne de confiance les aide à diminuer la pression et à relativiser les choses.

Marge de manœuvre et possibilités d'apprentissage

En ce qui concerne les ressources liées aux tâches, les analyses montrent clairement que les jeunes personnes actives ont moins de possibilités de s'impliquer et de participer au travail (voir [figure 9](#)).

Comme elles entrent dans le monde du travail, les jeunes personnes actives ont certes plus d'occa-

FIGURE 9

Thème Marge de manœuvre



* Les valeurs des jeunes personnes actives (16-24 ans) sont supérieures à celles des plus de 40 ans mais sont plus basses que celles des 25-39 ans.

Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat positif ou négatif par rapport aux personnes actives plus âgées selon le groupe
- Pas d'effet significatif

sions d'apprendre de nouvelles choses au travail, mais aussi moins de marge de manœuvre et de possibilité de choisir comment elles effectuent leurs tâches et s'organisent dans le temps. En outre, par rapport à d'autres groupes d'âge, elles ont beaucoup plus souvent le sentiment de ne pas pouvoir utiliser pleinement leurs compétences, elles ont moins de tâches complètes (c'est-à-dire des tâches qu'elles exécutent de A à Z) et elles parlent un peu plus souvent de tâches illégitimes dont elles ne voient pas le sens ou que quelqu'un d'autre devrait accomplir selon elles. Dans le même ordre d'idées, les jeunes personnes actives ont moins souvent le sentiment de faire un travail utile et sont moins enclines à apporter des idées et des solutions innovantes.

Les expert-e-s soulignent que les résultats ci-dessus sont issus de moyennes et qu'il existe également des différences entre les secteurs: ainsi, le sentiment de faire un travail utile est très présent dans les professions d'aide et constitue une ressource importante pour faire face aux conditions de travail difficiles (p.ex. le travail en équipes, le manque de personnel). Inversement, des attentes élevées en matière d'utilité du travail peuvent également susciter des frustrations, par exemple lorsque la formation dans la profession souhaitée n'est pas possible. En ce qui concerne la marge de manœuvre des jeunes personnes actives, de bonnes expériences ont été faites avec des formats de formation dans lesquels les jeunes réalisent des projets de manière

Exemple de cas 2:

Mara, dessinatrice (architecture) CFC

Mara sourit de manière embarrassée quand elle parle de sa formation. Elle est assez désorganisée et cela a conduit à quelques difficultés, en particulier pendant l'apprentissage. Son adolescence n'a pas été de tout repos. Avec sa tendance à chercher les limites, elle a aussi poussé ses parents à bout. Alors qu'elle n'avait pas encore terminé son apprentissage, elle a quitté la maison. Cela a calmé quelque peu la situation familiale, mais Mara devait s'occuper de garder son studio en ordre toute seule, en plus de sa formation.

Dans l'entreprise formatrice, elle se sentait souvent dépassée et abandonnée. Sa formatrice professionnelle et les autres membres de l'équipe étaient tout le temps très impliqués-e-s dans leurs projets et n'avaient guère de temps pour elle. En tant que dessinatrice dans un bureau d'architecture, il faut pouvoir travailler très précisément, explique Mara. Les erreurs consécutives passées inaperçues signifiaient souvent qu'il fallait recommencer à zéro. Elle en a souvent fait l'expérience, surtout au début de sa formation, et l'idée que quelque chose puisse ne pas fonctionner dans sa solution l'a complètement bloquée à un moment donné. Comme sa formatrice professionnelle était si occupée, Mara n'osait pas lui demander de l'aide. Elle a commencé à



éviter certaines tâches, jusqu'à prétendre être malade parfois. Il est arrivé qu'elle attende pour commencer une tâche jusqu'à ce que quelqu'un de l'équipe s'en charge pour elle. Souvent, Mara ne se sentait pas à sa place.

Mais d'une façon ou d'une autre, elle a réussi à obtenir son certificat. Cela a renforcé sa confiance en elle et beaucoup de choses se sont ensuite améliorées à son nouveau poste. Une collègue de travail devenue une amie proche l'a aidée à comprendre que l'insécurité est quelque chose de normal. Grâce à elle, Mara a appris qu'elle peut travailler beaucoup plus efficacement si elle profite de l'occasion pour discuter de difficultés ou de particularités avec l'équipe, au lieu de les passer sous silence. Mara souligne qu'il a été très important pour elle d'apprendre à structurer sa vie quotidienne et que son travail a joué un rôle important dans ce long processus.

autonome ou organisent leur travail quotidien de manière autonome dans des équipes juniors. Cela permet d'entraîner les compétences et de renforcer les ressources qui sont généralement pertinentes pour la vie active. Les liens techniques avec la profession apprise ne sont donc pas considérés comme aussi centraux pour les projets qui sont mis en œuvre de manière autonome de A à Z par les apprenti-e-s.

4.2.2 Soutien social et Life Domain Balance

«La relation entre la formatrice professionnelle et l'apprentie était très impressionnante. La formatrice professionnelle était une femme très expérimentée, qui ne dépassait pas ses limites, mais accompagnait la jeune femme de façon contraignante. Si quelqu'un d'autre avait assumé cette tâche, elle n'aurait pas terminé sa formation, j'en suis sûr. Cette adaptation était tout simplement fantastique.»

Environnement social de travail

Le comportement de soutien des supérieur-e-s (p. ex. par le biais de feed-back sur le travail fourni, d'aide, d'intérêt pour le bien-être des collaboratrices et collaborateurs) et des collègues de travail peut contribuer de manière décisive à alléger les contraintes pesant sur les travailleuses et travailleurs (cf. aussi Hösli-Leu et al. 2018). Les analyses de données montrent que les jeunes personnes actives se sentent globalement mieux soutenues par leurs supérieur-e-s et dans l'équipe que les autres groupes d'âge («soutien social», voir [figure 10](#)). Cet effet est le plus marqué dans le soutien social de la part des collègues. Le soutien social est donc l'une des ressources essentielles des jeunes personnes actives.

Parallèlement, les relations avec les autres collaboratrices et collaborateurs semblent aussi engendrer plus souvent des problèmes pour les jeunes personnes actives (le «stress social lié aux collègues de travail» comprend les conflits interpersonnels et les conflits liés au travail au sein de l'équipe). Toutefois, la différence entre les groupes d'âge n'est pas très marquée ici. L'importance de l'intégration sociale et des échanges avec des pairs pour les jeunes adultes fut particulièrement évidente au cours des phases aiguës de la pandémie de coronavirus, lorsque les contacts au sein de leur propre groupe de pairs étaient limités (voir [encadré: Jeunes adultes pendant la pandémie de coronavirus, page 31](#)).

En ce qui concerne le traitement équitable et l'appréciation au travail, les données montrent peu de différences entre les âges. Ainsi, les jeunes personnes actives ne sont pas plus souvent ou moins souvent victimes de mobbing, de harcèlement, de tensions dans les relations avec les personnes et de désavantages liés à leur origine ou à leur handicap que les autres groupes d'âge. En revanche, elles se sentent un peu plus souvent désavantagées en raison de leur âge ou de leur sexe et déclarent moins souvent ne pas avoir subi de désavantages sur le lieu de travail. Elles sont également un peu moins susceptibles de trouver leur travail suffisamment apprécié; toutefois, aucun effet d'âge n'est observé pour l'appréciation générale.

FIGURE 10

Thème Environnement social de travail



* Les jeunes personnes actives (16-24 ans) considèrent leur travail plus apprécié que les plus de 40 ans mais moins que les 25-39 ans.

** Les valeurs des jeunes personnes actives (16-24 ans) sont supérieures à celles des plus de 40 ans mais sont plus basses que celles des 25-39 ans.

Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat positif ou négatif par rapport aux personnes actives plus âgées selon le groupe
- Pas d'effet significatif

Sources: Enquête suisse sur la santé 2017, monitoring du Job Stress Index 2018

Jeunes adultes pendant la pandémie de coronavirus

Les sources de données à la base du présent document de travail portent sur la santé et l'état psychique des jeunes personnes actives avant la pandémie de coronavirus. Aucune donnée récente ou étude en Suisse sur la situation des *jeunes personnes actives* pendant la pandémie n'est encore disponible (état en juillet 2021), mais des études sur les effets de la pandémie sur la santé psychique des adolescent-e-s et des jeunes adultes en général sont disponibles (elles sont par exemple évoquées dans les trois rapports de synthèse Kessler & Guggenbühl 2021, Pro Juventute 2021, Stocker et al. 2021).

Selon les résultats du Covid-19 Social Monitor, la perception du stress et la charge psychique sont comparativement plus élevées chez les jeunes (Höglinger et al. 2021; enquête répétée auprès des mêmes personnes depuis le début de la pandémie). L'évolution est largement parallèle à celle des groupes plus âgés, avec un pic atteint en décembre 2020.

Les études qui ont sondé de jeunes adultes à plusieurs reprises et avant même la pandémie dressent un tableau contrasté de ses répercussions sur la santé psychique. Bien que de nombreux jeunes adultes présentaient des symptômes de dépression et d'anxiété lors du premier confinement, les valeurs sont comparables à celles d'une enquête menée en 2018 auprès des mêmes personnes (Swiss Youth Epidemiological Study on Mental Health S-YESMH) (Mohler-Kuo et al. 2021). En revanche, les données de l'étude de cohorte zurichoise z-proso ont révélé que la perception moyenne du stress et les émotions telles que la colère et l'énervement avaient augmenté chez les participant-e-s à l'étude âgé-e-s de 22 ans lors du premier confinement par rapport à la période précédant la

crise (Shanahan et al. 2020). Les deux études ont démontré que les femmes étaient généralement plus touchées avant et pendant la crise. Celles et ceux qui souffraient déjà de troubles psychiques avant la pandémie présentaient également un risque nettement plus élevé de détérioration de la santé psychique pendant la pandémie de coronavirus. En novembre 2020, les adolescent-e-s et les jeunes adultes (15-25 ans) ont décrit leurs états émotionnels de manière globalement un peu moins positive que dans une enquête de 2017 (enquête répétée auprès des jeunes sur la gestion des crises et attitudes à l'égard des offres d'aide pour le compte de l'OFSP, Buess & Vogel 2021). Les adolescent-e-s étaient moins nombreux-ses à se sentir heureux-ses, calmes et équilibré-e-s, et davantage étaient découragé-e-s, déprimé-e-s et nerveux-ses. Enfin, une étude sur la situation des étudiant-e-s pendant la pandémie a montré l'importance du soutien social et du coping résilient comme facteurs de protection de la santé psychique (Volken et al. 2021, Amendola et al. 2021).

Les données relatives aux soins psychiatriques et psychothérapeutiques montrent que le nombre de traitements en psychiatrie/psychothérapie des enfants et des adolescent-e-s a augmenté. Les spécialistes observent également une augmentation des pensées suicidaires et des tentatives de suicide chez les enfants et les adolescent-e-s, raison pour laquelle les mesures visant à combler les lacunes en matière de soins et les efforts dans le domaine de la prévention du suicide paraissent urgents (Stocker et al. 2021). Globalement, les données disponibles indiquent que les jeunes générations sont beaucoup plus touchées par les conséquences psychiques de la pandémie que les autres groupes d'âge.

Life Domain Balance

Le terme «Work-Life Balance» est souvent utilisé en langage courant pour parler de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, comme le travail rémunéré fait aussi partie de la vie, il est préférable de parler aujourd’hui de «Life Domain Balance», c’est-à-dire l’interaction entre les différents domaines de la vie comme le travail, la famille, le partenariat, les loisirs, etc.

Le fait que les jeunes personnes actives soient moins exposées aux contraintes de la vie privée que les autres groupes d’âge (voir chapitre 4.1.3) se reflète également dans des difficultés moindres en

matière de conciliation entre travail et responsabilités familiales (voir figure 11).

Parallèlement, les jeunes personnes actives semblent avoir plus de mal à séparer les deux domaines: bien plus souvent que chez les personnes actives plus âgées, les problèmes et les difficultés privés provoquent des troubles de la concentration ou des conflits au travail («perturbation du travail par la vie privée») et elles déclarent plus souvent que les autres groupes d’âge qu’elles peuvent moins se détendre à la maison ou pratiquer leurs loisirs en raison de leurs obligations professionnelles («perturbation de la vie privée par le travail»). Le fait

FIGURE 11

Thème Life Domain Balance



* Les jeunes personnes actives (16-24 ans) se sentent plus affectées par le travail dans leur vie privée que les plus de 40 ans, mais moins que les 25-39 ans.

Forme de l’indicateur (plus la police est grande, plus l’effet entre les groupes d’âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat positif ou négatif par rapport aux personnes actives plus âgées selon le groupe
- Pas d’effet significatif

que les problèmes de Life Domain Balance sont pertinents en ce qui concerne la santé psychique est démontré par des liens statistiques élevés avec l'épuisement.¹⁵

«Les adolescent-e-s sont parfois vraiment occupé-e-s par des pensées qu'elles ou ils ressentent comme: pourquoi a-t-elle dit ça? Que se passe-t-il? Vais-je y arriver? Cela peut être des contraintes liées à la famille, au groupe de pairs ou un chagrin d'amour.»

Ce mélange des domaines de l'existence est évident dans l'utilisation du smartphone: les jeunes personnes actives utilisent leur smartphone plus souvent et plus longtemps pendant le travail à des fins privées que leurs collègues plus âgé-e-s, mais aussi plus souvent à des fins professionnelles pendant leur temps libre. Dans l'ensemble, chez les jeunes personnes actives, la vie privée semble toutefois avoir un impact plus important sur le travail que l'inverse, ce qui se traduit par une plus grande culpabilité lorsqu'elles négligent leur travail en raison d'obligations privées. Les expert-e-s interrogé-e-s observent également que les adolescent-e-s et les jeunes adultes sont parfois absorbé-e-s par des préoccupations personnelles ou que le changement de perspective vers les intérêts et préoccupations de l'entreprise n'est pas toujours réussi.

4.2.3 Job Stress Index: plus de contraintes que de ressources

«La résilience et la résistance sont, selon moi, des thèmes importants: la capacité d'accepter des conditions défavorables et de les surmonter.»

Le Job Stress Index (JSI) illustre le rapport entre les différentes ressources et contraintes liées au travail (voir [figure 12](#)). Plus le chiffre obtenu est élevé, plus les contraintes sont importantes par rapport aux ressources. Depuis le début des enquêtes en 2014,



les jeunes personnes actives sont les plus stressées parmi tous les groupes d'âge et présentent le Job Stress Index le plus élevé. Des différences significatives existent surtout par rapport aux deux groupes d'âge des 40-54 ans et des 55-65 ans¹⁶; pour la tranche d'âge intermédiaire (25-39 ans), le JSI est similaire¹⁷. Ces effets de groupe d'âge sont probablement en partie liés à la conception du JSI: ainsi, du côté des ressources, la marge de manœuvre et la globalité des tâches des jeunes personnes actives sont moins présentes que pour les travailleur-se-s plus âgé-e-s et plus expérimenté-e-s en raison de leur position dans la vie professionnelle (apprentissage ou entrée dans la vie professionnelle) (voir [chapitre 4.2.1](#)).

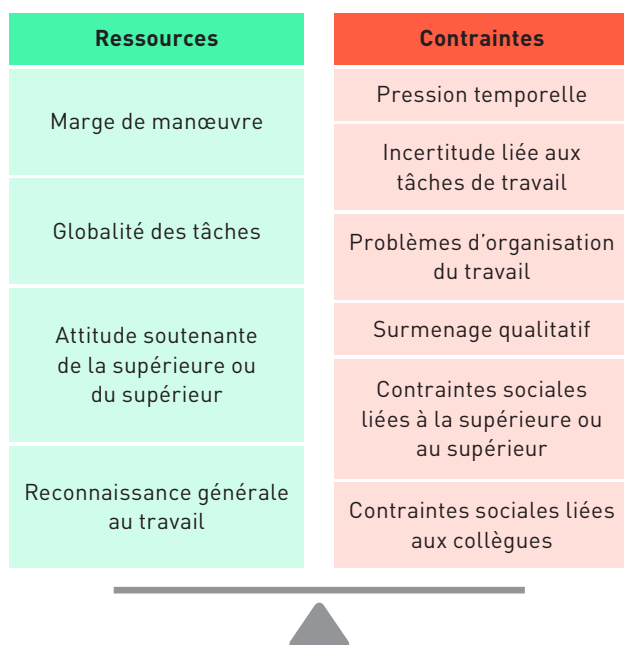
Selon le JSI 2020 (Galliker et al. 2020), 42 % des personnes âgées de 16 à 24 ans ont un Job Stress Index défavorable; en d'autres termes, elles ont nettement plus de contraintes que de ressources. En considérant ce chiffre sur toutes les vagues d'enquête, il est à supposer que, bien que la majorité des jeunes personnes actives ait un équilibre entre les

¹⁵ Corrélations de Pearson entre l'épuisement et a) la perturbation de la vie privée par le travail, b) le sentiment de culpabilité suite à la négligence du domaine privé en raison du travail, c) le sentiment de culpabilité suite à la négligence du travail en raison d'obligations privées, d) le sentiment de joignabilité permanente pour l'employeur (données pondérées JSI): a) $r = .557^{**}$, b) $r = .572^{**}$, c) $r = .572^{**}$, d) $r = .527^{**}$.

¹⁶ L'année 2014 constitue une exception; les tests post hoc ont alors montré des différences significatives par rapport aux trois autres groupes d'âge.

¹⁷ Valeurs JSI pour 2018: 16 à 24 ans 52.5 ; 25 à 39 ans 51.6; 40 à 54 ans 49.9; 55 à 65 ans 49.4.

FIGURE 12

**Ressources et contraintes
(Job Stress Index)**

Source: Galliker et al. (2018a)

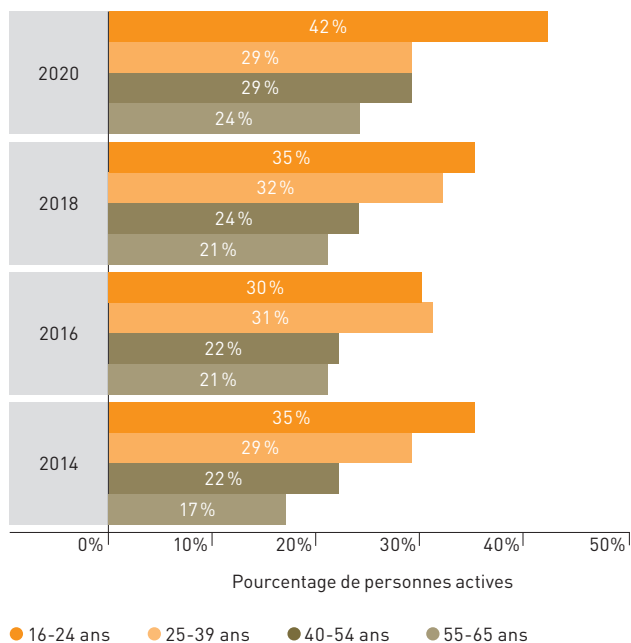
contraintes et les ressources, environ 30 à 40 % sont soumises à une charge telle que cela peut avoir des effets négatifs sur leur santé et entraîner des pertes de productivité liées à la santé (voir figure 13).

