



Feuille d'information 114

Personnes actives en Suisse : une étude sur l'activité professionnelle, la vie privée et la santé

Résumé

Dans un monde en perpétuelle mutation, les innovations technologiques, les dynamiques économiques et les changements sociaux marquent notre quotidien, sur le plan privé comme professionnel. Mais quel impact ces développements ont-ils sur notre bien-être ? **Des conditions de travail favorables à la santé jouent un rôle déterminant en matière de bien-être physique et psychique.** Les facteurs tels que la pression temporelle, le manque de reconnaissance sociale et les instructions contradictoires ou ambiguës peuvent considérablement influencer le bien-être des collaborateur-trice-s et perturber l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans le cadre de **l'étude « Erwerbsarbeit, Privatleben, Gesundheit » (activité professionnelle, vie privée, santé)**, la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) a analysé les données de plus de 80 000 personnes actives en Suisse mises à disposition par Promotion Santé Suisse et Health & Medical Service SA. Les résultats livrent de précieuses indications sur les facteurs relevant des domaines vie professionnelle et vie privée qui sont liés à la santé ainsi que sur leur compatibilité avec celle-ci. Ils révèlent que **tant les contraintes et les ressources de soutien sur le lieu de travail que certains facteurs de la vie privée et leur équilibre avec l'activité professionnelle ont un impact sur le bien-être des personnes actives.**

1 Objectifs de l'étude

L'étude réalisée conjointement par la FHNW en tant qu'institut de recherche, Health & Medical Service SA et Promotion Santé Suisse s'est intéressée aux corrélations déterminantes pour la santé entre contraintes et ressources dans la vie professionnelle et dans la vie privée et à leur interaction chez les personnes actives en Suisse. Elle a analysé les contraintes et les facteurs de soutien spécifiques aux branches et aux professions sous l'angle de leurs effets sur la santé. Les connaissances ainsi obtenues servent de base pour des interventions axées sur des groupes cibles spécifiques et intégrées dans le développement d'offres de gestion de la santé en entreprise (GSE).

Table des matières

1	Objectifs de l'étude	1
2	Conditions de travail pertinentes pour la santé et résultats	2
3	Pertinence pour la pratique	3
4	Influence de la vie privée et de la compatibilité entre travail et vie privée	5
5	Base théorique de l'étude	5
6	Recommandations d'action	5
7	Références bibliographiques	6

Encadré 1**Définitions: Life-Domain-Balance, compatibilité, enrichissement**

Life-Domain-Balance, Work-Life-Balance, conflits, enrichissement et compatibilité sont autant de notions qui reflètent les multiples facettes de la thématique « activité professionnelle, vie privée et santé ». Ces notions, qui reposent sur des réalités culturelles, des jargons spécialisés et des habitudes linguistiques différentes, illustrent la complexité de cette thématique qui est bien plus qu'une simple question d'équilibre entre travail et loisirs.

Life-Domain-Balance se réfère à l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale, activités sociales et loisirs, ces domaines devant se soutenir mutuellement (Uhle & Treier, 2019). Cette notion remplace de plus en plus fréquemment celle de **Work-Life-Balance**, car le travail rémunéré en tant que partie intégrante de la vie ne peut être considéré isolément (Resch & Bamberg, 2005). De plus, le travail comprend aussi des activités en-dehors du travail rémunéré, comme l'éducation des enfants, les

tâches ménagères et le bénévolat (Ulich & Wiese, 2011). Concilier les différents domaines de la vie peut être un enrichissement et une ressource. On parle dans ce cas de **Work-Life-Enrichment**, à savoir que les expériences et les ressources positives de la vie professionnelle et de la vie privée s'enrichissent mutuellement et améliorent le bien-être dans ces deux domaines. Mais cela peut aussi provoquer des **conflits**, des contraintes et un déséquilibre.

