

# Épanouis- sement au travail

Comparaison nationale des secteurs

Avril 2026

# MENTIONS LEGALES

Épanouissement au travail, avril 2026

Client : Organisations porteuses de la campagne «Faire une carrière empreinte d'humanité» -

ARTISET, Aide et soins à domicile Suisse, OdASanté.

Mandataire : Sotomo, Binzstrasse 23, 8045 Zürich.

Auteurs/autrices : Gordon Bühler, Elia Heer.

---

<b>1</b>	<b>À propos de cette étude</b>	<b>3</b>
1.1	Les principaux résultats en bref	4

---

<b>2</b>	<b>Épanouissement branche par branche</b>	<b>7</b>
2.1	Un score global élevé dans les soins et le bâtiment	8
2.2	Dimensions du profil d'épanouissement	10
2.3	Sens & impact	12
2.4	Niveau d'exigence & croissance	16
2.5	Sentiment de réussite & compétence	20
2.6	Estime & intégration	24
2.7	Autonomie & responsabilité	28

---

<b>3</b>	<b>Épanouissement par groupes de population</b>	<b>32</b>
3.1	L'épanouissement augmente avec l'âge	32
3.2	Les retraité·e·s ont un regard positif sur le passé	33

---

<b>4</b>	<b>Fierté d'exercer son métier</b>	<b>35</b>
4.1	La moitié ressent une grande fierté	35
4.2	Fierté professionnelle par branche	36

---

<b>5</b>	<b>Conditions-cadres structurelles</b>	<b>38</b>
5.1	Équilibre vie professionnelle / vie privée et salaire	40
5.2	Perspectives de carrière et de formation continue	42
5.3	Sécurité de l'emploi et craintes liées à l'IA	44

---

<b>6</b>	<b>Besoins essentiels</b>	<b>46</b>
6.1	L'importance majeure d'un travail épanouissant	46
6.2	L'importance d'avoir un travail épanouissant augmente au fil des années	47

---

<b>7</b>	<b>Collecte des données et méthodologie</b>	<b>51</b>
7.1	Collecte des données et pondération	51
7.2	Conception du profil d'épanouissement	52

# À propos de cette étude

L'épanouissement professionnel n'est pas une valeur unidimensionnelle, mais la résultante d'une multiplicité d'expériences vécues au quotidien sur le lieu de travail : sentiment de trouver un sens à son activité, croissance personnelle, sentiment de réussite, estime de soi, etc. Mais quelles sont les branches dans lesquelles les personnes actives jugent leur métier particulièrement épanouissant ? Et quels sont précisément les facteurs qui favorisent l'épanouissement dans chacune de ces branches ? C'est à ces questions que nous avons voulu répondre en créant un profil d'épanouissement. Cette étude a été commandée par ARTISET, Aide et soins à domicile Suisse et OdASanté. Ces organisations forment l'organe responsable de la campagne « Faire une carrière empreinte d'humanité. », soutenue par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI.

Plus de 4300 personnes actives dans toute la Suisse ont souhaité participer à cette enquête et évaluer leur travail. Le résultat se présente sous la forme d'un classement par branche selon dix sous-dimensions d'épanouissement. Cette étude fait apparaître des écarts significatifs d'une branche à l'autre en matière d'épanouissement professionnel.

## 1.1 LES PRINCIPAUX RÉSULTATS EN BREF

### **Le profil d'épanouissement par branche**

L'épanouissement professionnel varie d'une branche à l'autre. C'est dans le secteur des soins et de la construction qu'il atteint les meilleurs scores et dans l'administration et l'industrie qu'il est au plus bas (→ fig. 1).

Le secteur des soins obtient des résultats supérieurs à la moyenne pour plusieurs sources d'épanouissement. Ainsi, la plupart des personnes employées dans ce domaine trouvent un sens concret à leur travail quotidien. Huit personnes sur dix sont convaincues d'avoir un impact positif – un taux de satisfaction partagé par les employé·e·s des secteurs éducation et travail social. En conséquence, les valeurs obtenues sur la dimension « Sens du travail & impact » dans le profil d'épanouissement (→ fig. 3, 4) sont élevées. La présence de tâches exigeantes contribue à prévenir la monotonie au quotidien et favorise un apprentissage continu (→ fig. 6). À cela s'ajoute un très fort esprit d'équipe, puisque rares sont les personnes à se sentir seules au travail. Le secteur des soins obtient les scores les plus élevés sur la dimension « Estime & intégration » (→ fig. 12, 14).

Du côté de l'artisanat et de la construction, l'épanouissement résulte d'un autre facteur : le caractère visible du travail accompli. Les trois quarts des employé·e·s peuvent voir concrètement les résultats obtenus à la fin de leur journée de travail, ce qui est le meilleur score toutes branches confondues (→ fig. 9, 10). Par ailleurs, la dimension « Autonomie & responsabilité » est particulièrement forte dans le bâtiment (→ fig. 15).

L'administration figure en fin de classement. C'est elle qui obtient le plus mauvais résultat sur la dimension « Niveau d'exigence & croissance ». En effet, 40 % des répondants jugent leur travail monotone – un résultat plus de cinq fois supérieur à celui des métiers de formation – et seul un tiers indique acquérir des connaissances régulièrement (→ fig. 6–8). À cela s'ajoute le manque de sens : l'administration affiche la valeur la plus faible pour la dimension « Sens du travail & impact ». Moins de la moi-

## Épanouissement au travail

tié des employé·e·s pensent que leur travail a un impact positif, un taux presque deux fois plus élevé dans le secteur des soins (→ fig. 3, 4).

On observe donc que l'épanouissement est plus élevé chez les employé·e·s qui exercent une activité en lien direct avec les personnes ou qui constatent des résultats visibles. À l'inverse, il a tendance à être plus faible dans les secteurs d'activité indirects et plus standardisés.

### **Fierté professionnelle**

Parmi les branches dont les membres sont les plus fiers de leur métier figurent le bâtiment et les soins – où l'épanouissement professionnel est particulièrement marqué – ainsi que les médias et la restauration, où le profil d'épanouissement ne dépasse pas la moyenne (→ fig. 22).

### **Évaluation des conditions-cadres structurelles**

Dans le domaine des soins et des prestations médicales, la situation est pour le moins contrastée. En effet, alors que ces deux branches figurent en tête pour l'épanouissement professionnel, les résultats obtenus sur le critère « Pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée » sont beaucoup moins bons (→ fig. 24). Dans le même temps, c'est dans le secteur des soins que les perspectives de carrière et de formation continue sont le mieux jugées par les employé·e·s. Les finances, l'ingénierie et l'informatique obtiennent également des résultats supérieurs à la moyenne (→ fig. 25).

### **Crainte des suppressions d'emploi dues à l'IA**

Les soins et les prestations médicales affichent les valeurs les plus élevées quant à l'évaluation de la sécurité de l'emploi. Ils sont suivis par les métiers sociaux, le bâtiment et l'administration publique. Ce sont les employé·e·s des médias et de la vente qui ressentent le plus d'insécurité, suivis par celles et ceux des secteurs administration, conseil, industrie et informatique (→ fig. 26). La peur des suppressions d'emploi liées à l'IA est également très marquée dans ces branches, en particulier

## Épanouissement au travail

dans les médias, où deux employé·e·s sur trois partagent cette préoccupation (→ fig. 27).

# Épanouissement branche par branche

L'épanouissement professionnel n'est pas une valeur unidimensionnelle, il découle d'une variété d'expériences vécues au quotidien sur le lieu de travail. Aussi les questions individuelles ne vont-elles pas assez loin : trop sujettes aux influences circonstancielles, elles mélangent plusieurs dimensions et renseignent insuffisamment sur les critères de l'épanouissement.

Dans ce contexte, Sotomo a mis au point un profil d'épanouissement multidimensionnel. S'appuyant sur des théories validées autour de la motivation au travail, il a été créé pour explorer la question spécifique de l'épanouissement professionnel. La méthode est détaillée au paragraphe 7.2. Cette approche multidimensionnelle permet non seulement une mesure plus précise, mais aussi la possibilité d'effectuer des analyses comparatives entre branches et entre groupes professionnels, en mettant en lumière les dimensions dans lesquelles des différences existent.

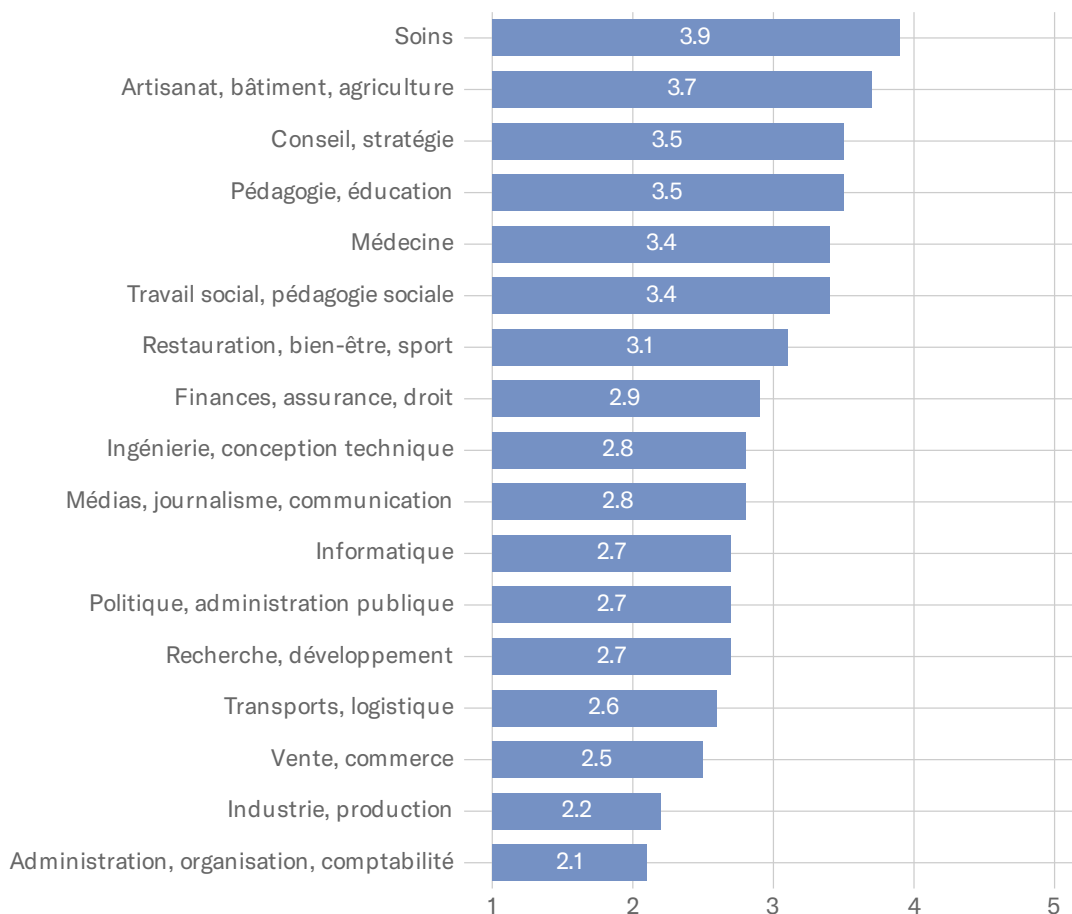
# Épanouissement au travail

## 2.1 UN SCORE GLOBAL ÉLEVÉ DANS LES SOINS ET LE BÂTIMENT

La figure 1 affiche en premier lieu la valeur totale du profil d'épanouissement par rapport aux autres branches, toutes dimensions confondues. L'échelle va de 1 à 5, le score de 3 correspondant à la moyenne des personnes actives occupées. L'étude comparative le montre : l'épanouissement professionnel est inégal d'une branche à l'autre.

### Score global du profil d'épanouissement (fig. 1)

La moyenne de toutes les personnes actives occupées est de 3 points. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.



L'épanouissement professionnel obtient le score le plus élevé dans le secteur des soins, avec une note globale de 3,9 sur une

## Épanouissement au travail

échelle de 1 à 5. L'artisanat, le bâtiment et l'agriculture s'en approchent avec un score de 3,7. Le conseil stratégique ainsi que les branches sociales et médicales (éducation, travail social et prestations médicales) ont également des résultats supérieurs à la moyenne (3,4 – 3,5). À l'autre extrémité de l'échelle se trouvent l'administration et les branches tournées vers la production et le commerce. Le taux d'épanouissement est noté à 2,1 dans l'administration et la comptabilité, soit la valeur la plus basse.

Il se dégage ainsi une grille de lecture, selon laquelle l'épanouissement est plus élevé chez les employé·e·s qui exercent une activité en lien direct avec des personnes ou qui voient les résultats de leur travail. À l'inverse, il a tendance à être plus faible dans les secteurs d'activité indirects et plus standardisés.

### 2.2 DIMENSIONS DU PROFIL D'ÉPANOUISSEMENT

Le profil d'épanouissement ne renseigne pas seulement sur le degré d'épanouissement professionnel au sein d'une branche, il en indique également les aspects plus ou moins marqués dans chaque branche. Le profil comprend cinq dimensions, incluant chacune deux sous-dimensions (p. ex. la dimension no 1 inclut aussi bien le *sens* que l'*impact*) :

1. Sens & impact
2. Niveau d'exigence & croissance
3. Sentiment de réussite & compétence
4. Estime & intégration
5. Responsabilité & autonomie

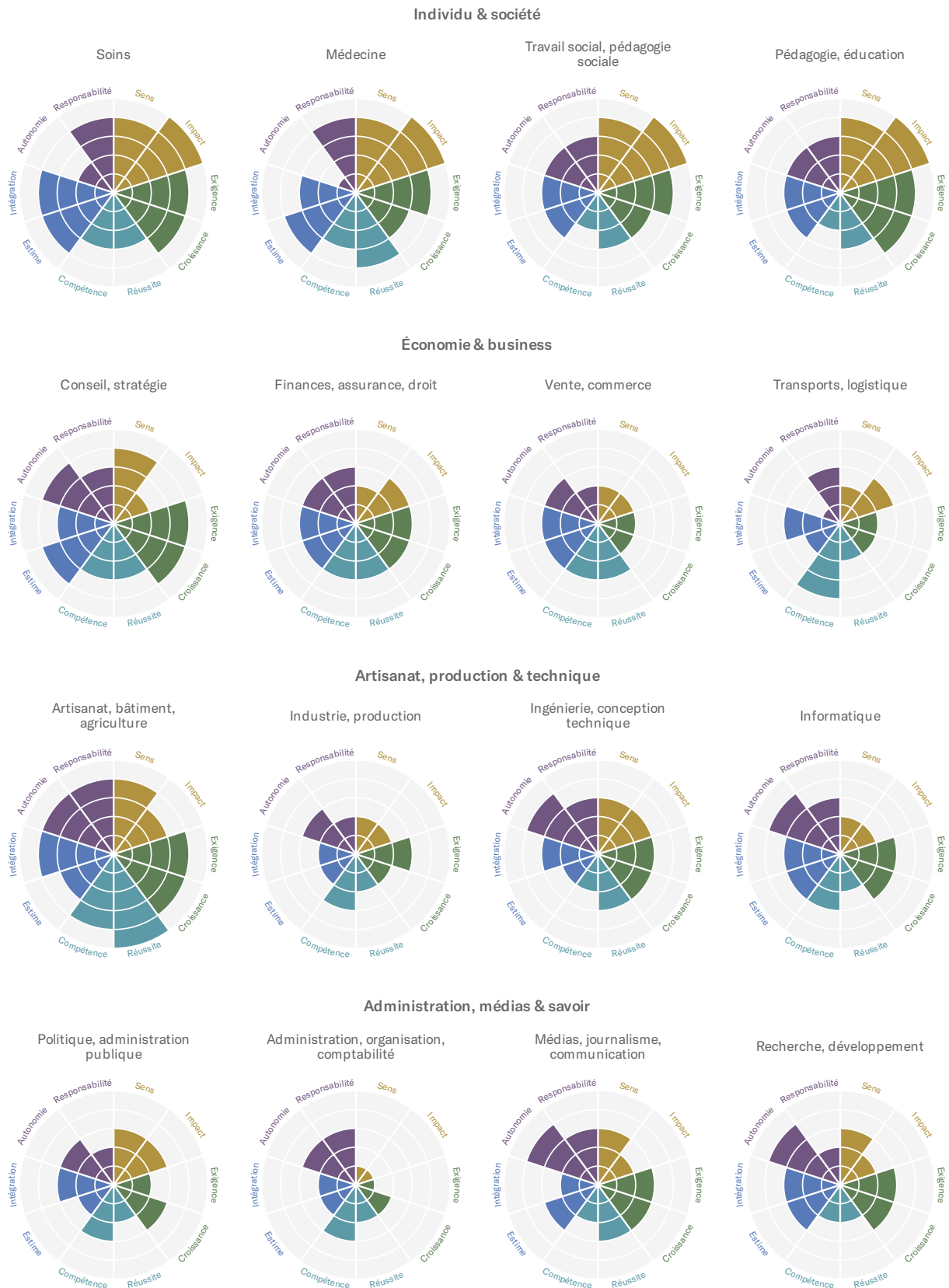
La figure 2 offre un aperçu complet des dimensions, mettant en évidence les points faibles et les points forts pour chaque branche. Les branches médicales et sociales obtiennent des valeurs particulièrement élevées dans l'impact social. L'artisanat, le bâtiment et l'agriculture se distinguent en particulier sur le sentiment de réussite.

Les paragraphes suivants sont consacrés à l'analyse approfondie des différentes dimensions d'une branche à l'autre.

# Épanouissement au travail

## Vue d'ensemble des dimensions du profil d'épanouissement (fig. 2)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne (sont représentées les 16 branches ayant le plus gros échantillon).



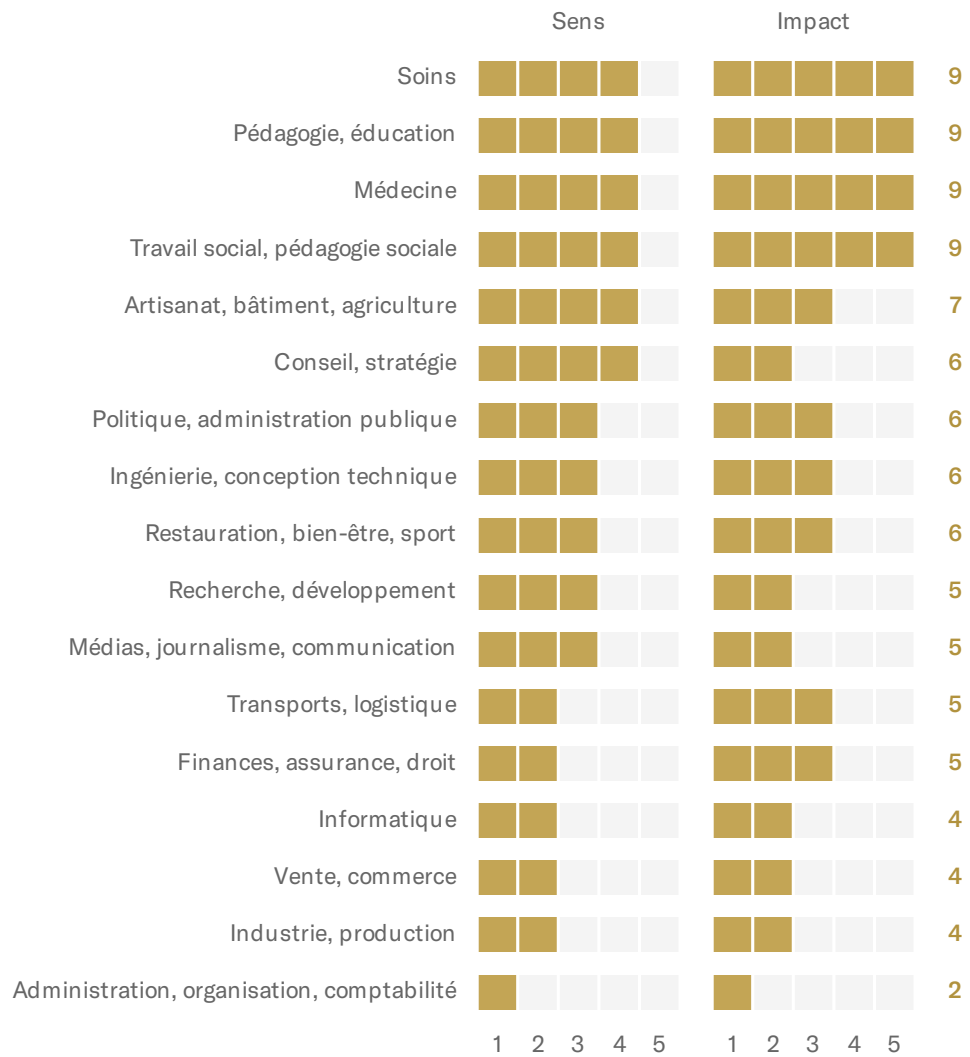
### 2.3 SENS & IMPACT

La dimension « Sens & impact » cherche à savoir si les employé·e·s trouvent un sens à leur travail et estiment que leur action a une influence tangible sur les autres et sur la collectivité en général. Les métiers des secteurs médicaux et sociaux affichent des valeurs particulièrement élevées sur ces deux sous-dimensions (fig. 3). En voici deux illustrations : huit personnes sur dix travaillant dans les soins, l'éducation et le travail social sont convaincues d'apporter des changements positifs en exerçant leur métier (fig. 4) – et la grande majorité d'entre elles attribue un fort impact social à leur travail (fig. 5).

# Épanouissement au travail

## Profil d'épanouissement de la dimension « Sens & impact » (fig. 3)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

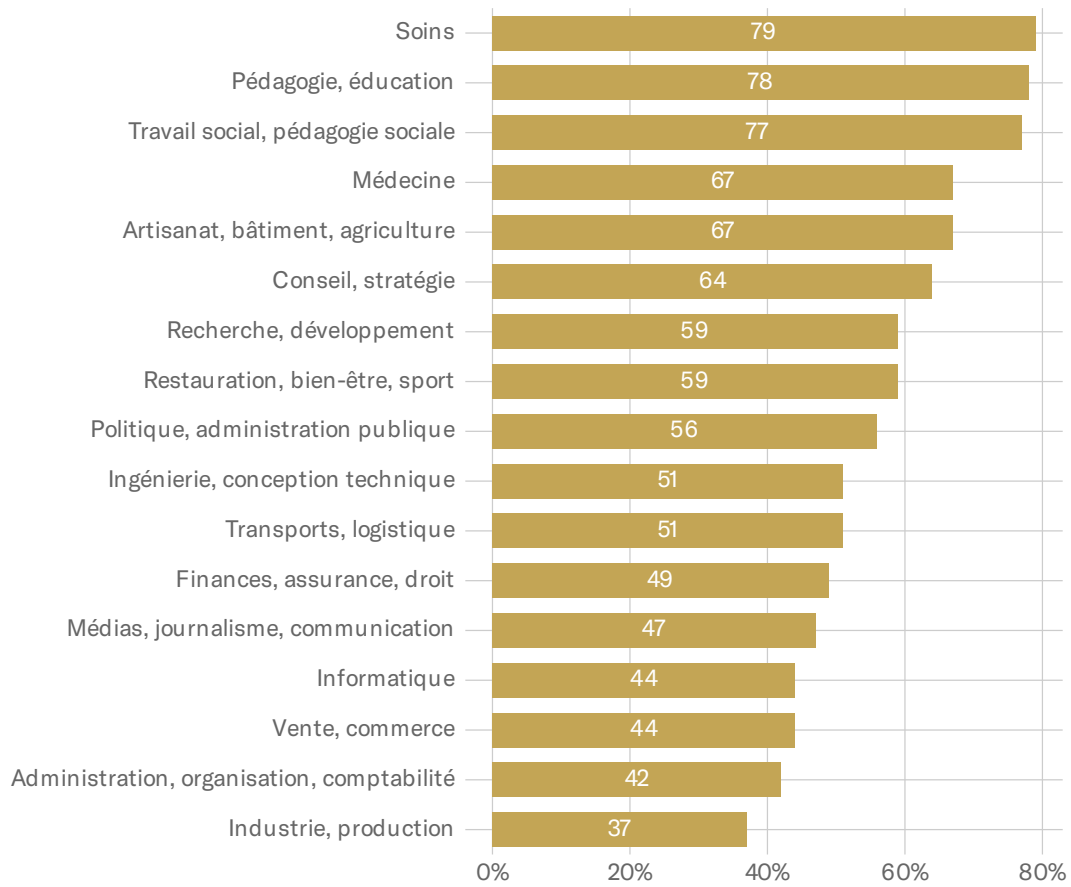


# Épanouissement au travail

## Avoir un impact positif (fig. 4)

« Je pense que je peux avoir un impact positif dans l'exercice de ma profession. »

Taux de personnes interrogées entièrement d'accord avec cette affirmation (valeurs de 6 – 7 sur une échelle de 1 à 7)

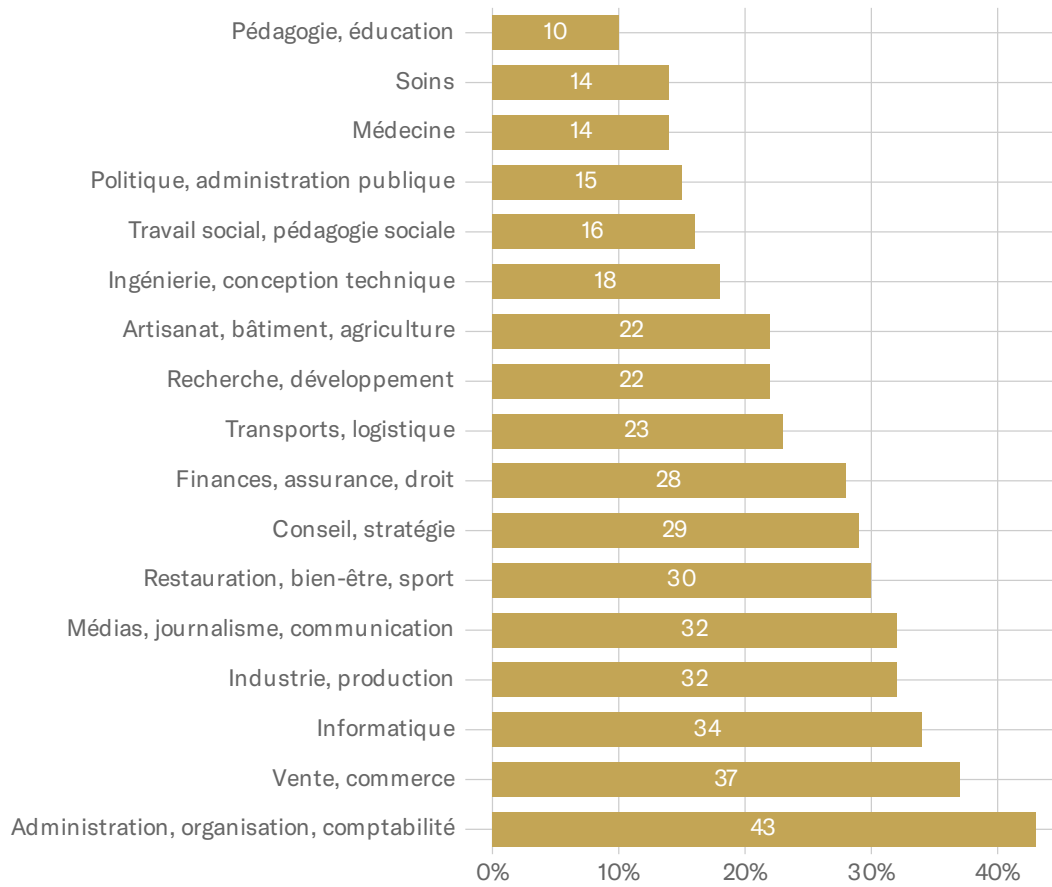


# Épanouissement au travail

## Impact social (fig. 5)

« Mon travail a un impact limité à l'échelle de la société. »

Taux de personnes interrogées plutôt d'accord avec cette affirmation (valeurs de 5 – 7 sur une échelle de 1 à 7)



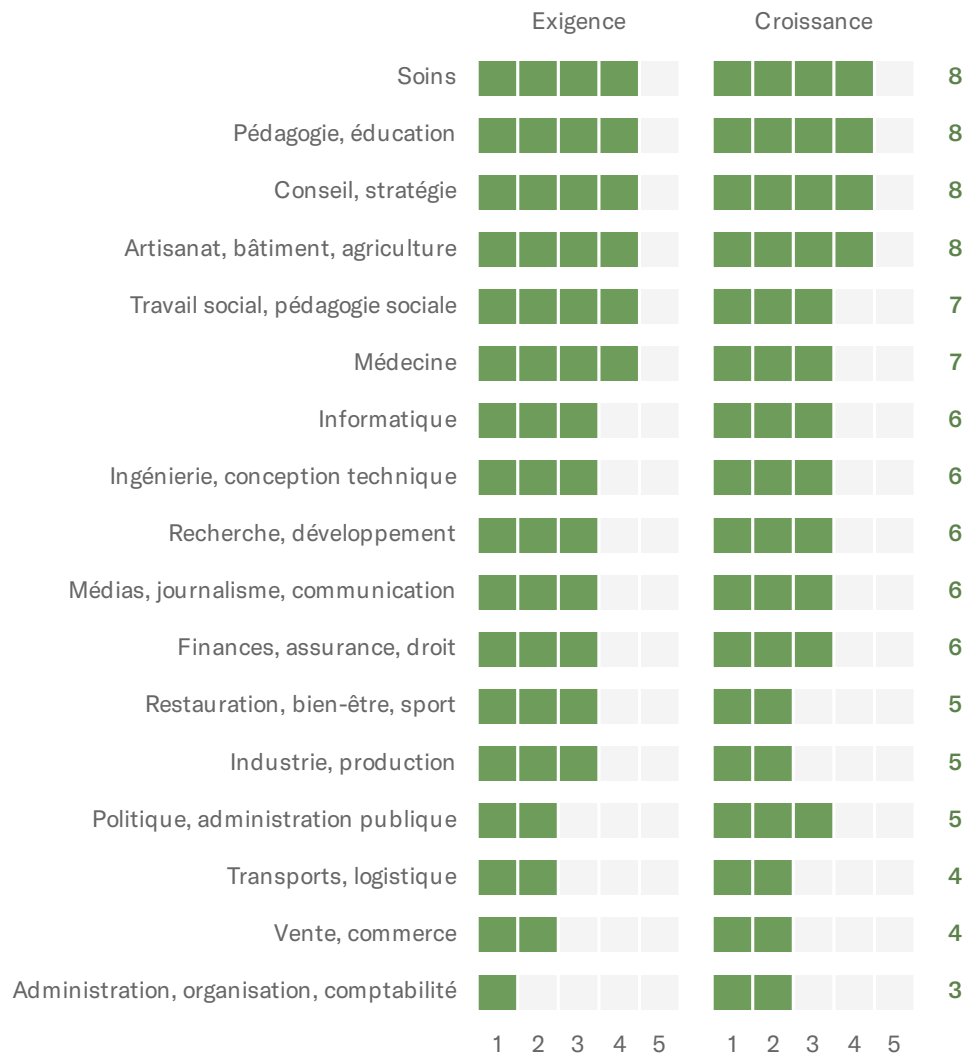
### 2.4 NIVEAU D'EXIGENCE & CROISSANCE

La dimension « Niveau d'exigence & croissance » détermine dans quelle mesure les employé·e·s jugent leur travail varié et exigeant et ont le sentiment de progresser sur le plan personnel. Sur ce point, les soins, le bâtiment, l'éducation et le conseil se démarquent positivement (fig. 6). Les différences sont particulièrement marquées sur le critère de la monotonie, puisque seulement 7 % des enseignant·e·s jugent leur travail répétitif, contre 40 % pour les membres de l'administration, soit plus de cinq fois plus (fig. 7). La situation est similaire pour le critère du développement personnel. Ainsi, deux tiers des soignant·e·s déclarent apprendre constamment dans l'exercice de leur métier, contre un tiers seulement dans l'administration (fig. 8).

# Épanouissement au travail

## Profil d'épanouissement de la dimension « Niveau d'exigence & croissance » (fig. 6)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

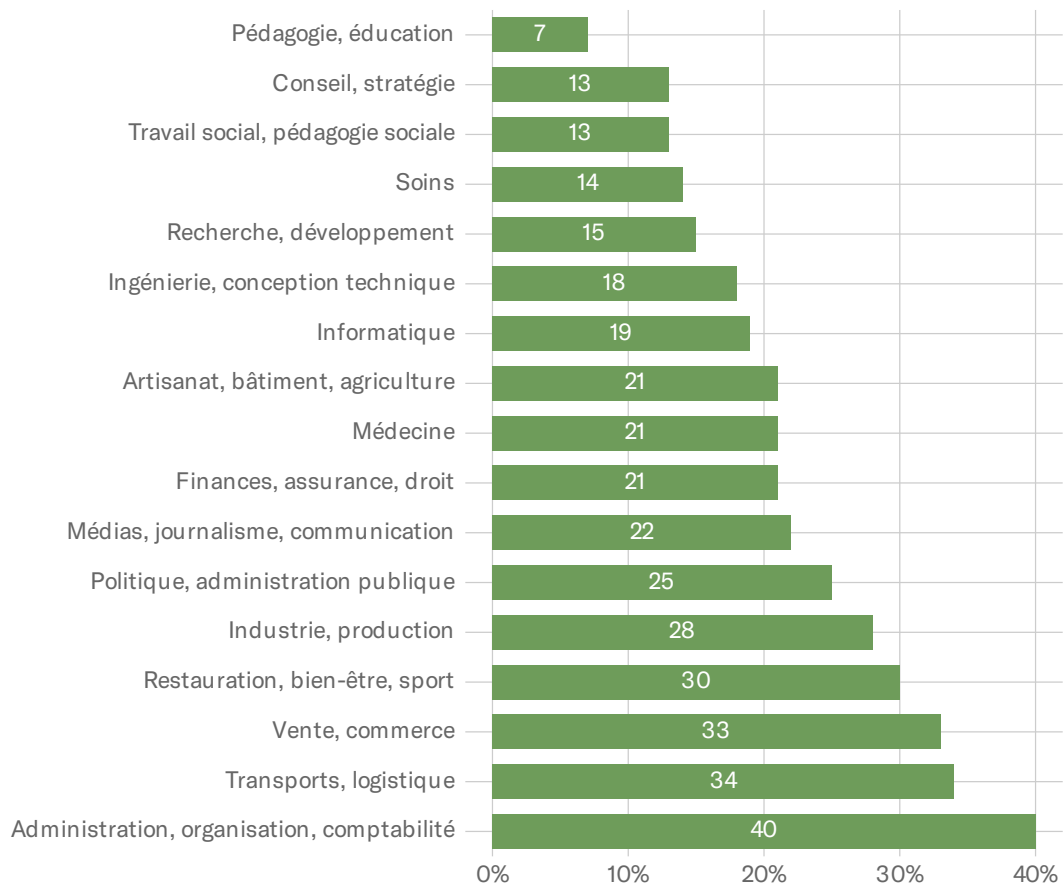


# Épanouissement au travail

## Monotonie au travail (fig. 7)

« Le travail accompli dans l'exercice de ma profession est parfois monotone et répétitif. »

Taux de personnes interrogées plutôt d'accord avec cette affirmation (valeurs de 5 – 7 sur une échelle de 1 à 7)

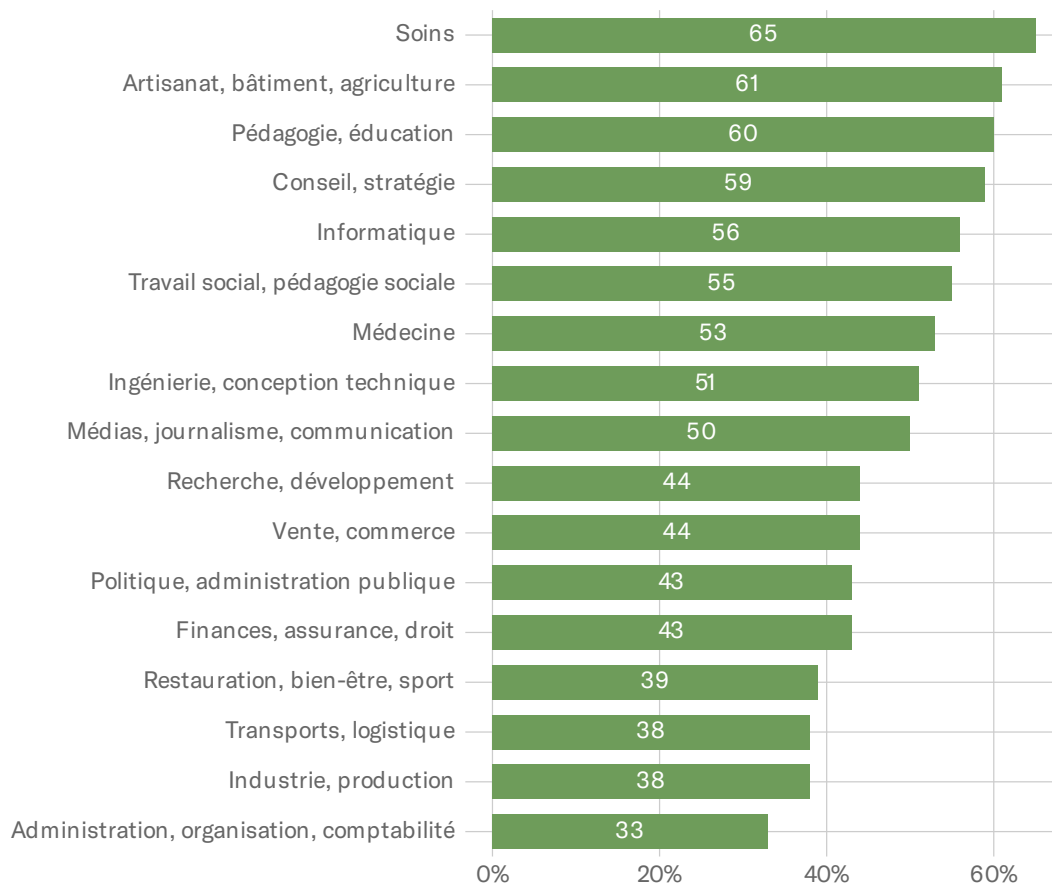


# Épanouissement au travail

## Développement personnel (fig. 8)

« Dans l'exercice de ma profession, j'en apprend tous les jours et j'évolue sur le plan personnel. »

Taux de personnes interrogées entièrement d'accord avec cette affirmation (valeurs de 6 – 7 sur une échelle de 1 à 7)



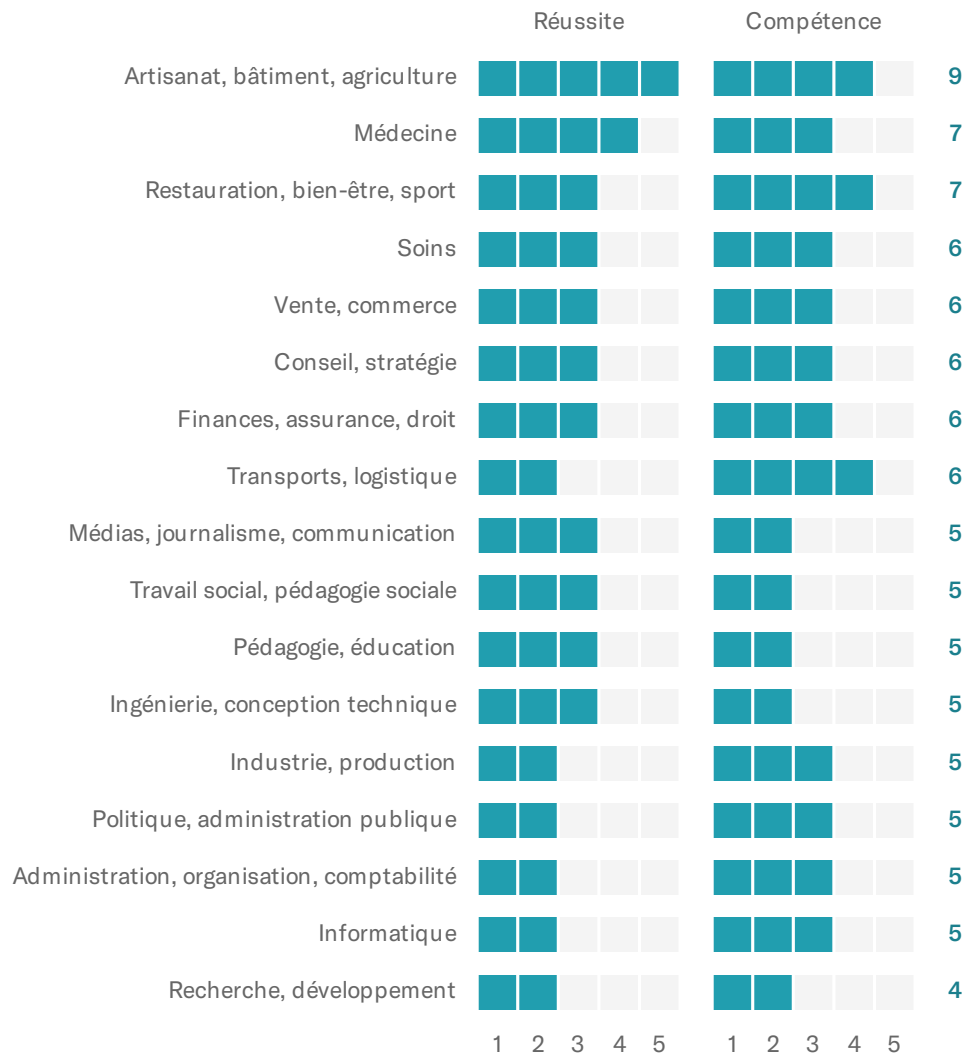
### 2.5 SENTIMENT DE RÉUSSITE & COMPÉTENCE

La dimension « Sentiment de réussite & compétence » cherche à savoir si les employé·e·s peuvent prendre la mesure du progrès ou du succès de leur travail et se sentent compétent·e·s pour accomplir leurs tâches. Le secteur du bâtiment a obtenu la valeur la plus élevée pour cette dimension (fig. 9). La figure 10 en livre une parfaite illustration, puisque trois quarts des personnes employées dans l'artisanat, le bâtiment et l'agriculture disent pouvoir constater ce qu'elles ont accompli à la fin d'une journée de travail. Aucune autre branche ne s'approche de cette valeur. Les différences sont un peu moins marquées pour le sentiment de compétence, où la restauration, le bien-être et le sport arrivent en tête (fig. 11).

# Épanouissement au travail

## Profil d'épanouissement de la dimension « Sentiment de réussite & compétence » (fig. 9)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

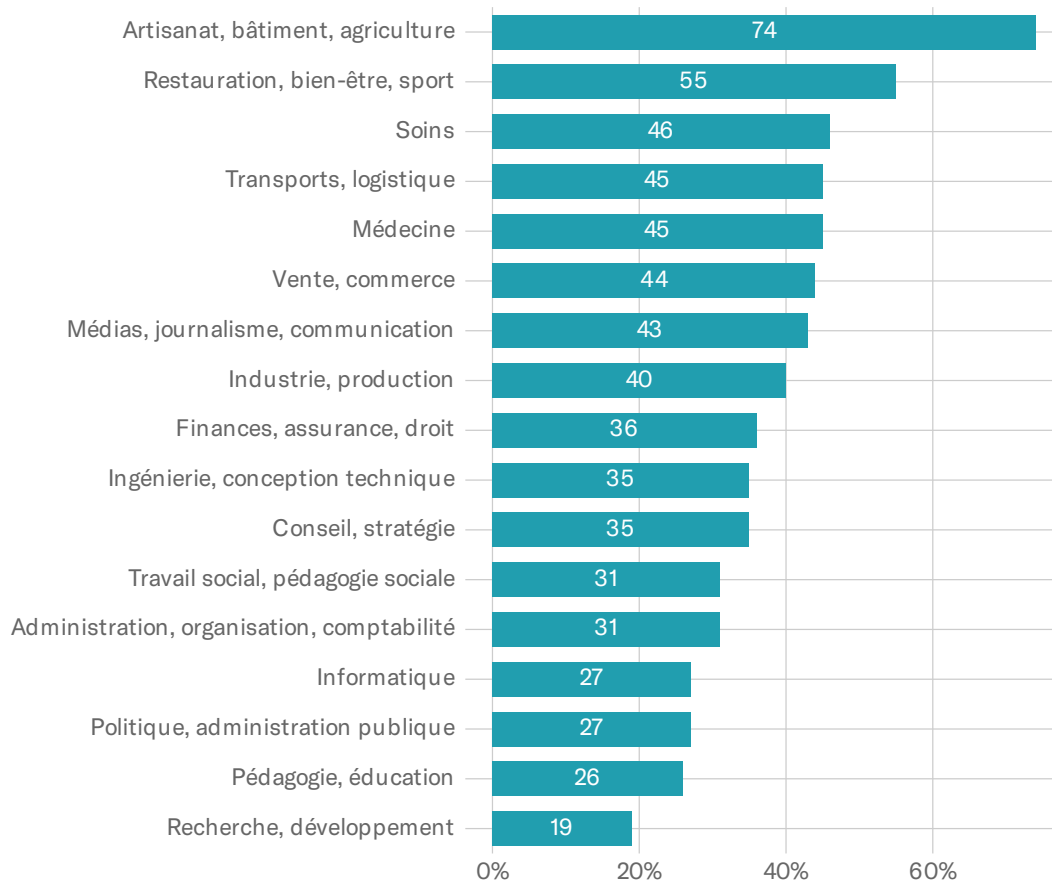


# Épanouissement au travail

## Visibilité du travail accompli (fig. 10)

« À la fin d'une journée de travail, je peux prendre la mesure de ce que j'ai accompli. »

Taux de personnes interrogées entièrement d'accord avec cette affirmation (valeurs de 6 – 7 sur une échelle de 1 à 7)

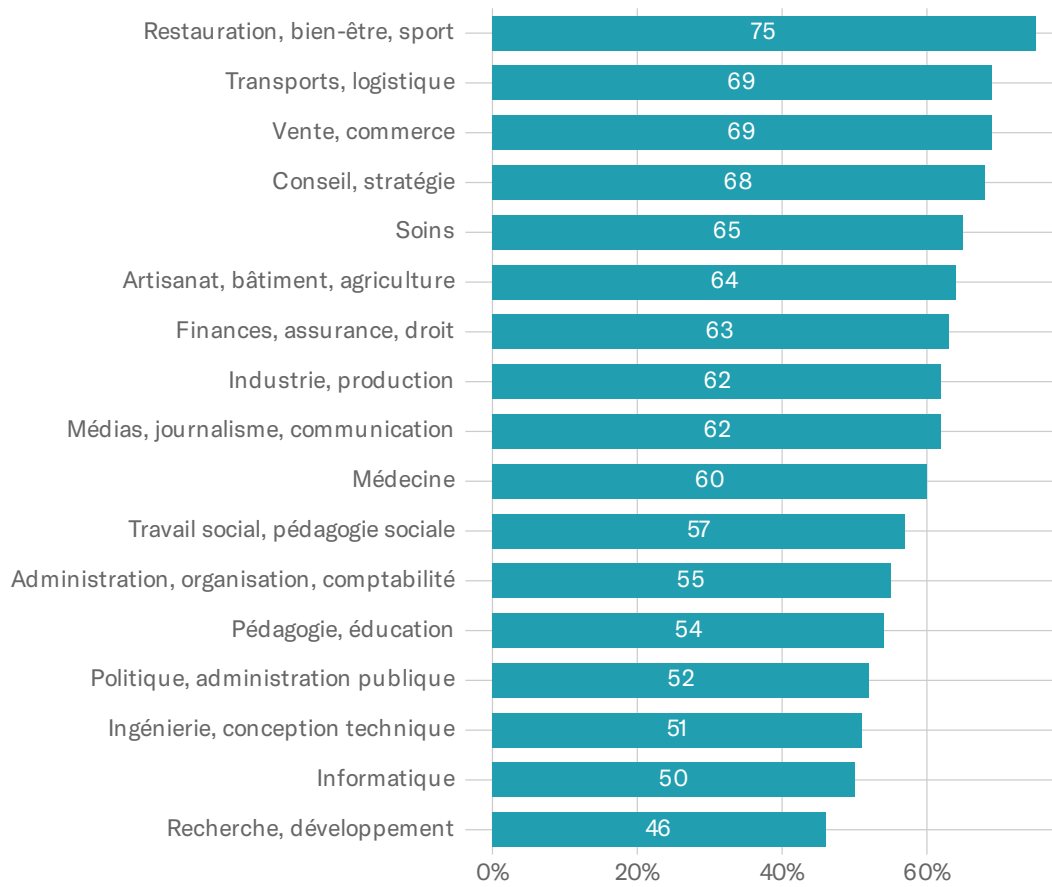


# Épanouissement au travail

## Sentiment de compétence (fig. 11)

« Je considère faire preuve d'une grande compétence dans mon travail. »

Taux de personnes interrogées entièrement d'accord avec cette affirmation (valeurs de 6 – 7 sur une échelle de 1 à 7)



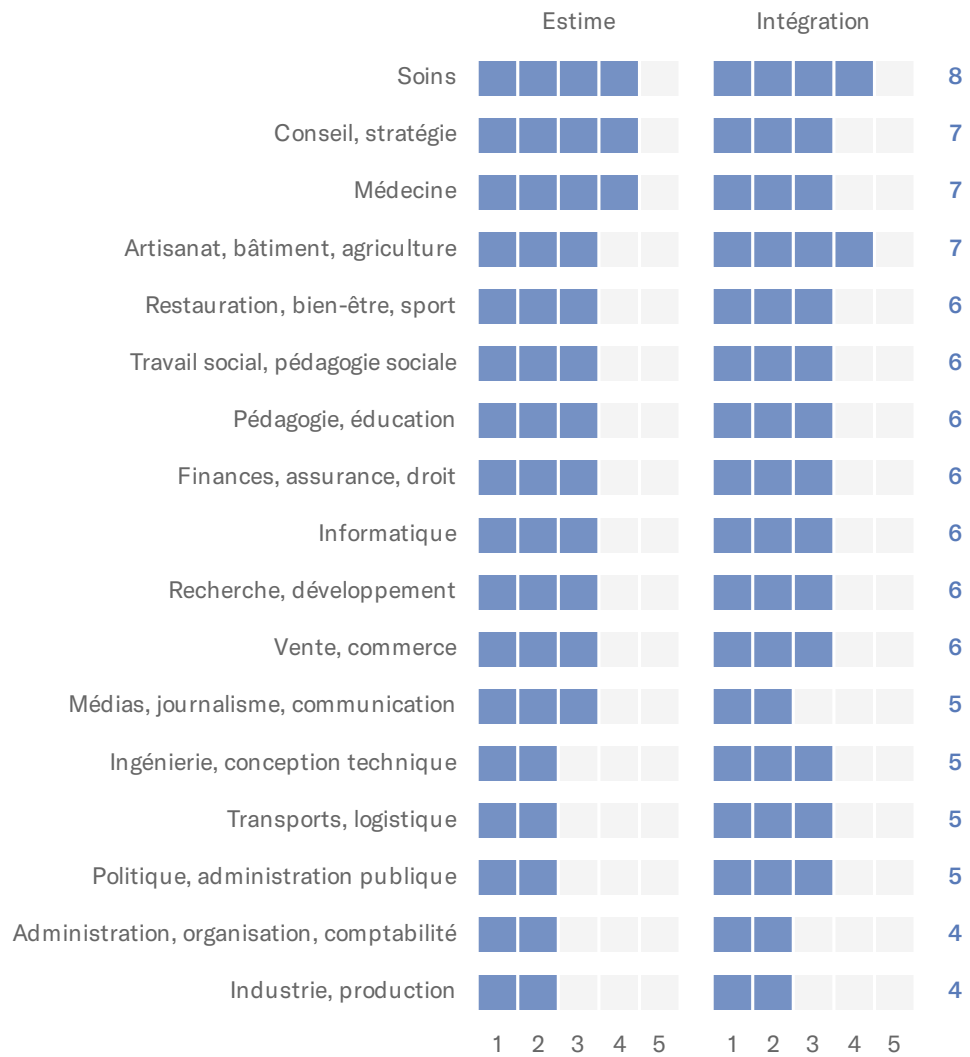
### 2.6 ESTIME & INTÉGRATION

La dimension « Estime & intégration » détermine dans quelle mesure les personnes employées se sentent estimées pour leur travail et si elles sont harmonieusement intégrées dans une équipe au sein de laquelle elles se sentent bien. Le secteur des soins obtient ici les résultats les plus élevés, suivi par le bâtiment, les prestations médicales et le conseil stratégique (fig. 12). Le personnel œuvrant dans les secteurs du conseil, des soins et des prestations médicales jouit d'une grande reconnaissance de la part des personnes qui bénéficient de leur travail (fig. 13). Les employé·e·s qui travaillent dans les soins, le bâtiment et le travail social se sentent rarement délaissé·e·s par le reste de l'équipe (fig. 14).

# Épanouissement au travail

## Profil d'épanouissement de la dimension « Estime & intégration » (fig. 12)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

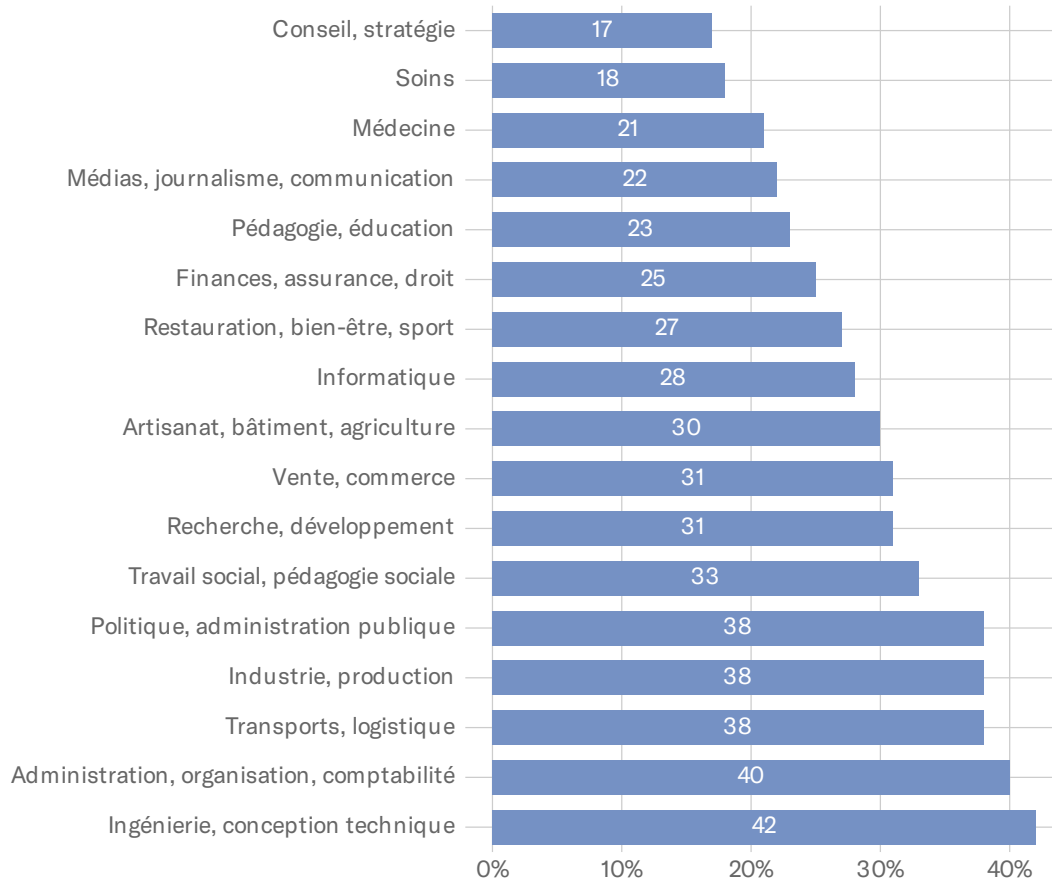


# Épanouissement au travail

## Reconnaissance reçue (fig. 13)

« Dans l'exercice de ma profession, je ne reçois que peu de reconnaissance de la part des personnes qui bénéficient de mon travail. »

Taux de personnes interrogées plutôt d'accord avec cette affirmation (valeurs de 5 – 7 sur une échelle de 1 à 7)

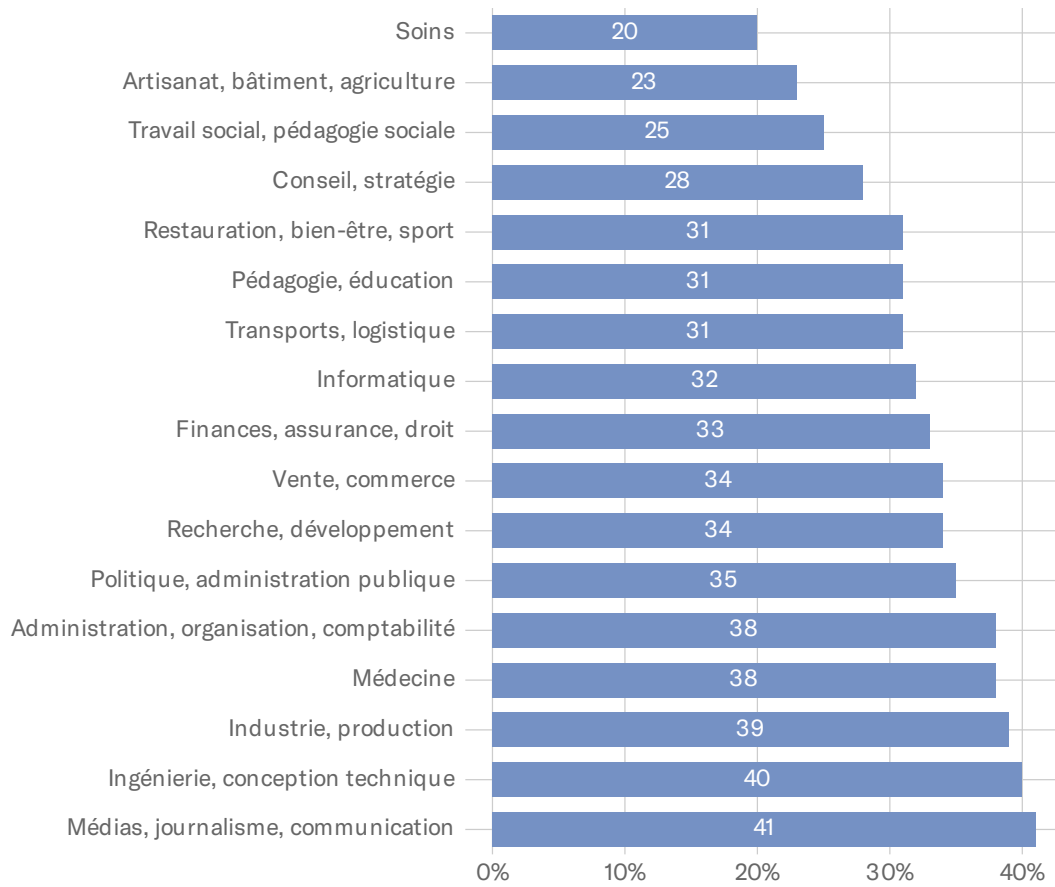


# Épanouissement au travail

## Isolement au travail (fig. 14)

« Au travail, j'ai souvent le sentiment de devoir me débrouiller par moi-même. »

Taux de personnes interrogées plutôt d'accord avec cette affirmation (valeurs de 5 – 7 sur une échelle de 1 à 7)



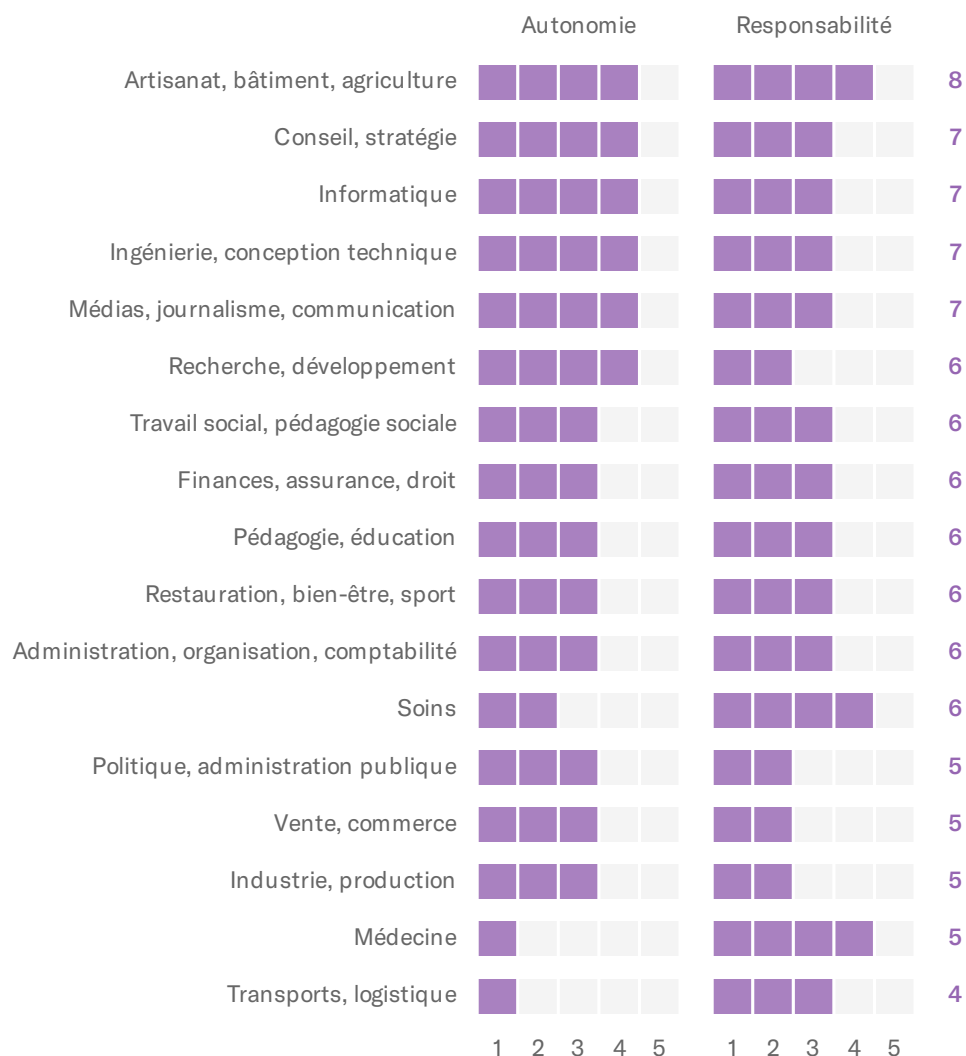
### 2.7 AUTONOMIE & RESPONSABILITÉ

La dimension « Autonomie & responsabilité » détermine dans quelle mesure les employé·e·s peuvent aménager leur quotidien au travail de façon autonome et se voir confier des responsabilités. Les disparités entre branches montrent qu'une responsabilité importante ne s'accompagne pas forcément d'une plus grande liberté d'action. Ainsi, les employé·e·s des soins et des prestations médicales obtiennent les valeurs les plus élevées en matière de responsabilité. Presque tout le monde s'accorde à dire que la qualité du travail fourni a des répercussions (fig. 17). Or, les résultats sont à l'opposé en ce qui concerne l'autonomie. En effet, seulement deux personnes sur dix travaillant dans ces branches trouvent qu'elles peuvent organiser leur travail quotidien de façon autonome (fig. 16). Du côté de la Recherche et développement, c'est exactement l'inverse : les employé·e·s travaillant dans ce secteur bénéficient d'une grande autonomie, mais se voient confier peu de responsabilités. Chez les personnes employées dans l'artisanat ou le bâtiment, en revanche, ces deux valeurs sont tout aussi fortes, puisqu'elles ont à la fois un haut niveau de responsabilité et qu'elles peuvent organiser leur travail en toute autonomie (fig. 15).

# Épanouissement au travail

## Profil d'épanouissement de la dimension « Autonomie & responsabilité » (fig. 15)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacune des sous-dimensions. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

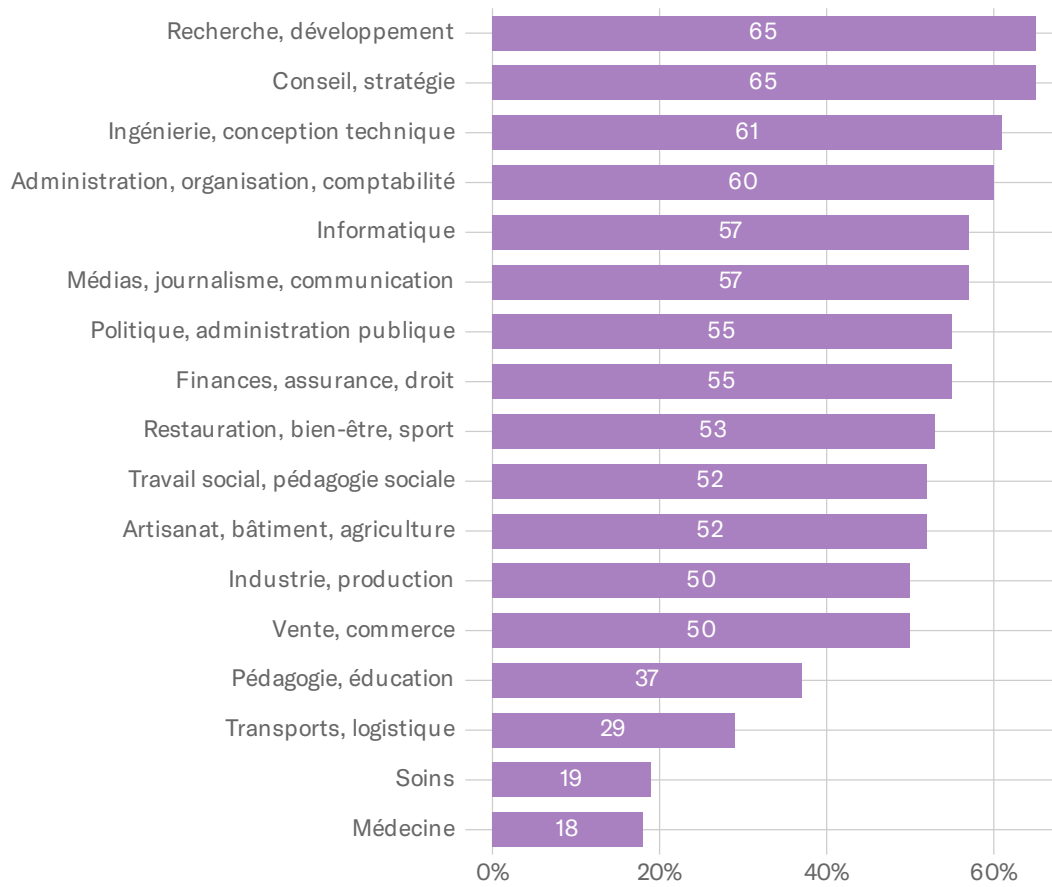


# Épanouissement au travail

## Autonomie dans l'organisation du travail (fig. 16)

« Dans ma profession, je peux organiser et structurer mon travail quotidien en toute autonomie. »

Taux de personnes interrogées entièrement d'accord avec cette affirmation (valeurs de 6 – 7 sur une échelle de 1 à 7)

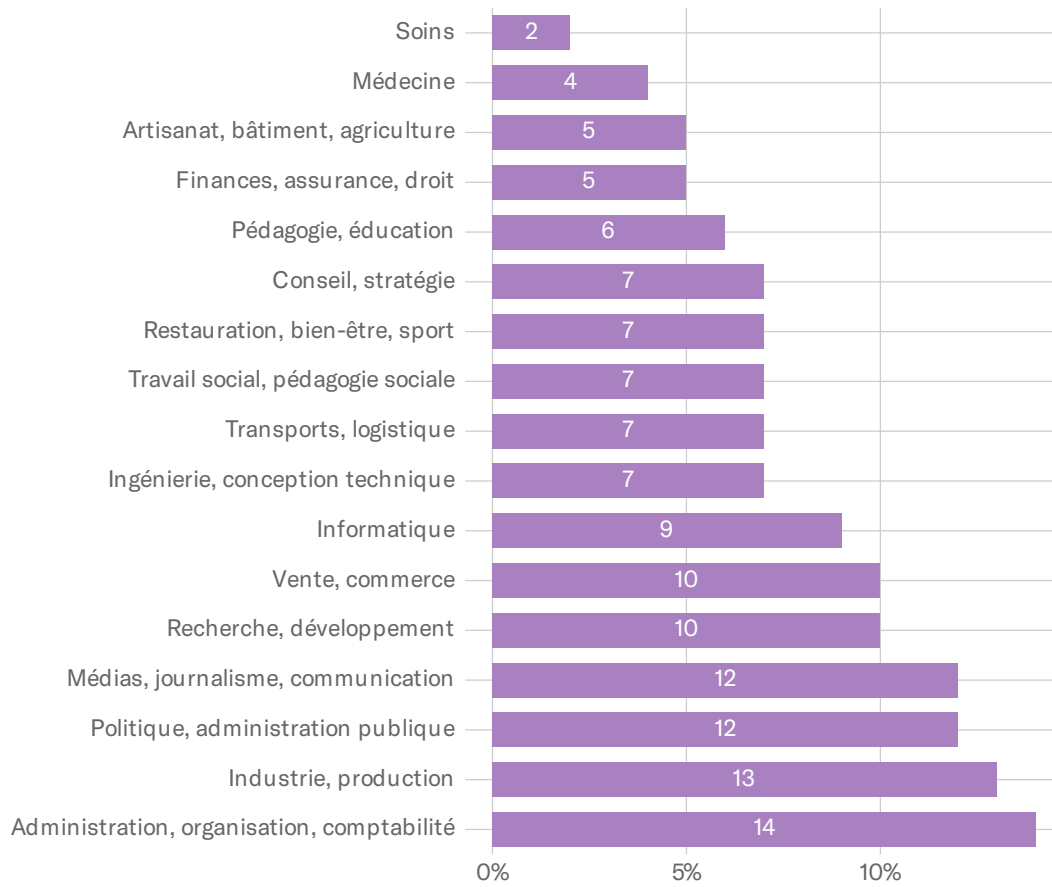


# Épanouissement au travail

## Conséquences de la qualité du travail fourni (fig. 17)

« La qualité, bonne ou mauvaise, du travail que j'accomplis n'a que peu d'incidence sur autrui. »

Taux de personnes interrogées plutôt d'accord avec cette affirmation (valeurs de 5 – 7 sur une échelle de 1 à 7)



# Épanouissement par groupes de population

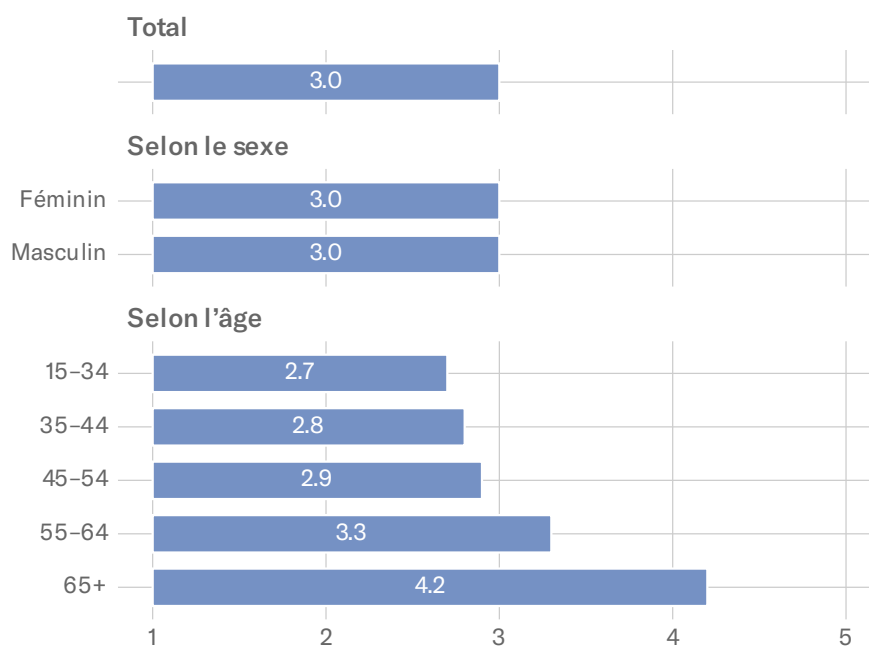
## 3.1 L'ÉPANOUISSEMENT AUGMENTE AVEC L'ÂGE

Le profil d'épanouissement a été normalisé pour que la valeur 3 corresponde à la moyenne générale de toutes les personnes actives. Aucune différence n'est relevée entre les genres : hommes et femmes obtiennent la même valeur et sont donc pareillement épanouis dans leur travail au quotidien. Le critère de l'âge, en revanche, révèle des disparités et les personnes actives plus âgées jugent leur travail plus satisfaisant (fig. 18). Les employé·e·s plus âgé·e·s ont probablement atteint une phase plus stable de leur carrière, ce qui met davantage en relief les aspects plus satisfaisants de leur travail. Mais il se peut également qu'au fil des années ils aient développé un lien intrinsèque plus fort avec leur activité.

## Épanouissement au travail

### Score global du profil d'épanouissement – par genre et par âge (fig. 18)

La moyenne de toutes les personnes actives occupées est de 3 points



Le score du profil d'épanouissement est particulièrement élevé chez les actifs de plus de 64 ans, autrement dit chez celles et ceux qui ont décidé de travailler au-delà de l'âge de la retraite. Le lien intrinsèque avec leur activité lucrative est certainement très marqué dans leur cas.

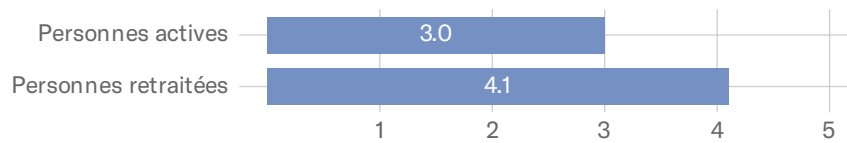
### 3.2 LES RETRAITÉ·E·S ONT UN REGARD POSITIF SUR LE PASSÉ

Les personnes retraitées ont également répondu à l'enquête en repensant à leur dernier emploi. Leurs réponses n'ont pas été prises en compte dans l'évaluation globale dans la mesure où l'enquête portait sur les personnes actives. La figure 19 permet de comparer le score des retraité·e·s à celui des personnes actives. Leurs résultats ont été normalisés par rapport à ceux des personnes actives de manière à permettre une comparaison directe.

## Épanouissement au travail

### Score global du profil d'épanouissement – actifs et retraités (fig. 19)

La moyenne de toutes les personnes actives occupées est de 3 points



Chez les personnes actives de plus de 64 ans, le score de satisfaction important obtenu peut s'expliquer par un lien intrinsèque particulièrement fort avec leur travail. Les retraité·e·s qui repensent à leur dernier emploi atteignent des scores beaucoup plus élevés que les personnes actives dans le profil d'épanouissement. L'activité lucrative semble avoir laissé des souvenirs très positifs a posteriori.

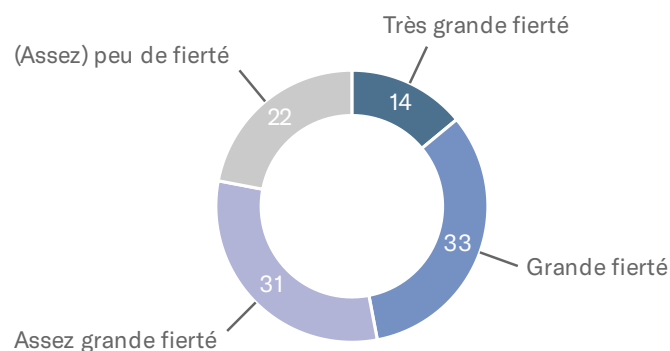
# Fierté d'exercer son métier

## 4.1 LA MOITIÉ RESSENT UNE GRANDE FIERTÉ

S'il est un sentiment qui résume l'épanouissement professionnel de la manière la plus directe, c'est sans doute celui de la fierté. Environ la moitié des personnes actives éprouvent une grande ou une très grande fierté dans l'exercice de leur activité.

### Fierté d'exercer son métier (fig. 20)

« Quelle fierté éprouvez-vous envers le travail que vous accomplissez dans l'exercice de votre profession ? »

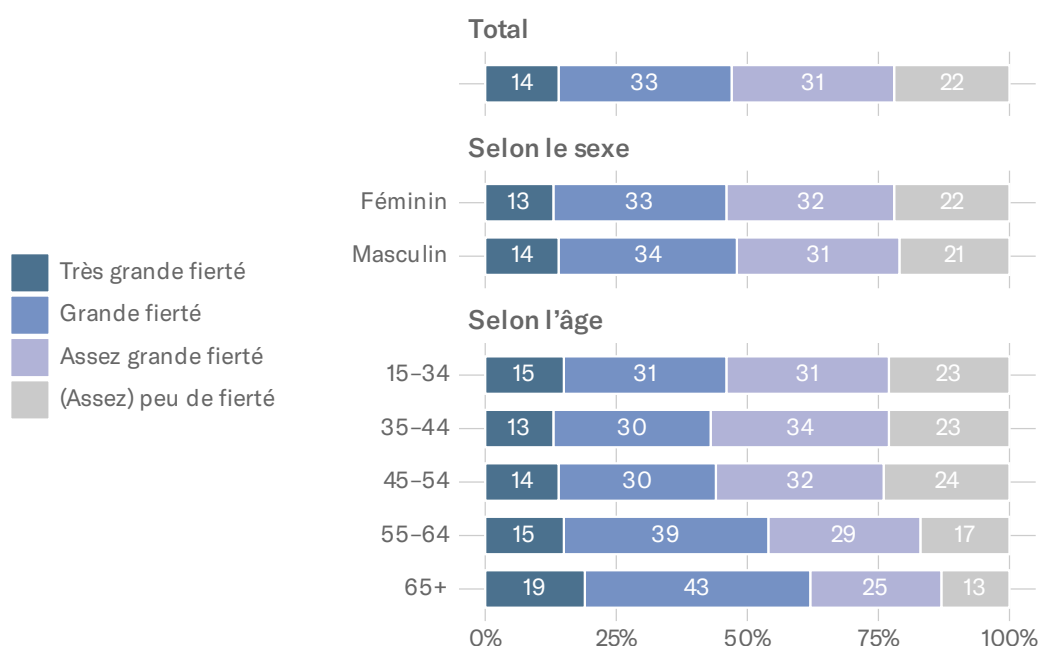


## Épanouissement au travail

L'analyse comparée des différents segments de la population active présente les mêmes motifs que pour l'épanouissement. On observe très peu d'écarts entre les genres et les personnes actives plus âgées éprouvent un peu plus de fierté vis-à-vis de leur travail que les plus jeunes. Le sentiment de fierté atteint des niveaux particulièrement élevés chez les personnes actives de plus de 64 ans (fig. 21).

### Fierté d'exercer son métier – par genre et par âge (fig. 21)

« Quelle fierté éprouvez-vous envers le travail que vous accomplissez dans l'exercice de votre profession ? »



## 4.2 FIERTÉ PROFESSIONNELLE PAR BRANCHE

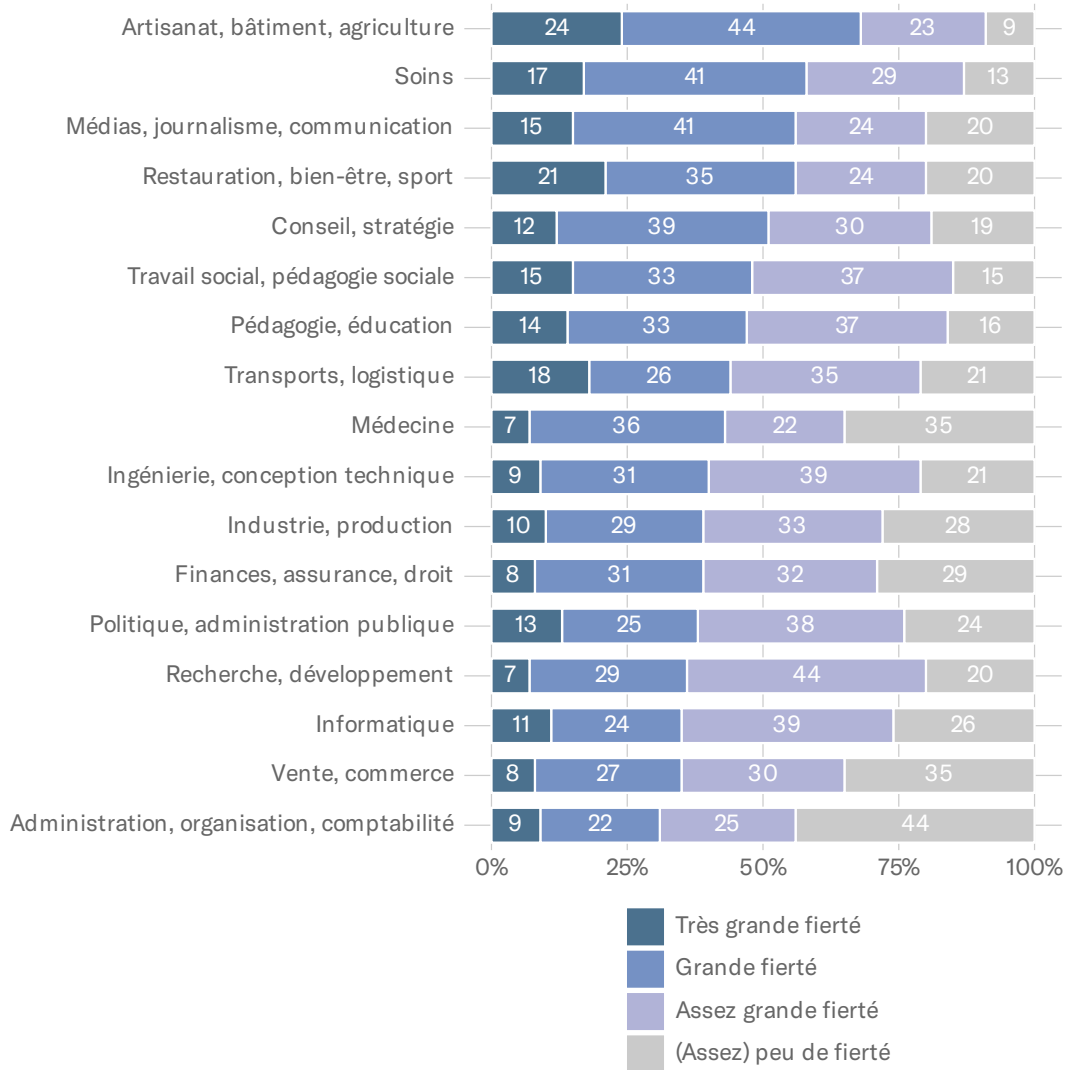
Si l'on considère le classement par secteur, l'artisanat, le bâtiment et l'agriculture arrivent en tête. En effet, 68 % des employé·e·s déclarent y ressentir une grande ou une très grande fierté vis-à-vis de leur travail. Dans le domaine des soins, ce score atteint 58 %. Les personnes employées dans le domaine des médias ou de la restauration ressentent une fierté supérieure

## Épanouissement au travail

à la moyenne avec 56 %, alors que ces secteurs sont seulement dans la moyenne du profil d'épanouissement (fig. 22).

### Fierté d'exercer son métier – par branche (fig. 22)

« Quelle fierté éprouvez-vous envers le travail que vous accomplissez dans l'exercice de votre profession ? »



# Conditions- cadres structurelles

En plus des questions sur l'épanouissement professionnel, les personnes actives ont également été interrogées dans le cadre de cette étude sur les conditions-cadres structurelles en vigueur dans leur métier, comme le salaire, l'équilibre vie professionnelle / vie privée et la sécurité de l'emploi. Quels sont les résultats de chaque secteur en fonction de ces critères ?

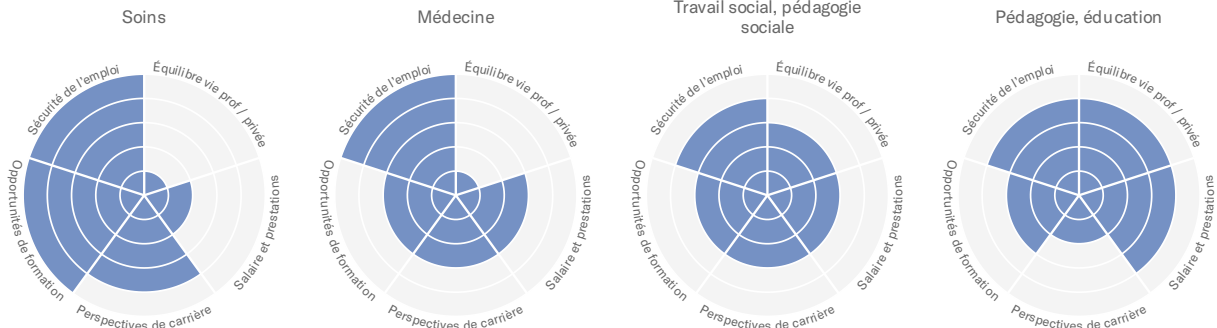
La figure 23 offre un aperçu général de la façon dont les employé·e·s évaluent les conditions-cadres structurelles dans chacune des branches. Les graphiques qui suivent analysent chaque dimension en détail d'une branche à l'autre.

# Épanouissement au travail

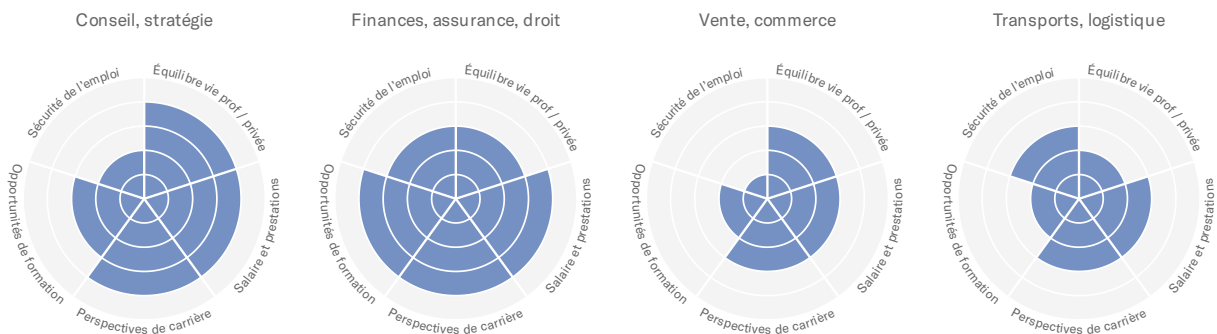
## Évaluation des conditions-cadres structurelles (fig. 23)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacun des sous-aspects. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne (sont représentées les 16 branches ayant le plus gros échantillon).

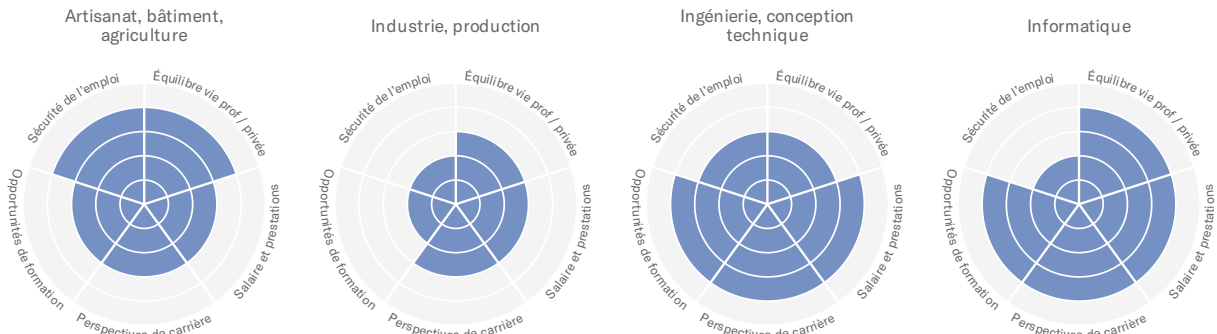
### Individu & société



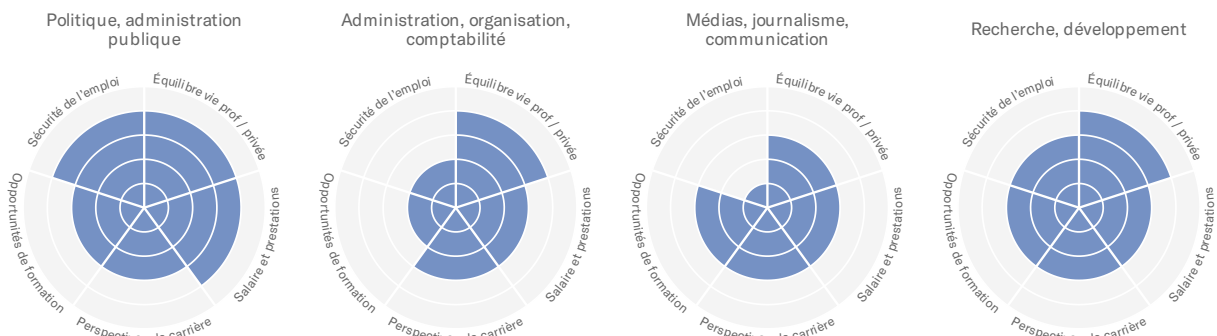
### Économie & business



### Artisanat, production & technique



### Administration, médias & savoir



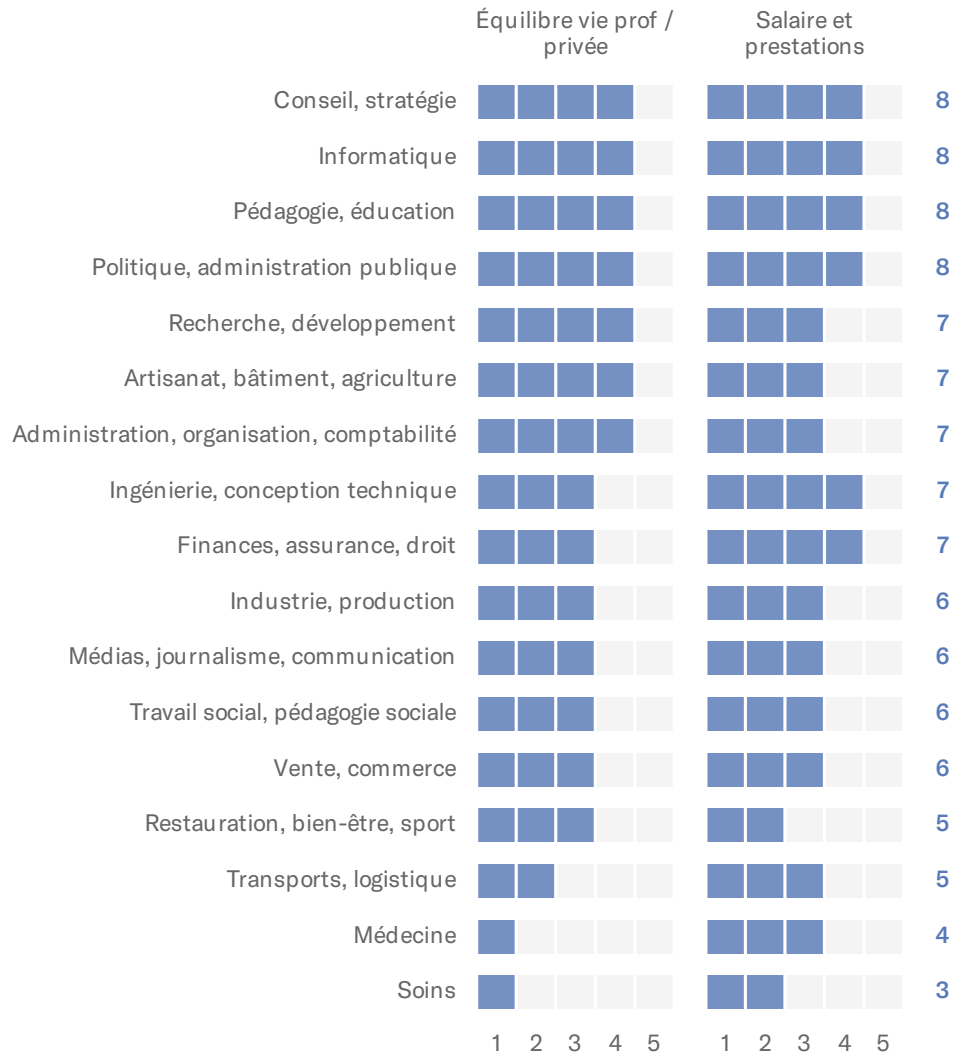
### 5.1 ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE ET SALAIRE

Dans le domaine des soins et des prestations médicales, la situation est pour le moins contrastée. En effet, alors que ces deux branches figurent en tête pour l'épanouissement professionnel, les résultats obtenus dans l'équilibre vie professionnelle / vie privée sont beaucoup moins bons. Par ailleurs, le secteur des soins affiche la valeur la plus faible pour la satisfaction quant au salaire et aux prestations complémentaires. Les meilleurs résultats sont à mettre au crédit du conseil, de l'éducation, de l'informatique et de l'administration publique. Ces secteurs obtiennent des scores supérieurs à la moyenne, aussi bien sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée que sur le salaire et les prestations complémentaires.

# Épanouissement au travail

## Évaluation de l'équilibre vie professionnelle / vie privée et du salaire (fig. 24)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacun des sous-aspects. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.



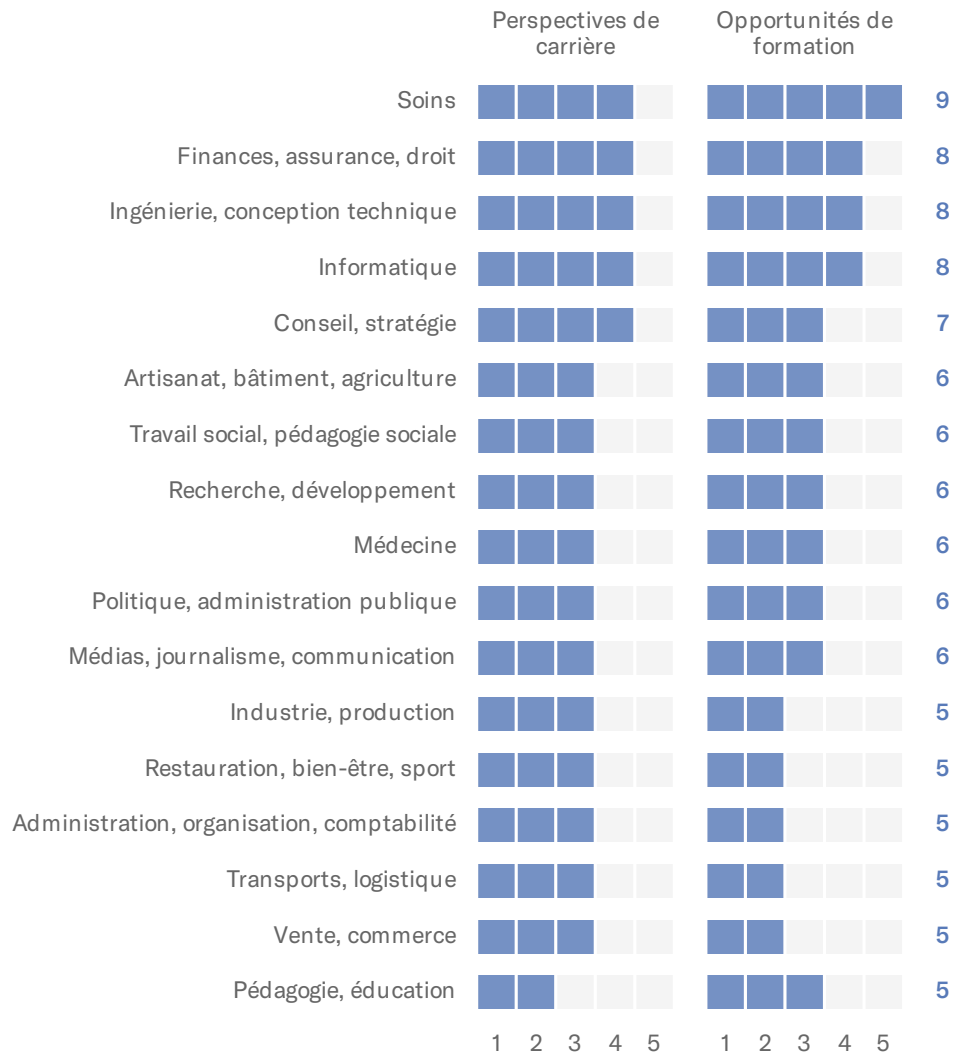
## 5.2 PERSPECTIVES DE CARRIÈRE ET DE FORMATION CONTINUE

C'est dans le domaine des soins que les employé·e·s jugent les perspectives de carrière et de formation continue de la manière la plus positive. On notera le contraste saisissant avec les scores très faibles obtenus pour les critères salaire et équilibre vie professionnelle / vie privée. Les finances, l'ingénierie et l'informatique présentent également des résultats supérieurs à la moyenne. Les autres branches se retrouvent globalement autour de la moyenne.

# Épanouissement au travail

## Évaluation des perspectives de carrière et de formation continue (fig. 25)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacun des sous-aspects. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

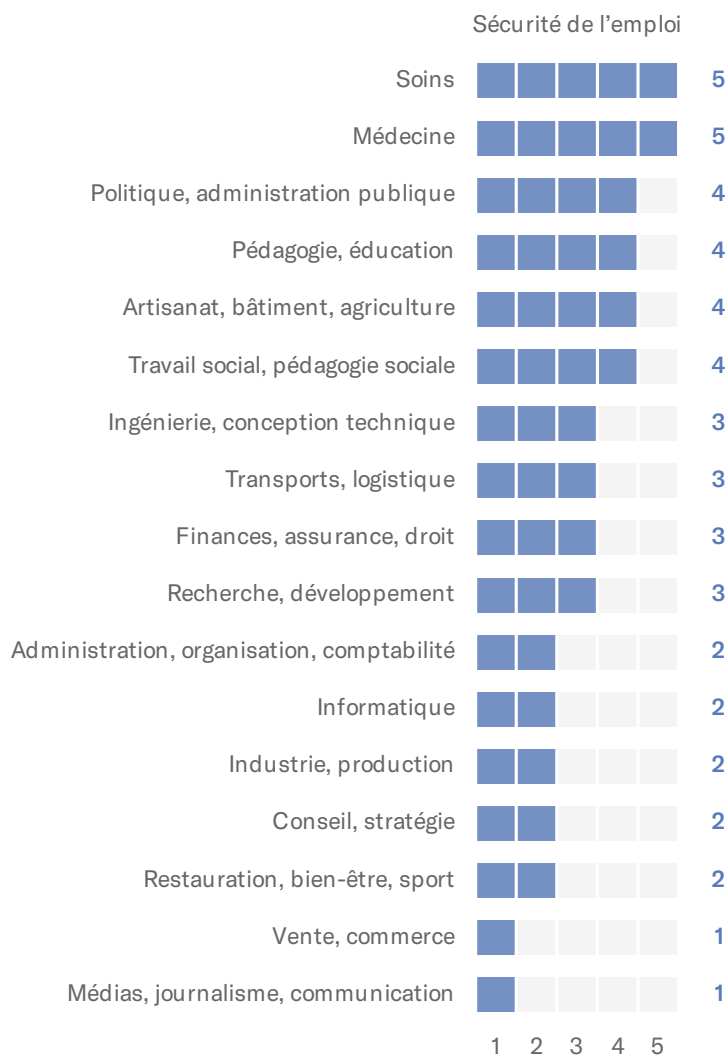


## 5.3 SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET CRAINTES LIÉES À L'IA

Les soins et les prestations médicales affichent les valeurs les plus élevées quant à la sécurité de l'emploi. Ils sont suivis par les métiers du social, du bâtiment et de l'administration publique. Ce sont les employé·e·s des médias et de la vente qui ressentent le plus d'insécurité, suivis par ceux des secteurs administration, conseil, industrie et informatique.

### Évaluation de la sécurité de l'emploi (fig. 26)

La moyenne globale des personnes actives est de 3 points pour chacun des sous-aspects. Au-dessus, les résultats sont supérieurs à la moyenne, au-dessous, ils sont inférieurs à la moyenne.

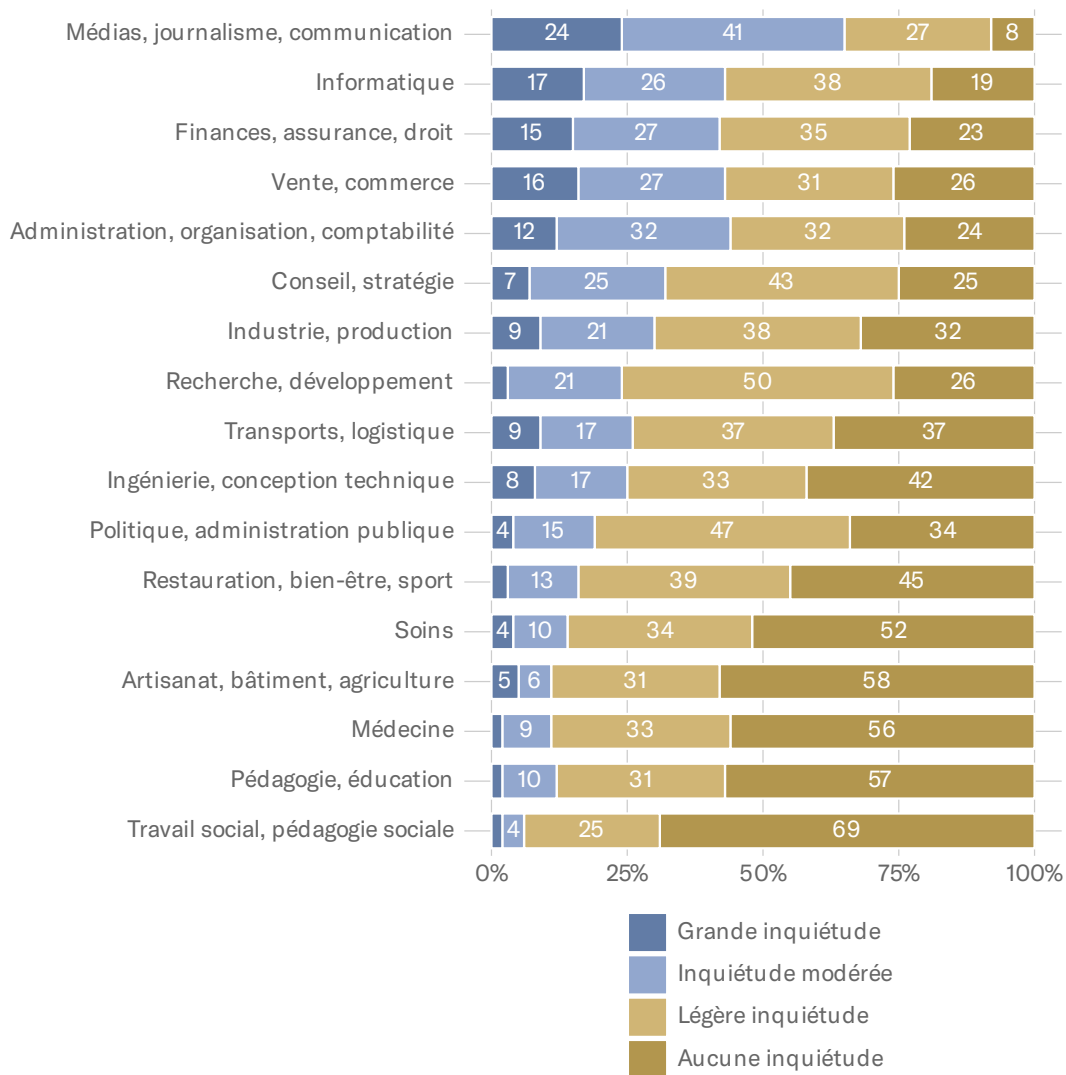


## Épanouissement au travail

La peur des suppressions d'emploi liées à l'IA est également très marquée dans ces branches, en particulier dans les médias, où deux employé·e·s sur trois partagent cette préoccupation. Les secteurs les moins touchés par cette peur sont le travail social, l'éducation, les prestations médicales et le bâtiment.

### Crainte de l'intelligence artificielle (fig. 27)

« Quel est votre degré d'inquiétude face au risque de suppressions d'emplois dans votre domaine professionnel, lié au recours à l'intelligence artificielle (IA), au cours des dix prochaines années ? »



# Besoins essentiels

## 6.1 L'IMPORTANCE MAJEURE D'UN TRAVAIL ÉPANOUISSANT

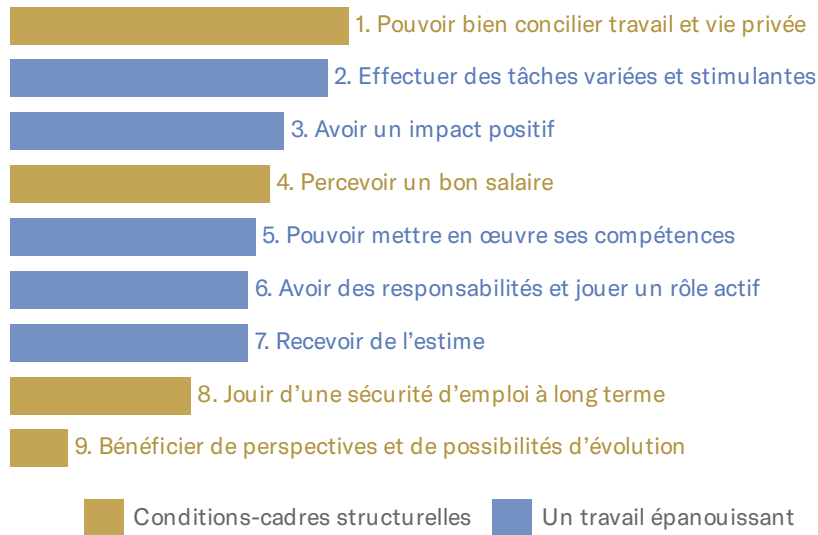
Qu'est-ce que les personnes actives attendent de leur travail ? La figure 28 indique les réponses les plus fréquentes apportées par les personnes actives quant à leurs trois besoins les plus importants pour elles au travail. Les résultats ont de quoi surprendre, puisque le besoin de percevoir un bon salaire arrive seulement en quatrième position. Les facteurs directement liés à l'épanouissement professionnel ont plus d'importance. Deux des trois besoins le plus souvent cités s'y rattachent directement, comme le fait d'effectuer des tâches variées et stimulantes ou d'avoir un impact positif. Les conditions-cadres structurelles jouent également un rôle important avec le critère « Pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée » qui arrive en première position. Une chose est claire : l'épanouissement au travail n'est pas simplement un « plus » – pour beaucoup d'employé·e·s, c'est un besoin essentiel.

# Épanouissement au travail

## Attentes essentielles liées au travail (fig. 28)

« D'une manière générale, à quel point les aspects suivants d'un emploi sont-ils importants pour vous ? Classez les aspects dans l'ordre »

(nombre de personnes ayant choisi cet aspect parmi les 3 principaux aspects sur les neuf analysés)



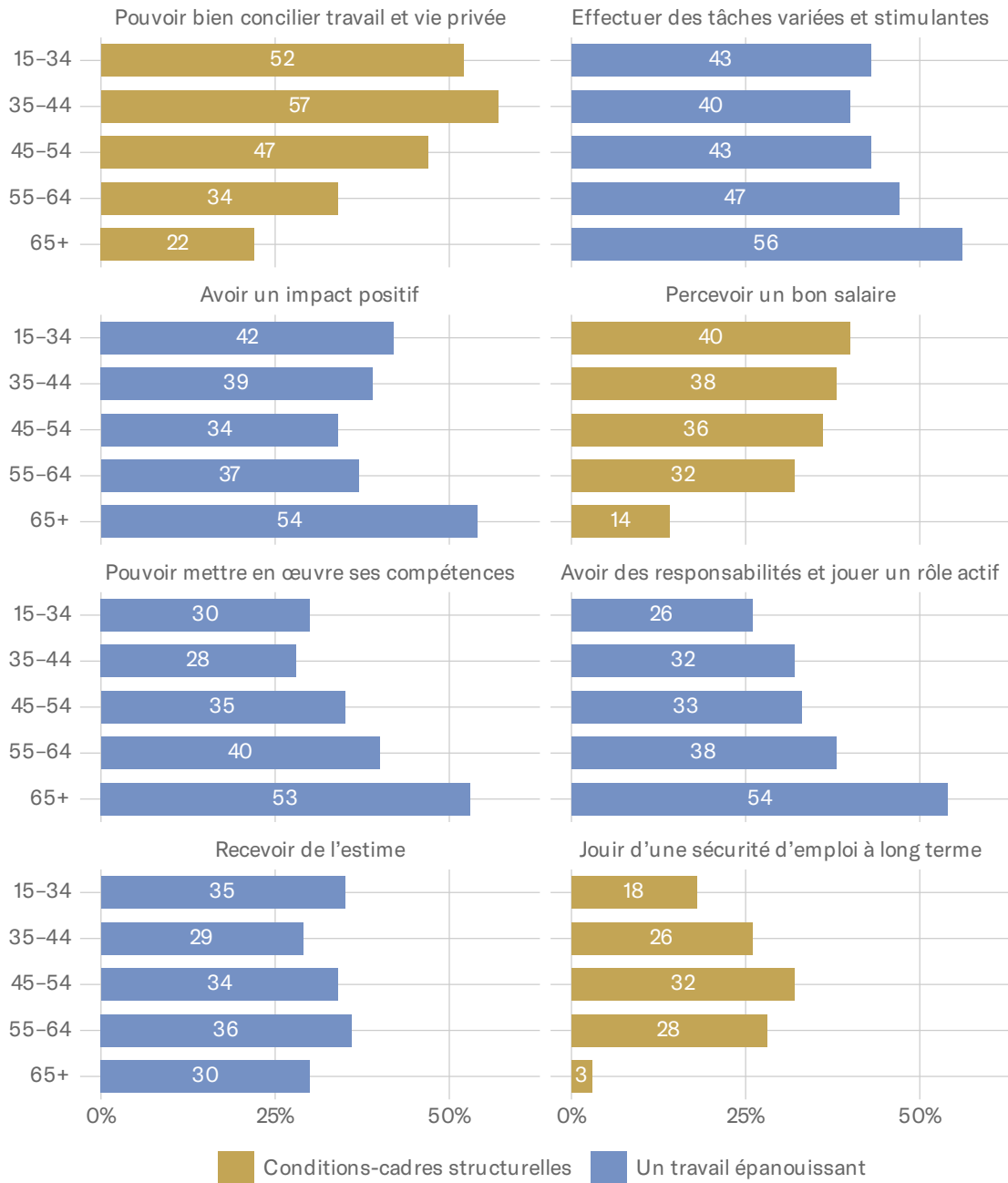
## 6.2 L'IMPORTANCE D'AVOIR UN TRAVAIL ÉPANOUISSANT AUGMENTE AU FIL DES ANNÉES

Ce sont les 35 – 44 ans qui accordent le plus d'importance au fait de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée. C'est en effet la tranche d'âge durant laquelle beaucoup d'employé·e·s élèvent des enfants parallèlement à leur activité professionnelle. Cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également valorisé par le groupe d'âge le plus jeune. Pour les tranches d'âge supérieures, en revanche, ce critère compte moins, de même que le salaire. Quant au critère de la sécurité de l'emploi à long terme, il est plus important pour les personnes qui approchent l'âge de la retraite que pour les plus jeunes. Cela tient probablement au fait que la perte d'un emploi est souvent plus lourde de conséquences pour les employé·e·s plus âgé·e·s que pour les plus jeunes (fig. 29).

# Épanouissement au travail

## Attentes essentielles liées au travail – par tranche d’âge (fig. 29)

« D’une manière générale, à quel point les aspects suivants d’un emploi sont-ils importants pour vous ? Classez les aspects dans l’ordre »  
 (nombre de personnes ayant choisi cet aspect parmi les trois principaux aspects sur les neuf analysés)



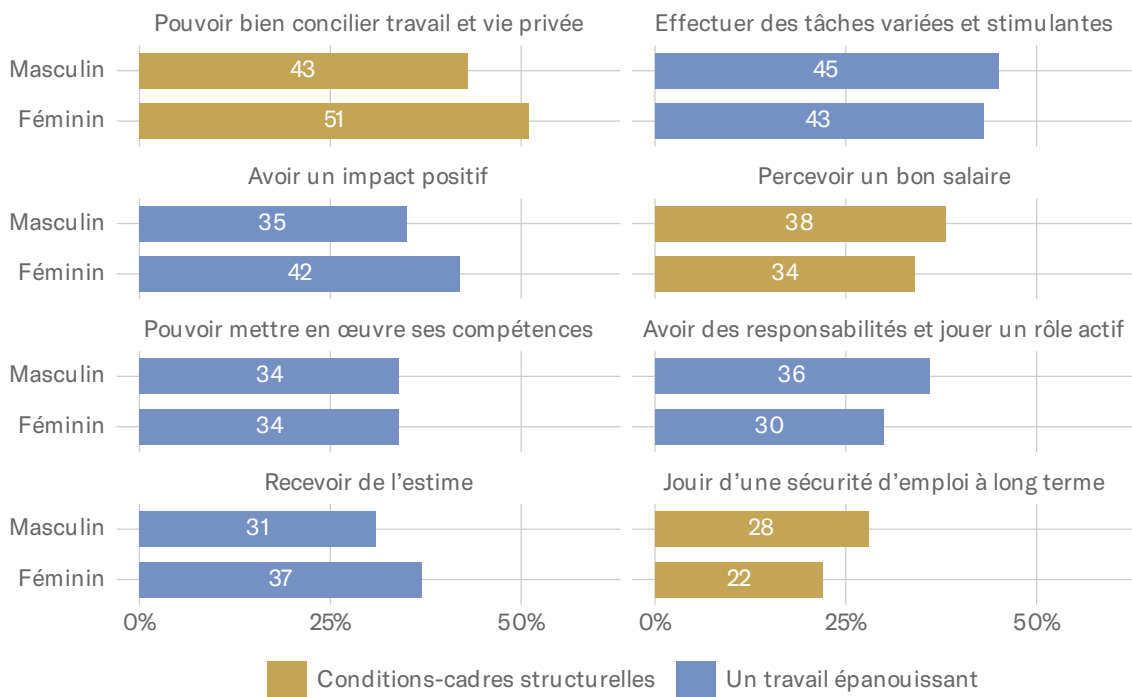
En ce qui concerne les aspects liés à l’épanouissement, c’est un autre tableau qui se dessine, notamment sur la possibilité de mettre en œuvre ses compétences et de jouer un rôle actif. En effet, ces deux aspects comptent davantage pour les tranches

## Épanouissement au travail

d'âge élevées que pour les plus jeunes. Chez les plus de 65 ans, cet effet est encore plus marqué et concerne toutes les dimensions de l'épanouissement. Cela tient possiblement au fait que les personnes en âge de partir à la retraite qui travaillent de leur propre gré le font rarement pour des raisons financières. Le travail doit avoir un sens. Cela étant, les aspects liés à l'épanouissement ne sont pas seulement pertinents pour les tranches d'âge supérieures. Pour beaucoup de personnes actives du groupe d'âge le plus jeune, avoir un impact positif et effectuer des tâches stimulantes font partie des besoins essentiels.

### Attentes essentielles liées au travail – par genre (fig. 30)

« D'une manière générale, à quel point les aspects suivants d'un emploi sont-ils importants pour vous ? Classez les aspects dans l'ordre »  
(nombre de personnes ayant choisi cet aspect parmi les trois principaux aspects sur les neuf analysés)



On observe également des différences entre les femmes et les hommes, même si elles sont moins marquées qu'entre les groupes d'âge. Les femmes accordent plus d'importance que les hommes au fait de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée et d'avoir un impact positif. Les hommes valorisent davantage le fait de percevoir un bon salaire et d'effectuer des tâches stimulantes. Le contraste est subtil, mais réel : les attentes

## Épanouissement au travail

formulées par les femmes tendent à être davantage tournées vers le sens et l'équilibre vie professionnelle / vie privée, alors que celles des hommes sont plutôt axées sur la performance et la rétribution (fig. 30).

# Collecte des données et méthodologie

## 7.1 COLLECTE DES DONNÉES ET PONDÉRATION

La population visée par l'enquête était la population active en Suisse et intégrée sur le plan linguistique. L'enquête a été menée via le panel en ligne de Sotomo et la newsletter des organes responsables de la campagne « Faire une carrière empreinte d'humanité ». Après nettoyage et vérification des données, les informations recueillies auprès de 4301 personnes actives et de 907 personnes retraitées ont pu être analysées. Dans la mesure où les répondant·e·s procédaient à leur propre recrutement (opt-in), la composition de l'échantillon peut présenter quelques distorsions. C'est pourquoi des techniques de pondération statistique ont été employées pour que l'échantillon représente adéquatement la population selon les principaux indicateurs sociodémographiques. Les indicateurs suivants ont été pris en compte pour la pondération : genre, âge, formation, catégorie professionnelle et région linguistique. Cette méthode assure un haut niveau de représentativité du groupe cible.

### 7.2 CONCEPTION DU PROFIL D'ÉPANOUISSEMENT

L'enquête avait pour but premier de procéder à une mesure multidimensionnelle de l'épanouissement professionnel et de décrire les différences entre les branches sur le marché du travail en Suisse de manière claire. Pour ce faire, Sotomo a adapté un outil déjà existant : le Job Diagnostic Survey (JDS).<sup>1</sup> Le JDS est un outil toujours validé par la psychologie du travail moderne et qui permet de mesurer la motivation au travail. L'accent mis sur la motivation au travail a toutefois pour conséquence de négliger des dimensions essentielles de l'épanouissement au travail, comme les interactions sociales et les contraintes émotionnelles. En partant de la littérature récente issue des travaux sur la psychologie du travail<sup>2</sup>, Sotomo a adapté et élargi les dimensions définies dans le JDS. Le modèle obtenu comporte cinq dimensions ayant chacune deux sous-dimensions.

Chaque dimension a été évaluée à travers quatre éléments (affirmations) sur une échelle de Likert à sept points. Afin d'éviter les réponses toutes faites, en particulier la tendance à l'acquiescement ou les biais de complaisance (biais de conformité), il a été décidé de formuler deux éléments positifs et deux éléments négatifs. Les scores individuels ont été normalisés et convertis sur une échelle allant de 1 (niveau le plus bas) à 5 (niveau le plus élevé), la valeur moyenne totale étant de 3 pour l'intégralité des répondant·e·s.

Les cinq dimensions sont composées des éléments suivants, assortis pour chacun d'entre eux d'une indication sur l'apport positif (+) ou négatif (-) à la dimension.

---

<sup>1</sup>Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey : An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.

<sup>2</sup>Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ) : Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work : The work and meaning inventory (WAMI).

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work : Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale.

## Épanouissement au travail

1. **Sens & impact :** Les personnes actives trouvent-elles un sens dans leur travail et ont-elles le sentiment que ce travail a un impact positif sur la société et sur les autres personnes ?
  - « Je pense que je peux avoir un impact positif dans l'exercice de ma profession. » (+)
  - « Pour moi, ma profession n'est pas une vocation, mais simplement un travail. » (-)
  - « Le travail effectué dans l'exercice de ma profession a un impact important sur les autres. » (+)
  - « Mon travail a un impact limité à l'échelle de la société. » (-)
2. **Niveau d'exigence & croissance :** Les personnes actives jugent-elles leur métier varié et stimulant et ont-elles le sentiment d'évoluer sur le plan personnel ?
  - « Dans l'exercice de ma profession, je dois mettre en œuvre tout un éventail de compétences pointues. » (+)
  - « Le travail accompli dans l'exercice de ma profession est parfois monotone et répétitif. » (-)
  - « Dans l'exercice de ma profession, j'en apprend tous les jours et j'évolue sur le plan personnel. » (+)
  - « Je m'ennuie parfois au travail. » (-)
3. **Sentiment de réussite & compétence :** Les personnes actives arrivent-elles à se rendre compte du succès de leur travail et se sentent-elles compétentes dans l'exercice de leur activité ?
  - « À la fin d'une journée de travail, je peux prendre la mesure de ce que j'ai accompli. » (+)
  - « Ma contribution ne représente qu'une petite partie du travail réalisé sur un produit ou un service rendu. » (-)
  - « Je considère faire preuve d'une grande compétence dans mon travail. » (+)
  - « Je doute souvent de la qualité de mon travail. » (-)
4. **Estime & intégration :** Les personnes actives voient-elles leur travail estimé et reconnu par d'autres personnes sur

## Épanouissement au travail

le lieu de travail ou par la société en général ? Et sont-elles intégrées à une équipe au sein de laquelle elles se sentent bien ?

- « Les personnes en dehors de mon cercle professionnel montrent beaucoup d'estime envers ma profession. » (+)
- « Dans l'exercice de ma profession, je ne reçois que peu de reconnaissance de la part des personnes qui bénéficient de mon travail. » (-)
- « Je me sens à l'aise au sein de mon équipe. » (+)
- « Au travail, j'ai souvent le sentiment de devoir me débrouiller par moi-même. » (-)

**5. Autonomie & responsabilité :** Les personnes actives peuvent-elles organiser leur quotidien au travail et leurs activités de façon autonome ? Et se sentent-elles responsables de leur travail ?

- « Dans ma profession, je peux organiser et structurer mon travail quotidien en toute autonomie. » (+)
- « Dans ma profession, je n'ai que peu de latitude pour prendre des décisions et exprimer mon avis. » (-)
- « Je me sens personnellement responsable de la qualité du travail que j'accomplis. » (+)
- « La qualité, bonne ou mauvaise, du travail que j'accomplis n'a que peu d'incidence sur autrui. » (-)

Contrairement au JDS, qui adopte une approche multiplicative entre les dimensions, la présente étude privilégie une approche additive (moyenne linéaire). L'approche multiplicative fait aujourd'hui l'objet d'un examen critique dans la mesure où une dimension faiblement notée suffit à entraîner une baisse significative du résultat général dans une proportion démesurée.<sup>3</sup> Le mode de calcul de la moyenne utilisé permet de dresser un tableau plus stable et plus nuancé de l'épanouissement professionnel à travers les branches.

<sup>3</sup>Evans, M. G. (1991) The problem of analyzing multiplicative composites : Interactions revisited.

Gonzalez-Mulé, E., Kim, M. M., & Ryu, J. W. (2021). A meta-analytic test of multiplicative and additive models of job demands, resources, and stress.

**SOTCMO**