

Travail et santé mentale : Qu'avons-nous appris avec l'étude Salveo

Dégustation de savoir

Réseau Qualaxia et Réseau de recherche en santé des populations du Québec

Jeudi 30 mars 2017

Alain Marchand

Professeur titulaire

École des relations industrielles

Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale
(ERTSM)

Institut de recherche en santé publique

Université de Montréal

L'étude SALVEO



En partenariat avec

 **Manuvie**

solide | fiable | sûre | avant-gardiste

Depuis le 30 janvier 2015, la Standard Life du Canada fait partie de Manuvie. www.manuvie.ca

Partenaires financiers



L'équipe

■ Les chercheurs :

- Alain Marchand, École de relations industrielles, UdeM
- Pierre Durand, École de relations industrielles UdeM
- Andrée Demers, Département de sociologie, UdeM
- Victor Haines, École de relations industrielles, UdeM
- Steve Harvey, John Molson School of Business, U.Concordia
- Sonia Lupien, Département de psychiatrie, UdeM
- Marie-Hélène Parizeau, Département de philosophie, U.Laval
- Vincent Rousseau, École de relations industrielles, UdeM

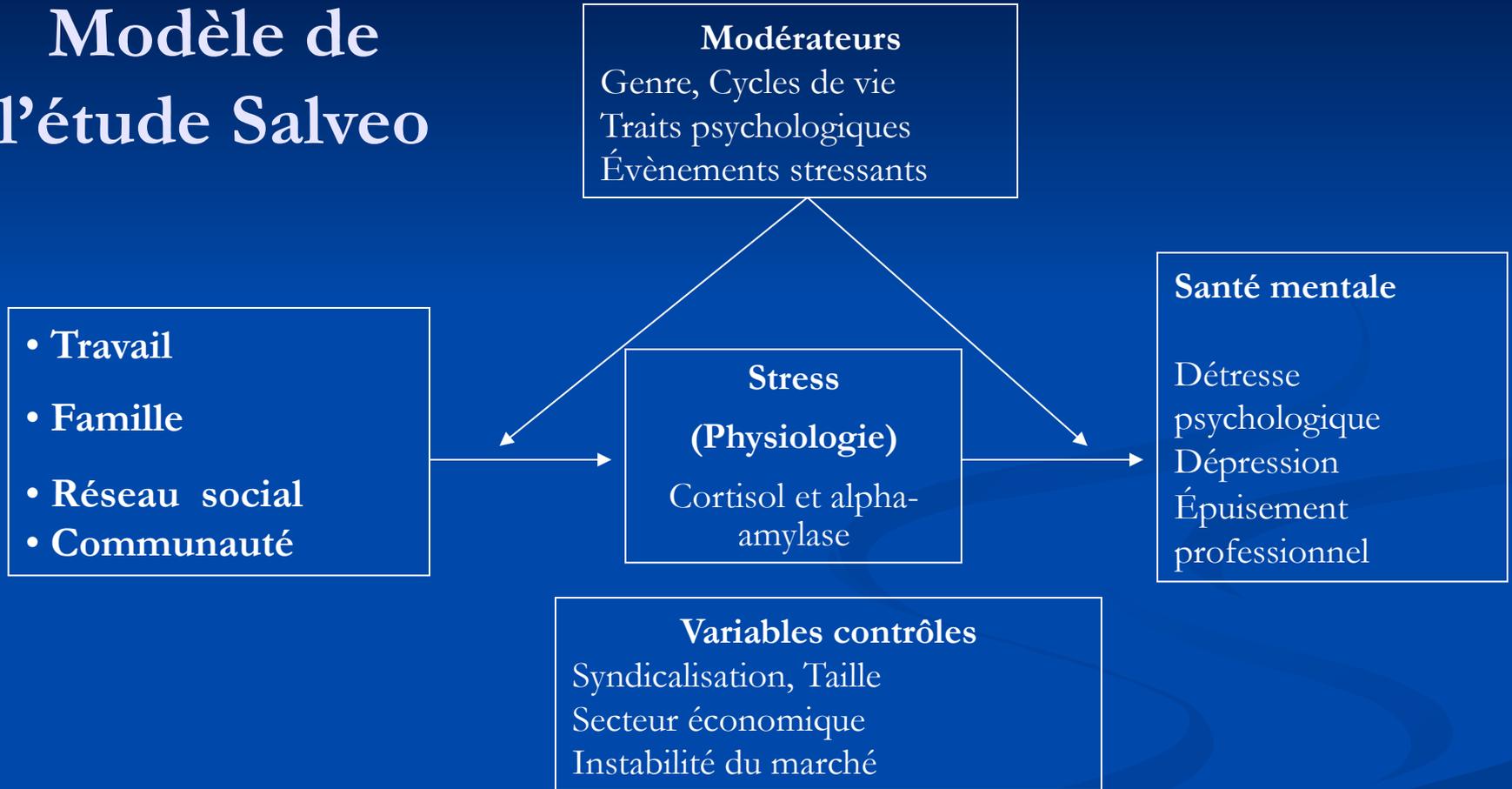
■ Le personnel

- Marie-Eve Blanc (coordination et recherche)
- Julie Dextras-Gauthier (assistante de recherche)
- Nicole Lévesque (secrétariat)
- Tous les étudiants et étudiants qui ont participé à la collecte de données

Au menu

- Santé mentale et réaction physiologique
- Les facteurs du travail, hors-travail et individuels associés à la santé mentale
- Les pratiques de gestion associées à des taux plus faibles de réclamations pour problèmes de santé mentale

Modèle de l'étude Salveo



Portrait de l'échantillon : Questionnaire

63 milieux de travail clients de la Standard Life (Manuvie)

- Moins de 50 employés : 27 %
 - 50-499 employés : 28 %
 - 500 employés et plus : 35 %
- Syndicat : 33 %
- Secteur économique
 - Secondaire : 30 %
 - Tertiaire : 70 %

Portrait de l'échantillon : Questionnaire

Échantillon d'employés et gestionnaires

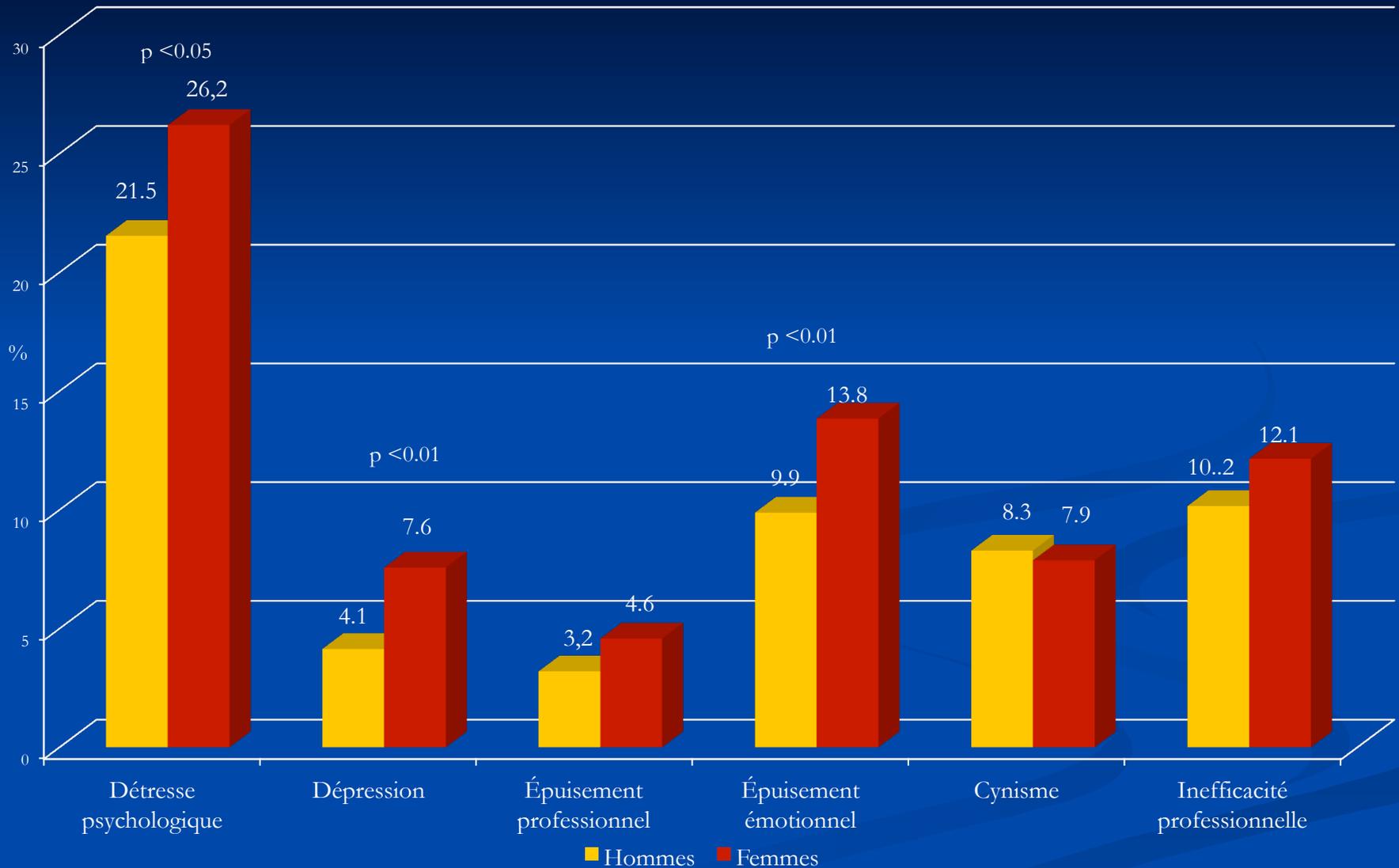
- 2,162 employés
- Taux de réponse 73 %
- 49 % femmes, âge moyen 41
- 75 RH gestionnaires : entrevue + questionnaires