Toutes ces notions ont en commun qu'elles mettent en évidence les interactions entre vie professionnelle et vie privée ainsi que leur impact sur la santé et le bien-être. Elles montrent qu'il n'est pas uniquement question de la séparation, mais aussi de la corrélation harmonieuse entre ces sphères. Une intégration équilibrée permet de réduire les contraintes et de promouvoir les potentiels tant personnels que professionnels.

2 Conditions de travail pertinentes pour la santé et résultats

Un lien étroit existe entre les conditions de travail et la santé des personnes actives. Il ressort clairement de l'échantillon des personnes actives en Suisse interrogées dans le cadre de l'étude (cf. encadré 3) que **l'état de santé des personnes exposées à des conditions de travail difficiles est souvent moins bon que celui des personnes qui ne sont pas dans cette situation**. Ce constat est corroboré par les résultats de plusieurs méta-analyses internationales, par exemple celles de Gerhardt et al. (2021), Niedhammer et al. (2021), Lesener et al. (2019), Siegrist (2015), Stansfeld & Candy (2006) et Karasek (1979). Le Job Stress Index calculé sur la base de données de Promotion Santé Suisse (2022) confirme lui aussi l'influence significative des conditions de travail sur la santé. D'une manière générale, les résultats révèlent qu'il y a un lien positif entre les ressources et la Life-Domain-Balance, la motivation et la vie privée, tandis que les contraintes ont un impact négatif.

Conditions de travail particulièrement pertinentes pour la santé

- **Pression temporelle**: une forte pression temporelle au travail peut provoquer un important stress et avoir un impact négatif considérable sur les performances et le bien-être des collaborateur-trice-s concerné-e-s. Le sentiment de toujours agir dans la précipitation et de ne jamais avoir assez de temps peut, à la longue, conduire à un épuisement et à des problèmes de santé (Bakker & de Vries, 2021).
- **Reconnaissance sociale**¹: une reconnaissance sociale insuffisante de la part des managers et des collègues peut mettre à mal l'estime de soi et réduire considérablement la motivation des collaborateur-trice-s concerné-e-s. Le sentiment de ne pas être reconnu-e ou valorisé-e peut être source d'insatisfaction et de négativité au travail (Semmer et al., 2019).
- **Instructions**: des instructions contradictoires ou ambiguës peuvent être déstabilisantes et frustrantes. Lorsque les attentes et les exigences ne

¹ Par reconnaissance sociale, on entend l'estime et l'attention positive témoignée à une personne dans les relations humaines et les interactions sociales. Elle s'exprime par exemple au travers d'une communication respectueuse et d'une attitude soutenable au sein de groupes sociaux tels que la famille ou le cercle d'ami-e-s, au travail ou dans la société en général.

Encadré 2**Ressources et contraintes : de quoi s'agit-il ?**

Ressources	Contraintes
Marge de manœuvre	Pression temporelle
Globalité des tâches	Incertitude liée aux tâches de travail
Attitude soutenante du/de la manager	Problèmes d'organisation du travail
Reconnaissance générale au travail	Surmenage qualitatif
	Contraintes sociales liées au/à la manager
	Contraintes sociales liées aux collègues



Dans le monde du travail moderne, tant les ressources que les contraintes influent de manière décisive sur le bien-être des collaborateur-trice-s. Si les bonnes ressources peuvent avoir un effet positif sur l'environnement de travail et augmenter la satisfaction des personnes actives, les fortes contraintes (stresseurs²) peuvent être très néfastes pour le bien-être.

Un juste équilibre entre ressources et contraintes est crucial pour un environnement de travail sain et productif.

Source : Job-Stress-Analysis

sont pas communiquées clairement, les collaborateur-trice-s ignorent souvent ce que l'on attend d'eux/elles (Semmer, 1984), d'où une insécurité et un risque d'erreurs accrus.

Les contraintes tout comme les ressources liées au travail ont un impact considérable sur la santé.

