

Travail et santé mentale : des résultats de l'étude Salveo



Alain Marchand
École de relations industrielles
Institut de recherche en santé publique, Université de Montréal
alain.marchand@umontreal.ca

L'ÉTUDE SALVEO (QUI SIGNIFIE « ÊTRE EN BONNE SANTÉ, BIEN SE PORTER » EN LATIN) EST L'UNE DES PLUS GRANDES RECHERCHES RÉALISÉES AU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL. ELLE VISAIT À MIEUX COMPRENDRE ET À INTERVENIR SUR LES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE DES EMPLOYÉS. VOICI UN RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX RÉSULTATS.

La réaction physiologique

Nous avons, premièrement, mis en évidence que les employés souffrant de détresse psychologique, de dépression et d'épuisement professionnel étaient sujets à une dérégulation des concentrations de cortisol salivaire. Comparativement aux employés manifestant de faibles symptômes, la détresse, la dépression et l'épuisement professionnel étaient marqués par des concentrations plus élevées au réveil, suivies d'une forte diminution pendant le reste de la journée¹. En regard de l'alpha-amylase, la détresse psychologique était marquée par des concentrations plus faibles au réveil et plus élevées à partir de 14 h jusqu'au coucher².

Globalement, ces résultats montrent que la santé mentale n'est pas seulement une affaire d'employés qui se plaignent dans des questionnaires. En effet, la santé mentale trouve également une composante plus objective dans la réaction physiologique.

Ensuite, nous avons souligné que certains stressors du travail pouvaient entraîner une perturbation physiologique.

- La sécrétion diurne de cortisol salivaire était influencée par les demandes psychologiques, la reconnaissance et le sur-engagement¹.
- La sécrétion diurne d'alpha-amylase salivaire semblait plus réac-

tive, car elle est associée aux demandes psychologiques, au soutien des collègues, aux conflits interpersonnels, à la reconnaissance et à l'insécurité d'emploi².

Enfin, nous avons trouvé que certains traits de personnalité pouvaient changer l'influence des stressors du travail sur la sécrétion de cortisol salivaire.

- L'estime de soi agissait comme un modérateur de la relation entre les demandes physiques et la sécrétion de cortisol salivaire.
- Le trait d'agréabilité (une personne naïve, sympathique, indulgente et coopérative) modérait l'influence des heures de travail.
- Le trait névrosisme (tendance à expérimenter des émotions négatives, la peur, la nervosité, l'insécurité, les inquiétudes, l'irritabilité, l'anxiété sociale, une faible estime de soi, l'impulsivité et l'impuissance) interagissait avec le soutien des collègues³.

Les facteurs au travail, hors travail et individuels

Les résultats de notre recherche apportent un soutien substantiel au modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale de la main-d'œuvre. Ce modèle a comme postulat que les stressors du travail, hors travail et les caractéristiques individuelles agissent et interagissent simultanément pour expliquer les problèmes de santé mentale.

- Les facteurs hors travail et les caractéristiques individuelles changent considérablement la façon dont les stressors du travail se lient aux problèmes de détresse psychologique et de dépression : le rôle de plusieurs stressors s'atténue voire s'élimine complètement. Toutefois, les effets des stressors hors travail et des carac-

Les employés souffrant de détresse psychologique, de dépression et d'épuisement professionnel étaient sujets à une dérégulation des concentrations de cortisol salivaire.

Ces résultats montrent que la santé mentale n'est pas seulement une affaire d'employés qui se plaignent dans des questionnaires.

téristiques individuelles contribuent plus faiblement lorsque l'analyse porte sur l'épuisement professionnel⁴.

- Pour bien comprendre et intervenir sur les stressors du travail, il faut absolument tenir compte de la situation familiale, du soutien du réseau social hors travail et des caractéristiques personnelles
- La contribution du milieu de travail est importante par l'utilisation des compétences, la gestion des demandes physiques et psychologiques, la valorisation d'une supervision engagée et respectueuse pour arriver à cibler correctement ce qui pose problème avec le travail.