Portrait de l'échantillon : Volet physiologique

34 milieux de travail

- N = 401
- Cortisol et alpha-amylase
- Échantillons de salive : 5 par jour pendant 3 jours (1 au repos + 2 au travail)
- 56 % femmes, âge moyen 41

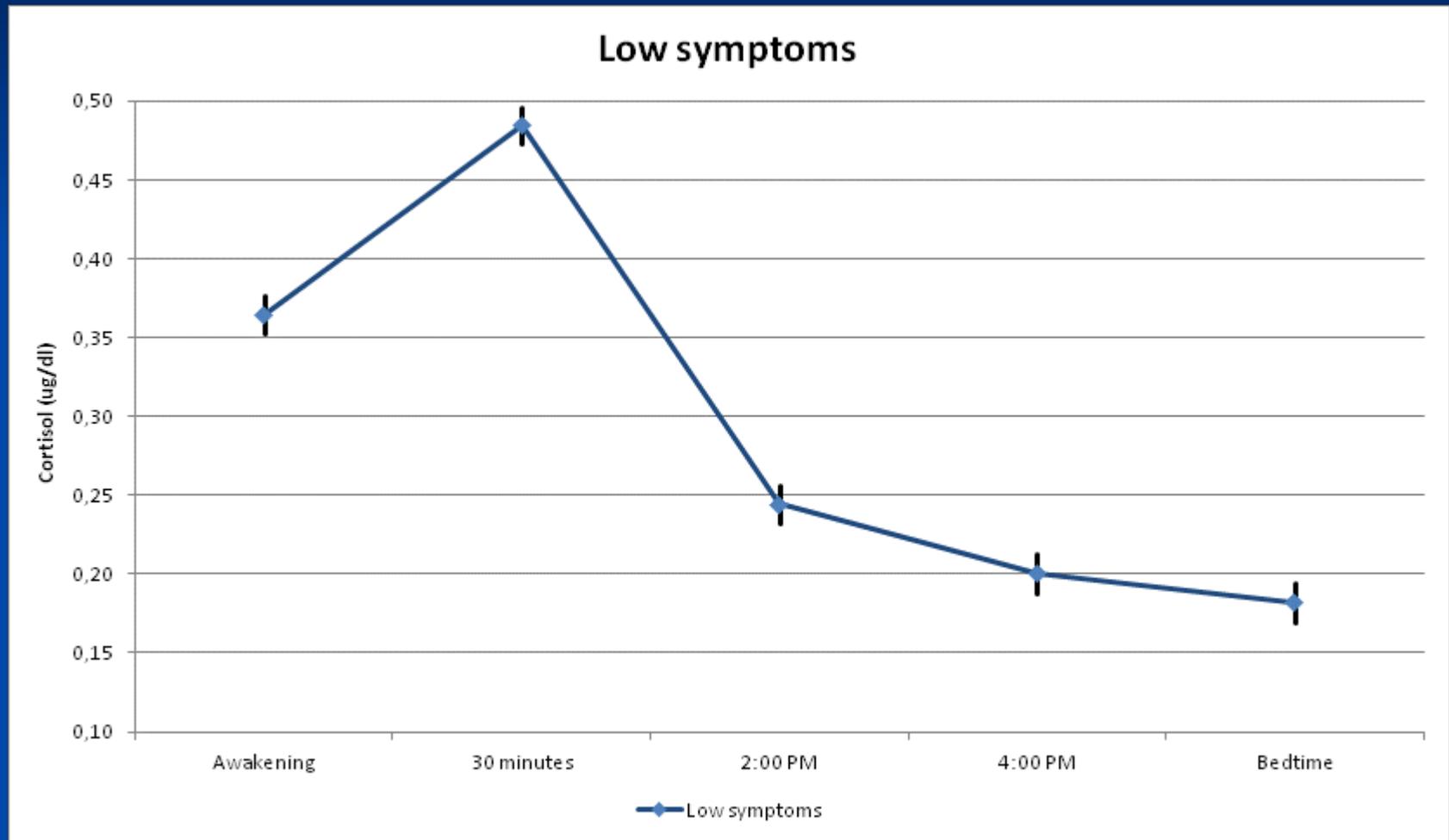
Étude Salveo : Prévalence des symptômes



Santé mentale
et
réaction physiologique

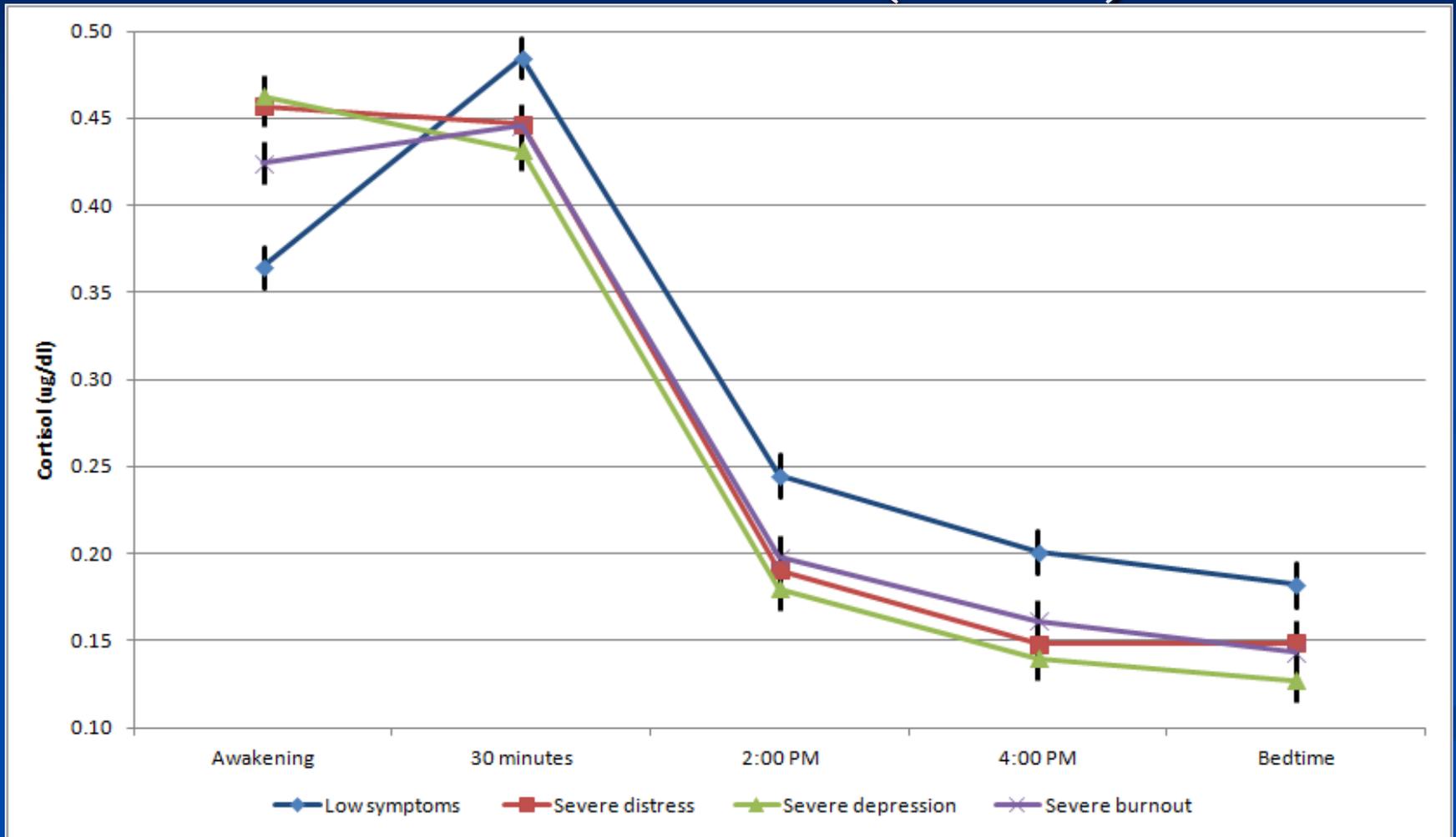
Physiologie et santé mentale

Étude Salveo (n=401)