Les données analysées ne permettent pas de déterminer quels sous-groupes de jeunes personnes actives sont les plus fortement stressés. Les expert-e-s interrogé-e-s soulignent les facteurs suivants, qui sont liés à des contraintes accrues et qui sont pertinents pour identifier les besoins de soutien des adolescent-e-s et des jeunes adultes dans la vie active.

Facteurs sociaux: soutien des parents, groupe de pairs, statut migratoire

L'adolescence est certes d'une part le moment où l'on se détache des parents. D'autre part, les adolescent-e-s et les jeunes adultes dépendent fortement de leurs parents, surtout en cas de difficultés d'accès à une formation et au monde du travail. Les expert-e-s observent que le soutien de la famille dépend en partie du contexte social. Le statut migratoire peut jouer un rôle à cet égard en raison d'un

FIGURE 13

Pourcentages de personnes actives qui ont plus de contraintes que de ressources

Sources: monitoring du Job Stress Index 2014, 2016, 2018, 2020

manque de connaissances sur le système suisse d'éducation et de formation professionnelle: *«Beaucoup ne comprennent pas exactement à quoi sert le diplôme du secondaire II et quels sont les éléments importants pour prendre pied: qu'il faut faire très attention à la fiabilité, à la rigueur, etc.»* Les adolescent-e-s et les jeunes adultes sont particulièrement exposé-e-s aux conflits familiaux, mais aussi aux difficultés avec les pairs (mauvaise influence ou manque d'amitiés).

Facteurs liés au travail: stress, conflits, discrimination

Les jeunes personnes actives qui sont «difficiles» du point de vue de l'entreprise (problèmes de discipline, conflits au travail, idées irréalistes) peuvent avoir un équilibre défavorable entre les contraintes et les ressources, tout comme les adolescent-e-s et les jeunes adultes «adapté-e-s» qui *«s'intègrent très fortement et veulent très bien faire»*. Les expert-e-s font également référence à des personnes ayant des expériences de discrimination (en raison de leur sexe, religion, origine, couleur de peau, etc.)

ou des jeunes dont le choix professionnel ne répond pas aux attentes sociales ou familiales – comme les professions atypiques du point de vue du genre telles que constructrice de voies ferrées – et qui doivent s'imposer et s'affirmer à la maison ou au travail.

Facteurs et problèmes personnels

Il convient de mentionner en particulier les adolescent-e-s et les jeunes adultes souffrant de troubles psychiques, qui peuvent être extériorisés (p. ex. par des comportements agressifs) ou intériorisés (p. ex. en cas de dépression). La consommation excessive de substances (p. ex. alcool, tabac, drogues et autres substances psychoactives), la mauvaise régulation des émotions et le manque de confiance en soi sont autant d'autres facteurs pertinents qui peuvent être

liés aux expériences vécues dans le domaine de la formation et de la carrière: les jeunes ayant une profession de premier choix ont une situation différente à cet égard de celle des jeunes qui ont une profession de deuxième ou troisième choix et qui ont connu des périodes de chômage ou sans formation.

4.3 Satisfaction au travail, engagement et conséquences sur l'entreprise

Les parties suivantes abordent les aspects de la motivation et du succès de l'entreprise qui, selon le modèle d'impact GSE, sont étroitement liés aux conditions de travail liées à la santé et aux facteurs personnels (niveaux 3 et 4 dans le modèle d'impact GSE, voir figure 1).

Exemple de cas 3:

Lars, apprentissage de constructeur métallique CFC interrompu

Peut-être qu'un jour, il terminera son apprentissage. Pour l'instant, il veut se concentrer sur son travail, explique Lars, qui aide de manière intermittente depuis bientôt deux ans dans la construction d'échafaudages. Lars a toujours aimé travailler dehors et avec ses mains. Il est grand, fort et ce n'est certainement pas la vie quotidienne de chantier qui lui fait peur. Dès la deuxième année d'apprentissage, il a pu assumer beaucoup de responsabilités et le patron était toujours extrêmement satisfait de son travail.

Le problème de Lars, c'était l'école professionnelle. Quand il était enfant, il a fréquenté une classe d'intégration en raison de sa dyslexie et du fait qu'il avait du mal à rester longtemps assis. Sa mère a investi énormément de temps pour aider Lars et étudiait presque tous les jours avec lui, même si cela l'a poussée à ses propres limites. Même pendant l'apprentissage, elle lui demandait toujours comment il s'en sortait à l'école. Elle a essayé de le motiver et de le soutenir autant qu'elle pouvait. Peut-être, estime Lars, qu'il aurait même réussi la procédure de qualification, mais il avait tout simplement l'impression qu'il ne devait pas passer les examens.



Il n'avait eu que de mauvaises expériences avec les examens jusqu'ici. Trop souvent, dans les situations d'examen, il oubliait soudainement tout ce qu'il avait appris. Même les tests simples lui donnaient des insomnies, bien qu'il s'agissait de compétences qu'il appliquait déjà chaque jour sans problème. C'est pourquoi Lars a décidé de s'épargner à lui-même et à sa mère une éventuelle humiliation et de ne pas se présenter. Son patron a tout fait pour le dissuader de prendre cette décision, et suite à l'insistance de sa mère, Lars en a même parlé à sa psychologue pour adolescent-e-s. Mais c'était sa décision et il est de toute façon à un âge où il préfère passer son temps libre à faire des choses qui lui font plaisir plutôt que de se ridiculiser devant les expert-e-s aux examens.

4.3.1 Satisfaction au travail et attachement à l'entreprise

«Du point de vue de la psychologie de l'adolescent-e, il est bien sûr tout à fait logique de ne pas s'engager de la sorte dans la première entreprise d'apprentissage. On ne se marie pas non plus à cet âge! C'est une première expérience, et l'environnement pourrait aussi vous encourager à vous informer sur d'autres possibilités et à faire des expériences.»

Par rapport aux autres groupes d'âge, les jeunes personnes actives sont plus détachées. Bien qu'elles soient généralement plus touchées par le chômage (voir chapitre 2.2), la crainte de perdre un emploi chez les 16-24 ans n'est pas plus grande, mais plutôt plus faible que chez les personnes actives plus âgées (voir figure 14). En cas de perte d'emploi, les jeunes personnes actives estiment que leur capacité à trouver un emploi similaire est nettement plus élevée («plus d'alternatives de travail en cas de perte d'emploi»). Le fait que les jeunes personnes actives changent plus souvent d'emploi et ont une intention plus élevée de démissionner

peut également être lié au fait que les apprenti-e-s ne restent pas toujours (ou ne peuvent pas rester) dans l'entreprise de formation après avoir obtenu leur certificat.

L'attachement émotionnel à l'entreprise plus faible par rapport aux autres groupes d'âge est probablement l'expression de la recherche de l'identité professionnelle et personnelle spécifique à cette phase de la vie, éventuellement accentuée par un effet générationnel (voir encadré: Générations Y et Z, page 12). Ainsi, les expert-e-s observent une forte indépendance chez les jeunes personnes actives, tant dans le contexte privé que professionnel. Il existe aussi des contradictions entre le désir d'influence et de participation aux décisions (particulièrement chez les millennials) et la réticence à s'engager. En outre, les expert-e-s considèrent la «volonté permanente de ne pas se fixer» comme une tendance sociétale et comme la conséquence des nombreuses possibilités offertes aux jeunes. Enfin, l'attachement comparativement faible des jeunes personnes actives à l'entreprise peut être lié au fait qu'elles doivent d'abord apprendre (en particulier les jeunes en apprentissage) à s'intégrer dans une organisation et à se rendre compte qu'elles «ne se représentent

FIGURE 14

Thème Satisfaction au travail et attachement à l'entreprise



Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat positif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

plus seulement elles-mêmes», mais qu'elles représentent l'entreprise pour laquelle elles travaillent. Une autre explication au plus faible attachement émotionnel à l'entreprise est la satisfaction générale plus faible vis-à-vis de la situation de travail par rapport aux autres groupes d'âge. L'engagement au travail est également plutôt faible chez les jeunes personnes actives, ce qui se traduit par le fait qu'elles déclarent moins souvent que leur travail les inspire ou les enthousiasme ou qu'elles sont heureuses lorsqu'elles travaillent intensément. Comme pour les résultats précédents, il convient de supposer que cette situation ne s'applique pas à toutes les jeunes personnes actives. Ainsi, les expert-e-s soulignent que la satisfaction au travail, mais aussi l'attachement à l'entreprise, sont forte-

ment liés à la relation avec les responsables de la formation professionnelle ou d'autres référent-e-s dans l'entreprise. Les analyses de corrélation montrent également que la satisfaction des jeunes personnes actives au travail est non seulement fortement influencée par le soutien social des supérieur-e-s, mais aussi liée à la reconnaissance ressentie. Celles et ceux qui ont le sentiment d'être pris-es au sérieux par leurs supérieur-e-s et dûment apprécié-e-s dans leur travail sont plutôt satisfait-e-s de leur poste de travail.¹⁸ En revanche, l'insatisfaction peut, dans certaines circonstances, conduire certain-e-s apprenti-e-s à changer d'entreprise ou à abandonner complètement l'apprentissage (voir encadré: *Résiliation du contrat d'apprentissage et rupture d'apprentissage*).

Résiliation du contrat d'apprentissage et rupture d'apprentissage

Lorsqu'il s'agit de fluctuations chez les jeunes personnes actives, on entend souvent parler de «rupture d'apprentissage». En langage courant, il est souvent synonyme de résiliation du contrat d'apprentissage. Une rupture d'apprentissage au sens strict signifie que les apprenti-e-s ne reprennent pas une formation professionnelle de base ou une autre formation du degré secondaire II après la résiliation du contrat. Ce n'est pas le cas de la majorité des résiliations de contrats d'apprentissage: de nombreux-ses apprenti-e-s passent à un nouvel apprentissage ou une nouvelle entreprise d'apprentissage directement après, entre 50 et 77 % reprennent leur formation dans les deux à trois ans (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). En conséquence, les expert-e-s interrogé-e-s estiment que les résiliations de contrat d'apprentissage devraient également être considérées comme une opportunité de trouver une solution plus adaptée pour les deux parties en changeant d'entreprise ou de métier. *«Une rupture peut paraître négative, mais cela peut aussi être une chance. En matière de formation professionnelle, nous devons nous garder de penser que la rupture est quelque chose de mau-*

vais en soi.» – «De façon générale, il vaut mieux réagir et changer plus tôt que de faire quelque chose qui ne convient pas pendant trois ou quatre ans.»

Toutefois, si une rupture d'apprentissage a effectivement lieu et que le retour en formation échoue, cela entraîne des contraintes psychiques et des pertes financières importantes pour les personnes concernées. Les coûts sociaux de l'absence de formation sont également considérables (Kriesi et al. 2016). Les causes des résiliations de contrats et des difficultés de réinsertion sont multiples et se situent aussi bien chez les apprenti-e-s (motivation, parcours scolaire) que dans les entreprises. Des études montrent que la bonne qualité de la formation dans les entreprises d'apprentissage et le soutien des responsables de la formation professionnelle peuvent à la fois réduire le risque de résiliation du contrat et favoriser la réinsertion ultérieure (Stalder & Schmid 2016, Kriesi et al. 2016). Les centres cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière peuvent fournir des informations complémentaires (voir aussi l'aide-mémoire 23 sur la résiliation de contrats d'apprentissage de formationprof.ch et du SEFRI).

18 Corrélations de Pearson entre satisfaction professionnelle et a) soutien social, b) reconnaissance au travail, c) appréciation de la performance au travail (données pondérées ESS): a) $r = .511^{**}$, b) $r = .570^{**}$, c) $r = .515^{**}$. Corrélations de Pearson entre satisfaction professionnelle et a) soutien des supérieur-e-s, b) reconnaissance générale, c) stressseurs sociaux liés aux supérieur-e-s (données pondérées JSI): a) $r = .575^{**}$, b) $r = .629^{**}$, c) $r = -.579^{**}$.

4.3.2 Productivité, absences et accidents

«Nous avons remarqué qu'au niveau de l'organisation, les apprenti-e-s avaient parfois des taux d'absence très élevés. Et, ce qui est intéressant, toujours juste avant les examens.»

Les problèmes de santé (physiques, psychiques) et les contraintes du travail et de la vie privée décrites dans les chapitres précédents peuvent conduire à une augmentation des absences (absentéisme). Quand les personnes actives se présentent au travail alors qu'elles sont limitées dans leurs capacités, on parle de présentéisme. Dans les deux cas, les entreprises subissent des pertes de productivité. Celles-ci peuvent être calculées à l'aide des données du monitoring du JSI.

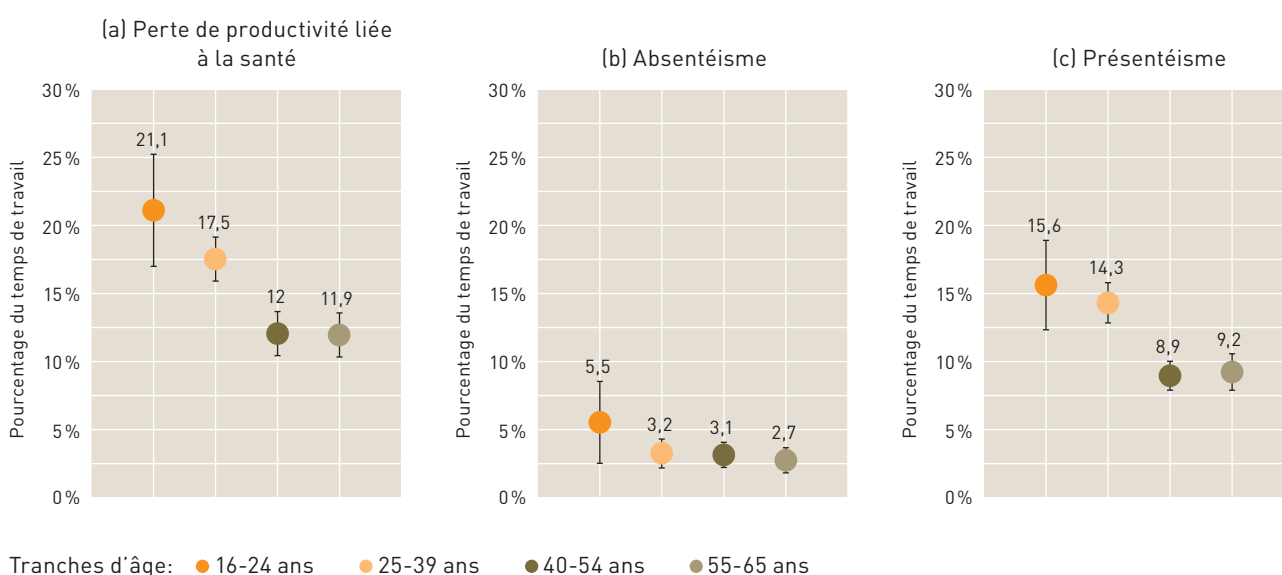
Comme le montre la figure 15 sur la base des données du JSI 2018, les pertes de productivité liées à la santé (tant dans l'ensemble que pour l'absentéisme et le présentéisme séparément) sont les plus élevées dans la tranche d'âge la plus jeune, qui se distingue ainsi en particulier des deux groupes les plus âgés. Alors qu'en Suisse des données corres-

pondantes font défaut, les analyses des données d'assurance-maladie d'Allemagne montrent que les jeunes personnes actives sont généralement plus souvent absentes pour cause de maladie ou d'accident, mais que la durée de chaque cas est plus courte que chez les personnes actives plus âgées (Grobe et al. 2017, Marschall et al. 2017). Les blessures sont la cause la plus fréquente d'incapacité de travail, en raison d'un comportement récréatif et à risque différent chez les jeunes personnes actives (Marschall et al. 2017).

Pour les entreprises, la baisse des performances (manque de motivation, de concentration) représente un défi majeur dans la gestion des jeunes personnes actives, en particulier durant l'apprentissage. Les entreprises constatent que les adolescent-e-s et les jeunes adultes ont encore parfois peu conscience des conséquences de l'accumulation d'absences et d'autres baisses de productivité. Une étude coûts-bénéfices réalisée auprès des entreprises d'apprentissage a toutefois montré que, dans l'ensemble, pour la plupart, cela vaut la peine de former elles-mêmes des professionnel-le-s. Ainsi, plus de 60% des entreprises ont obtenu un bénéfice net en for-

FIGURE 15

Pertes de productivité liées à la santé



La figure montre les moyennes pondérées des pertes de productivité liées à la santé (a) et de leurs composantes, l'absentéisme (b) et le présentéisme (c), mesurées en pourcentage du temps de travail, pour quatre groupes d'âge; les barres d'erreur indiquent les intervalles de confiance à 95%.

Source: monitoring du Job Stress Index 2018 selon Galliker et al. 2018b

ment des apprenti-e-s (valeur du travail productif des apprenti-e-s pendant la période de formation moins les coûts de formation) et un peu plus de trois quarts se disent plutôt voire très satisfaites du rapport coûts-bénéfices de la formation de leurs apprenti-e-s (Gehret et al. 2019).

Les résultats des présentes analyses de données et les avis des expert-e-s montrent cependant qu'en matière de formation des apprenti-e-s (ou d'entrée dans la vie professionnelle après une formation), la productivité ne devrait pas être le critère prépondérant. Au contraire, une perspective d'investissement à plus long terme visant à promouvoir la relève (en entreprise, dans le secteur, dans l'ensemble de l'économie) est nécessaire.

Il ressort de la [figure 16](#) que, chez les jeunes personnes actives, les accidents professionnels mais aussi les accidents liés aux loisirs sont plus fréquents que dans les autres groupes d'âge. Cela s'explique d'une part par le manque d'expérience (p. ex. pour l'utilisation des outils et des machines) et, d'autre part, par le comportement en matière de risque et de loisirs spécifique à cette phase de la vie. Une étude de la Suva montre que le risque d'accident chez les apprenti-e-s est pratiquement deux

fois plus élevé que dans les autres tranches d'âge, mais que les accidents sont moins graves, tant sur le lieu de travail que pendant les loisirs, et que les absences qu'ils entraînent sont moins longues (Deegen 2019a, 2019b).