Plus les contraintes au travail sont importantes (p.ex. interruptions de travail, surmenage qualitatif, pression temporelle et stresseurs sociaux), **plus le niveau de bien-être des personnes actives est faible. À l'inverse, plus les ressources au travail sont importantes** (p.ex. reconnaissance, estime, marge de manœuvre), **plus le niveau de bien-être des personnes actives est élevé.**

3 Pertinence pour la pratique

Ces résultats sont d'une grande pertinence pour la pratique : **dans les environnements de travail où les contraintes sont fortes à court terme, l'augmentation des ressources représente une possibilité prometteuse pour protéger la santé.**

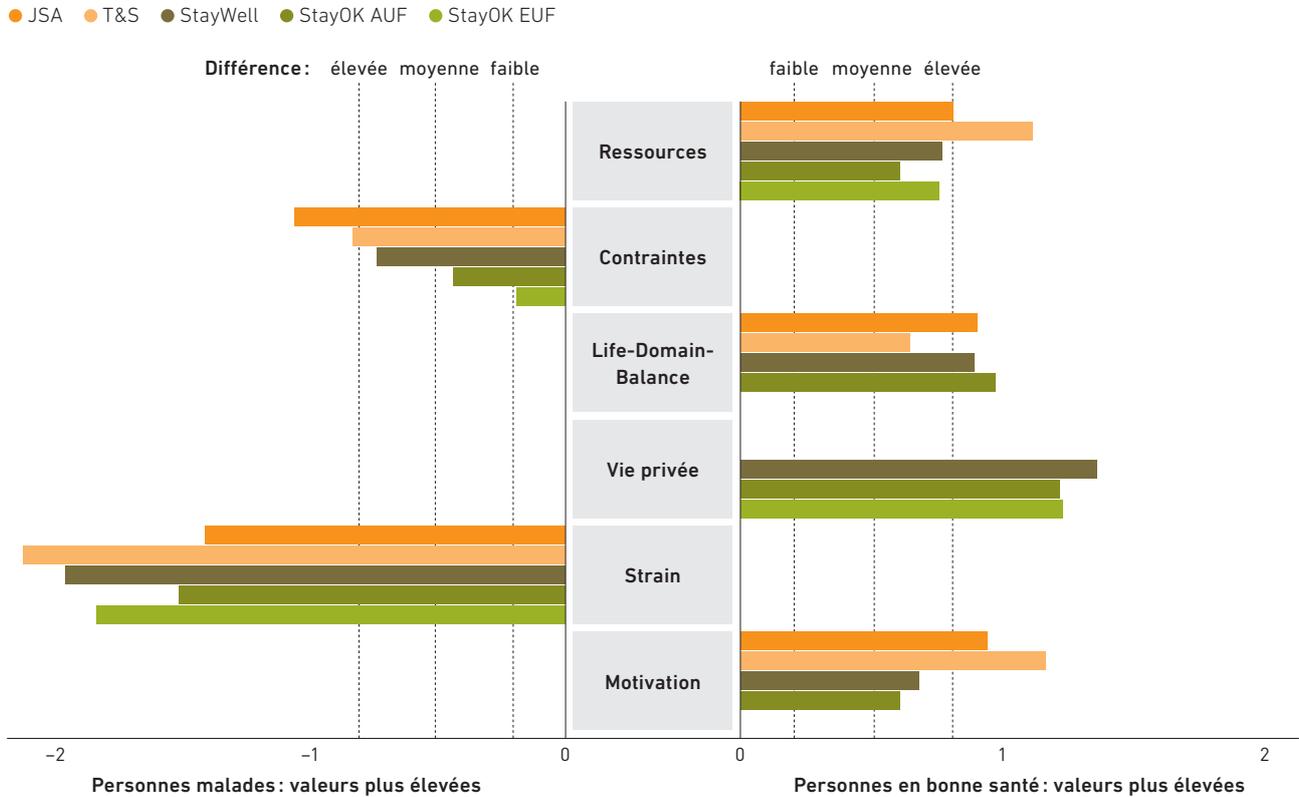
Comparaisons de groupes et état de santé