Physiologie et santé mentale

Étude SALVEO (n=401)



Note : **Marchand, A.**; Durand, P.; Juster, R-P; Lupien, Sa. (2014). Workers' Psychological Distress, Depression, and Burnout Symptoms: Associations with Diurnal Cortisol Profiles. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 40:305-314.

Les facteurs du travail, hors-
travail et individuels associés
à
la santé mentale

Facteurs étudiés

TRAVAIL

CONCEPTION DES TÂCHES

Utilisation des compétences
Autorité décisionnelle

DEMANDES

Demandes physiques
Demandes psychologiques
Nombre d'heures de travail
Horaire de travail irrégulier

RELATIONS SOCIALES

Soutien des collègues
Soutien de la supervision
Supervision abusive
Comportements agressifs

Harcèlement

GRATIFICATIONS

Reconnaissance
Perspective de carrière
Insécurité d'emploi

HORS-TRAVAIL

SITUATION FAMILIALE

Vivre en couple
Présence d'enfants mineurs
Revenu du ménage
Tensions maritales
Tensions parentales
Conflits Famille-Travail
Conflits Travail-Famille

RÉSEAU SOCIAL HORS-TRAVAIL

Soutien à l'extérieur du travail

INDIVIDU

DÉMOGRAPHIE

Être une femme

Âge

SANTÉ GÉNÉRALE

Problèmes de santé chronique

HABITUDES DE VIE

Consommation d'alcool

Tabac

Activités physiques

TRAITS DE

PERSONNALITÉ

Estime de soi

Centre interne de contrôle

ÉVÈNEMENTS

STRESSANTS

De l'enfance

Facteurs individuels

Facteurs	Détresse psychologique	Dépression	Épuisement professionnel
▪ Être une femme	Orange	Orange	Blanc
▪ Âge	Blanc	Vert	Vert
▪ Problèmes de santé chronique	Orange	Orange	Orange
▪ Consommation d'alcool	Orange	Orange	Blanc
▪ Tabac	Blanc	Orange	Blanc
▪ Activités physiques	Vert	Vert	Blanc
▪ Estime de soi	Vert	Vert	Blanc
▪ Centre interne de contrôle	Vert	Vert	Vert
▪ Évènements stressants de l'enfance	Blanc	Orange	Blanc

Ajusté pour les facteurs du travail et hors-travail

Facteurs hors-travail

Facteurs	Détresse psychologique	Dépression	Épuisement professionnel
SITUATION FAMILIALE			
▪ Vivre en couple			
▪ Présence d'enfants mineurs			
▪ Revenu du ménage			
▪ Tensions maritales			
▪ Tensions parentales	+		
▪ Conflits Famille-Travail			
▪ Conflits Travail-Famille			
RÉSEAU SOCIAL HORS-TRAVAIL			
▪ Soutien à l'extérieur du travail			

Ajusté pour les facteurs du travail et hors-travail

Détresse psychologique et travail

Facteurs	GHQ non-ajusté	GHQ ajusté
CONCEPTION DES TÂCHES		
• Utilisation des compétences	Barre verte	
• Autorité décisionnelle	Barre verte	
DEMANDES		
• Demandes physiques	Barre verte	
• Demandes psychologiques	Barre rouge	
• Nombre d'heures de travail		
• Horaire de travail irrégulier		
RELATIONS SOCIALES		
• Soutien des collègues		
• Soutien de la supervision	Barre rouge	
• Supervision abusive	Barre rouge	Barre rouge
• Comportements agressifs	Barre rouge	
• Harcèlement		
GRATIFICATIONS		
• Reconnaissance	Barre verte	
• Perspective de carrière		
• Insécurité d'emploi	Barre rouge	Barre rouge

Dépression et travail

Facteurs	BDI non-ajusté	BDI ajusté
CONCEPTION DES TÂCHES		
• Utilisation des compétences	■	
• Autorité décisionnelle		
DEMANDES		
• Demandes physiques		■
• Demandes psychologiques	■	■
• Nombre d'heures de travail		
• Horaire de travail irrégulier		
RELATIONS SOCIALES		
• Soutien des collègues	■	
• Soutien de la supervision	■	
• Supervision abusive	■	■
• Comportements agressifs	■	
• Harcèlement		
GRATIFICATIONS		
• Reconnaissance	■	
• Perspective de carrière		
• Insécurité d'emploi	■	

Épuisement professionnel et travail

Facteurs	MBI non-ajusté	MBI ajusté
CONCEPTION DES TÂCHES		
• Utilisation des compétences	■	■
• Autorité décisionnelle		
DEMANDES		
• Demandes physiques		
• Demandes psychologiques	■	■
• Nombre d'heures de travail		
• Horaire de travail irrégulier	■	
RELATIONS SOCIALES		
• Soutien des collègues		
• Soutien de la supervision		
• Supervision abusive	■	■
• Comportements agressifs	■	■
• Harcèlement	■	
GRATIFICATIONS		
• Reconnaissance		
• Perspective de carrière	■	
• Insécurité d'emploi	■	■

Comparatif

Facteurs	Détresse	Dépression	Épuisement
CONCEPTION DES TÂCHES			
• Utilisation des compétences			
• Autorité décisionnelle			
DEMANDES			
• Demandes physiques			
• Demandes psychologiques			
• Nombre d'heures de travail			
• Horaire de travail irrégulier			
RELATIONS SOCIALES			
• Soutien des collègues			
• Soutien de la supervision			
• Supervision abusive			
• Comportements agressifs			
• Harcèlement			
GRATIFICATIONS			
• Reconnaissance			
• Perspective de carrière			
• Insécurité d'emploi			

Variance expliquée par le modèle Salveo

	Établissements (n=63)	Employés (n=2162)
Détresse psychologique	36,6 %	32,2 %
Dépression	60,6 %	48,4 %
Épuisement professionnel	68,7 %	48,9 %

En bref

- Le modèle de l'étude Salveo apporte une contribution importante à la compréhension du phénomène
- Contribution à un élargissement des perspectives en santé mentale au travail afin d'arriver à des conclusions erronées sur le travail et la santé mentale
- Primordiale d'évaluer et de tenir compte de la vie hors-travail et des caractéristiques individuelles

En bref

- Importance de la complexité :
 - La vie hors-travail et les caractéristiques individuelles atténuent et absorbent l'influence de certaines conditions de travail
 - Sinon, risque de conclusions erronées sur le rôle du travail
 - Sinon, risque de développer des interventions en milieu de travail qui ratent la cible

Les pratiques de gestion associées
à des taux plus faibles de réclamations
pour des problèmes de santé mentale

Phase II

Évaluation de



liées au stress, à la santé
et au mieux-être

Pratiques de gestion et santé-mieux-être : L'approche Salveo

Macro

- Communication (ex: site web)
- Expression et régulation des risques (ex: sondage sur le stress)

Méso

- La conception des tâches (ex: participation direct des employés)
- Les demandes du travail (ex: contrôle de la charge de travail)
- Les relations sociales (ex: travail en équipe)
- Les gratifications (ex: possibilité de promotion)

Micro

- La nutrition (ex: rencontre avec une nutritionniste)
- L'activité physique (rabais dans un centre d'entraînement)
- La santé générale (ex: examens médicaux préventifs)
- La gestion du stress (ex: yoga)
- La conciliation travail-famille (ex: horaire de travail flexible)

Distribution des taux de réclamations liés à la santé mentale dans les milieux de travail

63 établissements clients de Standard Life :

Taux d'incidence des réclamations pour santé mentale sur 3 ans

Inférieur à la médiane de la population



Supérieur à la médiane de la population



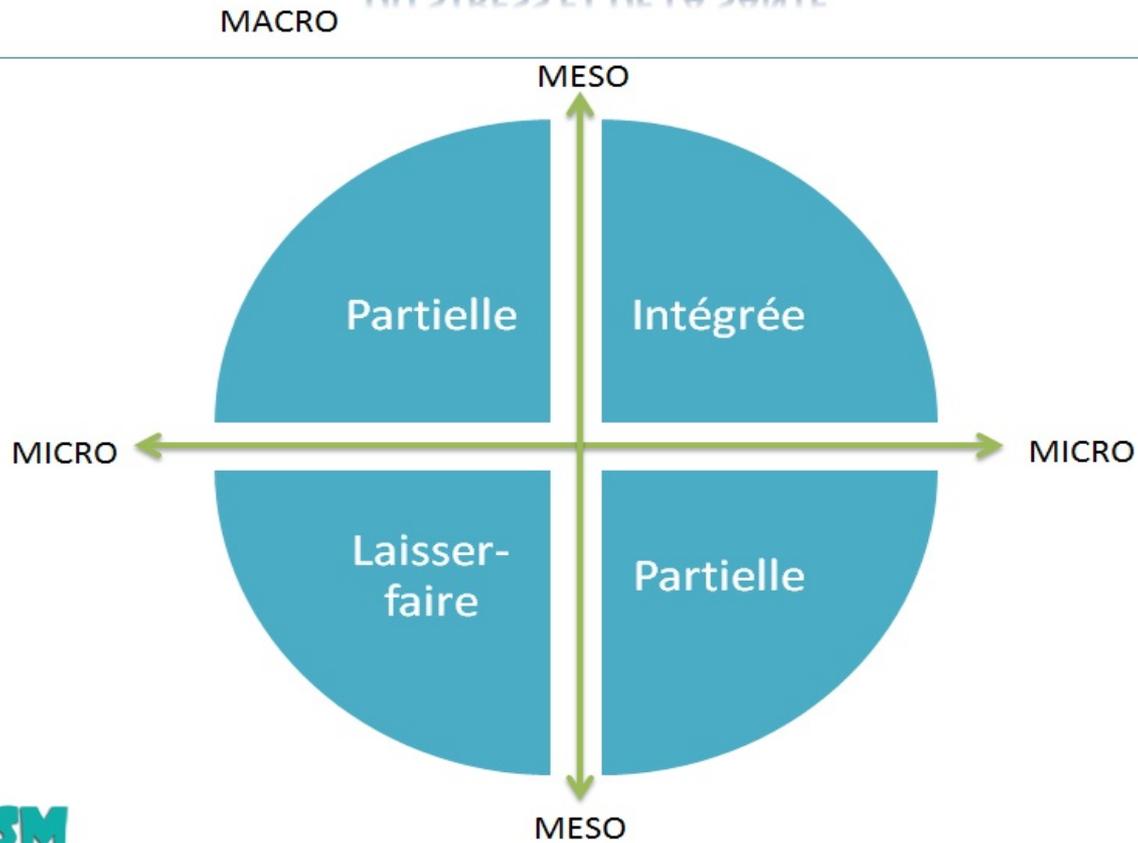
Les pratiques de gestion associées à des taux plus faibles de réclamation pour problèmes de santé mentale

Niveau	Rapport de cote
Macro	
Communication	ns
Mesures de contrôle des risques	ns
Méso	
Conception des tâches	6,8
Demandes	1,8
Relations sociales	ns
Gratifications	2,8
Micro	
Activité physique	2,2
Nutrition	ns
Santé générale	ns
Gestion du stress	ns
Équilibre travail-famille	3,3

ns : non-significatif

Niveaux d'intégration des pratiques de gestion

CONFIGURATIONS DES PRATIQUES DE GESTION DU STRESS ET DE LA SANTÉ

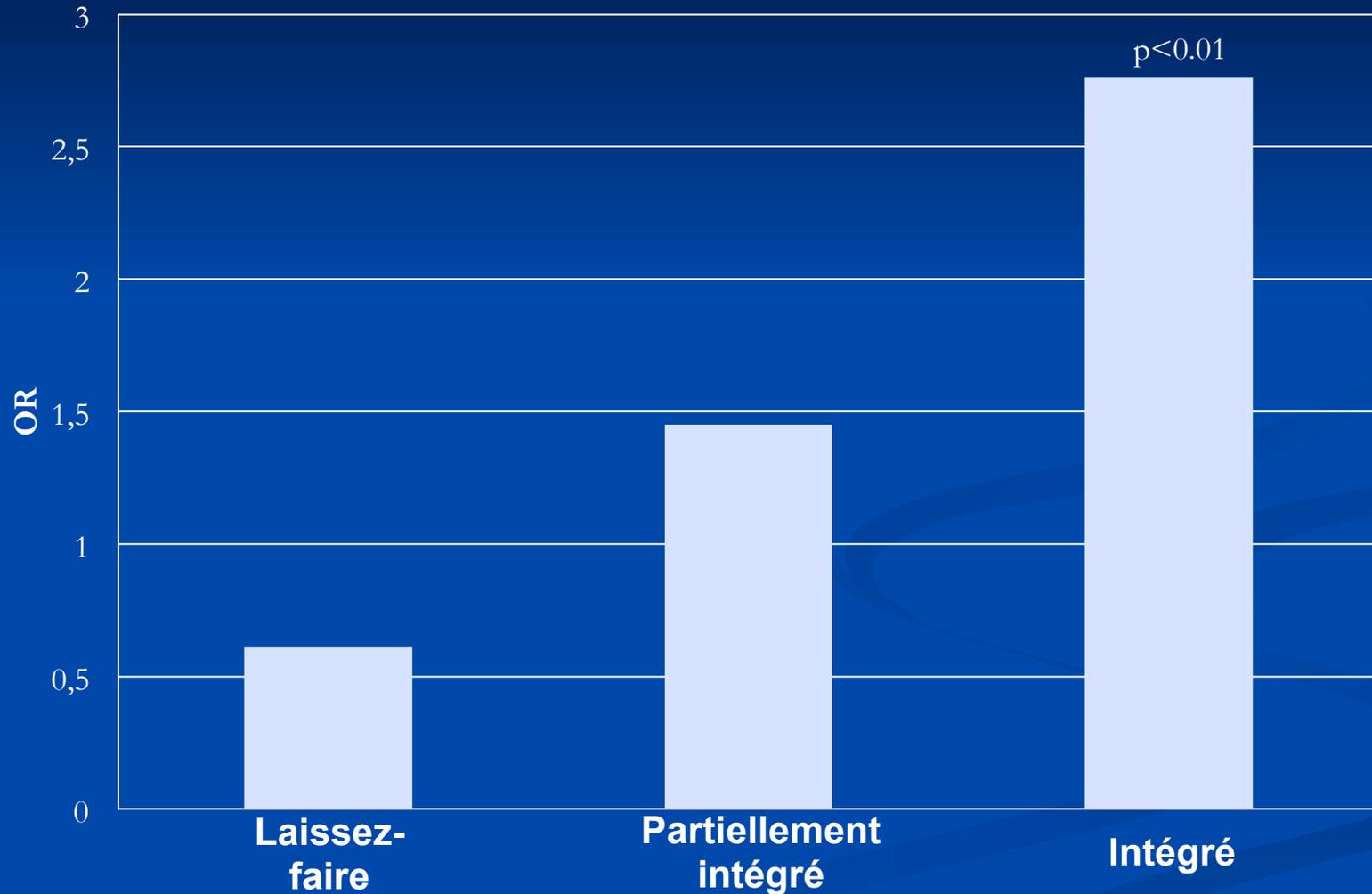


Les profils de pratiques de gestion

Profils	Laissez-faire	Partiellement intégré	intégré
Macro			
Communication		ns	
Mesures de contrôle des risques		ns	
Méso			
Conception des tâches		ns	
Demandes			
Relations sociales			
Gratifications			
Micro			
Activité physique			
Nutrition			
Santé générale		ns	ns
Gestion du stress		ns	ns
Équilibre travail-famille			

ns : non-significatif

Les profils de pratiques de gestion associées à des taux plus faibles de réclamation pour problèmes de santé mentale



En bref

- Les investissements dans les pratiques de gestion qui aident à prévenir les absences pour des problèmes de santé mentale portent fruits
- Certaines pratiques sont plus efficaces :
 - Conception des tâches,
 - Demandes,
 - Gratifications,
 - Promotion de l'activité physique
 - Conciliation travail-famille
- Les entreprises qui adoptent un profil intégré sont plus efficaces que les autres profils pour prévenir l'absentéisme pour cause de problèmes de santé mentale.

En bref

- L'investissement dans des pratiques de gestion de santé-mieux-être est aussi possible dans les petites et moyennes entreprises.
 - Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., Durand, P. & Blanc, M.-E. (2016) Pratiques de gestion et réclamations pour problèmes de santé mentale : Un portrait de six entreprises efficaces de l'étude SALVEO. Rapport, Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM), Université de Montréal, Montréal.
http://www.ertsm.umontreal.ca/wp-content/uploads/2013/11/ERTSM_Etudes_de_Cas_2016.pdf

En bref

Le maintien et l'amélioration de la santé et
du mieux-être au travail
est à la portée de tous!

Merci!

alain.marchand@umontreal.ca

www.ertsm.umontreal.ca

www.eri.umontreal.ca

Sur Facebook et Twitter

<https://www.facebook.com/ertsmontreal>

<https://twitter.com/ertsm>