L'incapacité de travail de longue durée peut entraîner le versement d'une rente AI pour les personnes concernées. Selon les données des statistiques AI, il n'y a pas d'effet entre les tranches d'âge pour les nouvelles rentes (personnes âgées de 18 ans et plus). Les jeunes personnes actives de 18 à 24 ans ne perçoivent donc pas beaucoup plus souvent – mais pas moins souvent non plus – une rente AI que les autres tranches d'âge (en 2018, le groupe des 18-24 ans comptait environ 9100 bénéficiaires de rente). Cela vaut également pour les rentes AI pour raisons psychiques: certes, les causes psychiques pour la perception d'une rente AI ont fortement augmenté ces dernières années (en 1995, selon les statistiques AI, ce chiffre représentait environ un quart de l'ensemble des cas chez les 18-24 ans, contre environ la moitié en 2018). Cette tendance vaut toutefois pour tous les groupes d'âge et ne concerne pas davantage les jeunes personnes actives que les autres travailleuses et travailleurs.

FIGURE 16

Thème Absences et accidents

ABSENCES
PLUS D'ACCIDENTS PROFESSIONNELS
 PLUS D'ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS
 NOUVELLES RENTES AI
 NOUVELLES RENTES AI POUR RAISONS PSYCHIQUES

Forme de l'indicateur (plus la police est grande, plus l'effet entre les groupes d'âge est important):

- Résultat négatif par rapport aux personnes actives plus âgées
- Pas d'effet significatif

Sources: statistiques des accidents professionnels et non professionnels 2018, rentes de l'assurance-invalidité 2018

Exemple de cas 4:
Hannah, bachelor en économie d'entreprise

Juste après le gymnase, Hannah a commencé ses études supérieures en économie d'entreprise, qu'elle a achevées trois ans plus tard avec de très bonnes notes. C'est sans doute aussi pour cela, et en raison de sa nature ouverte, qu'elle n'a pas eu de mal à trouver rapidement un premier emploi. Hannah a rejoint une compagnie d'assurance en tant que responsable de projet. Les conditions de travail et l'équipe étaient excellentes et elle se sentait très à l'aise dès le début. Mais Hannah a senti qu'elle aimerait vivre encore beaucoup de choses, et elle a toujours rêvé de voyager sur une longue période.

Quand elle en a informé son entreprise, la direction de l'équipe n'a pas été très enthousiaste. Lors de son entretien annuel, Hannah a appris qu'il était prévu qu'elle prenne la direction d'un projet pluriannuel. Mais cela n'était pas compatible avec ses projets de voyage du point de vue de l'employeuse. Hannah devait choisir. Elle a finalement renoncé à diriger ce projet particulièrement exigeant (et donc aussi à une évolution de carrière avec une hausse de salaire) et a passé six mois en Asie. Elle est convaincue que c'était la bonne décision.



Aujourd'hui, elle travaille toujours dans la même entreprise et a déjà dirigé plusieurs grands projets. Elle peut comprendre que l'on ne peut pas toujours avoir «le beurre et l'argent du beurre». Il n'était pas non plus si évident qu'elle puisse s'absenter aussi longtemps. Mais globalement, elle a l'impression que de nombreux emplois pourraient se partager de manière encore plus flexible, ce qui permettrait plus facilement de disposer de suffisamment de temps pour différents domaines de la vie. Elle et son partenaire songent actuellement à fonder une famille...

5 Conclusions et champs d'action

Les résultats concernant l'état de santé et les ressources et les contraintes liées au travail des jeunes personnes actives indiquent trois thématiques ou champs d'action essentiels pour la santé et le bien-être au travail de ce groupe d'âge: 1) référent-e-s, 2) organisation du travail et des tâches et 3) défis psychologiques.

Les résultats les plus importants pour chaque domaine d'action sont décrits ci-après et les pistes d'action précisent de quelle manière des conditions de travail favorables à la santé peuvent être conçues et les jeunes personnes actives peuvent être soutenues dans leur santé psychique et physique. Il convient de noter que les champs d'action se recoupent et qu'il existe des interactions (voir figure 17). À la fin du chapitre se trouve un résumé des principales recommandations d'action (voir encadré: *Vue d'ensemble des recommandations d'action*, page 48).

FIGURE 17

Champs d'action centraux



Source: données internes de l'équipe de projet

Les analyses de données effectuées pour le présent document de travail donnent une image de la situation moyenne en matière de santé et de conditions de travail des jeunes personnes actives et donnent des indications sur les tendances générales pertinentes. Toutefois, le soutien apporté par les entreprises aux jeunes personnes actives (ou la mise en œuvre de mesures GSE spécifiques à des groupes cibles) exige aussi toujours une prise en compte de la situation individuelle, tant en termes de ressources personnelles ou de forces des jeunes personnes actives que de facteurs de risque et de besoins de soutien potentiels.

5.1 Champ d'action: référent-e-s

«Les référent-e-s dans l'entreprise – ce ne sont pas nécessairement les responsables de la formation ou de la formation professionnelle – sont essentiel-le-s à différents niveaux: que ce soit pour la motivation, l'engagement dans l'apprentissage, le stress, l'ennui, l'attachement à l'entreprise ou la fierté. Cela se ressent partout.»

Les analyses de données et les entretiens avec des expert-e-s montrent que le soutien social est une ressource essentielle pour les jeunes personnes actives, tant dans le contexte du travail que dans les loisirs. Dans le cadre d'une approche axée sur les ressources et les forces, il est possible de s'appuyer et de construire sur ce soutien. Le soutien social, ainsi que l'estime et la reconnaissance du travail sont étroitement liés à la satisfaction au travail. Les points de départ afin d'utiliser et renforcer les ressources sociales de manière ciblée sont, d'une part, l'encadrement professionnel et l'accompagnement personnel par des personnes de référence professionnelles (responsables de la formation professionnelle, supérieur-e-s) et, d'autre part, la promotion des réseaux de pairs, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du contexte professionnel.

L'accompagnement des apprenti-e-s exige à la fois des compétences pédaogo-professionnelles mais aussi la disponibilité et le temps pour s'occuper des jeunes personnes actives, les écouter, les prendre au sérieux et, si nécessaire, offrir de l'aide. Selon les expert-e-s, il est essentiel que les responsables de la formation professionnelle (et, plus généralement, les référent-e-s et les interlocuteur-ice-s dans l'entreprise) manifestent un intérêt réel pour les jeunes personnes actives en tant que personnes à part entière et ne les perçoivent pas seulement comme des collaborateur-ice-s ou des apprenti-e-s (cf. aussi Bolliger-Salzman 2016). Les expert-e-s recommandent aux entreprises de ne confier la fonction de responsables de la formation qu'aux collaborateur-ice-s qui sont également motivé-e-s intrinsèquement pour cela. Parallèlement, elles ou ils estiment qu'il est nécessaire de renforcer de manière ciblée les responsables de la formation professionnelle dans les entreprises, d'une part par le biais de formations et de formations continues, d'autre part en fournissant des ressources et une reconnaissance adéquates pour cette fonction.

5.1.1 Formation et formation continue des responsables de la formation professionnelle

Le soutien des référent-e-s dans l'entreprise est une ressource importante dans la phase d'entrée dans la vie professionnelle. Les responsables de la formation professionnelle jouent un rôle clé à

cet égard, en particulier pendant l'apprentissage. L'ajustement personnel (niveau social) est tout aussi important pour cela que l'accompagnement technique. Les expert-e-s estiment qu'il faudrait accorder une plus grande importance aux aspects psychologiques et pédagogiques de la coopération avec les adolescent-e-s et les jeunes adultes dans la formation des responsables de la formation professionnelle. Il s'agit notamment de connaître les spécificités de cette phase de vie *«Où en sont les jeunes de cet âge, de quoi se préoccupent-ils/elles aujourd'hui, quels sont leurs intérêts?»*) ou d'être capable de construire la relation professionnelle. Les exigences minimales en matière de qualification pédaogo-professionnelle sont jugées insuffisantes compte tenu de la responsabilité que les responsables de la formation professionnelle assument et des conditions-cadres parfois difficiles dans la vie professionnelle quotidienne (pression temporelle, charge de travail, etc.). En plus des formations et de formations continues, les activités de mise en réseau et l'échange d'expériences entre responsables de la formation professionnelle peuvent également être utiles. Les formations continues dans des domaines tels que le développement personnel et la communication sont utiles non seulement aux responsables de la formation professionnelle, mais aussi aux cadres et aux spécialistes RH qui travaillent avec des adolescent-e-s et des jeunes adultes (Bolliger-Salzman 2016).



5.1.2 Reconnaissance et importance des responsables de la formation professionnelle

Pour que les responsables de la formation professionnelle puissent s'acquitter de leur mission, il est important de les soutenir et de reconnaître leur rôle particulier. Le renforcement et la reconnaissance de leur rôle dans l'entreprise profitent en fin de compte aux jeunes personnes actives. Il est ressorti des entretiens avec les expert-e-s que les responsables de la formation professionnelle souhaitaient investir plus de temps dans le suivi des apprenti-e-s, mais qu'elles ou ils ont souvent l'impression que la direction ne les soutient pas assez. En plus de sensibiliser les entreprises (au niveau de la direction) à l'importance de la tâche de la formation professionnelle, les expert-e-s recommandent de définir, dans le cadre d'un concept de formation, le temps de travail disponible pour l'encadrement des apprenti-e-s, les tâches que cela comprend, la manière dont la formation continue est réglementée et la manière dont la formation dans l'entreprise est organisée (formats d'apprentissage, échanges entre apprenti-e-s et accompagnant-e-s, échanges entre apprenti-e-s). La reconnaissance des tâches de formation professionnelle dans l'entreprise peut également être renforcée en intégrant ce poste dans les parcours de carrière ou en veillant à assurer la continuité dans le suivi de la formation, même en cas de restructuration.

5.1.3 Mise en réseau et échange d'informations

Pour aider les jeunes personnes actives dans leur apprentissage, il est recommandé de renforcer la coopération entre les différents acteurs concernés (responsables de la formation professionnelle et, le cas échéant, professionnel-le-s GSE dans l'entreprise d'apprentissage, enseignant-e-s de l'école professionnelle, responsables de cours, parents et, au sens large, organisations professionnelles et sectorielles). Les expert-e-s estiment qu'il est important d'impliquer les jeunes personnes actives dans les échanges et de *«faire des personnes concernées des personnes réellement impliquées»*. La mise en place d'un échange régulier et systématique d'informations, notamment entre les écoles professionnelles et les entreprises d'apprentissage, est considérée comme une approche prometteuse. Selon les expert-e-s, il est important que l'échange inclue un bilan global (allant au-delà des résultats scolaires

et professionnels) et n'intervienne pas seulement lorsque les choses ne se passent pas très bien. *«Nous constatons parfois que certain-e-s apprenti-e-s évoluent très bien à l'école et qu'elles ou ils ont de bons résultats, mais que c'est plutôt le contraire dans l'entreprise. Ou inversement, qu'il y a beaucoup d'absences à l'école et que l'entreprise nous informe que tout va bien avec l'apprenti-e.»* L'échange régulier d'informations permet, d'une part, de recenser et de renforcer les potentiels et les capacités existantes, ainsi que de détecter rapidement les problèmes et d'élaborer ensemble des solutions d'autre part.

5.1.4 Encourager les échanges entre pairs

Outre les responsables de la formation professionnelle ou les supérieur-e-s, les pairs peuvent aussi être des référent-e-s important-e-s pour les jeunes personnes actives et jouer un rôle décisif pour atténuer les contraintes. Les conditions et les possibilités de favoriser les échanges entre jeunes personnes actives varient selon les secteurs et la taille de l'entreprise: dans les grandes entreprises, par le biais de séminaires communs avec tou-te-s les apprenti-e-s par exemple, dans les PME par le biais d'outils numériques, par des offres de mise en réseau dans l'environnement de l'école professionnelle. Les relations de mentoring peuvent également constituer une ressource sociale importante et favoriser les processus d'apprentissage, tant entre pairs (p. ex. les apprenti-e-s peu avant la fin de leur apprentissage et les apprenti-e-s de première année) que dans des situations intergénérationnelles. Les expert-e-s soulignent que les contacts entre pairs ne sont pas seulement une ressource importante dans le contexte de l'entreprise ou de l'école, mais qu'il convient également de permettre des échanges informels en dehors des horaires scolaires et de travail. Elles ou ils considèrent qu'une coopération renforcée entre les acteurs de la formation professionnelle (écoles, associations professionnelles) et les offres publiques pour la jeunesse (animation socio-éducative des villes, installations de loisirs dans les communes, etc.) constitue une piste possible. *«Il faut des endroits où l'on se rencontre, où l'aspect social est aussi un peu célébré. Où l'on fait le point sur son équilibre mental et l'on constate que l'on n'est pas seul-e avec ses difficultés. Où l'on essaie aussi de savoir ce qui a aidé d'autres personnes dans des situations similaires.»*

5.2 Champ d'action: organisation du travail et des tâches

«Oui, peut-être qu'à cet âge, on est plus sensible aux contraintes psychiques, mais en même temps, les adolescent-e-s sont aussi sensibles aux stimulations positives. Il n'y a rien de plus beau que de motiver les adolescent-e-s, que ce soit pour le sport ou pour un projet cool. Cela apporte aussi beaucoup à celles et ceux qui le font. Je pense que nous devrions nous concentrer là-dessus.»

Les contraintes psychiques «typiques» et fréquentes de la vie professionnelle des personnes actives plus âgées, telles que la pression temporelle, les interruptions de travail et le multitasking, sont moins nombreuses dans le groupe des jeunes personnes actives. Cela peut donc tout à fait être considéré comme une ressource. Les données ne montrent pas dans quelle mesure cela est lié à une certaine «période de protection» en raison de la formation ou de l'entrée dans la vie professionnelle, ou plutôt au fait que les jeunes personnes actives ne disposent pas encore de suffisamment d'expérience et de connaissances techniques et c'est pourquoi moins de tâches leur sont confiées (simultanément). De plus, les ressources importantes pour le bien-être au travail et la motivation, telles que la marge de manœuvre, la participation aux décisions et les tâches globales, sont également plus limitées dans ce groupe d'âge que chez les personnes actives plus âgées.

5.2.1 Organisation motivante des tâches

Sachant que la satisfaction au travail des jeunes personnes actives est en moyenne plus faible que celle des autres groupes d'âge, les mesures visant à renforcer ces ressources semblent utiles. Dans ce contexte, les expert-e-s considèrent avant tout la possibilité d'assumer des responsabilités et de pouvoir mener à bien certaines tâches ou projets de manière autonome comme une expérience importante et motivante. À cet égard, il est essentiel de considérer les jeunes personnes actives selon leurs compétences et de trouver un équilibre entre soutien et responsabilité individuelle, ainsi que de communiquer clairement et obligatoirement les attentes et les objectifs. La clarification mutuelle des attentes est également importante en matière de Life Domain Balance. La conciliation des différents

domaines de la vie est un point sensible pour l'ensemble de la société, mais la vie privée revêt une importance particulière durant l'adolescence en raison des bouleversements spécifiques à cette phase de la vie. Une sensibilisation accrue aux questions de domaines de la vie à l'adolescence pourrait aider les entreprises à trouver des solutions en matière d'organisation du travail, qui tiennent compte des préoccupations des jeunes personnes actives, mais qui sont également acceptables pour l'entreprise.

En d'autres termes, les entreprises peuvent réduire les contraintes liées au travail, telles que les tâches illégitimes ou les instructions ambiguës/contradictoires, et renforcer les ressources telles que la marge de manœuvre et la participation en organisant les tâches en conséquence. La possibilité d'utiliser ses propres compétences et la réalisation autonome de tâches complètes sont des expériences motivantes qui sont importantes tant pour le développement professionnel que personnel des jeunes personnes actives. Les entreprises peuvent renforcer ces ressources de manière ciblée en formulant clairement les attentes et les objectifs des tâches, tout en accordant le plus de libertés possible pour la mise en œuvre: *«Donnez-leur un rôle et des objectifs clairs, mais aussi une marge de manœuvre pour les atteindre.»* Selon les expert-e-s, les projets dont la mise en œuvre est déléguée de A à Z aux jeunes personnes actives, où elles ont la possibilité d'assumer des responsabilités, d'apporter leurs propres idées et de répartir le travail de manière autonome, ont aussi fait leurs preuves.

Une autre approche pour promouvoir les ressources liées au travail consiste à mettre l'accent sur la pertinence du travail et la reconnaissance des performances des jeunes personnes actives. Cela peut se faire aussi bien au niveau de l'organisation des tâches (mettre des étapes spécifiques dans un contexte plus large) que par l'intégration dans l'équipe et la reconnaissance de ce que les jeunes personnes actives apportent à l'entreprise.

5.2.2 Gestion favorable à la santé des contraintes physiques

Outre les aspects psychiques de l'organisation du travail, il importe aussi de promouvoir une gestion favorable à la santé des contraintes physiques. Les jeunes personnes actives affirment certes être exposées à des contraintes physiques relativement

élevées, mais elles déclarent aussi être en meilleure santé physique. L'apprentissage et l'entrée dans la vie professionnelle impliquant souvent pour les jeunes personnes actives des efforts physiques nouveaux et inhabituels, il est nécessaire d'aider ces personnes, au moyen d'actions ciblées, à gérer ces contraintes de manière favorable à leur santé. Dans la mesure du possible, ces actions consistent à réduire les contraintes (p.ex. en empêchant l'exposition au tabagisme passif), ainsi qu'à renforcer les ressources physiques et les mesures de protection (p.ex. en optimisant la performance physique, en optant pour des modes de travail ergonomiques lorsqu'il s'agit de porter des personnes ou des charges lourdes, en utilisant du matériel de protection contre le bruit, les hautes et basses températures ou les substances toxiques), mais aussi les ressources psychiques (p.ex. par un soutien social au sein de l'équipe). Bien que ces dernières ne réduisent pas la contrainte physique, elles la rendent plus supportable s'il existe un bon équilibre entre ressources et contraintes.

5.2.3 Accompagnement individuel

Lors de la formation professionnelle, les jeunes personnes actives présentent des compétences et des prérequis très différents. L'organisation individuelle des processus d'apprentissage est importante pour garantir l'autonomie, dans la mesure du possible, et pour pouvoir offrir une aide lorsque cela est nécessaire. Cela exige un accompagnement attentif et une base de confiance de la part des référent-e-s ou des supérieur-e-s hiérarchiques, ou une culture de l'erreur dans l'entreprise, qui permettent aux jeunes personnes actives d'exprimer leurs incertitudes et de poser des questions. Selon les expert-e-s, les jeunes ont souvent de la peine à poser des questions, même si elles ou ils aimeraient recevoir du soutien et un feedback. Il est également important de ne pas se contenter de parler des questions ou des erreurs, mais aussi de montrer aux jeunes personnes actives ce qui va bien et ce qu'elles ont déjà accompli. Pour écarter les doutes, une communication claire concernant les exigences et les performances attendues est utile.

5.2.4 Interactions entre travail et vie privée

Il existe une grande perméabilité entre travail et vie privée chez les jeunes personnes actives. Les entreprises devraient donc être sensibilisées aux questions spécifiques à cette phase de la vie, qui peuvent également avoir des répercussions sur la vie professionnelle. Il s'agit, d'une part, de percevoir les difficultés au travail comme un indicateur potentiel d'autres problèmes et de réagir si nécessaire. D'autre part, les entreprises peuvent aider les jeunes personnes actives à trouver une Life Domain Balance saine et les encourager à rechercher un équilibre avec le travail et à cultiver d'autres intérêts, même ou surtout lorsqu'elles sont stressées au travail ou dans la formation.

Les expert-e-s considèrent cette perméabilité entre le travail et la vie privée comme une tendance sociale et s'attendent à ce que l'économie soit de plus en plus ouverte et bienveillante vis-à-vis des questions de conciliation. Il est cependant incontestable que cela représente un défi pour une entreprise au niveau individuel. Pour les jeunes personnes actives, il faut ajouter le détachement spécifique à cette phase de la vie, qui est en partie en concurrence avec le désir de marge de manœuvre et de participation aux décisions. Dans ce contexte, selon les expert-e-s, une compréhension commune des attentes est importante, mais il est aussi nécessaire d'avoir conscience (des deux côtés) des concessions mutuelles à faire: *«En tant qu'employée, je ne peux pas demander de la flexibilité car je veux moi-même une Life Domain Balance, mais ne pas accepter ensuite que mon employeur s'attende parfois à une certaine souplesse de ma part.»* Dans le même temps, les entreprises ont parfois des moyens simples de répondre aux besoins des jeunes personnes actives, par exemple en matière d'aménagement du temps de travail. *«Parfois, un train arrive seulement cinq ou dix minutes trop tard, ce qui oblige à se lever une demi-heure plus tôt. Pour de nombreux emplois, il ne serait plus nécessaire de commencer à huit heures ou à huit heures et demie précise, mais on exige des jeunes personnes actives qu'elles le fassent. Il pourrait aussi y avoir des solutions individuelles dans lesquelles le temps libre et le travail s'entremêlent davantage.»* La viabilité de modèles de travail et d'enseignement alternatifs a également fait ses preuves pendant la période de coronavirus; les expert-e-s y voient également le potentiel d'une approche plus ciblée auprès des différent-e-s collaborateur-ric-e-s.

5.3 Champ d'action: défis psychologiques

«Jusqu'à présent, la santé psychique était considérée de manière isolée et, très souvent, elle n'était abordée qu'en cas de problème. Comme nous le disons à titre préventif pour la santé physique: «Brosse-toi les dents régulièrement, fais un dépistage chez la gynécologue» etc., il faudrait une sorte de «kit de démarrage» avec des éléments de base dans le domaine psychique. Par exemple, ce qui se passe dans le cerveau des adolescent-e-s en ce qui concerne le contrôle émotionnel, mais aussi des questions telles que la culture de l'erreur, les processus d'apprentissage, la responsabilité individuelle, l'auto-efficacité, les stratégies d'adaptation, la gestion du stress, etc.»

Les jeunes personnes actives sont physiquement en très bonne santé, mais elles font état de moins d'énergie et de plus d'épuisement émotionnel, de stress, de dépression et de troubles psychosomatiques que les autres groupes d'âge. Les pensées suicidaires sont également plus répandues dans cette tranche d'âge que chez les personnes actives plus âgées. Le fait que les adolescent-e-s et les jeunes adultes présentent une certaine vulnérabilité au niveau de la santé psychique est également lié aux changements profonds et aux tâches de développement de cette phase de la vie (construction de l'identité, choix de la profession et entrée dans la vie active, détachement financier et émotionnel des parents). Les analyses de données montrent que les jeunes personnes actives disposent de ressources personnelles moins importantes, telles que l'auto-conviction positive et le sentiment d'auto-efficacité, qui sont essentielles pour la santé psychique et la gestion du stress, mais qui sont encore en cours de développement durant l'adolescence.

Bien que les difficultés psychiques soient répandues chez les jeunes personnes actives, les expert-e-s interrogé-e-s estiment que la santé psychique n'est pas perçue comme particulièrement pertinente ou prioritaire, que ce soit par les personnes concernées ou par l'entreprise. Cela peut être lié au fait que ce sujet est encore tabou dans la société actuelle. Il est aussi possible que les jeunes personnes actives ne perçoivent pas les difficultés psychiques comme une question de santé (elles considèrent leur état de santé général comme très bon) ou ne veulent pas les

montrer, par exemple, parce que cela va à l'encontre de la quête d'autonomie et d'indépendance caractéristique de cette phase de la vie. Pour identifier et prendre en charge les jeunes personnes actives ayant besoin d'aide, les expert-e-s estiment donc qu'il est important d'aborder des questions telles que la gestion du stress et la santé psychique dans une optique de prévention et par des connotations positives (p.ex. avec le mot clé «happiness» et en mettant l'accent sur la motivation et le sens du travail). Il est aussi essentiel de traiter les jeunes personnes actives avec un réel intérêt, avec attention et respect, ainsi que d'instaurer une relation d'égal à égal.

5.3.1 Sensibilisation et information

La santé psychique n'est souvent abordée dans les entreprises que lorsque des difficultés apparaissent. Il est recommandé de développer une approche «informative» axée sur la prévention en matière de santé psychique, comme cela se fait déjà dans le domaine de la santé physique, au lieu d'une approche axée sur les problèmes. La sensibilisation et le développement des connaissances sont importants au niveau du comportement d'une part: les expert-e-s souhaitent que les éléments de base qui sont essentiels pour renforcer la santé psychique soient davantage abordés dans le contexte de l'entreprise, de la même manière que la préservation de la santé physique. D'autre part, les adolescent-e-s et les jeunes adultes peuvent être soutenu-e-s de façon plus ciblée lorsque les référent-e-s dans les entreprises et les centres de formation (supérieur-e-s, responsables de la formation professionnelle, responsables d'équipe, spécialistes RH, etc.) sont sensibilisé-e-s aux tâches de développement liées à l'adolescence, au développement cérébral durant l'adolescence et à leurs conséquences sur les processus d'apprentissage et les comportements. Cela vaut également pour le rôle formatif des premières expériences professionnelles dans la formation de l'auto-efficacité, de l'estime de soi et d'autres ressources personnelles étroitement liées à la santé psychique. Le contexte professionnel est certes déterminant pour la formation de l'identité, mais il faut aussi reconnaître l'importance du développement de la personnalité en dehors du travail et aider les jeunes personnes actives à créer une «large base d'identité» et à cultiver de multiples compétences, intérêts et appartenances.

5.3.2 Renforcer les stratégies de coping

Chez les jeunes personnes actives, la santé psychique est étroitement liée aux processus de formation de la personnalité et de l'identité spécifiques à cette phase de la vie. Les entreprises peuvent, dans l'intérêt de la promotion de la santé et de la prévention, mettre l'accent sur les facteurs de personnalité liés à la santé, tels que la gestion du stress et la régulation des émotions, qui sont encore développés à l'adolescence et qui sont largement influencés par les expériences professionnelles. Il s'agit notamment d'aider les jeunes personnes actives à développer un sentiment d'auto-efficacité dans leur travail avec des activités adaptées, à voir leurs propres forces et à acquérir davantage de confiance en elles. Les expert-e-s soulignent à cet égard l'importance de la culture de l'erreur (en particulier durant la formation et l'entrée dans la vie active, les erreurs devraient être comprises et utilisées comme des champs d'apprentissage et une occasion de donner un feedback) ainsi que le rôle des responsables de la formation professionnelle et des supérieur-e-s. D'une part, elles ou ils sont des modèles (gestion de la pression, mise en évidence de leurs propres stratégies de gestion du stress, Life Domain Balance, etc.) et, d'autre part, elles ou ils peuvent aider les jeunes personnes actives à gérer le stress de manière proactive. Il ne s'agit pas de protéger les jeunes de tout stress et de toute pression, mais de les prendre au sérieux dans leur perception du stress et aussi de relativiser la pression ou de montrer comment elles ou ils peuvent relever les différents défis.

5.3.3 Traitement précoce des contraintes psychiques

Si des contraintes psychiques sont constatées chez les jeunes personnes actives, l'approche de l'entreprise en matière de santé psychique et les procédures concrètes sont cruciales. Dans de nombreuses entreprises, il existe toutefois une certaine incertitude quant à la gestion des problèmes de santé psychique chez les collaboratrices et collaborateurs (cf. aussi Promotion Santé Suisse 2020): qu'est-ce qui relève de la responsabilité de l'employeuse ou de l'employeur, qu'est-ce qui serait une atteinte à la vie privée? Les expert-e-s estiment qu'il est important de briser les tabous concernant la santé psychique et d'aborder la question avec les jeunes personnes actives si nécessaire. Pour cela, il

est nécessaire de construire une base de confiance fondée sur un accompagnement attentif des jeunes personnes actives, une attitude attentionnée et empathique de la part des référent-e-s compétent-e-s et un réel intérêt pour l'autre en tant que personne. Lorsqu'il y a présomption qu'une personne est atteinte de troubles psychiques (p.ex. présentéisme, difficultés de concentration, stress, consommation d'alcool ou de drogues), cela devrait être abordé par l'entreprise. Il s'agit, d'une part, de faire comprendre aux jeunes personnes actives qu'elles sont perçues et vues *«tu n'as pas l'air dans ton assiette», «je m'inquiète»*. D'autre part, les attentes de l'entreprise vis-à-vis des performances de ses collaboratrices et collaborateurs doivent être clairement soulignées et communiquées. Il est également important d'offrir ou d'organiser de l'aide si nécessaire. Les entreprises et les jeunes personnes actives devraient donc être informées des possibilités de soutien et les utiliser en cas de besoin. Selon une enquête menée auprès des 15-25 ans sur la gestion des crises et les offres d'aide en Suisse, 45% des personnes interrogées ont déclaré ne pas savoir à qui s'adresser si elle, une amie ou un ami ne va pas bien et a besoin d'aide (Buess & Vogel 2021). Un aperçu des points de contact possibles est par exemple disponible sur <https://fws-apprentice.ch/fr/boite-a-outils/informer/supports-et-points-de-contact>.

En revanche, il n'incombe pas aux entreprises de parler des raisons (personnelles) des contraintes psychiques ou de poser des diagnostics. *«Les entreprises remarquent généralement quand quelque chose ne va pas, quand quelqu'un est très indiscipliné, inhabituellement silencieux ou différent, et elles ne doivent pas pouvoir faire plus. Elles n'ont pas à savoir si c'est à cause d'un conflit à la maison ou d'une dépression.»*

Vue d'ensemble des recommandations d'action

Champ d'action: référent-e-s

- **Renforcement ciblé des responsables de la formation professionnelle dans les entreprises** avec, d'une part, des formations et des formations continues, et d'autre part en apportant des ressources et une reconnaissance adéquates pour cette fonction.
- **Échange régulier d'informations entre les différents acteurs** (apprenti-e-s, responsables de la formation professionnelle et supérieur-e-s de l'entreprise formatrice, enseignant-e-s de l'école professionnelle, parents, organisations professionnelles) pour décrire les points forts et en tirer parti mais aussi pour identifier rapidement les problèmes et y répondre.
- **Promotion des échanges entre pairs**, soit au sein de l'entreprise, soit entre les entreprises (p. ex. via l'école professionnelle, les outils numériques, des séminaires, des projets de mentoring, les offres publiques d'aide à la jeunesse, etc.).

Champ d'action: organisation du travail et des tâches

- **Organisation motivante des tâches** avec des objectifs clairs, mais aussi une marge de manœuvre suffisante, permettant aux jeunes personnes actives d'expérimenter l'auto-efficacité et de donner du sens au travail.
- **Gestion favorable à la santé des contraintes physiques** avec réduction des contraintes évitables, développement de ressources physiques et psychiques et mise en place de mesures de protection.

- **Accent sur un accompagnement individuel** avec de la place pour les incertitudes, les questions et les erreurs, ainsi qu'un équilibre entre soutien et responsabilité individuelle adapté à la personne.
- **Attention portée aux interactions entre vie professionnelle et vie privée**, les difficultés au travail étant un indicateur possible d'autres problèmes, ainsi que le soutien dans la construction d'une Life Domain Balance saine.

Champ d'action: défis psychologiques

- **Sensibilisation préventive et développement des connaissances** sur des questions telles que la gestion du stress et la santé psychique (p. ex. avec le mot clé «happiness»), tant chez les apprenti-e-s que chez les responsables de la formation professionnelle.
- **Renforcement des stratégies de coping** et aide au développement de compétences en matière de gestion du stress et de régulation des émotions (p. ex. gestion de la pression, présentation de stratégies personnelles pour gérer le stress, Life Domain Balance, renforcement des ressources personnelles comme l'auto-évaluation positive et l'attente en matière d'auto-efficacité).
- **Détection précoce des contraintes psychiques** en abordant ouvertement et avec empathie les difficultés (p. ex. présentisme, difficultés de concentration, stress, consommation d'alcool ou de drogues), en communiquant clairement les attentes de l'entreprise et en facilitant l'organisation des offres d'aide (p. ex. services de conseil social, traitement psychothérapeutique ou psychiatrique).

6 Exemples de bonnes pratiques



Pour le dernier chapitre de ce document de travail, les entreprises du conseil consultatif économique du label Friendly Work Space ont été consultées sur les mesures

GSE spécifiques qu'elles ont mises en œuvre pour le groupe cible des jeunes personnes actives. Le label Friendly Work Space (abrégé FWS) élaboré par Promotion Santé Suisse en collaboration avec des partenaires scientifiques et économiques est une norme de GSE dotée de critères de qualité; il est décerné aux entreprises en Suisse qui disposent d'une

gestion de la santé en entreprise systématique et intégrée. Les entreprises représentées au sein du conseil consultatif économique sont des partenaires pour le développement stratégique du label Friendly Work Space.

Les exemples ci-dessous présentent quelques mesures GSE expérimentées par les entreprises du conseil consultatif économique auprès des apprenti-e-s et des jeunes personnes actives. Les chiffres communiqués pour les employé-e-s, les jeunes personnes actives et les apprenti-e-s correspondent à fin 2020.

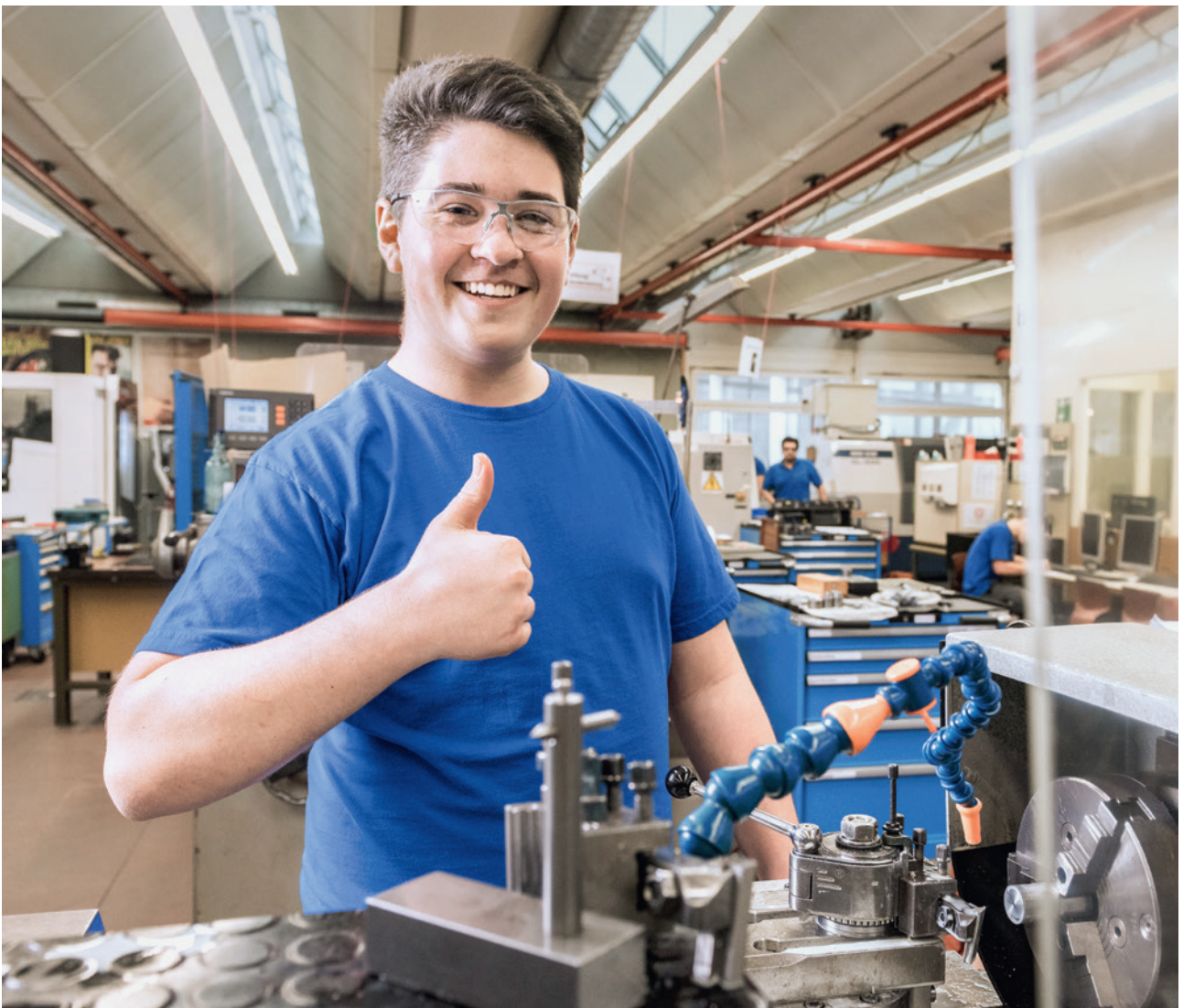


ABB et libs

«L'apprentissage est un élément important de notre philosophie du personnel. Avec de jeunes talents et une formation de premier ordre, nous pouvons développer une expertise solide et maintenir la diversité des carrières de notre personnel. Nous considérons que nous avons une responsabilité sociale de former les jeunes et de leur permettre de bien débiter dans le monde professionnel.»

Nombre total d'employé-e-s

environ 3700

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans (hors apprenti-e-s)

161

Nombre d'apprenti-e-s

174; dont 92 (première et deuxième année) dans la formation technique de base chez libs et 82 (troisième et quatrième année) dans la formation spécialisée chez ABB

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

- Employé-e de commerce
- Logisticien-ne
- Informaticien-ne
- Polymécanicien-ne
- Mécanicien-ne automobile
- Électronicien-ne
- Agent-e technique des matières synthétiques
- Mécanicien-ne de production
- Constructeur-riche

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Renforcement de la santé psychosociale

Concernant la situation de pandémie, des ateliers sur la santé psychosociale ont été organisés pour aborder la situation actuelle, les craintes et le bien-être, et discuter des solutions possibles ainsi que, le cas échéant, de la façon de les accompagner. De manière générale, le bien-être des apprenti-e-s est constamment surveillé et abordé de manière proactive, lorsque des changements sont identifiés. Les apprenti-e-s qui se trouvent dans des situations très difficiles sont aidé-e-s par un coaching individuel en étroite collaboration avec une assistante sociale. En général, le conseil social interne est à la disposition de tou-te-s les apprenti-e-s. Le processus «Gsund und zwäg» («en bonne santé et en pleine forme») a été introduit récemment chez libs. Il s'agit d'entretiens de retour après des absences basés sur la valorisation.