Le lien significatif entre les conditions de travail et la santé a également été démontré dans cette étude par des comparaisons de groupes entre des personnes actives en bonne santé et des personnes actives malades. En fonction de leur diagnostic F (diagnostic de troubles psychiques selon la CIM-10, Dilling & Freyberger, 2019) ou du degré d'épuisement émotionnel auto-évalué, les participant-e-s à l'étude ont été réparti-e-s en deux groupes : les personnes en bonne santé et celles malades. Les personnes malades ou se sentant épuisées émotionnellement ont systématiquement mentionné des conditions de travail moins bonnes et une moins bonne compatibilité entre vie privée et vie professionnelle. La [figure 1](#) illustre les différences entre les personnes en bonne santé et celles malades dans les six domaines analysés et pour les cinq jeux de données utilisés (cf. [encadré 3](#)).

² Un stressor est un facteur interne (endogène) ou externe (exogène) qui a des effets sur une personne. Il peut déclencher des réactions physiologiques ou psychologiques, communément appelées stress. Au fil du temps, le stress peut à son tour provoquer des réactions physiques ou psychiques directes, décrites comme des conséquences de l'astreinte mentale ou du strain (surmenage, fatigue). Autrement dit, le *stressor* est le facteur déclencheur, le *stress*, la réponse à celui-ci et le *strain*, la conséquence qui en découle avec le temps.

FIGURE 1

Comparaison de groupes : personnes en bonne santé/malades



Le *d* de Cohen est une unité de mesure standardisée qui permet de comparer tous les jeux de données et échelles en indiquant la différence entre les valeurs moyennes en nombre d'écart-types. Les valeurs-limites des différences (faible, moyenne, élevée) correspondent à la grille d'interprétation courante du *d* de Cohen, à savoir 0.3, 0.5 et 0.8. Les domaines n'ayant pas été évalués dans tous les jeux de données, certaines colonnes sont manquantes.

Encadré 3

Jeux de données utilisés pour l'étude

- **Job-Stress-Analysis (JSA)** de Promotion Santé Suisse: enquête utilisée depuis 2008 qui évalue les conditions de travail, la santé et la satisfaction des collaborateur-trice-s dans différentes branches.
- **Travail et santé (T&S)** de Health & Medical Service SA: enquête réalisée en 2014 auprès de travailleur-euse-s issu-e-s de diverses branches.
- **StayWell**: enquêtes réalisées entre 2016 et 2019 par Health & Medical Service SA auprès de collaborateur-trice-s travaillant dans différentes branches.
- **StayOK Incapacité de travail (StayOK AUF)** de Health & Medical Service SA: données de personnes qui se sont retrouvées en incapacité de travail directement après une maladie (2016-2021).
- **StayOK Incapacité de gain (StayOK EUF)** de Health & Medical Service SA: données de personnes qui se sont retrouvées en incapacité de gain pendant plus de trois mois pour des raisons de maladie (2016-2021), y compris des informations sur des diagnostics F existants (troubles psychiques selon la CIM-10).

Ces jeux de données concernant quelque 80 000 personnes actives en Suisse offrent une image complète des employé-e-s dans diverses branches, tranches de vie et avec des états de santé différents.

4 Influence de la vie privée et de la compatibilité entre travail et vie privée

Outre l'activité rémunérée, la vie privée et la compatibilité entre travail et vie privée jouent également un rôle important pour la santé des collaborateur-trice-s. Les présents résultats montrent que les personnes qui ne sont pas satisfaites de leur vie privée ou qui font état de conflits entre leur travail et leur vie privée sont en moins bonne santé. **La santé est nettement plus affectée lorsque des exigences professionnelles interfèrent avec la vie privée que lorsque des problèmes relevant de la sphère privée influencent le travail.**

Ce constat souligne l'importance de conditions de travail favorables et d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour la santé des personnes actives. Il corrobore les conclusions des méta-études internationales existantes : **plus les contraintes au travail sont élevées, plus le « stress » est important – plus les ressources au travail sont élevées, moins le « stress » est important.**

5 Base théorique de l'étude

L'étude se fonde sur des modèles reconnus comme la théorie Job Demands Resources (JDR; Bakker & Demerouti, 2007, 2016; Bakker et al., 2023), le modèle Job Demands Control (Karasek, 1979) ou le modèle Effort Reward Imbalance (Siegrist, 2015), selon lesquels l'interaction entre les ressources et les contraintes influe à la fois sur la santé et la motivation, ce qui se répercute à son tour sur les facteurs organisationnels. Sur la base des résultats d'études existants, on suppose également que la vie privée³ et la vie professionnelle ou la Life-Domain-Balance sont liées au strain (surmenage, fatigue) (Niedhammer et al., 2021; Persson et al., 2017; Weissmüller et al., 2024). Les échelles des jeux de données ont été attribuées aux domaines Contraintes, Ressources, Vie privée et Life-Domain-Balance en tant que prédicteurs et modélisent ainsi les domaines Strain et Motivation comme outcomes.

6 Recommandations d'action

La santé et le bien-être des collaborateur-trice-s sont des facteurs essentiels tant pour une culture d'entreprise réussie que pour la performance et la pérennité d'une entreprise. Pour relever efficacement les défis du monde du travail moderne, il est indispensable de mettre en place une gestion responsable des ressources et des contraintes, tant au niveau des employeur-euse-s que des employé-e-s. Les recommandations d'action ci-dessous proposent des approches concrètes permettant aux entreprises et aux employé-e-s de contribuer ensemble à un environnement de travail plus sain.

Du point de vue des employeur-euse-s

- **Investissez dans le renforcement des ressources :** marge de manœuvre, globalité des tâches, attitude soutenante du/de la manager et estime générale.
- **Réduisez les contraintes de vos collaborateur-trice-s :** pression temporelle, incertitude liée aux tâches de travail, problèmes d'organisation du travail, surmenage qualitatif, contraintes sociales liées au/à la manager et/ou aux collègues.
- **Favorisez l'équilibre entre travail et vie privée.** Les contraintes professionnelles exercent une influence plutôt négative que positive sur la vie privée.
- **Donnez l'exemple en tant que manager.** Montrez comment la santé au travail peut se révéler payante.

Du point de vue des employé-e-s

- **Demandez du soutien en amont.** Discutez avec votre manager et/ou le département des ressources humaines afin de réduire les contraintes et de renforcer les ressources. Si nécessaire, faites appel à des services professionnels externes.
- **Discutez de la compatibilité entre travail et vie privée.** En collaboration avec votre manager, élaborer des solutions adaptées à votre situation personnelle.

³ La vie privée englobe divers aspects de la vie en dehors du travail, par exemple les relations sociales, la situation de vie ou en matière de logement ou encore les loisirs. Les instruments utilisés intégraient chacun différents aspects de la vie privée, comme le soutien social dans la sphère privée (dans la JSA) ou les coups du sort, les aspects financiers, la satisfaction dans différents domaines de la vie et le nombre de relations de confiance (dans StayWell, StayOK AUF et StayOK EUF).

- **Utilisez activement les marges de manœuvre existantes.** Assumez des responsabilités dans votre domaine d'activité et, dans la mesure du possible, organisez vos processus de travail de manière autonome afin d'accroître votre satisfaction et votre efficacité.
- **Clarifiez les tâches à accomplir.** Clarifiez en amont les questions concernant les objectifs de travail ou les responsabilités afin d'éviter des incertitudes et un stress inutile.
- **Fixez des priorités.** Apprenez à prioriser les tâches et à communiquer clairement quels projets peuvent raisonnablement être réalisés. Vous réduirez ainsi la pression temporelle.

Un environnement de travail sain implique que les employeur-euse-s et les employé-e-s assument conjointement des responsabilités.

Pour protéger à long terme la santé des collaborateur-trice-s, il faut éviter que les exigences professionnelles prennent le pas sur la vie privée. Les employeur-euse-s sont tenu-e-s de créer des conditions-cadres qui favorisent cet équilibre, tandis que les employé-e-s sont encouragé-e-s à communiquer clairement leurs besoins et à demander du soutien. Seul un engagement commun permet de créer une culture du travail à la fois efficace, saine et durable.

7 Références bibliographiques

- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2016). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 34(1), 1–21.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands-Resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Dilling, H. & Freyberger, H. J. (Éd.) (2019). *Taschenführer zur ICD-10 Klassifikation psychischer Störungen*. 9^e édition mise à jour selon CIM-10 German Modification. Hogrefe.
- Gerhardt, C., Semmer, N. K., Sauter, S., Walker, A., de Wijn, N., Kälin, W., Kottwitz, M. U., Kersten, B., Ulrich, B. & Elfering, A. (2021). How are social Stressors at work related to well-being and health? A systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 21(890), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10894-7>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lesener, T., Burkhard, G. & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Niedhammer, I., Bertrais, S. & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 47(7), <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>
- Persson, R., Österberg, K., Viborg, N., Jönsson, P. & Tenenbaum, A. (2017). Two Swedish screening instruments for exhaustion disorder: cross-sectional associations with burnout, work stress, private life stress, and personality traits. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45, 381–388. <https://doi.org/10.1177/1403494817696182>
- Promotion Santé Suisse (2022). *Job Stress Index 2022*. Feuille d'information 72. Promotion Santé Suisse.
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? [Work-life balance – A new view on the compatibility of work and private life]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 171–175. <https://doi.org/10.1026/0932-4089.49.4.171>
- Semmer, N. (1984). *Stressbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Stress am Arbeitsplatz*. Beltz.
- Semmer, N. K., Tschann, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W. et al. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>

- Siegrist, J. (2015). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Massnahmen*. Urban & Fischer.
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32(6), 443–462.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Uhle, T. & Treier, M. (2019). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. 4^e édition. Springer.
- Ulich, E. & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. 1^{re} édition, pp. 40–41. Gabler.
- Weissmüller, K. S., Ritz, A., Steijn, A. J. & Alfes, K. (2024). Private life events as antecedents for public employees' engagement and burnout. *Public Personnel Management*, 53(1), 85–112.
<https://doi.org/10.1177/00910260231187535>

Impressum

Édité par

Promotion Santé Suisse

Pilotage de projet Promotion Santé Suisse

Anita Blum-Rüegg

Auteur-trice-s de la feuille d'information

- Anita Blum-Rüegg, psychologue dipl. HES
- Dr Markus Steiner
- Prof. Dre Michaela Knecht

Auteur-trice-s de l'étude

- Dr Markus Steiner
- Jonas Mumenthaler, MSc
- Anita Blum-Rüegg, psychologue dipl. HES
- Prof. Dre Michaela Knecht

Équipe de recherche

- Prof. Dre Michaela Knecht
- Dr Markus Steiner
- Jonas Mumenthaler, MSc
- Denise Camenisch, Health & Medical Service SA

- Ronan Heyn, Health & Medical Service SA
- Mathias Gassner, Health & Medical Service SA
- Dre Regina Jensen, Promotion Santé Suisse
- Dr Sven Goebel, Promotion Santé Suisse
- Anita Blum-Rüegg, psychologue dipl. HES

Co-financement de l'étude

- Fondation Promotion Santé Suisse
- Health & Medical Service SA

Crédit photographique image de couverture

iStock

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, feuille d'information 114

© Promotion Santé Suisse, février 2025

Renseignements et informations

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