SYNTHÈSE DES FACTEURS ASSOCIÉS À LA SANTÉ MENTALE

■ FACTEURS DE RISQUE POUR LA SANTÉ MENTALE

■ FACTEURS DE PROTECTION POUR LA SANTÉ MENTALE

		DÉTRESSE	DÉPRESSION	ÉPUISEMENT	
FACTEURS DU 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		■		■	
FACTEURS 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		■	
CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	Être une femme	■	■		
	Âge		■	■	
	Problèmes de santé chronique	■	■	■	
	Consommation d'alcool	■	■		
	Tabac		■		
	Activités physiques	■	■		
	Estime de soi	■	■		
	Centre interne de contrôle	■	■	■	
	Événements stressants de l'enfance		■		

Les stressseurs du travail, hors travail et les caractéristiques individuelles agissent et interagissent simultanément pour expliquer les problèmes de santé mentale.

tueuse, la prise en charge des comportements agressifs, la sécurité d'emploi et la culture organisationnelle⁵⁻⁶.

- La vie en couple et la vie avec des enfants mineurs sont associées à des symptômes plus faibles de santé mentale, alors que les tensions maritales et parentales ainsi que les problèmes de conciliation travail-famille sont liés à des symptômes plus élevés.
- Le genre, l'âge, les problèmes de santé chroniques, la consommation d'alcool et de tabac, la pratique de l'activité physique, les traits de personnalité et les événements stressants de l'enfance contribuent également aux symptômes de santé mentale.

Les pratiques de gestion des ressources humaines

Nous avons analysé les taux de réclamations à l'assureur pour problèmes de santé mentale des employés sur une période de trois ans⁷. Les 63 établissements participants ont été classés selon qu'ils étaient efficaces (taux de réclamation inférieur à la médiane de la population cliente de l'assureur) ou peu efficaces (taux de réclamation supérieur à la médiane). Ensuite, 63 pratiques de gestion de la santé et du mieux-être ont été classées selon trois niveaux : macro (communication et expression-régulation des risques), méso (conditions de travail) et micro (l'individu lui-même).

- Les établissements efficaces se distinguent en développant des pratiques touchant la conception des tâches (ex. : participation des employés aux décisions), les demandes du travail (ex. : contrôle de la charge de travail), les gratifications (ex. : perspective de carrière), l'activité physique (ex. : abonnement à un centre sportif) et la conciliation travail-famille (ex. : horaire flexible de travail). Les établissements qui s'investissaient dans l'un ou l'autre

de ces cinq domaines de pratiques de gestion avaient entre 2,2 et 6,8 fois plus de chances d'être efficaces en santé mentale.

- Les pratiques de gestion se classent selon trois approches d'intégration des niveaux macro, méso et micro : laisser-faire, partiellement intégrée, intégrée. L'approche intégrée, dans laquelle les établissements développent simultanément des pratiques touchant la conception des tâches, les demandes, les gratifications, l'activité physique, la nutrition et la conciliation travail-famille, était une caractéristique forte des établissements efficaces (2,8 fois plus de chances d'être efficaces en santé mentale).
- Le portrait de six études de cas d'établissements efficaces⁸ suggère que l'approche intégrée est une stratégie efficace pour réduire les taux de réclamation pour problème de santé mentale et que l'investissement dans les pratiques de santé et de mieux-être au travail est également à la portée des petites et moyennes entreprises.

Prévenir les problèmes

En conclusion, l'étude Salveo a permis de mieux comprendre les facteurs du travail, hors travail et individuels qui sont associés aux symptômes de santé mentale ainsi que les pratiques de gestion à mettre en place pour prévenir ces problèmes chez les travailleurs. La prévention et l'intervention à cet égard sont à la portée de toutes les entreprises. ■

RÉFÉRENCES

Les références indiquées dans cet article sont disponibles sur notre site Internet (asstsas.qc.ca/OP401014).

MÉTHODOLOGIE

L'étude a été conduite avec le soutien financier des Instituts de recherche en santé du Canada et du Fonds de recherche du Québec-Santé. Les données ont été recueillies entre 2009-2012 auprès de 2162 travailleurs et 75 représentants des ressources humaines de 63 milieux de travail au Québec. Les milieux de travail étaient diversifiés aux plans du secteur économique, de la taille et de la syndicalisation. Aussi, 401 employés de 34 milieux de travail ont accepté de participer à un volet comportant la prise d'échantillons de salive pour la mesure des concentrations de cortisol et d'alpha-amylase à raison de cinq échantillons par jour (au réveil, 30 minutes après le réveil, à 14 h, à 16 h, au coucher) pendant trois jours (deux jours de travail et une journée de repos).