Événements, ateliers et actions participatives

Outre les programmes d'introduction tels que «Join ABB pour les apprenti-e-s» et le «Welcome Day», qui abordent entre autres des thèmes tels que l'intégrité et la sécurité, il y a aussi des ateliers de prévention. Ils abordent des questions telles que la dépendance, le mobbing, l'intégrité sexuelle et le suicide avec un-e spécialiste externe. libs participe également à la campagne «bike to work» et incite activement les apprenti-e-s à participer. Chez ABB, les apprenti-e-s peuvent également participer aux actions générales de GSE sur les sites.

Une approche active de l'ergonomie

Une formation hybride entre l'auto-apprentissage et le travail en groupe traite de contenus autour du thème de l'ergonomie. L'accent est mis sur des questions telles que «Qu'est-ce que l'ergonomie?», «Comment cela est-il mis en place sur le lieu de travail?», «Qu'est-ce que je peux améliorer techniquement à mon poste de travail et dans mon comportement personnel?» ou «Comment soulever correctement et quelle charge est admise?». De plus, l'importance de l'ergonomie dans le cadre privé et sa prise en compte sont également présentées. Outre l'offre de tables réglables en hauteur, il est également possible de faire optimiser le poste de travail par une personne compétente.

General Electrics et libs

«Pour General Electrics, l'apprentissage est un pilier central de la constitution d'un personnel hautement compétent. En collaboration avec libs, nous proposons non seulement des parcours de formation solides, variés et attrayants, mais nous assumons également nos responsabilités envers les jeunes, qui bénéficient de bonnes formations théoriques et pratiques leur permettant de se lancer avec succès dans le monde du travail.»

Nombre total d'employé-e-s

2171

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans

148

Nombre d'apprenti-e-s

123

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

- Constructeur-riche
- Polymécanicien-ne
- Automaticien-ne
- Monteur/euse-automaticien/ne
- Employé-e de commerce
- Logisticien-ne
- Mécanicien-ne de production
- Constructeur-riche d'installations et d'appareils

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Différents moyens de retour pour les apprenti-e-s

General Electrics a plusieurs outils de feed-back pour dialoguer régulièrement avec les apprenti-e-s, comme les enquêtes de satisfaction et les entretiens aux places de formation. Les apprenti-e-s étant officiellement employé-e-s par libs, ils/elles ont non seulement différent-e-s responsables de la formation chez General Electrics, mais aussi une personne supplémentaire responsable de l'accompagnement des formations chez libs. Les apprenti-e-s de General Electrics disposent également d'un-e encadrant-e pratique dédié-e par année d'apprentissage en plus du/de la responsable de la formation sur place.

Soutien des responsables de la formation professionnelle

En fonction des questions ou difficultés, les responsables de la formation professionnelle peuvent s'adresser soit au département Santé et Affaires sociales de General Electrics, soit directement à libs. L'assistance et les échanges sont assurés par des formes d'échange régulières et variées, telles que le coaching, la supervision et l'intervention.

Gestion des situations difficiles

Dans les situations difficiles, par exemple en cas de risque de rupture d'apprentissage, tou-te-s les responsables de General Electrics et libs sont étroitement mis-es en réseau. Une discussion approfondie de tous les aspects et, éventuellement, la sollicitation d'un soutien supplémentaire (p. ex. par le service externe de conseil à la jeunesse) permettent de trouver ensemble une solution dans l'entreprise ou, au moins, une conclusion constructive.

Kuhn-Rikon AG

«Avec différentes mesures, nous cultivons notre culture d'entreprise et exprimons notre reconnaissance envers nos collaboratrices et collaborateurs. Nous sommes convaincus qu'un bon esprit d'équipe et des collaborateurs en bonne santé et dévoués sont essentiels pour la performance globale de notre entreprise.»

Nombre total d'employé-e-s

182

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans

11

Nombre d'apprenti-e-s

3

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

- Employé-e de commerce
 - Logisticien-ne
-

Mesures GSE aussi pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Soutien personnalisé des apprenti-e-s

Du recrutement jusqu'à l'accompagnement à l'examen final, les apprenti-e-s sont suivi-e-s individuellement en fonction de leurs besoins et de leur niveau de développement. L'intégration de l'environnement est également essentielle. Ainsi, dans le cadre du processus de recrutement, le contact avec les parents est déjà recherché et l'entretien de la période d'essai a lieu avec eux. Pendant l'apprentissage, les points suivants sont examinés: intégration des apprenti-e-s dans l'équipe, contact entre les apprenti-e-s (p. ex. accompagnement ou soutien pour les exercices préparatoires des cours interentreprises, repas en commun dans le restaurant du personnel), échange régulier et questions sur le bien-être, culture ouverte de l'erreur et témoignage de confiance et d'appréciation, intégration et transfert de responsabilités (p. ex. stage d'initiation des nouveaux/nouvelles apprenti-e-s), soutien en cas de peur avant l'examen final et discussion en temps utile des perspectives professionnelles possibles. Il est également important que les jeunes trouvent du temps pour leurs activités de loisirs, ce qui est pris en compte dans le choix du profil des apprenti-e-s de commerce.

Entretiens réguliers avec les collaboratrices et collaborateurs

Les échanges réguliers entre collaborateur-ric-e-s et responsables sont encouragés de différentes manières. On citera par exemple l'entretien annuel et l'évaluation par le/la supérieur-e hiérarchique, une à deux fois par an le petit-déjeuner avec le CEO, les entretiens de retour (courts et informels après chaque absence) ainsi que des entretiens de soutien (en cas d'absences prolongées ou fréquentes, en cas de changement ou de baisse de performance, ainsi qu'à la demande du/de la collaborateur-ric-e).

Cercle de santé vital@kuhnrikon

Huit membres de différents domaines sont chargés de la mise en œuvre de notre cercle de santé. Le groupe analyse les résultats de l'enquête auprès des collaboratrices et collaborateurs, reprend des propositions du personnel en matière de promotion de la santé, fait des propositions de mesures et d'actions et les met en œuvre. Exemples concrets: campagne de promotion de la santé sur le thème soleil/peau, bike to work, salle de fitness, mois de la pomme, carte saisonnière pour la piscine, organisation d'une fête d'automne.

Migros

«L'importance des apprenti-e-s pour l'avenir de Migros est essentielle, notamment pour assurer la relève.»

Nombre total d'employé-e-s

106 119

Nombre d'apprenti-e-s

3833 (dont 73 auprès de la Fédération des Coopératives Migros)

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

Une cinquantaine de métiers de formation dans les secteurs d'activité

- Commerce de détail
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages
- etc.

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Offre de formation pour les jeunes souffrant de limitations de santé (Migros Aare et Migros Lucerne)

En étroite collaboration avec supporta (Band-Genossenschaft), les offices AI cantonaux et d'autres financeurs, Migros Aare permet à de jeunes adultes souffrant de handicaps physiques ou sociaux de suivre une formation professionnelle de base dans le commerce de détail. Les apprenti-e-s sont placé-e-s par supporta et encadré-e-s individuellement tout au long de la formation par des responsables de la formation professionnelle spécialement formé-e-s. Pour ce suivi, les responsables de la formation professionnelle disposent de deux heures par semaine, qui peuvent être organisées selon les besoins. Si davantage de temps est nécessaire pour cet accompagnement, les succursales seront déchargées par un centre de coûts séparé. En outre, chaque filiale dispose d'un-e case manager en tant qu'interlocuteur-riche personnel-le. L'offre recouvre quatre succursales dans les cantons d'Argovie, de Soleure et de Berne. Conformément à l'esprit de l'inclusion, la plupart des apprenti-e-s restent ensuite à la Migros.

Depuis août 2018, Migros Lucerne propose l'offre de formation «Mitenand». Les jeunes souffrant de limitations de santé doivent pouvoir participer à la vie professionnelle quotidienne et contribuer à la réussite de l'entreprise. Pour son inclusion active, la coopérative Migros Lucerne a remporté le IV-Award de Lucerne.

En outre, les deux mesures suivantes ont été mises en œuvre pour les apprenti-e-s spécialement pour surmonter la période de la pandémie:

Recueil de conseils et astuces pour le télétravail

Des apprenti-e-s et des formateur-riche-s de la Fédération des Coopératives Migros ont été interrogé-e-s sur les conseils et les astuces qu'ils/elles ont utilisés pour maîtriser le télétravail. Ces conseils ont ensuite été mis à la disposition de tou-te-s les apprenti-e-s et formateur-riche-s, tant de la Fédération des Coopératives Migros que du groupe Migros, sous la forme d'une fiche d'information spécifique au groupe cible. Elle comprenait des conseils comme la fixation d'objectifs quotidiens et des check-out journaliers permettant aux apprenti-e-s de passer en revue la journée. Les offres déjà existantes de conseils pour le personnel ont également été rappelées.

Échange informel lors d'appels réguliers

Pour la détection précoce des contraintes chez les apprenti-e-s, la Fédération des Coopératives Migros a prévu des interactions différentes selon le groupe cible. À l'occasion d'une petite pause café hebdomadaire consacrée au bien-être général et à la santé des apprenti-e-s, on tente de comprendre les problèmes qui pourraient survenir et la façon de les résoudre. Les apprenti-e-s sont réparti-e-s dans différentes breakout rooms par le/la responsable de la formation professionnelle, en fonction de l'année d'apprentissage. Pour chaque année d'apprentissage, une personne responsable des apprenti-e-s a été désignée et communique les insatisfactions ou problèmes qui apparaissent lors de l'échange au/à la responsable de la formation professionnelle. Pour le groupe cible des formateur-riche-s, une réunion mensuelle est organisée pour discuter avec les responsables RH des difficultés qui surviennent et déterminer comment les gérer au mieux. Ces réunions mensuelles sont également organisées pour tou-te-s les responsables de la formation professionnelle de la Fédération des Coopératives Migros et du groupe Migros. Elles servent avant tout de plateforme pour l'échange d'exemples de bonnes pratiques et offrent des suggestions et des orientations pour une promotion volontaire de la santé.

Phoenix Mecano Komponenten AG

«Nos apprenti-e-s sont formé-e-s et encouragé-e-s dans une perspective d'avenir pendant leur apprentissage et sont aussi volontiers engagé-e-s dans un emploi fixe.»

Nombre total d'employé-e-s

138

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans

26

Nombre d'apprenti-e-s

20

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

- Employé-e de commerce
 - Mécanicien-ne de production
 - Praticien-ne en mécanique
 - Polymécanicien-ne
 - Électronicien-ne
 - Constructeur-riche
 - Informaticien-ne
 - Logisticien-ne
-

La gestion de la santé en entreprise est en cours de développement, les mesures générales de GSE profitent également au groupe cible des apprenti-e-s et des jeunes personnes actives.

Cercle de santé

Chaque mois, les membres du cercle de santé se réunissent pendant une heure à une heure et demie pour discuter de questions de santé. Chaque service est représenté par une personne. Actuellement, un apprenti en fait aussi partie. Une fois par trimestre, une personne de la direction et une personne des ressources humaines participent également. Les thèmes sont rassemblés dans un outil de planification commun. Des exemples concrets de thèmes traités sont l'ergonomie, l'éclairage, les tables de travail et les en-cas.

Enquête auprès des collaborateur-riche-s FWS Job-Stress-Analysis et exposés relatifs à la santé

Avec le soutien de SWICA, tou-te-s les collaborateur-riche-s sont régulièrement interrogé-e-s sur les contraintes, les ressources, les thèmes relatifs au leadership et le bien-être à l'aide de l'enquête en ligne FWS Job-Stress-Analysis. Sur la base des résultats, des mesures sont définies, notamment l'organisation régulière d'exposés sur des thèmes de santé (p. ex. le stress, la résilience, la gestion du temps et l'organisation du travail, le sommeil).

Formation sur la sécurité au travail

Au moment de leur entrée dans l'entreprise, les employé-e-s reçoivent une formation sur la sécurité au travail par un-e ou plusieurs supérieur-e-s et par un-e responsable de la sécurité. La planification d'une journée d'introduction plus complète pour les apprenti-e-s (p. ex. avec la présentation de tous les départements de l'entreprise) est en cours d'élaboration.

CFF et login

«La numérisation accélère le développement et amène les voyageur-se-s et les marchandises à destination de manière flexible et avec la meilleure solution. La mobilité de demain nécessite une relève qui utilise et développe avec succès ce système. Un apprentissage chez login dans le monde dynamique de la mobilité permet aux jeunes de suivre une formation solide, innovante et attrayante. Ici, ils/elles peuvent développer leur potentiel et devenir des personnalités et des professionnel-le-s de la mobilité.»

Nombre d'employé-e-s total
29 800 (avec CFF Cargo)

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans
1641 (avec CFF Cargo, hors apprenti-e-s)

Nombre d'apprenti-e-s
1979

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

Les jeunes peuvent apprendre plus de 25 métiers dans le monde des transports auprès de login formation professionnelle SA (filiale de CFF SA). Les apprenti-e-s suivent la formation dans une place de formation de l'une des plus de 50 entreprises partenaires, entre autres aux CFF. En plus des métiers principaux dans les secteurs de la construction et de la logistique (p. ex. agent-e d'exploitation, constructeur-riche de voies), de la technique et de l'informatique (p. ex. opérateur-riche en informatique, polymécanicien-ne) ou du service client et de l'administration (p. ex. agent-e de transports publics, employé-e de commerce), d'autres apprentissages comme celui de constructeur-riche d'installations et appareils, vernisseur-se industriel-le, agent-e relation client ou installateur-riche électricien-ne peuvent être suivis.

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Offre «Entrée en douceur»

Le travail en équipes et en particulier le travail de nuit impliquent des exigences accrues en matière de santé des collaboratrices et collaborateurs. Pour lutter contre les jours d'absence et la fluctuation précoce, les futur-e-s opérateur-riche-s du trafic ferroviaire sont spécialement préparé-e-s au travail posté. Ils/elles acquièrent déjà une première expérience pendant la formation dans le service de nuit et abordent les connaissances de base et des conseils concrets dans le module «Travail en équipes et santé», qui traite notamment les thèmes du sommeil, du repos et de l'alimentation. Au cours de

la première année suivant la fin de la formation, deux entretiens d'accompagnement avec le/la supérieur-e direct-e abordent l'expérience du travail en équipes et, si nécessaire, définissent des mesures concrètes.

Offre «En route avec responsabilité»

Le bien-être psychique des collaboratrices et collaborateurs est fondamental pour les CFF. Dans la phase de vie exigeante de l'adolescence, les jeunes apprenti-e-s sont confronté-e-s à de multiples défis, pendant et après leur formation. Pour les CFF et login formation professionnelle, il est important de préparer au mieux les jeunes apprenti-e-s et les jeunes qui ont terminé leur formation aux défis de la vie professionnelle quotidienne, afin qu'ils/elles puissent maîtriser la phase d'entrée dans la vie professionnelle et rester en bonne santé. L'offre «En route avec responsabilité» a été développée dans le but de faire des apprenti-e-s des professionnel-le-s de la circulation fiables et responsables, qui assument des responsabilités dans leur champ d'activité. Dans ce cadre, les CFF organisent avec des partenaires externes (Suva, Pro Juventute, Conaptis, LerNetz AG) des ateliers en première et en troisième années d'apprentissage avec des priorités différentes, en se concentrant sur les thèmes de la vie sociale, la préparation à l'autonomie financière, la santé physique et psychique et la prévention des dépendances. Les apprenti-e-s apprécient cette offre et considèrent le changement personnel comme une chance.

Offre «Thème Santé psychique dans la formation de base des responsables de la formation professionnelle»

Les responsables de la formation professionnelle apportent une contribution importante au suivi et au développement des apprenti-e-s, afin qu'ils/elles puissent bien entrer dans le monde du travail et qu'ils/elles restent en bonne santé et performant-e-s. Il s'agit de détecter à un stade précoce les difficultés physiques et psychologiques, de les aborder et de prendre des mesures et d'apporter un soutien si nécessaire. Pour ce faire, les responsables de la formation professionnelle suivent un module de base de 90 minutes sur la santé psychique dans leur formation initiale.

Suva

«La Suva s'engage en faveur du système éducatif dual et en faveur d'un développement professionnel des jeunes. Nous proposons différentes formations dans le domaine de la formation professionnelle de base et créons des possibilités d'entrée après un diplôme d'une école supérieure. La Suva dispose de programmes qui forment et spécialisent de manière durable les jeunes professionnel-le-s et préparent les hauts potentiels existants spécifiquement pour certaines fonctions. Nous avons donc assez de jeunes pour pourvoir les postes critiques.»

Nombre total d'employé-e-s

4200

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans

495

Nombre d'apprenti-e-s

173

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

- Employé-e de commerce
- Agent-e relation client
- Médiaticien-ne
- Laborantin-e
- Logisticien-ne
- Polygraphe
- Assistant-e en soins et santé communautaire
- Assistant-e santé/social
- Cuisinier-ère (en diététique)
- Orthopédiste
- Bottier-ère-orthopédiste
- Technicien-ne orthopédiste
- Gestionnaire en intendance

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Participation au projet pilote «Fit for Work & Life»

La Suva – qui intègre aussi deux cliniques de réadaptation – participe au projet pilote de la campagne «Un apprentissage en toute sécurité et en bonne santé». L'atelier, qui sera accessible à toutes et tous à partir de 2022, aidera à renforcer la santé et le comportement des apprenti-e-s au travail et dans leur temps libre. Le module de prévention comprend cinq modules partiels dédiés à l'activité physique, au risque, au sommeil, au stress, ainsi qu'aux états de l'humeur. L'objectif est d'analyser la conscience personnelle de la santé et d'apprendre à gérer cet aspect. Il est ensuite possible d'en déduire des objectifs individuels et des mesures concrètes pour améliorer la santé.

Échanges étroits entre responsables de la formation professionnelle et apprenti-e-s

Les échanges entre les apprenti-e-s et les responsables de la formation professionnelle ont été institutionnalisés afin de répondre aux craintes et aux préoccupations des apprenti-e-s et de les faire entendre. Les référent-e-s direct-e-s sont les responsables de la formation professionnelle dans les agences et les départements. Les formateur-ric-e-s professionnel-le-s et pratiques sont en contact régulier avec les responsables du développement de la relève du département des ressources humaines. Bien entendu, les apprenti-e-s peuvent également s'adresser directement aux responsables du développement de la relève. Cette option est aussi régulièrement utilisée.

Atelier sur le stress, promotion de l'activité physique et prévention des accidents

Les apprenti-e-s peuvent participer aux mesures GSE déjà existantes dans leur unité d'organisation, par exemple à des mesures de promotion de la santé psychique (ateliers sur les thèmes de la gestion du stress et des ressources, p. ex. «Équilibre au travail»), mesures de promotion de l'activité physique (atelier pratique «Se remettre en forme») ou mesures de prévention des accidents (p. ex. participation au module de prévention sports d'hiver avec «Slope Track» y compris la participation aux coûts du service des skis).

SWICA

«Notre principe directeur est le suivant: les apprenti-e-s d'aujourd'hui sont les collaboratrices et collaborateurs de demain. C'est pourquoi il vaut la peine d'investir dans une formation de la relève durable et de qualité. Le taux de passage vers un poste fixe est actuellement de 80 %. Nous pouvons ainsi garantir nos besoins en main-d'œuvre qualifiée et réduire ou influencer positivement les coûts de recrutement.»

Nombre total d'employé-e-s

1991

Nombre de jeunes personnes actives jusqu'à 24 ans

260

Nombre d'apprenti-e-s

50

Domaines dans lesquels les apprenti-e-s sont formé-e-s

Apprenti-e informaticien-ne

- Service Desk
- Domaine IT Operation
- IT SW Solution

Apprenti-e de commerce

- Service clients / vente
- Underwriting et Mutations Clients privés
- Underwriting et Mutations Entreprises
- Gestion des prestations Clients privés ambulatoire et stationnaire
- Gestion des prestations Entreprises (indemnité journalière)
- Assurance-accidents prestations
- Service de recours
- Recouvrement
- santé24

Les apprenti-e-s ne passent pas systématiquement dans tous les départements et domaines, cela varie fortement selon les profils.

Mesures GSE pour le groupe cible des apprenti-e-s et jeunes personnes actives

Entretiens réguliers et culture de feed-back ouverte

Les besoins des apprenti-e-s sont déterminés lors d'entretiens personnels sur les objectifs et les bulletins de notes (à la fin du semestre scolaire). Les apprenti-e-s indiquent ce qu'ils/elles ont réussi à faire au cours des six derniers mois, tant sur le plan scolaire qu'au niveau de l'entreprise, et dans quels domaines il existe encore des possibilités d'amélioration. Avant l'entretien, ils/elles doivent réfléchir aux objectifs et aux mesures définis (p. ex. cours de rattrapage, cours d'appui ou vérification des techniques d'apprentissage), et analyser

notamment pourquoi un objectif n'a pas été atteint. Ces entretiens ont lieu avec le/la responsable de la formation professionnelle et les parents, selon la rotation de la formation. La culture du feed-back ouverte doit également permettre aux apprenti-e-s de ne pas attendre jusqu'à l'entretien sur les objectifs et le bulletin de notes pour exprimer leurs besoins.

Accompagnement étroit par les responsables de la formation professionnelle et possibilité d'obtenir le soutien par le conseil social

Les apprenti-e-s sont accompagné-e-s d'au moins un ou une responsable de la formation professionnelle par rotation, mais aussi parfois de deux personnes (système de tandem: une personne avec plus et une personne avec moins d'expérience). En cas de difficultés, les apprenti-e-s et les responsables de la formation professionnelle peuvent s'adresser à la direction de la formation professionnelle, qui est généralement en contact étroit avec les responsables de la formation professionnelle, mais aussi avec les écoles professionnelles. Tou-te-s les collaborateur-ice-s – y compris les apprenti-e-s – ont également la possibilité de se faire assister en cas de difficultés par des spécialistes du service externe de conseil social (icas).

Participation à des offres GSE générales

Les apprenti-e-s ont la possibilité de participer aux mesures GSE générales (en partie régionales) et sont explicitement informé-e-s de celles-ci. Il s'agit par exemple de la possibilité de s'entraîner dans un centre de fitness ou de participer à des cours et conférences avec des spécialistes internes ou externes (p. ex. sur des sujets tels que la mindfulness, la résilience, le renforcement du système immunitaire). Enfin, il existe maintenant la plateforme virtuelle de la salle de pause, dans laquelle vous pouvez vous déplacer comme dans une salle de pause physique et échanger avec différentes personnes à votre guise.

Annexe

A-1 Bibliographie

- Amendola, S., von Wyl, A., Volken, T., Zysset, A., Huber, M. & Dratva, J. (2021). A Longitudinal Study on Generalized Anxiety Among University Students During the First Wave of the COVID-19 Pandemic in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 12(706). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643171>
- Baer, N., Schuler, D., Füglistner-Dousse, S. & Moreau-Gruet, F. (2013). *La dépression dans la population suisse. Données concernant l'épidémiologie, le traitement et l'intégration socioprofessionnelle*. Obsan rapport 56. Neuchâtel: Observatoire suisse de la santé.
- Barth, V. & Angst, S. (2018). Sind Schüler in Brückenangeboten psychisch belastet? Explorative Untersuchung zum Bedarf von unterstützenden Massnahmen in Brückenangeboten. Dans F. Sabatella & A. von Wyl (éd.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (p. 75-91). Berlin: Springer.
- Blum-Rüegg, A. (éd.) (2018). *Gestion de la santé en entreprise: principes de base et tendances*. Rapport 7. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Bolliger-Salzman, H. (2016). Psychische Gesundheit im Jugendalter. Dans M. Blaser & F.T. Amstad (éd.), *La santé psychique au cours de la vie* (p. 70-81). Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Buess, M. & Vogel, R. (2021). *Gestion des crises et offres d'assistance pour les jeunes et les adultes en Suisse. Rapport de synthèse. Mesures répétées en novembre 2020 de l'enquête auprès de la population 2016 et de l'enquête auprès des jeunes 2017*. Berne: Office fédéral de la santé publique OFSP.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J.: L. Erlbaum Associates.
- Degen, S. (2019a). *Statistique des accidents professionnels. Apprentissage en toute sécurité*. Lucerne: Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA). <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/la-securite-systemique/apprentissage-en-toute-securite?lang=fr-CH> (consultation: 24.8.2020).
- Degen, S. (2019b). *Statistique des accidents pendant les loisirs. Apprentissage en toute sécurité*. Lucerne: Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA). <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/la-securite-systemique/apprentissage-en-toute-securite?lang=fr-CH> (consultation: 24.8.2020).
- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (consultation: 21.7.2020).
- Galliker, S., Igc, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Dosch, S., Wieser, S. & Ulshöfer, C. T. (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.
- Galliker, S., Igc, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Ulshöfer, C. T. & Häberli, P. (2018a). *Job Stress Index 2018. Enquête sur des indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Feuille d'information 34. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Galliker, S., Igc, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018b). *Job Stress Index 2018. Enquête sur des indicateurs du stress chez les personnes actives en Suisse*. Tableau commenté (non publié). Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A. & Schweri, J. (2019). *Formation des apprenti-e-s: quel intérêt pour les entreprises? Résultats de la quatrième étude coût-bénéfice*. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- Golder, L., Mousson, M., Jans, C., Tschöpe, S., Venetz, A., Frind, A., Herzog, N. & Nahon, L. (2016). *Erhöhtes Engagement und Risikobereitschaft in unsicheren Zeiten*. Credit Suisse Baromètre de la jeunesse Suisse. Berne: gfs.bern.

- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V. & Cassina, M. (2011). *Étude sur le stress 2010. Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse*. Berne: Secrétariat d'État à l'économie SECO.
- Grobe, T., Steinmann, S. & Gerr, J. (2017). *Gesundheitsreport. Weitere Auswertungen zu Arbeitsunfähigkeiten*. Hambourg: Techniker Krankenkasse.
- Gustavson, K., Knudsen, A. K., Nesvåg, R., Knudsen, G. P., Vollset, S. E. & Reichborn-Kjennerud, T. (2018). Prevalence and stability of mental disorders among young adults: findings from a longitudinal study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 65. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1647-5>
- Höglinger, M., Künzi, A. & Moser, A. (2021). *COVID-19 Social Monitor* [Site web avec les résultats de toutes les vagues d'enquête réalisées]. <https://covid19.ctu.unibe.ch>
- Hösli-Leu, S., Wade-Bohleber, L. & von Wyl, A. (2018). Stress und soziale Unterstützung im ersten Jahr einer Berufsausbildung. Dans F. Sabatella & A. von Wyl (éd.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (p. 23-39). Berlin: Springer.
- Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (éd.) (2016). *Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung* (13^e édition). Weinheim: Beltz.
- Kessler, C. & Guggenbühl, L. (2021). *Répercussions de la pandémie de coronavirus sur la santé de la population en termes de vulnérabilité et de ressources. Sélection de résultats de recherches de 2020 pour la Suisse*. Document de travail 52. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R. & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Arch Gen Psychiatry*, 62(6), 593-602. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593>
- Konrad, K., Firk, C. & Uhlhaas, P. J. (2013). Hirnentwicklung in der Adoleszenz. Neurowissenschaftliche Befunde zum Verständnis dieser Entwicklungsphase. *Deutsches Ärzteblatt*, 110(25), 425-431. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2013.0425>
- Krause, K., Basler, M. & Bürki, E. (2016). *Faire avancer la GSE en vérifiant son efficacité: un guide pour les entreprises*. Document de travail 38. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Krieger, R. & Arial, M. (2020). *Conditions de travail et santé: jeunes salariés. Sélection de résultats issus de l'Enquête suisse sur la santé 2017*. Berne: Secrétariat d'État à l'économie SECO.
- Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. & Baumeler, C. (2016). *Rester? S'en aller? Recommencer? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage*. Rapport de tendance 1 de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP.
- Marschall, J., Hildebrandt, S., Sydow, H. & Nolting, H.-D. (2017). *Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Update: Schlafstörungen*. DAK-Gesundheitsreport 2017. Hambourg: DAK-Gesundheit.
- Mohler-Kuo, M., Dzemaili, S., Foster, S., Werlen, L. & Walitza, S. (2021). Stress and Mental Health among Children/Adolescents, Their Parents, and Young Adults during the First COVID-19 Lockdown in Switzerland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4668. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094668>
- Plessen, K. J. (éd.) (2019). Selbstregulation und Neurobiologie in der Adoleszenz. *Psychiatrie + Neurologie*, 5/2019, 32-34.
- Pro Juventute (2021). *Rapport de Pro Juventute sur le coronavirus. Impacts de la pandémie de Covid-19 sur les enfants, les jeunes et leurs familles en Suisse*. Zurich: Pro Juventute Suisse.
- Promotion Santé Suisse (2020). *Promotion de la santé psychique dans les PME. Perspectives et défis pour le conseil et le développement d'offres numériques*. Feuille d'information 38. Berne et Lausanne: Promotion Santé Suisse.
- Rudin, M., Guggisberg, J., Dubach, P., Bischof, S., Morger, M., Jäggi, J. & Liesch, R. (2018). *Étude d'ensemble sur la situation des jeunes et des jeunes adultes sur le marché du travail. Sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie SECO*. Berne: Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS.
- Sabatella, F. & Mirer, A. (2018). Arbeitslosigkeit und psychische Belastung. Dans F. Sabatella & A. von Wyl (éd.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (p. 59-73). Berlin: Springer.
- Sabatella, F. & von Wyl, A. (éd.) (2018). *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf*. Berlin: Springer.

- Schröder, M. (2018). Der Generationenmythos. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 70, 469-494.
- Schulten, D. & Wussler, K. (2013). Auszubildende im Stress? Was Unternehmen tun können. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 2(20), 40-44.
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) (2015). *Plans d'étude cadres Responsables de la formation professionnelle*. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/rahmenlehrplaeneberufsbildungs-verantwortliche.pdf.download.pdf/plans_d_etudes_cadrespourles-responsablesdelaformationprofessionn.pdf (consultation: 24.8.2020).
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) (éd.) (2021). *La formation professionnelle en Suisse: Faits et chiffres 2021*. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/webshop/2020/bb-f-z-2020.pdf.download.pdf/fakten_zahlen_bb2021_f.pdf (consultation: 9.7.2021).
- Shanahan, L., Steinhoff, A., Bechtiger, L., Murray, A., Nivette, A., Hepp, U., Ribeaud, D. & Eisner, M. (2020). Emotional distress in young adults during the COVID-19 pandemic: Evidence of risk and resilience from a longitudinal cohort study. *Psychological Medicine*, 1-10. <https://doi.org/10.1017/S003329172000241X>
- Stalder, B. & Schmid, E. (2016). *Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss*. Berne: hep.
- Stocker, D., Jäggi, J., Liechti, L., Schläpfer, D., Németh, P. & Künzi, K. (2021). *Covid-19: Rapport sur l'impact du Covid-19 sur la santé mentale et les soins psychiatriques-psychothérapeutiques en Suisse. Rapport final*. Berne: Office fédéral de la santé publique.
- Tuch, A. & Schuler, D. (2020). Santé psychique. Dans Observatoire suisse de la santé (éd.), *La santé en Suisse – enfants, adolescents et jeunes adultes*. Rapport national sur la santé 2020. Berne: Hogrefe Verlag.
- Volken, T., Zysset, A., Amendola, S., Klein Swormink, A., Huber, M., von Wyl, A. & Dratva, J. (2021). Depressive Symptoms in Swiss University Students during the COVID-19 Pandemic and Their Correlates. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1458. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041458>
- von Wyl, A., Sabatella, F., Zollinger, D. & Berweger, B. (2018). Reif für den Beruf? Schwierigkeiten und Ressourcen von Jugendlichen im Berufswahlprozess. Dans F. Sabatella & A. von Wyl (éd.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (p. 1-21). Berlin: Springer.
- Wüthrich, V. & Sabatella, F. (2018). Früherkennung psychisch auffälliger Jugendlicher in der Beratung: eine Vorstudie bei institutionellen Anlaufstellen. Dans F. Sabatella & A. von Wyl (éd.), *Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf* (p. 107-119). Berlin: Springer.

A-2 Sources de données

Le **tableau 1** présente un aperçu des sources de données sur lesquelles reposent les analyses. Comme l'Enquête suisse sur la santé n'est menée que tous les cinq ans et que la dernière remonte à 2017, les autres sources de données ont à chaque fois été analysées pour l'année de données la plus proche de 2017.

TABLEAU 1

Aperçu des sources de données utilisées

Source de données	Description succincte	Nombre de cas par groupe d'âge	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans
Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la santé (ESS) 2017	L'Enquête suisse sur la santé est menée tous les cinq ans depuis 1992 et couvre un grand nombre de domaines liés à la santé. Il s'agit de la plus grande enquête sur la santé en Suisse. L'ensemble de données est représentatif de la population résidante permanente de la Suisse à partir de l'âge de 15 ans, sans les personnes vivant dans des ménages collectifs et sans les personnes en procédure d'asile. L'échantillon 2017 comprend 22 134 entretiens réalisés par téléphone et 18 832 questionnaires écrits retournés. Dans le cadre de l'enquête par téléphone et par écrit, des pondérations distinctes ont été calculées pour extrapoler les données à la population suisse totale des ménages privés (état en décembre 2017). Pour les analyses présentes, seules les personnes actives entre 16 et 65 ans ont été prises en compte.	Entretiens téléphoniques: nombre non pondéré / nombre pondéré de personnes actives	1849 / 574 820	3775 / 1 518 474	5321 / 1 649 558	2801 / 821 103
		Questionnaires: nombre non pondéré de personnes actives / nombre pondéré de personnes actives	1468 / 567 819	3223 / 1 552 944	4588 / 1 662 855	2502 / 834 041
Promotion Santé Suisse, monitoring du Job Stress Index (JSI) 2018 (en collaboration avec l'Université de Berne et la Haute École de Zurich pour les Sciences Appliquées)	Le monitoring du Job Stress Index de la population active en Suisse est effectué au moins tous les deux ans depuis 2014. Le monitoring du JSI constitue un ensemble de données fournissant des informations sur les contraintes et les ressources sur le lieu de travail, sur l'état de santé et sur les facteurs de productivité au travail. L'enquête 2018 permet d'utiliser les données de 2946 personnes actives. L'échantillon a été pondéré et est représentatif de la population active en Suisse s'agissant de l'âge, du sexe, de cinq grandes régions et de 14 secteurs. Pour l'analyse du Job Stress Index par tranche d'âge, les données du monitoring du JSI de 2014, 2016 et 2020 ont également été incluses.	Nombre non pondéré / nombre pondéré	168 / 252	1043 / 2001	977 / 1082	758 / 611
Statistiques des accidents professionnels et non professionnels 2018, service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA)	Sur la base des données fournies par les assureurs, le service de centralisation établit des statistiques homogènes sur les accidents. Les analyses s'appuient sur les indications du groupe de coordination pour les statistiques de l'assurance-accidents LAA. Le nombre et l'âge des assuré-e-s au titre de la LAA n'étant pas connus, la répartition par âge des équivalents plein temps et des personnes actives a été évaluée sur la base de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique. Ces chiffres se rapportant à des résident-e-s suisses, les frontalier-ère-s sont également exclu-e-s du nombre de cas. En raison de ces restrictions, le nombre de cas indiqué est différent des données publiées dans les statistiques d'accidents du SSAA.	AAP: nombre de cas par équivalent plein temps	49 662 / 451 087	85 907 / 1 225 728	70 725 / 1 198 886	31 358 / 539 763
		AANP: nombre de cas par nombre de personnes actives	92 532 / 496 545	181 386 / 1 405 933	162 794 / 1 418 368	73 677 / 648 598

Source de données	Description succincte	Nombre de cas par groupe d'âge	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans
Office fédéral de la statistique, statistique AI 2018	Les statistiques AI annuelles donnent un aperçu de l'ampleur et de l'évolution des prestations perçues dans les différents domaines de l'assurance-invalidité. Les personnes qui percevaient une pension d'invalidité en décembre de l'année t mais pas en décembre de l'année t-1 sont considérées comme les nouveaux/nouvelles bénéficiaires de l'année de référence t. La part des bénéficiaires de rente d'invalidité est calculée par rapport à la population résidente permanente dont l'âge se situe entre 18 ans et l'âge de la retraite AVS. La population résidente a été calculée sur la base des données disponibles (pourcentage de la population; différences dues au calcul avec des pourcentages arrondis), séparément par sous-échantillon (toutes nouvelles rentes et nouvelles rentes pour raisons psychiques).	Part des nouvelles rentes toutes raisons confondues par population résidente	2113/ 660313	2561/ 1828817	4980/ 1888510	6372/ 1069793
		Part des nouvelles rentes pour raisons psychologiques par population résidente	1312/ 656000	1823/ 1765545	2371/ 1912597	6372/ 1042941
Office fédéral de la statistique, statistiques sur les causes de décès (2017)	Statistiques publiées chaque année sur les causes de décès. Pour les comparaisons entre les groupes de population et sur le temps, le nombre de décès d'une année est rapporté à la taille de la population au milieu de cette année.	Nombre de suicides rapporté au nombre de personnes	72/ 927089	172/ 1760514	270/ 1894729	198/ 1070030

Remarques: Les données des échantillons de l'ESS et du JSI correspondent aux retours donnés. Quelques éléments font défaut pour chaque sous-question. Les statistiques suivantes s'appuient sur des groupes d'âge différents: statistiques AI: 18-24 ans, 55-64 ans; statistiques sur les causes de décès: 15-24 ans, 55-64 ans.

Sources: ESS, monitoring du JSI, SSAA, AI, statistiques sur les causes de décès
Données internes de l'équipe de projet

A-3 Aperçu des indicateurs et valeurs

TABLEAU 2

Aperçu des indicateurs, sources et valeurs (par figure et par intensité d'effet)

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
2	Asthme	JSI 2018	Asthme	OFS, 2012	0=oui, actuellement, 1=oui, dans les 12 derniers mois, 2=oui, il y a plus de 12 mois, 3=non	2,87	2,82	2,84	2,87	0.209	0.002	1a) Aucun effet
	Ulcères gastro-intestinaux	JSI 2018	Ulcère gastrique ou duodénal	OFS, 2012	idem	2,97	2,92	2,95	2,94	0.095	0.002	1a) Aucun effet
	Attaque cérébrale	JSI 2018	Attaque	OFS, 2012	idem	3,00	2,98	2,97	2,99	0.073	0.002	1a) Aucun effet
	Rhume des foins	JSI 2018	Rhume des foins ou autres allergies	OFS, 2012	idem	2,65	2,64	2,69	2,70	0.354	0.001	1a) Aucun effet
	Traitement pour dépression	JSI 2018	Dépression nerveuse	OFS, 2012	idem	2,80	2,78	2,82	2,84	0.316	0.001	1a) Aucun effet
	Blessure permanente après un accident	JSI 2018	Blessure ou lésion permanente causée par un accident	OFS, 2012	idem	2,78	2,80	2,79	2,80	0.909	0.000	1a) Aucun effet
	Appréciation de la qualité de vie	ESS 2017	Estimation de la qualité de vie	TSOUN24	1=très bon - 5=très mauvais	4,42	4,41	4,40	4,39	<.001	0.001	1a) Aucun effet
	Troubles psychosomatiques ²⁾	JSI 2018	Troubles psychosomatiques	Bauer & Schmid (2007) [KMU-vital]	1=jamais - 5=en permanence	2,36	2,24	2,14	2,17	<.001	0.009	1b) Aucun effet
	État global de santé ²⁾	JSI 2018	État global de santé	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1=très mauvais - 5=très bon	4,01	4,05	4,10	4,01	0.047	0.003	1b) Aucun effet
	Troubles du sommeil ²⁾	JSI 2018	Troubles du sommeil	Bastien, Vallieres & Morin, 2001	0=pas du tout - 4=très fort	1,00	0,93	0,98	1,08	0.008	0.004	1b) Aucun effet
	Irritabilité	JSI 2018	Irritabilité	Mohr, Rigotti & Müller, 2005	1=ne s'applique pas du tout - 7=s'applique presque complètement	2,82	2,86	2,72	2,63	0.001	0.006	1b) Aucun effet
	Migraine	JSI 2018	Migraine	OFS, 2012	0=oui, actuellement, 1=oui, dans les 12 derniers mois, 2=oui, il y a plus de 12 mois, 3=non	2,82	2,74	2,81	2,87	<.001	0.006	1b) Aucun effet
	Maux de dos et lombalgies	JSI 2018	Douleurs dorsales ou lombalgies	OFS, 2012	idem	2,57	2,46	2,38	2,32	<.001	0.006	1b) Aucun effet
	Ostéoporose	JSI 2018	Ostéoporose	OFS, 2012	idem	3,00	2,98	2,95	2,94	0.011	0.004	1b) Aucun effet
	Bronchite chronique	JSI 2018	Bronchite chronique ou emphysème	OFS, 2012	idem	2,98	2,94	2,91	2,91	0.015	0.004	1b) Aucun effet

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Infarctus du myocarde	JSI 2018	Infarctus du myocarde	OFS, 2012	idem	3,00	2,98	2,95	2,93	0.001	0.005	1b) Aucun effet
	Affection rénale	JSI 2018	Maladie des reins ou calculs rénaux	OFS, 2012	idem	2,96	2,95	2,92	2,90	0.007	0.004	1b) Aucun effet
	Cancer	JSI 2018	Cancer ou tumeur	OFS, 2012	idem	2,98	2,96	2,93	2,88	<.001	0.008	1b) Aucun effet
	Épuisement émotionnel lié au travail	ESS 2017	Au travail: sentiment d'être vidé émotionnellement	SARSI25	1=ne s'applique pas du tout - 4=s'applique tout à fait	1,83	1,92	1,85	1,81	<.001	0.005	1b) Aucun effet
	Contraintes psychiques	ESS 2017	Détresse psychologique	DETPSY	1=toujours - 5=jamais	84,72	84,63	85,16	86,26	<.001	0.004	1b) Aucun effet
	Épuisement émotionnel plus élevé	JSI 2018	Épuisement	Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001	1=ne s'applique pas du tout - 4=s'applique parfaitement	38,6	38,5	33,9	33,6	<.001	0.016	2a) Effet mineur
	Diabète plus rare	JSI 2018	Diabète	OFS, 2012	0=où, actuellement, 1=où, dans les 12 derniers mois, 2=où, il y a plus de 12 mois, 3=non	3,00	2,94	2,92	2,83	<.001	0.010	2a) Effet mineur
	Troubles du sommeil plus rares	ESS 2017	Troubles du sommeil	SOMMEIL	1=pas ou peu - 3=pathologique	1,31	1,33	1,37	1,44	<.001	0.012	2a) Effet mineur
	Sensation de faiblesse plus fréquente	ESS 2017	Sentiment de faiblesse	TKRSY02	1=pas du tout - 3=fort	1,57	1,5	1,42	1,4	<.001	0.020	2a) Effet mineur
	Moins d'énergie	ESS 2017	Energie et vitalité	EVI	1=toujours - 5=jamais	64,70	65,38	67,87	69,25	<.001	0.017	2a) Effet mineur
	Troubles psychosomatiques plus fréquents	ESS 2017	Troubles physiques	SYMPTOMA	1=absence/peu de symptômes - 3=gênes graves	10,42	10,19	10,05	9,97	<.001	0.013	2a) Effet mineur
	Symptômes cognitifs de stress plus forts	JSI 2018	Stress cognitif	Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis, Hofmann & Bremerhaven, 2005; questionnaire psychosocial de Copenhague (COPSOQ)	1=jamais - 5=toujours	2,28	2,12	1,93	1,92	<.001	0.024	2b) Effet mineur
	Stress plus fréquent	JSI 2018	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti stressé-e?	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	1=jamais - 4=très souvent	1,50	1,42	1,25	1,17	<.001	0.024	2b) Effet mineur
	Limitations d'activité plus faibles	ESS 2017	Limitations d'activité depuis au moins 6 mois en raison de problème de santé	TKRAN08	1=forte limitation - 3=aucune limitation	1,15	1,16	1,23	1,31	<.001	0.029	2b) Effet mineur
	Meilleur état de santé	ESS 2017	État de santé auto-évalué	TSUBG05	1=très bon - 5=très mauvais	4,49	4,47	4,30	4,15	<.001	0.055	2b) Effet mineur
	Moins de maladies chroniques	ESS 2017	Maladie chronique ou problème de santé de longue durée	TKRAN07	1=où / 2=non	17,7%	22,0%	28,4%	39,5%	<.001	0.157*	2b) Effet mineur

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (m^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Arthrite plus rare	JSI 2018	Arthrose ou arthrite (rhumatismale)	OFS, 2012	0=oui, actuellement, 1=oui, dans les 12 derniers mois, 2=oui, il y a plus de 12 mois, 3=non	2,98	2,93	2,81	2,57	<.001	0.051	2c) Effet mineur
	Hypertension plus rare	JSI 2018	Hypertension	OFS, 2012	idem	2,97	2,88	2,66	2,38	<.001	0.059	2c) Effet mineur
	Dépression plus marquée	ESS 2017	Dépression majeure	DEPPHQ	Total: plus la valeur est élevée, plus la dépression est forte.	5,03	4,26	3,71	3,48	<.001	0.039	2c) Effet mineur
	IMC plus faible	ESS 2017	Indice de masse corporelle	IMC	Valeur	22,86	24,24	25,00	25,57	<.001	0.096	3b) Effet moyen
3	Suicides ⁴⁾	Statistiques sur les causes de décès			Nombre	0,008 %	0,010 %	0,014 %	0,019 %	<.001	0.003	1b) Aucun effet
	Troubles liés à des pensées suicidaires	ESS 2017		SPSYG06i	1=jamais, 2=certains jours, 3=plus de la moitié des jours, 4=presque tous les jours	1,14	1,09	1,07	1,08	<.001	0.010	2a) Effet mineur
	Tentative de suicide: parlé à quelqu'un de l'entourage ⁴⁾	ESS 2017		SSUIZ03a	1=s'applique / 0=ne s'applique pas	55 %	52 %	43 %	35 %	<.001	0.139	2b) Effet mineur*
	Tentative de suicide: parlé à un médecin ou professionnel de la santé ⁴⁾	ESS 2017		SSUIZ03b	idem	32 %	50 %	50 %	60 %	<.001	0.163*	2b) Effet mineur
	Tentative de suicide: parlé à personne ⁴⁾	ESS 2017		SSUIZ03c	idem	30 %	21 %	31 %	26 %	<.001	0.091*	2b) Effet mineur
	Tentative de suicide (12 mois) ⁴⁾	ESS 2017		SSUIZ02	1=oui / 2=non	0,9 %	0,3 %	0,4 %	0,1 %	<.001	0.036*	1b) Aucun effet
4	Sentiment de maîtrise	ESS 2017	Sentiment de maîtrise de la vie	MASTERY	1=faible - 3=fort	12,97	13,13	13,20	13,39	<.001	0.007	1b) Aucun effet
	Capacités de coping plus faibles	ESS 2017	Coping résilient	RESIL	1=faible - 3=fort	3,83	3,89	3,92	3,97	<.001	0.011	2a) Effet mineur
	Auto-évaluation plus faible	JSI 2018	Core Self Evaluation (auto-évaluation centrée)	Stumpp, Muck, Hülheger, Judge & Maier, 2010	1= pas du tout d'accord - 5=tout à fait d'accord	3,64	3,77	3,90	3,93	<.001	0.026	2b) Effet mineur
	Auto-efficacité plus faible	ESS 2017	Auto-efficacité	ASKU, échelle d'auto-efficacité générale	1=ne correspond pas du tout - 5=correspond totalement	3,95	4,13	4,15	4,17	<.001	0.027	2b) Effet mineur
5	Consommation de fruits et légumes	ESS 2017	Consommation de fruits et/ou légumes	FIVEDAY	1=moins de 5 jours par semaine - 4=5 portions et plus	2,17	2,19	2,27	2,30	<.001	0.003	1b) Aucun effet
	Satisfaction vis-à-vis du poids corporel	ESS 2017	Satisfaction du poids corporel	TGEZU03	1=absolument satisfait - 4=absolument mécontent	3,05	3,01	2,95	2,96	<.001	0.004	1b) Aucun effet
	Jeu de hasard	ESS 2017	Participation aux jeux d'argent et de hasard	JEUX	1=jamais, 2=il y a plus de 12 mois, 3=lors des 12 derniers mois	2,30	2,41	2,40	2,32	<.001	0.004	1b) Aucun effet

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (m^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ²⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Consommation d'alcool habituelle moins élevée	ESS 2017	Alcool: consommation habituelle (fréquence)	TALK015	1=3 fois ou plus par jour, 2=2 fois par jour, 3=1 fois par jour, 4=plusieurs fois par semaine, 5=1 ou 2 fois par semaine, 6=1 à 3 fois par semaine, 7=moins d'une fois par mois, 8=jamais, abstinent	3,14	3,45	3,64	3,86	<.001	0.057	1b) Aucun effet
	Plus faible appréciation de l'importance de la santé	ESS 2017	Importance de la santé (opinion)	SGEBE01	1=vit sans se préoccuper de son état santé, 2=style de vie pour maintenir sa santé, 3=considération de santé détermine beaucoup sa vie	1,94	2,02	2,06	2,10	<.001	0.021	2a) Effet mineur
	Ivresse ponctuelle plus fréquente	ESS 2017	Ivresse ponctuelle	ALCBINGE	1=abstinent, 2=jamais, 3=moins d'une fois par mois, 4=tous les mois, 5=1 fois par semaine ou plus	2,85	2,71	2,52	2,45	<.001	0.037	2b) Effet mineur
	Moins de cigarettes par jour	ESS 2017	Nombre de cigarettes par jour	NICOT	Nombre	7,80	8,58	9,87	11,11	<.001	0.037	2b) Effet mineur
	Consommation plus élevée de drogues dures	ESS 2017	Consommation de drogues dures	DURECONS	1=jamais consommé de drogues, 2=jamais consommé de drogues dures, 3=il y a plus de 12 mois, 4=lors des 12 derniers mois	1,47	1,56	1,36	1,23	<.001	0.056	2c) Effet mineur
	Activité physique plus intensive	ESS 2017	Activité physique intense	ACTPHYINT	1=aucune, 2=1 ou 2 jours, 3=3 jours et plus	2,31	2,08	2,06	1,93	<.001	0.060	2c) Effet mineur
	Consommation totale de drogues plus élevée	ESS 2017	Consommation de toute drogue	DROGCONS	1=jamais consommé de drogues, 2=jamais consommé de cannabis, 3=il y a plus de 12 mois, 4=lors des 12 derniers mois, 5=lors des 30 derniers jours	2,00	2,01	1,63	1,39	<.001	0.066	3a) Effet moyen
	Utilisation problématique d'Internet plus importante	ESS 2017	Usage problématique d'Internet	CIUS	Total: plus la valeur est élevée, plus l'usage est problématique.	5,74	3,89	2,47	1,88	<.001	0.177	4a) Effet important
6	Événements critiques de l'existence	JSI 2018	Les événements de la vie critiques	Maercker & Bromberger, 2005	0=oui / 1=non	1,67	1,35	1,38	1,60	<.001	0.007	1b) Aucun effet
	Exigences émotionnelles privées	JSI 2018	Charges privées: exigences émotionnelles	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=jamais - 3=toujours	0,98	0,92	0,86	0,80	<.001	0.009	1b) Aucun effet
	Moins d'exigences mentales privées	JSI 2018	Charges privées: exigences psychiques	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=jamais - 3=toujours	1,14	1,47	1,41	1,35	<.001	0.014	2a) Effet mineur
	Réseau social plus étendu	ESS 2017	Soutien social	OSS3	1=faible - 3=fort	11,58	11,33	11,17	11,05		0.021	2a) Effet mineur
	Moins d'exigences quantitatives privées	JSI 2018	Charges privées: exigences quantitatives	Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005	0=jamais - 3=toujours	1,17	1,47	1,34	1,18	<.001	0.290	4c) Effet important

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
7	Trajet pour se rendre au travail	JSI 2018	Trajet domicile-travail (aller et retour)	Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010	__ minutes	60,34	53,45	52,19	48,95	0.020	0.003	1b) Aucun effet
	Faibles températures plus fréquentes	ESS 2017	Au travail: températures basses: fréquence	SARSI27d	1 = tout le temps ou presque - 5 = jamais ou pratiquement jamais	1,52	1,43	1,32	1,32	<.001	0.014	2a) Effet mineur
	Porter plus souvent des personnes	ESS 2017	Au travail: soulever ou déplacer des personnes: fréquence	SARSI26b	idem	4,59	4,75	4,80	4,81	<.001	0.021	2a) Effet mineur
	Bruits forts plus fréquents	ESS 2017	Au travail: bruits élevés nécessitant d'élever la voix: fréquence	SARSI27b	idem	1,65	1,52	1,39	1,37	<.001	0.022	2b) Effet mineur
	Températures élevées plus fréquentes	ESS 2017	Au travail: températures faisant transpirer: fréquence	SARSI27c	1 = tout le temps ou presque - 5 = jamais ou pratiquement jamais	1,67	1,52	1,41	1,39	<.001	0.023	2b) Effet mineur
	Postures douloureuses plus fréquentes	ESS 2017	Au travail: position douloureuse ou fatigante: fréquence	SARSI26a	idem	2,15	1,95	1,78	1,76	<.001	0.028	2b) Effet mineur
	Vibrations d'outils et machines plus fréquentes	ESS 2017	Au travail: vibrations de machines: fréquence	SARSI27a	idem	1,64	1,46	1,34	1,29	<.001	0.031	2b) Effet mineur
	Plus de travail avec des produits dangereux	ESS 2017	Au travail: produits nocifs ou toxiques: fréquence	SARSI27e	idem	1,66	1,48	1,33	1,27	<.001	0.040	2c) Effet mineur
	Plus de mouvements répétitifs	ESS 2017	Au travail: mouvements répétitifs des mains ou bras: fréquence	SARSI26e	idem	2,92	2,64	2,46	2,29	<.001	0.040	2c) Effet mineur
	Charges lourdes plus fréquentes	ESS 2017	Au travail: soulever ou déplacer de lourdes charges: fréquence	SARSI26c	idem	1,87	1,58	1,45	1,46	<.001	0.045	2c) Effet mineur
	Plus de travaux debout	ESS 2017	Au travail: rester debout: fréquence	SARSI26d	idem	3,33	2,75	2,61	2,69	<.001	0.050	2c) Effet mineur
Fumée passive plus fréquente	ESS 2017	Au travail: tabagisme passif: fréquence	SARSI27f	idem	1,46	1,21	1,13	1,10	<.001	0.073	3a) Effet moyen	
8	Peur sur le lieu de travail	ESS 2017	Au travail: peur au travail	SARSI20g	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	1,75	1,73	1,70	1,77	<.001	0.002	1a) Aucun effet
	Cacher ses sentiments sur le lieu de travail	ESS 2017	Au travail: cacher ses sentiments	SARSI20f	idem	2,61	2,65	2,60	2,58	<.001	0.001	1b) Aucun effet
	Intensification du travail	JSI 2018	Intensification du travail	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1 = non, pas du tout - 5 = oui, totalement	2,35	2,55	2,49	2,47	0.037	0.003	1b) Aucun effet
	Gestion du stress au travail	ESS 2017	Au travail: sentiment de maîtrise du stress	SARSI30	1 = absolu - 4 = inexistant	3,13	3,08	3,09	3,07	<.001	0.003	1b) Aucun effet
	Exigences en matière d'apprentissage	JSI 2018	Exigences d'apprentissage, aptitudes	Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015	1 = non, pas du tout - 5 = oui, totalement	2,74	2,92	2,82	2,79	0.017	0.003	1b) Aucun effet
	Avoir les moyens de faire du bon travail	ESS 2017	Au travail: moyens à disposition pour faire un travail de qualité	SARSI21j	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	4,24	4,15	4,18	4,24	<.001	0.005	1b) Aucun effet

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (m^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ²⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Incertitude ²⁾	JSI 2018	Incertitude	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1 = de personne - 5 = de plus de trois personnes	2,54	2,52	2,42	2,39	<.005	0.005	1b) Aucun effet
	Pression temporelle ²⁾	JSI 2018	Pression temporelle	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1 = très rarement/jamais - 5 = très souvent/en permanence	3,02	3,15	3,03	2,99	<.001	0.006	1b) Aucun effet
	Problèmes d'organisation du travail	JSI 2018	Problèmes de l'organisation du travail	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	Plus c'est élevé, plus il y a de problèmes	2,41	2,34	2,22	2,21	<.001	0.008	1b) Aucun effet
	Moins d'interruptions de travail ²⁾	JSI 2018	Interruptions de travail	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1 = très rarement/jamais - 5 = très souvent/en permanence	3,15	3,33	3,24	3,09	<.001	0.011	2a) Effet mineur
	Pression temporelle plus faible	ESS 2017	Au travail: être obligé de se dépêcher	SARSI20a	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	3,12	3,33	3,27	3,16	<.001	0.011	2a) Effet mineur
	Plus souvent dépassé-e par le contenu de travail	JSI 2018	Surmenage qualitatif	Udris & Rimann, 1999	1 = presque jamais/ ne s'applique pas du tout - 5 = presque toujours/ s'applique tout à fait	2,14	2,18	2,02	1,97	<.001	0.015	2a) Effet mineur
	Moins d'interruptions du travail	ESS 2017	Au travail: interruption pour une tâche non prévue: fréquence	SARSI23	1 = jamais - 4 = très souvent	2,03	2,27	2,26	2,13	<.001	0.021	2a) Effet mineur
	Plus/moins de stress au travail	ESS 2017	Au travail: stress	SARSI20e	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	2,92	3,03	2,86	2,75	<.001	0.023	2b) Effet mineur
	Plus d'exigences contradictoires	ESS 2017	Au travail: ordres ou indications contradictoires	SARSI21f	idem	2,57	2,46	2,36	2,28	<.001	0.024	2b) Effet mineur
	Moins de multitasking	ESS 2017	Au travail: devoir penser à trop de choses à la fois	SARSI20b	idem	3,27	3,64	3,49	3,26	<.001	0.034	2b) Effet mineur
9	L'activité professionnelle est contraire aux valeurs personnelles	ESS 2017	Au travail: tâches en contradiction avec valeurs personnelles	SARSI21i	idem	1,31	1,25	1,24	1,25	<.001	0.006	1b) Aucun effet
	Moins de liberté contrôle temps de travail	JSI 2018	Flexibilisation du temps de travail	Shockley & Allen, 2007	1 = ne correspond pas du tout - 5 = correspond totalement	2,69	3,00	3,17	3,24	<.001	0.011	2a) Effet mineur
	Moins d'innovation	JSI 2018	Innovation	Zhou & George, 2001	1 = ne correspond pas - 5 = correspond totalement	3,24	3,65	3,69	3,62	<.001	0.014	2a) Effet mineur
	Moins de liberté contrôle lieu de travail	JSI 2018	Flexibilisation du lieu de travail	Hyland, 1999)	1 = ne correspond pas du tout - 5 = correspond totalement	1,46	1,83	2,02	2,06	<.001	0.017	2a) Effet mineur
	Moins de participation aux décisions	ESS 2017	Au travail: peu de liberté de décision	SARSI20h	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	3,57	3,84	3,82	3,76	<.001	0.017	2a) Effet mineur
	Moins de sens au travail	ESS 2017	Au travail: sentiment de faire un travail utile	SARSI21g	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	4,06	4,07	4,17	4,28	<.001	0.018	2a) Effet mineur
	Plus/moins de tâches illégitimes	JSI 2018	Tâches illégitimes	Semmer, Jacobshagen, Meier, Elfering, Beehr, Kälin & Tschan, 2015	1 = jamais - 5 = très souvent	2,54	2,69	2,52	2,40	<.001	0.020	2a) Effet mineur
	Compétences propres moins utilisables au travail	ESS 2017	Au travail: compétences pleinement utilisées	SARSI21b	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	3,86	3,92	4,03	4,11	<.001	0.022	2b) Effet mineur

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Moins de tâches complètes	JSI 2018	Globalité des tâches	Udris & Rimann, 1999	1 = presque jamais / ne s'applique pas du tout - 5 = presque toujours / s'applique tout à fait	3,29	3,45	3,69	3,85	<.001	0.023	2b) Effet mineur
	Moins de marge de manœuvre	JSI 2018	Marge de manœuvre	Semmer, Zapf & Dunckel, 1995	1 = très réduite / jamais - 5 = très grande / toujours	3,24	3,65	3,77	3,83	<.001	0.030	2b) Effet mineur
	Plus de possibilités d'apprendre de nouvelles choses au travail	ESS 2017	Au travail: apprendre de nouvelles choses	SARSI21a	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	3,99	3,77	3,66	3,57	<.001	0.052	2c) Effet mineur
	Moins de possibilités de déterminer le temps de pause	ESS 2017	Au travail: pause selon souhait	SARSI20i	6 = toujours - 1 = ne s'applique pas	3,00	3,55	3,62	3,58	<.001	0.054	2c) Effet mineur
10	Attitude de soutien des supérieur-e-s	JSI 2018	Attitude soutenante de la supérieure ou du supérieur	Udris & Rimann, 1999	1 = presque jamais / ne s'applique pas du tout - 5 = presque toujours / s'applique tout à fait	3,69	3,64	3,69	3,58	0.107	0.002	1a) Aucun effet
	Tensions dans les relations avec les client-e-s	ESS 2017	Au travail: tensions avec le public	SARSI20d	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	3,68	3,55	3,64	3,68	<.001	0.004	1b) Aucun effet
	Stresseurs sociaux liés à la hiérarchie	JSI 2018	Stresseurs sociaux (supérieurs)	Frese & Zapf, 1987	1 = ne correspond pas - 5 = correspond complètement	1,72	1,72	1,62	1,59	0.004	0.005	1b) Aucun effet
	Prestige professionnel	JSI 2018	Prestige professionnel	Treiman, 1977	Plus la valeur est élevée, plus le prestige est grand.	44,98	48,39	48,68	48,13	<.001	0.007	1b) Aucun effet
	Reconnaissance générale	JSI 2018	Estime générale	Jacobshagen, Oehler, Stettler, Liechti & Semmer, 2008	1 = ne s'applique pas du tout - 7 = est complètement vrai	3,99	3,99	4,15	4,14	<.001	0.008	1b) Aucun effet
	Être pris-e au sérieux par les supérieur-e-s	ESS 2017	Au travail: supérieur attentif à ce que je dis	SARSI21d	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	4,10	3,99	3,97	3,93	<.001	0.008	1b) Aucun effet
	Désavantages dus à un handicap	ESS 2017	Discrimination liée à un handicap	SARSI28d	1 = s'applique / 0 = ne s'applique pas	0,4%	0,5%	0,9%	1,1%	<.001	0.028*	1b) Aucun effet
	Intimidation, harcèlement ou mobbing	ESS 2017	Intimidations ou harcèlement moral ou mobbing	SARSI28h	idem	6,7%	8,1%	6,4%	6,0%	<.001	0.032*	1b) Aucun effet
	Menaces et humiliations	ESS 2017	Menaces ou comportements humiliants	SARSI28f	idem	4,5%	5,2%	3,8%	2,8%	<.001	0.042*	1b) Aucun effet
	Violence physique	ESS 2017	Violences physiques	SARSI28g	idem	2,1%	1,5%	0,8%	0,7%	<.001	0.045*	1b) Aucun effet
	Désavantages liés à l'origine	ESS 2017	Discrimination liée à nationalité ou origine ethnique ou couleur	SARSI28c	idem	3,9%	4,9%	3,7%	2,2%	<.001	0.049*	1b) Aucun effet
	Harcèlement sexuel	ESS 2017	Harcèlement sexuel	SARSI28i	idem	1,8%	0,8%	0,3%	0,4%	<.001	0.056*	1b) Aucun effet
	Violence verbale	ESS 2017	Violences verbales	SARSI28e	idem	6,9%	7,0%	4,6%	3,8%	<.001	0.059*	1b) Aucun effet
	Plus de stress social de la part des collègues	JSI 2018	Stresseurs sociaux (collègues)	Frese & Zapf, 1987	1 = ne s'applique pas - 5 = s'applique parfaitement	1,74	1,70	1,58	1,50	<.001	0.013	2a) Effet mineur
	Plus de soutien social des supérieur-e-s	ESS 2017	Au travail: aide et soutien du supérieur	SARSI21e	1 = toujours - 6 = ne s'applique pas	4,09	3,92	3,86	3,84	<.001	0.016	2a) Effet mineur

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (m^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ²⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Plus/moins de reconnaissance de la performance au travail	ESS 2017	Au travail: travail reconnu à sa juste valeur	SARSI21h	idem	3,74	3,68	3,81	3,91	<.001	0.016	2a) Effet mineur
	Discrimination ou violence au travail plus fréquente	ESS 2017	Aucune discrimination ou violence	SARSI28j	1=s'applique / 0=ne s'applique pas	75 %	77 %	81 %	82 %	<.001	0.066	2b) Effet mineur*
	Plus/moins d'inconvénients liés au sexe	ESS 2017	Discrimination liée au sexe	SARSI28b	idem	3,3 %	5,5 %	3,0 %	2,1 %	<.001	0.069*	2b) Effet mineur
	Désavantages plus fréquents liés à l'âge	ESS 2017	Discrimination liée à l'âge	SARSI28a	idem	11 %	4 %	3 %	8 %	<.001	0.127*	2b) Effet mineur
	Plus de soutien social de la part des collègues	ESS 2017	Au travail: aide et soutien des collègues	SARSI21c	1=toujours - 6=ne s'applique pas	4,20	3,98	3,86	3,81	<.001	0.046	2c) Effet mineur
11	Sentiment de joignabilité permanente pour l'employeur	JSI 2018	Mon employeur attend de moi que je sois joignable à tout moment.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=pas du tout - 5=absolument	2,61	2,57	2,65	2,62	0.810	0.001	1a) Aucun effet
	Fréquence d'utilisation du téléphone portable ou de l'ordinateur pendant le temps libre pour le travail	JSI 2018	Combien de fois utilisez-vous votre portable ou tablette en moyenne par jour pour votre travail durant votre temps libre?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ fois	8,22	5,41	5,82	5,55	0.180	0.003	1b) Aucun effet
	Travail pendant le temps libre	ESS 2017	Travail durant le temps libre (12 mois): fréquence	SARSI31	1=quotidiennement - 5=jamais	2,25	2,33	2,40	2,27	<.001	0.004	1b) Aucun effet
	Sentiment de joignabilité permanente pour les collègues	JSI 2018	Je me sens obligé-e d'être également joignable pour mes collègues et mes supérieurs durant mon temps libre.	Igic, Keller & Luder, 2015	1=pas du tout - 5=absolument	2,23	2,66	2,58	2,54	0.028	0.006	1b) Aucun effet
	Durée d'utilisation du téléphone portable ou de l'ordinateur pendant le temps libre pour le travail	JSI 2018	Combien de temps utilisez-vous votre portable ou tablette en moyenne par jour pour votre travail durant votre temps libre?	Igic, Keller & Luder, 2015	__ minutes	51,75	31,85	26,31	33,08	0.003	0.009	1b) Aucun effet
	Sentiment de culpabilité négligence de la sphère privée à cause du travail	JSI 2018	Sentiments de culpabilité Work-Family WFC	McElwain, 2008	1=presque jamais/ne s'applique pas du tout - 5=presque toujours/s'applique tout à fait	2,26	2,41	2,16	2,20	<.001	0.009	1b) Aucun effet
	Plus/moins de perturbations de la vie privée par le travail	JSI 2018	Perturbation de la vie privée par le travail	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=jamais - 4=très souvent	1,58	1,65	1,54	1,51	<.001	0.010	2a) Effet mineur
	Plus forte culpabilité négligence du travail en raison d'obligations privées	JSI 2018	Sentiments de culpabilité	McElwain, 2008	idem	1,45	1,49	1,38	1,30	<.001	0.011	2a) Effet mineur
	Utilisation du smartphone à des fins professionnelles durant temps libre plus élevée	JSI 2018	Utilisez-vous un smartphone/une tablette à des fins professionnelles dans votre vie privée?	Igic, Keller & Luder, 2015	1=oui / 2=non	1,63	1,49	1,43	1,41	<.001	0.014	2a) Effet mineur

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Utilisation plus longue du smartphone à des fins privées pendant le travail	JSI 2018	Combien de temps utilisez-vous votre portable, tablette ou ordinateur en moyenne par jour durant votre travail à des fins privées?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ minutes	27,75	21,07	13,25	11,25	<.001	0.019	2a) Effet mineur
	Moins d'efforts pour concilier obligations familiales et travail	ESS 2017	Au travail: difficulté à concilier travail et vie familiale	SARSI20c	1=toujours - 6=ne s'applique pas	2,12	2,39	2,4	2,13	<.001	0.020	2a) Effet mineur
	Utilisation plus fréquente du smartphone à des fins privées pendant le travail	JSI 2018	Combien de fois utilisez-vous votre portable, tablette ou ordinateur en moyenne par jour durant votre travail à des fins privées?	Igic, Keller & Luder, 2015	___ fois	8,16	6,37	3,80	3,14	<.001	0.031	2b) Effet mineur
	Perturbation plus importante du travail par la vie privée	JSI 2018	Perturbation du travail par la vie privée	Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof & Kinnunen, 2005	1=jamais - 4=très souvent	1,46	1,44	1,36	1,31	<.001	0.160	4a) Effet important
14	Insécurité de l'emploi	JSI 2018	Insécurité de la place de travail	De Witte, 2000	1=pas du tout d'accord - 5=tout à fait d'accord	2,13	1,97	2,05	2,01	0.023	0.003	1b) Aucun effet
	Satisfaction au travail plus faible ²⁾	JSI 2018	Satisfaction générale au travail	Semmer, Baillod & Ruch, 1990	1=:(- 7=:)	5,11	5,22	5,42	5,47	<.001	0.012	2a) Effet mineur
	Résignation face au travail plus élevée	ESS 2017	Résignation au travail	RESTRAV	1=très faible - 5=très élevée	2,74	2,70	2,51	2,41	<.001	0.014	2a) Effet mineur
	Moins peur de perdre son emploi	ESS 2017	Crainte de perdre emploi: intensité	SARSI09	1=où, très forte - 4=non, inexistante	1,63	1,78	1,86	1,69	<.001	0.020	2a) Effet mineur
	Engagement au travail plus faible	JSI 2018	Engagement au travail	Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006	1=jamais, 2=presque jamais / quelques fois par an, 3=de temps en temps/une fois par mois ou moins, 4=régulièrement/quelques fois par mois, 5=souvent/une fois par semaine, 6=très souvent/quelques fois par semaine, 7=toujours/quotidiennement	3,87	4,09	4,37	4,44	<.001	0.025	2b) Effet mineur
	Satisfaction au travail plus faible	ESS 2017	Satisfaction générale au travail	SATRAV	1 - 2.49=très faible satisfaction au travail, 5.5 - 7=très grande satisfaction au travail	4,99	5,03	5,26	5,42	<.001	0.030	2b) Effet mineur
	Attachement émotionnel à l'entreprise plus faible	JSI 2018	Attachement émotionnel à l'organisation	Allen & Meyer, 1990	1=ne s'applique pas du tout - 7=s'applique presque complètement	4,31	4,7	5,07	5,18	<.001	0.035	2b) Effet mineur
	Plus de changement d'emploi	JSI 2018	Changement de poste	Semmer, Gurtner, Kälin & Elfering, 2001	1=où / 2=non	1,40	1,16	1,09	1,06	<.001	0.070	3a) Effet moyen
	Intention de démission plus marquée	JSI 2018	Intention de démissionner	Baillod, 1992	1=très faible - 5=très élevée	2,95	2,44	2,14	1,9	<.001	0.083	3b) Effet moyen

Fig.	Indicateur dans la figure	Source de données	Indicateur	Échelle/variable ¹⁾	Échelle de réponse Paramètres fondamentaux	16-24 ans	25-39 ans	40-54 ans	55-65 ans	Valeur P	Effet (η^2 part. ou * = V de Cramer)	Intensité d'effet ³⁾
Valeurs moyennes ou valeurs partielles en %												
	Plus d'alternatives de travail en cas de perte d'emploi	ESS 2017	Si perte poste actuel: possibilité retrouver poste comparable	SARSI11	1=très facile - 4=très difficile	2,70	2,67	2,27	1,83	<.001	0.198	4a) Effet important
16	Absences	ESS 2017	Nombre de jours d'absence au travail (pour raisons de santé)	ABSTRAV	Nombre de jours	0,68	0,64	0,62	1,02	<.001	0.004	1b) Aucun effet
	Nouvelles rentes AI	AI	Part des nouvelles rentes pout toutes les raisons	AI	Nombre	0,32%	0,14%	0,26%	0,60%	<.001	0.030*	1b) Aucun effet
	Nouvelles rentes AI pour raisons psychiques	AI	Part des nouvelles rentes pour des raisons psychiques	AI	Nombre	0,20%	0,10%	0,12%	0,16%	<.001	0.009*	1b) Aucun effet
	Plus d'accidents professionnels	SSAA 2018	Accidents professionnels	SSAA 2018	Nombre	11,0%	7,0%	5,9%	5,8%		0.065*	2b) Effet mineur
	Plus d'accidents non professionnels	SSAA 2018	Accidents non professionnels	SSAA 2018	Nombre	18,6%	12,9%	11,5%	11,4%		0.068*	2b) Effet mineur

Remarques:

idem = comme ligne précédente

¹⁾ Échelle/variable: référence détaillée des sources du JSI dans Galliker et al. 2018b; nom des variables ESS de l'Office fédéral de la statistique

²⁾ Pas dans la figure car échelle identique ou similaire d'une autre source de données intégrée

³⁾ Interprétation de l'intensité des effets:

η^2 partiel	Interprétation selon Cohen (1988)	V de Cramer (df > 3, pour simplifier df = 3)	Interprétation selon Cohen (1988)
< .003	1a) Aucun effet	< .06	1b) Aucun effet
.003-.009	1b) Aucun effet	.06-.16	2b) Effet mineur
.010-.021	2a) Effet mineur	.17-.28	3b) Effet moyen
.022-.038	2b) Effet mineur	> .29	4b) Effet important
.039-.059	2c) Effet mineur		
.060-.082	3a) Effet moyen		
.083-.109	3b) Effet moyen		
.110-.139	3c) Effet moyen		
.140-.167	4a) Effet important		
.168-.199	4b) Effet important		
> .200	4c) Effet important		

⁴⁾ Indicateur dans le texte uniquement

Wankdorfallee 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.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch