

Étude longitudinale du développement des enfants du Québec

Volume 9, fascicule 10 | Mai 2026



Bien-être au travail à 25 ans : associations avec les facteurs personnels et professionnels

Mai Thanh Tu

Faits saillants

Un niveau élevé de bien-être au travail est un facteur clé d'une insertion professionnelle durable. Le fait de s'épanouir au travail contribue à un équilibre émotionnel, favorise la satisfaction à l'égard des tâches et des réalisations et renforce l'engagement professionnel.

Ce fascicule vise à mieux comprendre les facteurs personnels et professionnels qui sont associés au bien-être au travail chez les hommes et les femmes de 25 ans, à partir des données de la première édition de l'*Étude longitudinale du développement des enfants du Québec* (ELDEQ 1), une étude représentative des jeunes nés au Québec à la fin des années 1990.

- À 25 ans, parmi les jeunes en emploi au cours du mois précédant l'enquête, on observe qu'environ 6 jeunes sur 10 (61 %) ont un niveau de bien-être considéré comme étant élevé dans leur emploi principal.
- Les facteurs personnels suivants ont été associés à un niveau élevé de bien-être au travail :
 - Avoir un niveau modéré ou élevé de résilience, soit une bonne capacité à faire face à l'adversité et au stress et à les surmonter ;
 - Être satisfaits ou satisfaites à l'égard de leur vie sociale ;
 - Accorder une valeur importante au travail.
- En revanche, parmi les femmes qui travaillaient, vivre seule serait associé à une probabilité moindre d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail.
- Concernant les facteurs professionnels :
 - Avoir un emploi aligné sur leur plan de carrière était associé à une probabilité plus importante d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail ;
 - Certaines conditions de travail, comme le fait d'avoir un faible soutien de son superviseur ou d'avoir un emploi qui implique de souvent vivre de la tension avec le public, étaient associées à une probabilité moindre de bien-être élevé au travail.

Introduction

La transition de l'école vers le marché du travail est une étape déterminante du passage à la vie adulte (Arnett 2014). Selon des données récentes de la première édition de l'*Étude longitudinale du développement des enfants du Québec* (ELDEQ 1), menée auprès de jeunes nés à la fin des années 1990, à 25 ans, un jeune sur deux (53 %) occupait un emploi salarié ou autonome depuis près de 10 ans (données non publiées) et environ trois jeunes en emploi sur quatre (75 %) n'étaient pas aux études (Tu et Fontaine 2026). Ces résultats donnent à penser que pour la plupart des jeunes, la transition vers le marché du travail semble s'être amorcée durant l'adolescence et pourrait même être terminée à la mi-vingtaine.

La recherche souligne qu'une transition vers le marché du travail réussie peut influencer durablement la confiance en soi et la trajectoire professionnelle (Masdonati et autres 2022 ; Verdier et Vultur 2016). Selon le cadre conceptuel de carrière durable de Blokker et autres (2023), l'évaluation de la transition de l'école au travail doit tenir compte autant des aspects globaux, comme être satisfait ou satisfaite de son cheminement de carrière ou avoir un emploi stable, que des aspects propres à l'expérience professionnelle actuelle, comme le fait d'avoir un emploi et de s'y épanouir, donc d'avoir en bonne santé mentale au travail (Blokker et autres 2023). Dans cette perspective, démontrer une santé mentale positive au travail apparaît comme un levier essentiel pour une carrière durable, puisqu'elle accroît l'engagement, le sentiment de compétence au travail, et éventuellement le sens accordé au travail (Blokker et autres 2023 ; Dagenais-Desmarais 2010 ; Gilbert et autres 2011 ; Masdonati et autres 2022 ; Soren et Ryff 2023). Dans la mesure où la santé mentale positive au travail constitue un facteur clé d'une insertion professionnelle durable, il semble pertinent de s'intéresser au bien-être au travail en tant que dimension positive de la santé mentale chez les jeunes adultes.



pressmaster / Adobe Stock

Comment définir le bien-être au travail ?

Dans le contexte du travail, le bien-être désigne une expérience subjective positive qui s'accompagne d'un état de sérénité et d'harmonie dans ses relations avec les membres du milieu de travail (Dagenais-Desmarais 2010 ; Gilbert et autres 2011). Cela ne se résume pas simplement à avoir un emploi ou des avantages sociaux intéressants. Plutôt, il reflète le point de vue de la personne selon la présence de caractéristiques positives dans son milieu de travail. Les personnes qui démontrent un niveau élevé de bien-être au travail atteignent généralement un équilibre émotionnel, apprécient leur travail et leurs réalisations et sont moins à risque de souffrir d'épuisement professionnel (pour une revue, voir Cohen et autres 2023).

Le bien-être des travailleurs et travailleuses reste relativement peu étudié comparativement à leur niveau de détresse psychologique, la dimension négative de la santé mentale. On sait maintenant que certains risques psychosociaux du milieu du travail ou certaines conditions de travail sont associés à la détresse psychologique des travailleurs et travailleuses. Il

s'agit notamment du fait d'avoir un horaire de travail atypique, une rémunération inadéquate, une demande psychologique trop élevée au travail, ou encore, un faible soutien de ses collègues ou de ses superviseurs (Marchand et Blanc 2011 ; Marchand et autres 2015 ; Mopkins 2022 ; Tissot et autres 2022 ; Vézina et autres 2011). La détresse psychologique est aussi liée à certains facteurs personnels, comme la santé globale, l'estime de soi et le stress lié à la famille (Marchand et Blanc 2011 ; Marchand et autres 2015). Il est important de souligner que l'absence de détresse, tant au travail que dans la vie personnelle, ne signifie pas pour autant l'atteinte d'un niveau élevé de bien-être. Ainsi, certains déterminants pourraient être associés à l'une ou l'autre dimension de la santé mentale (pour une revue, voir Julien et Bordeleau 2021 ; Organisation mondiale de la santé 2018).



Dragana Gordic / Adobe Stock

Les recherches sur différents aspects de la santé mentale au travail, dont le bien-être au travail, ont pour leur part montré que cet état était associé à certains facteurs. À titre d'exemples, citons l'âge plus avancé des travailleurs et travailleuses (Boutin et autres 2021) ou un niveau de résilience supérieur¹ (Kun et Gadancz 2022), une conjoncture économique ou sanitaire ou un climat de travail favorable (Le Boeuf et autres 2025), le type d'emploi occupé, le parcours socioprofessionnel ou le plan de carrière (pour une revue, voir Mäkikangas et autres 2016). Notons également les associations avec certaines caractéristiques personnelles liées à la santé, comme une bonne santé globale, une absence de troubles de l'humeur ou d'anxiété et un niveau de stress moindre, révélées par une étude populationnelle récente sur le bien-être personnel (Varin et autres 2024). Étant donné les liens bidirectionnels entre le bien-être au travail et le bien-être personnel en raison de débordements potentiels d'une sphère de la vie à l'autre (Biggio et Cortese 2013 ; Provost

Savard et autres 2023 ; Weziak-Bialowolska et autres 2020), il devient important de tenir compte autant des facteurs personnels que des facteurs liés au travail lorsqu'on étudie le bien-être au travail.

Malgré l'importance du bien-être au travail pour une transition durable au sein du marché du travail, à notre connaissance, aucune étude populationnelle du Québec ne s'est penchée sur le niveau de bien-être au travail de jeunes adultes en emploi et sur les facteurs y étant associés. Est-ce que les conditions de travail et les risques psychosociaux qui sont généralement associés à une détresse psychologique accrue chez les travailleurs et travailleuses diminuent la probabilité d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail ? Est-ce que l'expérience de travail depuis le début de l'adolescence ou encore l'importance qu'accordent les jeunes au travail dans leur vie pourrait favoriser leur niveau de bien-être au travail ? À la mi-vingtaine, certains jeunes cumulaient déjà près de 10 ans d'expérience

professionnelle. Il est donc pertinent de se demander comment ils se portent. Comme la participation au marché du travail et le revenu de travail diffèrent selon le sexe, et que les conditions et caractéristiques de l'emploi varient selon le statut d'étudiant ou d'étudiante (Tu et Fontaine 2026), une analyse qui tient compte de ces facteurs serait appropriée.

Objectifs

Le présent fascicule vise à vérifier dans quelle mesure certains facteurs personnels (p. ex. la situation résidentielle ou le niveau de résilience) et certains facteurs liés à l'emploi (p. ex. les conditions de travail ou l'adéquation de l'emploi avec les études), sont associés à un niveau de bien-être au travail considéré comme étant élevé chez les travailleurs ou travailleuses à 25 ans. Des tests seront réalisés afin de vérifier si les associations diffèrent selon le sexe et le statut d'étudiant ou d'étudiante.

1. La résilience renvoie à la capacité de faire face à l'adversité, au stress, aux épreuves ou aux traumatismes et à rebondir malgré ces difficultés (Connor et Davidson 2003).

Méthodes d'analyses

La population visée

Les données analysées dans ce fascicule proviennent de la première édition de l'*Étude longitudinale du développement des enfants du Québec* (ELDEQ 1). L'ELDEQ 1 est représentative² d'une cohorte d'enfants nés au Québec à la fin des années 1990 (voir l'encadré L'ELDEQ 1 en bref). La population visée par les analyses est constituée de jeunes nés au Québec en 1997-1998 et qui sont en emploi, à 25 ans.

Les variables examinées

Les variables examinées dans le cadre de cette publication proviennent du Questionnaire en ligne au jeune (QELJ) des volets E14 (13 ans) à E26 (25 ans). Une description est accessible dans le document [Description des variables – Facteurs associés au bien-être au travail à 25 ans](#).

Variable d'intérêt : niveau de bien-être au travail

Le niveau de bien-être au travail des jeunes à 25 ans représente la variable d'intérêt. Pour les jeunes ayant occupé un emploi dans le mois précédant l'enquête, cet indicateur a été mesuré pour l'emploi principal, grâce à l'échelle de Gilbert et Malo (2017). Cette échelle porte sur la fréquence à laquelle neuf situations sont vécues dans le milieu de travail, par exemple : « j'ai le goût d'entreprendre plein de choses » ; « je me sens apprécié(e) des autres » ; « j'éprouve du plaisir dans mes relations ». Le niveau de bien-être au travail est estimé à partir du score moyen allant de 1 (« Jamais ») à 7 (« Toujours »), provenant des réponses pour l'ensemble des questions (Gilbert et Malo 2017). Cette échelle permet de mesurer trois dimensions : la sérénité, qu'on ressent lorsqu'on a un sentiment d'équilibre émotionnel, un bon moral et de l'énergie ; l'engagement au travail, qui est présent lorsqu'on a un travail stimulant, des objectifs et l'envie d'entreprendre des choses ; et l'harmonie sociale, présente quand on sent l'appréciation de ses collègues et qu'on a un certain niveau de plaisir dans les relations avec les autres travailleurs et travailleuses.

L'indicateur de bien-être au travail a été dichotomisé pour les fins d'analyse. Il est considéré comme étant élevé lorsque le score est égal ou supérieur à 5, et peu élevé si le score est inférieur à 5. En 2023, 61 % de jeunes de 25 ans (62 % des hommes et 61 % des femmes) qui avaient travaillé au cours du mois précédant l'enquête rapportaient avoir atteint un niveau de bien-être considéré comme étant élevé dans leur emploi principal.

Les analyses effectuées dans cette publication portent sur la probabilité d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail.

L'ELDEQ 1 en bref

L'*Étude longitudinale du développement des enfants du Québec, première édition* (ELDEQ 1), aussi connue sous le nom de *Je suis, Je serai*, est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec auprès d'une cohorte d'enfants nés au Québec en 1997-1998 avec la collaboration de différents partenaires (voir au dos du fascicule). L'objectif principal de cette étude est d'identifier les facteurs de la petite enfance qui contribuent à l'adaptation sociale et à la réussite scolaire des jeunes, ainsi que ceux favorisant leur bien-être global lors de leur entrée dans l'âge adulte. Compte tenu de son caractère multidisciplinaire, l'ELDEQ 1 peut répondre à une multitude d'autres objectifs de recherche portant sur le développement des enfants et des jeunes.

La population visée est composée des enfants (naissances simples) nés de mères vivant au Québec en 1997-1998, à l'exception de ceux dont la mère vivait alors dans certaines régions sociosanitaires ou sur des réserves. L'échantillon admissible au suivi longitudinal comptait 2 120 enfants. Ces enfants ont fait l'objet d'un suivi annuel de l'âge de 5 mois à l'âge de 8 ans, puis d'un suivi bisannuel jusqu'à 25 ans, sauf durant la période de transition entre le primaire et le secondaire, où les jeunes ont été suivis à 12 ans et à 13 ans.

Soulignons que des collectes « spéciales » s'ajoutent à ces collectes régulières. Les collectes spéciales les plus récentes ont été réalisées lorsque les jeunes étaient âgés d'environ 20 et 22 ans, et portent respectivement sur la santé mentale et sur l'expérience des jeunes durant la pandémie de COVID-19.

Des renseignements additionnels, notamment sur la méthodologie de l'enquête, les outils de collecte et la source des données, sont disponibles sur le site Web de l'ELDEQ 1 au www.jesuisjeserai.stat.gouv.qc.ca.

2. En 2023, les jeunes visés par l'ELDEQ 1 représentaient environ 75 % des jeunes de 25 ans qui résidaient au Québec cette année-là. La population visée par l'étude ne comprend donc pas les jeunes immigrantes et immigrants, les résidentes et résidents non permanents et les Canadiennes et Canadiens de naissance arrivés au Québec après 1997-1998. Source : Institut de la statistique du Québec, exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Facteurs examinés dans les analyses

Les facteurs examinés en lien avec le bien-être au travail ont été regroupés selon qu'il s'agissait de caractéristiques personnelles ou de caractéristiques liées au travail.

Les caractéristiques personnelles comprennent les variables sociodémographiques comme le sexe du jeune, le lieu de naissance de la mère, le niveau socioéconomique moyen du jeune durant son adolescence, ainsi que les variables suivantes, mesurées plus spécifiquement à 25 ans : la taille du secteur de résidence, la situation résidentielle, le niveau de scolarité le plus élevé atteint, le statut d'étudiant ou d'étudiante, la perception de sa situation économique par rapport aux autres personnes du même âge, le niveau de soutien social, le sentiment de solitude et l'importance accordée au travail. Le niveau de résilience, qui a été mesuré à 23 ans seulement, a également été examiné.

Les caractéristiques liées au travail comprennent le fait d'avoir travaillé durant l'année scolaire dès le début de l'adolescence (par exemple, à 13 ans ou à 15 ans), le nombre d'années avec un revenu d'emploi salarié ou de travail autonome déclaré depuis le début de l'adolescence, soit entre 2011 (environ 13 ans) et 2023 (environ 25 ans), le revenu de travail total déclaré en 2023 (environ 25 ans), et le fait de travailler à son compte à 25 ans.

Les indicateurs suivants concernant l'emploi principal, à 25 ans, ont également été examinés : la demande psychologique au travail, le soutien du superviseur dans la réalisation du travail, la tension ressentie avec le public au travail, la possibilité d'avoir un horaire flexible, la présence de douleur ou de fatigue musculaire au travail, le fait d'avoir subi une blessure au travail, la perception de son niveau de qualification pour l'emploi, le travail exercé dans le domaine des ventes et services ou dans celui de la

santé, le nombre d'heures travaillées par semaine à l'emploi principal, l'ancienneté dans l'emploi, l'adéquation de l'emploi principal avec les études et le lien entre l'emploi et le plan de carrière à long terme.

Stratégies d'analyse des données

Traitement des données

Lors de tout traitement, les données ont été pondérées afin de tenir compte du plan de sondage complexe de l'enquête et de la non-réponse. Le plan de sondage a également été pris en considération dans le calcul de la précision des estimations et la réalisation de tests statistiques. En outre, lorsque la non-réponse pour un jeune se présentait uniquement dans le cas d'une ou de quelques variables retenues pour les analyses de régression, elle a été traitée en imputant les valeurs manquantes³. Tous ces ajustements statistiques permettent la généralisation des résultats à la population visée, soit les jeunes de 25 ans en emploi nés au Québec à la fin des années 1990. À moins d'avis contraire, les différences signalées dans le texte sont statistiquement significatives au seuil de 0,05. Dans le cas où le seuil observé est légèrement plus élevé que le seuil théorique et compris entre 0,05 et 0,10, on parlera de tendance ou d'association marginale.

Sélection des caractéristiques à inclure dans les analyses de régression

Des analyses bivariées ont d'abord été réalisées afin de vérifier la présence d'association entre le niveau de bien-être au travail et les différents facteurs sélectionnés. Tous les facteurs associés significativement au bien-être au travail au seuil de 10 % ont été

pris en compte pour le modèle multivarié de régression logistique (voir les tableaux 2 et 3 de la section *Informations complémentaires*). Ainsi, les facteurs suivants n'ont pas été retenus après cette première étape : le lieu de naissance de la mère, le niveau socioéconomique durant l'adolescence, le niveau de scolarité atteint à 25 ans, le fait d'avoir travaillé durant l'adolescence, l'ancienneté dans l'emploi, le nombre d'années à avoir déclaré un revenu de travail depuis l'âge de 13 ans, le revenu de travail déclaré à 25 ans, le fait d'avoir subi des blessures au travail ou d'avoir un emploi principal dans le domaine de la santé. Ces caractéristiques, listées dans les tableaux 4 et 5 de la section *Informations complémentaires*, ont donc été exclues des analyses de régression.

Analyses de régression visant à étudier les caractéristiques associées au bien-être au travail à 25 ans

Les analyses de régression ont ensuite été réalisées en plusieurs étapes. Dans un premier temps, un modèle de régression « pas à pas » descendant a été effectué en intégrant les caractéristiques qui démontreraient une association bivariée avec le bien-être au travail (Hosmer Jr et autres 2013). Puis, à partir de ce modèle, une sélection de caractéristiques a été faite sur la base de l'atteinte du seuil de 10 %. Des vérifications ont ensuite été effectuées afin de déceler d'éventuels problèmes de multicolinéarité (Allison 2012 ; Hair 2010).

Le modèle de régression final est constitué uniquement de caractéristiques présentant une association marginale ou statistiquement significative lorsque toutes les caractéristiques ont été prises en compte simultanément⁴. Les résultats du modèle de régression logistique sont présentés sous la forme de rapports de cotes (RC) avec un intervalle de confiance (IC) à 95 %.

3. Seul le score de résilience, mesuré à 23 ans, a été imputé, puisque cette variable a été retenue dans les analyses visant à étudier les facteurs associés à un bien-être élevé au travail à 25 ans. L'imputation a permis de tenir compte de la non-réponse partielle présente lorsqu'on compare la participation des jeunes aux deux volets.
4. Notons que certaines caractéristiques ne figurent pas dans le modèle final : malgré leur association bivariée avec le bien-être au travail, elles ne demeurent pas associées lorsqu'on tient compte des autres caractéristiques simultanément. Il s'agit des caractéristiques suivantes : un niveau élevé de solitude ressentie, un niveau élevé de soutien social, le fait de vivre dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, la perception d'être financièrement à l'aise ou d'avoir suffisamment d'argent, ainsi que le fait de travailler à son compte, d'avoir un emploi comportant une demande psychologique importante, d'être surqualifié ou surqualifiée et de travailler 30 heures ou plus par semaine.

Enfin, des tests d'interaction avec le sexe et avec le statut d'étudiant ou d'étudiante ont été réalisés pour chaque variable indépendante introduite dans le modèle. Généralement, lorsqu'une interaction est significative, ses RC et ses IC sont rapportés dans les tableaux, mais pas ceux propres aux facteurs qui la composent. Dans le cadre de ce fascicule, le sexe du jeune et le statut d'étudiant ou d'étudiante ont cependant été maintenus dans les analyses de régression à titre de variables de contrôle, indifféremment de leur significativité, en raison de leur intérêt théorique. Mentionnons que les analyses d'interaction effectuées avec le statut d'étudiant ou d'étudiante des jeunes qui travaillent n'ont pas permis de dégager des résultats significatifs. Tant pour la population étudiante que pour les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas aux études, les facteurs associés au bien-être au travail vont dans le même sens que ceux présentés dans le tableau 1. Ces termes d'interactions n'ont donc pas été retenus dans le modèle final.

Résultats

Le tableau 1 présente les RC et les IC rattachés au modèle final des associations entre un niveau élevé de bien-être au travail et certaines caractéristiques personnelles et liées au travail.

Certaines caractéristiques de la vie personnelle, comme le fait d'avoir un niveau de résilience relativement modéré ou élevé (RC = 2,39), d'accorder une grande importance au travail (RC = 2,49), ou d'être satisfait ou satisfaite, ou très satisfait ou satisfaite de sa vie sociale (RC = 2,87), sont significativement associées à un niveau élevé de bien-être au travail. En revanche, parmi les femmes qui travaillent, à 25 ans, celles qui vivent seules ont une probabilité moindre d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail (RC = 0,51) que celles qui ne vivent pas seules.

Tableau 1

Facteurs associés à un niveau élevé de bien-être au travail à 25 ans (modèle de régression logistique), jeunes¹ qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023

	RC ²	IC à 95 %
Caractéristiques personnelles		
Sexe		
Hommes	1,00	
Femmes	1,02	[0,68 - 1,53]
Statut d'étudiant ou d'étudiante		
Étudie au moment de l'enquête	1,00	
N'étudie pas au moment de l'enquête	0,96	[0,68 - 1,35]
Niveau de résilience à 23 ans		
Faible (quintile 5)	1,00	
Modéré ou élevé (quintiles 1 à 4)	2,39 ⁺⁺⁺	[1,67 - 3,45]
Satisfaction de sa vie sociale à 25 ans		
Ni satisfait(e), ni insatisfait(e); insatisfait(e); très insatisfait(e)	1,00	
Satisfait(e) ou très satisfait(e)	2,87 ⁺⁺⁺	[1,92 - 4,27]
Situation résidentielle principale à 25 ans		
Hommes		
Ne vit pas seul	1,00	
Vit seul	0,76	[0,45 - 1,28]
Femmes		
Ne vit pas seule	1,00	
Vit seule	0,51 [†]	[0,30 - 0,87]
Importance accordée au travail à 25 ans		
Faible importance	1,00	
Grande importance	2,49 ⁺⁺	[1,39 - 4,46]
Caractéristiques liées au travail à 25 ans		
Soutien du superviseur dans la réalisation du travail		
Adéquat	1,00	
Faible	0,33 ⁺⁺⁺	[0,22 - 0,51]
N'a pas de superviseur	1,58	[0,63 - 3,95]
Tension ressentie avec le public au travail		
Jamais ou rarement	1,00	
Souvent ou très souvent	0,67 [†]	[0,45 - 0,99]
Ne travaille pas avec le public	0,75	[0,52 - 1,07]
A la possibilité d'avoir un horaire flexible		
Non	1,00	
Oui	1,35 [†]	[0,98 - 1,85]
Douleur ou fatigue musculaire au travail		
Jamais ou de temps en temps	1,00	
Souvent ou tout le temps	0,73 [†]	[0,51 - 1,05]

Suite à la page 7

Concernant les conditions de travail ou les risques psychosociaux, les analyses révèlent qu'avoir un faible soutien de son superviseur dans la réalisation de son travail (RC = 0,33) ou la perception de vivre souvent ou très souvent de la tension avec le public dans le cadre de son travail (RC = 0,67) diminue la probabilité de ressentir un niveau élevé de bien-être au travail.

Avoir un emploi qui engendre souvent ou tout le temps une douleur ou une fatigue musculaire (RC = 0,73) tend à diminuer la probabilité d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail, alors que la possibilité d'avoir un horaire flexible est, quant à elle, marginalement associée à une augmentation de la probabilité d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail (RC = 1,35).

Finalement, avoir un emploi en lien avec ses études lorsqu'on est une femme qui travaille (RC = 1,77) ou avoir un emploi en préparation du plan de carrière (RC = 2,13) ou en faisant partie (RC = 3,81) étaient aussi associés à un niveau élevé de bien-être au travail⁵.

Tableau 1 (suite)

Facteurs associés à un niveau élevé de bien-être au travail à 25 ans (modèle de régression logistique), jeunes¹ qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023

	RC ²	IC à 95 %
Adéquation de l'emploi principal avec les études		
Hommes		
<i>Peu ou pas lié</i>	1,00	
En partie ou fortement lié	1,17	[0,73 - 1,87]
Femmes		
<i>Peu ou pas lié</i>	1,00	[0,73 - 1,87]
En partie ou fortement lié	1,77 [†]	[1,11 - 2,83]
Lien entre l'emploi principal et le plan de carrière à long terme		
<i>Emploi sans lien avec le plan de carrière ou absence de plan</i>	1,00	
Emploi en préparation du plan de carrière	2,13 ^{†††}	[1,36 - 3,33]
Emploi faisant partie du plan de carrière	3,81 ^{†††}	[2,54 - 5,71]

RC Rapport de cotes.

IC Intervalle de confiance.

‡ : p<0,10; † : p<0,05; †† : p<0,01; ††† : p<0,001.

1. Nés au Québec en 1997-1998.

2. La catégorie de référence est inscrite en italique et prend la valeur 1. Un rapport de cotes significatif supérieur à 1 doit être interprété comme indiquant que les jeunes présentant la caractéristique donnée étaient plus susceptibles d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail à 25 ans que ceux de la catégorie de référence, tandis qu'un rapport de cotes inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins. Ces affirmations sont vraies dans la mesure où l'intervalle de confiance à 95 % n'inclut pas la valeur de 1.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec*, 1^{re} édition, 1998-2023.



Photographe.eu / Adobe Stock

5. Lors des tests d'interaction réalisés avec le statut d'étudiant ou d'étudiante, on a observé une interaction entre ce statut et le fait que l'emploi principal était en préparation du plan de carrière. Cette interaction n'a toutefois pas été retenue dans le modèle final, car ce résultat n'était pas significatif.

Discussion

Avoir une bonne santé mentale est un levier pour une transition durable et réussie de l'école au travail (Blokker et autres 2023 ; Masdonati et autres 2022). Elle pourrait jouer un rôle de médiation entre le sens au travail et l'intention de quitter un emploi (Quemener et autres 2022). En particulier, pour les travailleurs et travailleuses de la génération Z, nés entre 1997 et 2010, l'état de bonheur et d'épanouissement au travail proviendrait principalement de la présence de plusieurs facteurs, notamment l'argent, le sens au travail et le bien-être au travail (Academos 2020, 2024 ; Deloitte Global 2025 ; Dougherty et autres 2020).

La présente publication vise à étudier le bien-être au travail des hommes et des femmes ainsi que les caractéristiques personnelles et celles liées au travail qui y sont associées, à partir des données de l'ELDEQ 1, une étude populationnelle représentative des jeunes nés aux Québec à la fin des années 1990.

Retour sur les caractéristiques personnelles

Nos analyses révèlent qu'en 2023, environ 61 % de jeunes de 25 ans ayant occupé un emploi au cours du mois précédant l'enquête disaient avoir atteint un niveau élevé de bien-être dans leur emploi principal. À titre indicatif, l'étude de Boutin et autres (2021), réalisée auprès de plusieurs centaines de jeunes du Québec âgés de 18 à 24 ans, qui a utilisé une version antérieure de l'échelle de bien-être au travail de Gilbert et Malo (2017), a montré qu'en 2021, 62 % des jeunes avaient un niveau élevé de bien-être au travail.

À 25 ans, la proportion de personnes ayant un niveau élevé de bien-être est comparable entre les hommes (62 %) et les femmes (61 %). On observe toutefois dans l'*Enquête québécoise sur la santé de la*

population, 2014-2015, menée auprès de personnes de plus de 15 ans, une détresse psychologique liée au travail plus fréquente chez les femmes que chez les hommes (Tissot et autres 2022). Cette situation peut s'expliquer de plusieurs façons. Rappelons d'abord que le bien-être au travail représente une mesure distincte de la détresse psychologique au travail (Dagenais-Desmarais 2010 ; Gilbert et autres 2011) et que son atteinte n'est pas assurée uniquement en évitant les situations associées à la détresse. De plus, dans notre étude, à 25 ans, les femmes sont encore nombreuses en proportion à poursuivre des études et n'ont pas toutes terminé leur transition de l'école au travail (Groleau 2025 ; Tu et Fontaine 2026). Étant donné l'âge visé dans la présente analyse, il est possible que la majorité des femmes sondées ne soient pas encore exposées à des défis de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Ces défis sont importants et constituent une préoccupation centrale des parents (Lavoie 2025) qui est souvent générée (Bilodeau 2017 ; Lavoie 2025) et qui pourrait nuire au bien-être dans le contexte du travail, en particulier chez les femmes. La réalisation d'analyses de comparaison entre les hommes et les femmes au sujet des deux dimensions de la santé mentale au travail, effectuées plus tard dans la vie lors de l'amorce d'autres projets de vie comme la parentalité, pourrait révéler des écarts entre eux.

Nos analyses ont révélé une association entre un niveau élevé de bien-être au travail et un niveau modéré ou élevé de résilience, mesuré de manière générale. Ce résultat s'inscrit dans la lignée de certaines études portant sur des populations précises de travailleurs et travailleuses, y compris le personnel enseignant et le personnel de direction scolaire (Kun et Gadanez 2022 ; Le Boeuf et autres 2025). Ces résultats ne sont pas surprenants, puisque la capacité à faire preuve de résilience et à rebondir face à l'adversité et

au stress favorise l'adaptation. Ces compétences sont cruciales tout au long de la vie, en particulier lors du passage de l'adolescence à la vie adulte. Étant donné que la résilience semble jouer un rôle protecteur contre le stress et l'épuisement lorsque l'emploi comporte peu de contraintes (Shatté et autres 2017), d'autres analyses pourraient porter sur les effets de médiation ou de modération de la résilience en tenant compte de cet aspect.

Il est intéressant de noter que selon nos analyses, l'importance accordée au travail est liée à une probabilité plus grande d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail. Les analyses dans le présent fascicule étant transversales, les associations détectées pourraient être bidirectionnelles. Ainsi, il est possible que le niveau de bien-être au travail soit considéré comme élevé s'il y a une appréciation de l'expérience professionnelle et des relations sociales établies avec les collègues et les superviseurs et qu'un sens de l'engagement envers son travail et un état d'épanouissement se développent (Herr et autres 2023). Cette situation pourrait être facilitée lorsqu'il y a une adéquation entre les valeurs personnelles et celles observées dans le milieu de travail (Academos 2020 ; Deloitte Global 2025 ; Montambeault et autres 2019 ; Ozkan et Solmaz 2015 ; Soren et Ryff 2023). S'assurer de promouvoir à la fois le bien-être au travail et le sens du travail chez les jeunes travailleurs pourrait contribuer à une meilleure intégration professionnelle et à un plus grand sentiment d'engagement. À l'inverse, il est possible que les personnes qui perçoivent le travail comme étant important recherchent plus activement un sens au travail, des conditions assurant le bien-être et des compensations salariales, et fassent preuve d'une plus grande mobilité professionnelle (Deloitte Global 2025).



Pressmaster / Adobe Stock

Tout comme l'avaient constaté Gilbert et autres (2011) et Tissot et autres (2022) avec la détresse psychologique des travailleurs et travailleuses, nos analyses indiquent que la satisfaction à l'égard de la vie sociale émerge comme un facteur clé du niveau de bien-être au travail. Ces résultats, qui concordent avec ceux d'autres auteurs et autrices, donnent à penser que les relations sociales personnelles constituent des ressources contextuelles externes au travail qui influencent l'évaluation du stress et les capacités d'adaptation face aux exigences du travail (Day et Cooper 2024). Ce rôle protecteur pourrait atténuer les effets de certains facteurs qui nuisent au bien-être au travail, ou encore, façonner les trajectoires de bien-être indépendamment du milieu de travail, puisqu'il est reconnu que le bien-être personnel a une incidence sur le bien-être au travail et inversement (Weziak-Bialowolska et autres 2020). Être bien au travail, en particulier dans un emploi qui correspond à ses intérêts, pourrait créer des occasions de tisser des liens avec les autres et éventuellement, d'enrichir sa vie sociale sur le plan professionnel et personnel (Jolly et autres 2020).

Enfin, nos résultats indiquent que parmi les femmes qui travaillent, le fait de vivre seule est associé à une probabilité moindre d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail. On sait, grâce au portrait effectué à partir des données de l'ELDEQ 1, que les revenus de travail des femmes sont

inférieurs à ceux des hommes, dans la vingtaine (Tu et Fontaine 2026). Il est possible que le fait de vivre seul ou seule accentue la vulnérabilité alimentaire, sociale et économique des jeunes (Dupéré et autres 2025 ; Fontaine 2025), en particulier chez les femmes, ce qui expliquerait en partie nos constats. L'ensemble de ces études soulignent l'importance de l'équilibre entre les facteurs de risque et les facteurs de protection de la santé mentale, tant dans la vie personnelle que professionnelle (Lebrun-Paré et autres 2023 ; Provost Savard et autres 2023 ; Weziak-Bialowolska et autres 2020).

Retour sur les caractéristiques liées au travail

Selon nos analyses, certaines conditions de travail ou risques psychosociaux ayant des liens connus avec la détresse psychologique des travailleurs et des travailleuses (Tissot et autres 2022) sont associées à une probabilité moindre de bien-être élevé au travail, par exemple recevoir un faible soutien de son superviseur lors de la réalisation de son travail. On observe également une association semblable en ce qui concerne la tension ressentie avec le public au travail. Ces deux résultats confirment l'hypothèse selon laquelle des interactions sociales saines dans le milieu de travail favorisent la santé mentale (Day et Cooper 2024 ; Gilbert

et autres 2011 ; Jolly et autres 2020). À l'instar de ce qui a été observé pour la détresse psychologique des travailleurs et travailleuses (Tissot et autres 2022) et dans différentes études portant sur la perception des jeunes à l'égard du travail (Academos 2020, 2024 ; Deloitte Global 2025), aucune association n'a été relevée entre le bien-être au travail et les conditions salariales (estimées à partir du revenu de travail à environ 25 ans) lorsque l'ensemble des autres caractéristiques est pris en compte.

Nous avons aussi constaté que pour les femmes qui travaillent, l'adéquation de l'emploi avec les études est associée à une probabilité supérieure d'avoir un niveau élevé de bien-être au travail. Pourquoi cette association n'est-elle pas détectée chez les hommes ? Ce constat pourrait s'expliquer en partie par le fait que, au début de l'âge adulte, les femmes affichent des aspirations à l'égard des études postsecondaires et une fréquentation des établissements à ce niveau d'études qui sont plus marquées que chez les hommes (Groleau 2025 ; Institut de la statistique du Québec 2021, 2024). On sait que les études postsecondaires jouent un rôle important dans le cheminement de carrière des jeunes adultes (Institut de la statistique du Québec 2026).

Au-delà de l'adéquation avec les études, tant pour les hommes que pour les femmes, le lien entre l'emploi principal et le plan de carrière semble essentiel pour que les jeunes de 25 ans se sentent bien au travail. Pour certains, par exemple les étudiants ou étudiantes, ou encore des jeunes adultes qui commencent à intégrer le marché du travail et pour qui l'emploi pourrait n'être que temporaire, le fait de percevoir que son emploi prépare à la carrière pourrait favoriser le bien-être au travail. Avoir une situation d'emploi qui est compatible avec la phase où le jeune se trouve lors de la transition vers le marché du travail est un aspect important d'une transition durable et harmonieuse qui respecte le rythme propre à chacun (Dietrich et autres 2012). En revanche, comparativement à la présence d'un plan de carrière, même partiellement réalisé, l'absence d'objectifs professionnels pourrait nuire à la transition d'un jeune adulte (Dietrich et autres 2012).

Alors que la détresse psychologique liée au travail serait plus fréquente lorsqu'il est difficile de concilier l'horaire de travail et les engagements personnels (Tissot et autres 2022), nos analyses n'ont révélé que des associations marginales entre le bien-être au travail et la possibilité d'avoir un horaire flexible. Les associations sont également marginales lorsque l'emploi cause souvent ou tout le temps une douleur ou une fatigue musculaire. Il est possible que cela découle d'un manque de puissance statistique, ou que la majorité des jeunes à 25 ans ne considèrent pas encore ces conditions comme étant prioritaires pour s'épanouir au travail. À mesure que d'autres projets de vie se dessinent chez les jeunes, comme la construction d'un couple ou la prise en charge de responsabilités familiales, les conditions salariales et la flexibilité d'horaire pourraient occuper une place plus importante parmi les critères déterminants d'une insertion durable au travail.

On pourrait également s'attendre à ce qu'un emploi qui engendre de la douleur ou qui implique de ressentir de la tension avec le public soit moins durable, puisqu'il présente un risque accru de nuire au bien-être. L'ensemble des résultats sur les conditions de travail confirme la place de celles-ci parmi d'autres préoccupations des jeunes de la génération Z par rapport au travail (Academos 2020, 2024 ; Deloitte Global 2025).

L'absence de lien avec l'expérience sur le marché de l'emploi (estimée en évaluant le travail durant l'adolescence ou le nombre d'années avec un revenu d'emploi déclaré) semble indiquer que le bien-être au travail serait associé principalement à des facteurs concomitants (ou transversaux) personnels et professionnels, plutôt qu'à des facteurs antérieurs liés au parcours de travail. Les associations pourraient être bidirectionnelles, mais pas causales.

Limites, forces et retombées

Cette analyse comporte certaines limites. Par exemple, la première édition de l'*Étude longitudinale sur le développement des enfants du Québec* (ELDEQ 1) est une étude populationnelle multithématique conçue pour répondre à un grand nombre de questions et n'est pas précisément axée sur le bien-être au travail. Ainsi, on ne dispose pas d'information sur certains facteurs susceptibles d'influencer l'intégration au travail, comme l'adéquation avec les valeurs des employeurs, alors qu'il s'agit d'un aspect recherché par les jeunes de la génération Z (Academos 2020 ; Deloitte Global 2025).

Cette analyse comporte également plusieurs forces. On sait qu'une transition harmonieuse vers le marché du travail contribue à une insertion professionnelle réussie (Blokker et autres 2023). Une étude récente a aussi permis de constater que la proportion de travailleurs et de travailleuses ayant déclaré des troubles mentaux a augmenté au cours des dernières années, selon les données administratives de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) (Bilodeau et autres 2025). Or, on

sait maintenant que l'absence de troubles mentaux ne garantit pas l'atteinte d'une bonne santé mentale. L'analyse présentée dans cette publication, effectuée à partir des données récentes d'une étude populationnelle menée au Québec, complète le portrait brossé par l'étude de Bilodeau et autres (2025), en abordant pour la première fois certains aspects de la santé mentale positive, comme le bien-être au travail, chez les jeunes adultes.

Les résultats des analyses de données de l'ELDEQ 1 ont permis d'énoncer l'hypothèse selon laquelle les bases du bien-être au travail chez les jeunes adultes sont communes, peu importe le statut d'étudiant ou d'étudiante. En raison de certaines similitudes entre nos résultats et ceux sur la détresse psychologique des travailleurs et des travailleuses, il appert que la promotion du bien-être au travail doit en priorité se pencher sur les causes du stress et des contraintes au travail (Deloitte Global 2025 ; Lebrun-Paré et autres 2023). Toutefois, il semble important que les jeunes adultes aient acquis de bonnes capacités personnelles et interpersonnelles à l'extérieur du travail (Biggio et Cortese 2013), et qu'ils aient accès à des environnements de travail qui leur offrent du soutien tout en favorisant leur cheminement vers leurs objectifs de carrière et l'amélioration de leur sentiment de sens au travail (Herr et autres 2023).

Finalement, comme l'intégration au marché du travail pourrait aussi être influencée par le contexte social, économique et technologique (Blokker et autres 2023), il serait intéressant de se pencher sur l'évolution de la signification du travail dans la vie des jeunes adultes, notamment s'ils ont des préoccupations face aux transformations du monde du travail suscitées par exemple par l'arrivée de l'intelligence artificielle.

Informations complémentaires

Caractéristiques associées au bien-être au travail dans les analyses bivariées

Tableau 2

Caractéristiques personnelles associées à un niveau élevé de bien-être au travail des jeunes¹ à 25 ans, jeunes qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023

	Jeunes ayant un niveau élevé de bien-être au travail
	%
Taille du secteur de résidence	
Région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal	58,2 ^y
Autres RMR	65,9
Agglomérations de plus 10 000 habitants et régions éloignées	65,1 ^y
Niveau de résilience	
Faible (quintile 1)	42,5 ^a
Modéré ou élevé (quintiles 2 à 5)	66,4 ^a
Satisfaction de sa vie sociale	
Ni satisfait(e), ni insatisfait(e); insatisfait(e); très insatisfait(e)	35,8 ^a
Très satisfait(e) ou satisfait(e)	66,8 ^a
Situation résidentielle	
Vit seul(e)	52,8 ^a
Ne vit pas seul (e)	63,4 ^a
Perception de sa situation économique par rapport aux autres personnes du même âge	
Se considère à l'aise financièrement ou considère avoir suffisamment d'argent pour ses besoins fondamentaux	62,9 ^a
N'a pas suffisamment d'argent ou se considère comme pauvre ou très pauvre	51,6 ^a
Niveau de soutien social	
Faible (tercile 1)	45,2 ^a
Modéré ou élevé	70,1 ^a
Sentiment de solitude	
Faible ou modéré (terciles 1 et 2)	69,0 ^a
Élevé (tercile 3)	44,9 ^a
Importance accordée au travail	
Grande importance	64,2 ^a
Faible importance	33,2 ^a

a Pour une caractéristique donnée, exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,05.

y Pour une caractéristique donnée, exprime une différence marginale entre les proportions au seuil de 0,10.

1. Nés au Québec en 1997-1998.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec*, 1^{re} édition, 1998-2023.

Suite à la page 12

Tableau 3

Caractéristiques liées au travail (emploi principal) associées à un niveau élevé de bien-être au travail des jeunes¹ à 25 ans, jeunes qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023

	Jeunes ayant un niveau élevé de bien-être au travail
	%
Travailler à son compte	
Est employé(e) salarié(e) et à son compte ou à son compte seulement	71,7 ^a
Employé(e) salarié(e)	60,1 ^a
Demande psychologique au travail	
Faible	66,9 ^a
Élevée	59,2 ^a
Soutien du superviseur dans la réalisation du travail	
Adéquat	65,1 ^a
Faible	32,9 ^{a,b}
N'a pas de superviseur	75,2 ^b
Tension ressentie avec le public au travail	
Jamais ou rarement	64,8 ^a
Souvent ou très souvent	52,9 ^a
Ne travaille pas avec le public	59,5
A la possibilité d'avoir un horaire flexible	
Oui	65,2 ^a
Non	58,5 ^a
Douleur ou fatigue musculaire ressentie au travail	
Jamais ou de temps en temps	65,0 ^a
Souvent ou tout le temps	51,2 ^a
Perception de son niveau de qualification pour l'emploi	
Est surqualifié(e)	55,6 ^y
Est adéquatement qualifié(e) ou sous-qualifié(e)	62,9 ^y
Travaille dans le domaine des ventes et services	
Oui	49,7 ^a
Non	64,6 ^a
Nombre d'heures travaillées par semaine à l'emploi principal	
Moins de 30 heures	56,8 ^y
30 heures ou plus	63,2 ^y
Adéquation de l'emploi principal avec les études	
Peu ou pas lié	53,9 ^a
En partie ou fortement lié	66,0 ^a
Lien entre l'emploi principal et le plan de carrière à long terme	
Emploi sans lien avec le plan de carrière ou absence de plan	42,8 ^a
Emploi en préparation du plan de carrière	62,3 ^a
Emploi faisant partie du plan de carrière	75,1 ^a

a,b Pour une caractéristique donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,05.

y Pour une caractéristique donnée, exprime une différence marginale entre les proportions au seuil de 0,10.

1. Nés au Québec en 1997-1998.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec*, 1^{re} édition, 1998-2023.

Suite à la page 13

Caractéristiques qui ne sont pas associées au bien-être au travail dans les analyses bivariées

Tableau 4

Caractéristiques personnelles qui ne sont pas associées au niveau de bien-être au travail des jeunes¹ de 25 ans, jeunes qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023

	Jeunes ayant un niveau élevé de bien-être au travail
	%
Sexe du jeune	
Masculin	61,7
Féminin	60,6
Lieu de naissance de la mère	
Canada	61,8
Hors du Canada	57,0
Statut socioéconomique moyen du jeune durant l'adolescence	
Le plus favorisé (quintile 1)	59,8
Du moins favorisé au relativement favorisé (quintiles 1 à 4)	62,1
Niveau de scolarité le plus élevé atteint à 25 ans	
Études secondaires	64,3
Études collégiales	57,2
Études universitaires	61,4
Statut d'étudiant ou d'étudiante à 25 ans	
Étudie au moment de l'enquête	60,0
N'étudie pas au moment de l'enquête	61,6

1. Nés au Québec en 1997-1998.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec*, 1^{re} édition, 1998-2023.

Suite à la page 14

Tableau 5**Caractéristiques liées au travail (emploi principal) qui ne sont pas associées au niveau de bien-être au travail des jeunes¹ de 25 ans, jeunes qui ont travaillé au cours du mois précédant l'enquête, Québec, 2023**

	Jeunes ayant un niveau élevé de bien-être au travail
	%
A travaillé depuis le début de l'année scolaire à 13 ou à 15 ans	
Oui	62,0
Non	60,7
Ancienneté dans l'emploi à 25 ans	
Moins de 12 mois	60,2
12 mois et plus	61,9
Nombre d'années avec un revenu d'un emploi formel² entre l'âge de 13 ans (2011) et de 25 ans (2023)	
0 année	54,8
1 à 7 ans	57,4
8 ou 9 ans	62,6
10 ans ou plus	63,3
Revenu de travail déclaré³ à 25 ans	
Moins de 25 000 \$	56,2
Plus de 25 000 \$	63,4
A déjà subi une blessure au travail à 25 ans	
Oui	59,2
Non	61,7
Travaille dans le domaine de la santé à 25 ans	
Oui	55,0
Non	61,6

1. Nés au Québec en 1997-1998.

2. Déterminé à partir du revenu d'emploi ou de travail autonome déclaré selon les dossiers de Revenu Québec.

3. Revenu d'emploi ou de travail autonome déclaré en 2023, lorsque les jeunes avaient environ 25 ans, selon les dossiers de Revenu Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec*, 1^{re} édition, 1998-2023.

Bibliographie

- ACADEMOS (2020). *La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail*, [En ligne], 66 p. [academos.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/La-g%C3%A9n%C3%A9ration-Z-du-Quebec-et-sa-vision-du-milieu-du-travail.pdf] (Consulté le 30 octobre 2025).
- ACADEMOS (2024). *Gen Z : Comprendre les aspirations professionnelles des jeunes en 2024*, [En ligne], 21 p. [academos.qc.ca/wp-content/uploads/2024/01/Rapport-GenZ-2024-VF-3.pdf] (Consulté le 17 octobre 2025).
- ALLISON, P. (2012). *When Can You Safely Ignore Multicollinearity?*, [En ligne]. [statisticalhorizons.com/multicollinearity] (Consulté le 12 septembre 2023).
- ARNETT, J. J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties*, [En ligne], New York, Oxford University Press, doi : [10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199929382.001.0001). (Consulté le 7 avril 2023).
- BIGGIO, G., et C. G. CORTESE (2013). "Well-being in the workplace through interaction between individual characteristics and organizational context", *Int J Qual Stud Health Well-being*, [En ligne], vol. 8, février. doi : [10.3402/qhw.v8i0.19823](https://doi.org/10.3402/qhw.v8i0.19823). (Consulté le 9 avril 2026).
- BILODEAU, J. (2017). *Expliquer les écarts de santé mentale entre les hommes et les femmes en emploi : l'effet du genre*, [En ligne], (thèse de doctorat en sociologie), Université de Montréal, 249 p. [umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/144f14fe-ac38-4f0c-b440-1aa1b9594266/content] (Consulté le 17 février 2026).
- BILODEAU, J., et autres (2025). «Évolution des troubles mentaux liés au travail au Québec entre 2012 et 2021», *Santé publique*, [En ligne], vol. 37, n° 2, p. 229-238. doi : [10.3917/spub.252.0229](https://doi.org/10.3917/spub.252.0229). (Consulté le 17 février 2026).
- BLOKKER, R., et autres (2023). "Organizing School-to-Work Transition Research from a Sustainable Career Perspective: A Review and Research Agenda", *Work, Aging and Retirement*, [En ligne], vol. 9, n° 3, p. 239-261. doi : [10.1093/workar/waad012](https://doi.org/10.1093/workar/waad012). (Consulté le 28 mars 2025).
- BOUTIN, É., et autres (2021). «La santé psychologique au travail des jeunes en contexte de pandémie», *La jeunesse en chiffres*, [En ligne], Québec, Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec, n° 9, décembre, p. 1-5. [chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2022/11/CRJ_Feuillet-09_VF.pdf] (Consulté le 19 janvier 2026).
- COHEN, C., et autres (2023). "Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review", *BMJ Open*, [En ligne], vol. 13, n° 6, article e071203. doi : [10.1136/bmjopen-2022-071203](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203). (Consulté le 17 février 2026).
- CONNOR, K. M., et J. R. T. DAVIDSON (2003). "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)", *Depression and anxiety*, [En ligne], vol. 18, n° 2, p. 76-82. doi : [10.1002/da.10113](https://doi.org/10.1002/da.10113). (Consulté le 17 février 2026).
- DAGENAIS-DESMARAIS, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*, [En ligne], (thèse de doctorat), 190 p. [umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/898318bc-7e18-436b-94ad-390c7d756266/content] (Consulté le 24 octobre 2025).
- DAY, A., et C. L. COOPER (2024). *The Routledge companion to mental health at work*, [En ligne], Routledge, 344 p. [www.routledge.com/The-Routledge-Companion-to-Mental-Health-at-Work/Day-Cooper/p/book/9781032186597] (Consulté le 9 avril 2026).
- DELOITTE GLOBAL (2025). *GenZ & Millennial Survey The pursuit of money, meaning & well-being*, [En ligne], Deloitte, 51 p. [www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2025/2025-genz-millennial-survey.pdf] (Consulté le 27 mars 2026).
- DIETRICH, J., P. PARKER et K. SALMELA-ARO (2012). "Phase-adequate engagement at the post-school transition", *Developmental Psychology*, [En ligne], vol. 48, n° 6, p. 1575-1593. doi : [10.1037/a0030188](https://doi.org/10.1037/a0030188). (Consulté le 2 avril 2026).
- DOUGHERTY, I., A. CLARKE et A. SPASEVSKI (2020). «Génération Z au Canada», *L'Encyclopédie Canadienne*, [En ligne]. [www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/la-generation-z-au-canada] (Consulté le 30 octobre 2025).

- DUPÉRÉ, V., et autres (2025). *Transitions vers la vie adulte et insécurité alimentaire : une analyse longitudinale des jeunes adultes nés au Québec*, [En ligne], Montréal, Myriagone – Chaire McConnell-Université de Montréal en partenariat jeunesse, 49 p. [umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/2b3dc0c5-231f-4c1d-9d12-d3e77446e33c/content] (Consulté le 29 octobre 2025).
- FONTAINE, M.-M. (2025). *Portrait des personnes seules en situation de faible revenu au Québec en 2022*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 57 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-personnes-seules-faible-revenu-2022.pdf] (Consulté le 19 janvier 2026).
- GILBERT, M.-H., et M. MALO (2017). *Psychological Health at Work: A Measurement Scale Validation*, Oral presentation 18th European Congress of Work and Organizational Psychology, Dublin, Irlande.
- GILBERT, M. H., V. DAGENAIS-DESMARAIS et A. SAVOIE (2011). « Validation d'une mesure de santé psychologique au travail », *European Review of Applied Psychology*, [En ligne], vol. 61, n° 4, octobre, p. 195-203. doi : [10.1016/j.erap.2011.09.001](https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001). (Consulté le 11 février 2025).
- GROLEAU, A. (2025). « Climat scolaire au secondaire et accès aux études collégiales : au-delà des facteurs socioéconomiques et du parcours scolaire antérieur », *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ELDEQ) – De la naissance à l'âge adulte*, [En ligne], vol. 9, fascicule 7, juin, 1-31 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/climat-scolaire-secondaire-acces-etudes-collegiales.pdf] (Consulté le 12 juin 2025).
- HAIR, J. F. B., WILLIAM C. ; BABIN, BARRY J. ; ANDERSON, ROLPH E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th édition, Essex, Pearson Education Limited, 816 p.
- HERR, R. M., et autres (2023). "The longitudinal directional associations of meaningful work with mental well-being – initial findings from an exploratory investigation", *BMC Psychology*, [En ligne], vol. 11, octobre, article n° 325. doi : [10.1186/s40359-023-01308-x](https://doi.org/10.1186/s40359-023-01308-x). (Consulté le 6 avril 2026).
- HOSMER JR, D. W., S. LEMESHOW et R. X. STURDIVANT (2013). *Applied logistic regression*, 3^e édition, Hoboken, NJ : John Wiley & Sons, 528 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). *Aspirations scolaires*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/education/aspirations-scolaires]. (Consulté le 6 avril 2026).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024, mise à jour le 19 décembre). *Diplomation et qualification au secondaire*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/education/diplomation-qualification-secondaire?onglet=groupes-population] (Consulté le 31 janvier 2025).
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2026). *Adéquation entre formation universitaire et emploi*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4989]. (Consulté le 6 avril 2026).
- JOLLY, P., D. T. KONG et K. Y. KIM (2020). "Social support at work: An integrative review", *Journal of Organizational Behavior*, [En ligne], vol. 42, octobre, p. 229-251. doi : [10.1002/job.2485](https://doi.org/10.1002/job.2485). (Consulté le 6 avril 2026).
- JULIEN, D., et M. BORDELEAU (2021). *La santé mentale positive: étude du concept et de sa mesure*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 48 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/sante-mentale-positive-concept-et-mesure.pdf] (Consulté le 17 octobre 2025).
- KUN, A., et P. GADANECZ (2022). "Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers", *Current Psychology*, [En ligne], vol. 41, décembre, p. 185-199. doi : [10.1007/s12144-019-00550-0](https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0). (Consulté le 11 février 2026).
- LAVOIE, A. (2025). *Le conflit travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, [En ligne], Québec, Institut de la statistique du Québec, 46 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/conflit-travail-famille-parents-salaries-epq-2022.pdf] (Consulté le 17 novembre 2025).
- LE BOEUF, É., C. SÉNÉCHAL et S. LARIVÉE (2025). « L'importance de la résilience, du climat de travail et des habiletés politiques comme inducteurs de la santé psychologique chez les directions d'établissements scolaires », *Psychologie du Travail et des Organisations*, [En ligne], vol. 32, n° 1, mars, p. 31-48. doi : [10.1016/j.pto.2025.06.002](https://doi.org/10.1016/j.pto.2025.06.002). (Consulté le 11 février 2026).
- LEBRUN-PARÉ, F., P. MANTOURA et M.-C. ROBERGE (2023). *Proposition d'un modèle conceptuel concernant la surveillance de la santé mentale, des troubles mentaux courants et de leurs déterminants au Québec*, [En ligne], Québec, Institut national de santé publique du Québec, 90 p. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/2023-07/3365-cadre-conceptuel-surveillance-sante-mentale-troubles-mentaux.pdf] (Consulté le 10 avril 2026).

- MÄKIKANGAS, A., et autres (2016). "The longitudinal development of employee well-being: a systematic review", *Work & Stress*, [En ligne], vol. 30, n° 1, p. 46-70. doi : [10.1080/02678373.2015.1126870](https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870). (Consulté le 4 février 2025).
- MARCHAND, A., et M.-È. BLANC (2011). "Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress", *WORK*, [En ligne], vol. 40, n° 4, décembre, p. 425-435. doi : [10.3233/wor-2011-1254](https://doi.org/10.3233/wor-2011-1254). (Consulté le 5 mars 2025).
- MARCHAND, A., et autres (2015). "The multilevel determinants of workers' mental health: results from the SALVEO study", *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, [En ligne], vol. 50, n° 3, juillet, p. 445-459. doi : [10.1007/s00127-014-0932-y](https://doi.org/10.1007/s00127-014-0932-y). (Consulté le 5 mars 2025).
- MASDONATI, J., et autres (2022). "Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition", *Journal of Career Development*, [En ligne], vol. 49, n° 1, p. 41-59. doi : [10.1177/0894845321991681](https://doi.org/10.1177/0894845321991681). (Consulté le 15 octobre 2025).
- MONTAMBEAULT, C., C. HAMELIN-LALONDE et ACADEMOS (2019). *La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail*, [En ligne], 66 p. [academos.qc.ca/wp-content/uploads/2020/01/La-g%C3%A9n%C3%A9ration-Z-du-Quebec-et-sa-vision-du-milieu-du-travail.pdf] (Consulté le 26 mars 2025).
- MOPKINS, D. (2022). "Workplace Psychological Distress: A Concept Analysis", *Workplace Health & Safety*, [En ligne], vol. 70, n° 10, p. 436-444. doi : doi.org/10.1177/21650799221090641. (Consulté le 19 février 2026).
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (2018). *Santé mentale : renforcer notre action* [En ligne]. [www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response] (Consulté le 1^{er} avril 2026).
- OZKAN, M., et B. SOLMAZ (2015). "The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students)", *Procedia Economics and Finance*, [En ligne], vol. 26, p. 476-483. doi : [10.1016/S2212-5671\(15\)00876-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X). (Consulté le 19 février 2026).
- PROVOST SAVARD, Y., A. BEAUVAIS-ST-PIERRE et V. DAGENAIS-DESMARAIS (2023). « Débordement du bien-être psychologique de la vie personnelle vers le travail : le rôle médiateur de la performance au travail », *Humain et Organisation*, [En ligne], vol. 7, n° 2, automne, p. 66-87. doi : [10.7202/1107906ar](https://doi.org/10.7202/1107906ar). (Consulté le 2 avr. 2025).
- QUEMENER, G., et autres (2022). « L'effet du sens du travail sur l'intention de quitter des personnels soignants en EHPAD. Quel impact de la satisfaction au travail et de la charge de travail ? », *Psychologie du Travail et des Organisations*, [En ligne], vol. 29, n° 1, mars, p. 1-13. doi : [10.1016/j.pto.2022.11.001](https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.11.001). (Consulté le 19 février 2026).
- SHATTÉ, A., et autres (2017). "The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments", *J Occup Environ Med*, [En ligne], vol. 59, n° 2, février, p. 135-140. doi : [10.1097/jom.0000000000000914](https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000914). (Consulté le 31 mars 2026).
- SOREN, A., et C. D. RYFF (2023). "Meaningful Work, Well-Being, and Health: Enacting a Eudaimonic Vision", *Int J Environ Res Public Health*, [En ligne], vol. 20, n° 16, août, p. 1-21. doi : [10.3390/ijerph20166570](https://doi.org/10.3390/ijerph20166570). (Consulté le 19 février 2026).
- TISSOT, F., N. JAUVIN et M. VÉZINA (2022). *Les déterminants de la détresse psychologique élevée liée au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015*, [En ligne], Québec, Institut national de santé publique du Québec, 80 p. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3246-determinants-detresse-psychologique-travail.pdf] (Consulté le 11 novembre 2024).
- TU, M. T., et C. FONTAINE (2026). « Portrait de la participation des jeunes au marché du travail et des caractéristiques liées à leur emploi entre 17 et 25 ans », *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ELDEQ) – De la naissance à l'âge adulte*, [En ligne], vol. 9, fascicule 9, mars, Institut de la statistique du Québec, 1-22 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/eldeq-participation-jeunes-marche-travail-caracteristiques-emploi-17-25-ans.pdf] (Consulté le 15 mars 2026).
- VARIN, M., et autres (2024). *Le bien-être psychologique et ses associations avec les caractéristiques sociodémographiques, la santé physique, la consommation de substances et d'autres composantes de la santé mentale chez les adultes au Canada*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada, vol. 4, n° 10, octobre, p. 479-488. doi : [10.24095/hpcdp.44.10.03f](https://doi.org/10.24095/hpcdp.44.10.03f). (Consulté le 8 octobre 2025).
- VERDIER, É., et M. VULTUR (2016). « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal », *Revue Jeunes et Société*, [En ligne], vol. 1, n° 2, p. 4-28. doi : [10.7202/1076127ar](https://doi.org/10.7202/1076127ar). (Consulté le 29 mai 2025).

VÉZINA, M., et autres (2011). « Chapitre 9 : Santé mentale », dans *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), [En ligne], Québec, Institut national de santé publique du Québec, p. 591-645. [www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/1336_enquetecondtravailempantsantsectravail.pdf]. (Consulté le 6 avril 2026).

WEZIAK-BIALOWOLSKA, D., et autres (2020). "Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study", *Frontiers in Public Health*, [En ligne], vol. 8, article 103, avril, p. 1-12. doi : [10.3389/fpubh.2020.00103](https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103). (Consulté le 27 octobre 2025).

La collection *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec* (ELDEQ) est produite par la Direction des études longitudinales.

Ce fascicule ainsi que le contenu des rapports de la première édition de l'*Étude longitudinale du développement des enfants du Québec* (ELDEQ 1) se trouvent sur le site Web de l'ELDEQ 1 (www.jesuisjeserai.stat.gouv.qc.ca) sous l'onglet « Publications ».

Principaux partenaires financiers de l'ELDEQ :

- Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine
- Fondation Lucie et André Chagnon
- Institut de la statistique du Québec
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail
- Ministère de l'Éducation
- Ministère de l'Enseignement supérieur
- Ministère de la Famille
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Notice bibliographique suggérée

TU, Mai Thanh (2026). « Bien-être au travail à 25 ans : associations avec les facteurs personnels et professionnels », *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ELDEQ) – De la naissance à l'âge adulte*, [En ligne], vol. 9, fascicule 10, mai, Institut de la statistique du Québec, 1-18 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/eldeq-bien-etre-travail-25-ans-facteurs-personnels-professionnels.pdf]

Ce fascicule a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Mai Thanh Tu

Direction des enquêtes longitudinales :

Nancy Illick

Avec la collaboration de :

Luc Belleau, Sophie Baillargeon
Direction de la méthodologie

Amélie Groleau

Direction des enquêtes et indicateurs sociaux

Amélie Lavoie, Edouard Boutin (jusqu'à janvier 2025)
Direction des études longitudinales

Relecture :

Nancy Illick, Direction des études longitudinales,
Institut de la statistique du Québec

Bertrand Perron, Direction générale des
statistiques et de l'analyse sociales, Institut de
la statistique du Québec

Jaunathan Bilodeau, Institut de recherche
Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

Véronique Dupéré, Université de Montréal

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :

418 691-2401

1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cid@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2026
ISBN 978-2-555-03966-7 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2026

Toute reproduction autre qu'à des fins de
consultation personnelle est interdite sans
l'autorisation du gouvernement du Québec.
statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction