

RECHERCHE INTERVENTION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA SANTÉ: IDENTIFICATION DE CIBLES POUR DES INTERVENTIONS VISANT L'AMÉLIORATION DE LA SANTÉ MENTALE

B. Larocque^{1,2}, C. Brisson^{1,2}, M. Vézina¹,
A. Vinet¹, L. Trudel¹, R. Bourbonnais¹

¹GIROST, Université Laval, Québec

²URESP, CHA universitaire de Québec

Montréal, 2 juin 2005

REMERCIEMENTS

- Ce projet est financé par le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
- Sa réalisation ne serait possible sans l'appui de la direction et la collaboration des employés des entreprises participantes.

2

Cette présentation a été effectuée le 2 juin 2005, au cours du 1er Colloque canadien de recherche sur la santé mentale et le travail. L'ensemble des présentations de ce colloque est disponible sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/SanteMentaleTravail/>.

OBJECTIFS DE LA PRÉSENTATION

Dans le cadre d'une recherche en cours...

- Présenter la démarche utilisée pour l'identification de cibles pour des interventions dans une direction (dir. A)
- Présenter les résultats des interventions sur les contraintes psychosociales et la détresse psychologique au sein de cette direction

3

LES PHASES ET LES MÉTHODES DE LA RECHERCHE DANS LA DIR. A

PHASES ⁽¹⁾

1. Développement

- Quelles théories s'appliquent?
- Quels changements sont requis?
- Meilleure façon d'entraîner les changements?

2. Implantation

- Type de changements?
- Qualité de ces changements?
- Combien de travailleurs sont affectés par ces changements?

3. Efficacité

- Dans quelle mesure l'intervention réduit:
1. Contraintes psychosociales?
 2. Problèmes de santé?
 3. Absences pour maladie?

MÉTHODES

- État des connaissances

- Quantitative

- Évaluation a priori

Étude quasi-expérimentale – mesures avant-après et groupe témoin

- Qualitative

- Entrevues avec dirigeants

- Registre de l'intervention
- CLOT
- Entretiens avec dirigeants

(1) Adapté de Goldenhar *et al.* 2001

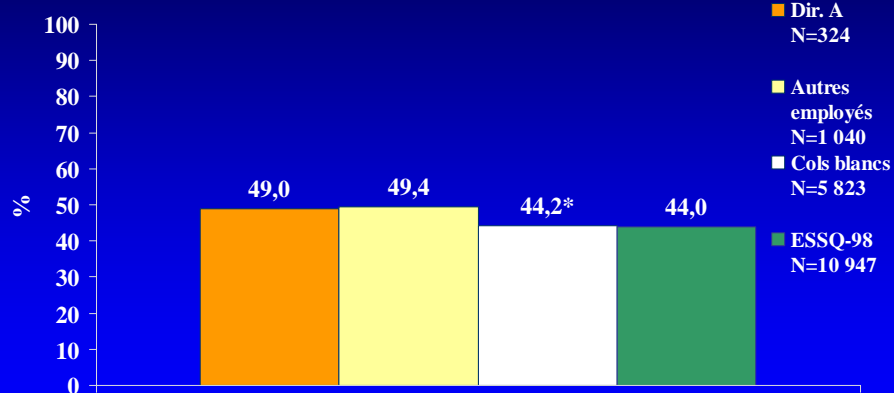
4

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION A PRIORI DANS LA DIRECTION A

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DE LA DIRECTION A (N=324, PARTICIPATION: 83%)

| | |
|--------------------|-------------|
| Genre | |
| Hommes | 185 (57,1%) |
| Femmes | 139 (42,9%) |
| Âge | |
| - de 40 ans | 127 (39,2%) |
| 40-49 ans | 157 (48,6%) |
| 50 ans et + | 40 (12,4%) |
| Catégorie d'emploi | |
| Bureau | 19 (5,9%) |
| Techniciens | 79 (24,4%) |
| Prof. et cadres | 226 (69,7%) |

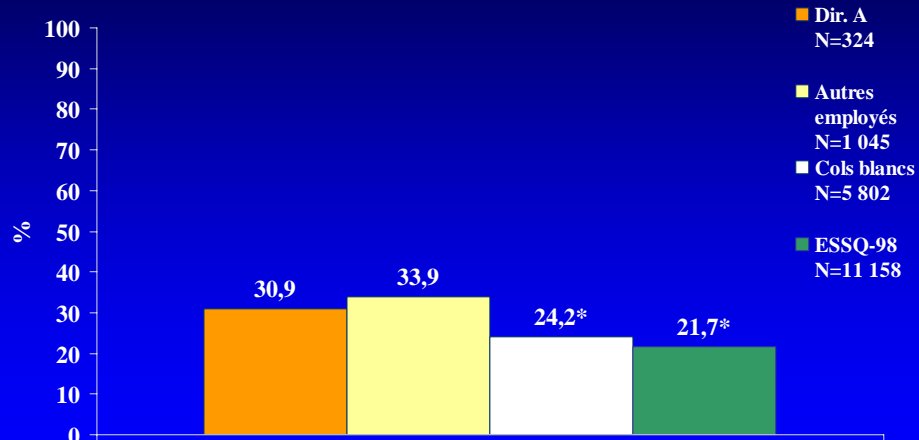
PRÉVALENCE¹ DE LA DEMANDE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE



¹ Prévalence ajustée pour l'âge, le genre et l'éducation
 * p < 0,05

7

PRÉVALENCE¹ DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE



¹ Prévalence ajustée pour l'âge, le genre et l'éducation
 * p < 0,05

8

UTILISATION DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION A PRIORI

| Items mesurés | Pop. de référence | DIR | Unité 1 | Unité 2 | Unité 3 | Unité 4 | Unité 5 | Unité 6 |
|--|-------------------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Cols blancs | Écart | Écart | Écart | Écart | Écart | Écart | Écart |
| Demande psychologique | | | | | | | | |
| Recevoir des demandes contradictoires | 26,7 | 4,90 | 15,60 | -1,20 | 1,10 | 0,20 | 1,60 | 3,50 |
| Devoir ralentir pour attendre les autres | 22,4 | 10,40 | 9,70 | 14,90 | 8,20 | 19,90 | 0,20 | 10,40 |
| Quantité excessive de travail | 41 | -11,10 | -12,80 | -1,80 | -16,00 | -21,80 | -18,40 | -1,90 |
| Pas suffisamment de temps pour faire le travail | 35,3 | 1,60 | -7,10 | 7,80 | 9,10 | -12,20 | 8,10 | 5,30 |
| Travail est très mouvementé | 54,7 | 4,60 | 12,40 | 0,20 | -1,90 | -16,20 | 5,70 | 9,40 |
| Travail exige d'aller très vite | 60,3 | -0,40 | -2,60 | 12,30 | -2,00 | -21,80 | -3,70 | 5,30 |
| Obligation de se concentrer durant de longues périodes | 64,3 | 5,10 | -10,40 | 8,30 | 13,50 | -2,80 | 7,40 | 18,50 |
| Travail exige de travailler très fort | 75 | 6,90 | 0,60 | 11,30 | 16,70 | -9,60 | 11,80 | 9,40 |
| Tâche souvent interrompue | 79,1 | 4,00 | -2,20 | 5,20 | 12,60 | -6,00 | 5,80 | 8,40 |

9

CIBLES POUR IMPLANTER DES CHANGEMENTS

Identification des cibles

- Incontournables
 - **Demande psychologique:**
 - Devoir ralentir pour attendre les autres
 - **Reconnaissance:**
 - Respect que je mérite de mes supérieurs
- À explorer
 - **Items problématiques dans certaines directions seulement**



10

DÉFINITION DE L'INTERVENTION

- Tout changement objectif introduit dans le milieu dans le but explicite (ou ayant la conséquence) d'améliorer la situation en regard de l'une ou l'autre des 4 variables-cibles.
- Les interventions sont sous la responsabilité de l'organisation.

11

EXEMPLES D' ACTIONS COLLIGÉES AU REGISTRE DE LA DIR. A (1)

| Objectifs | Personnes touchées | Actions | Variables visées | Amélioration attendue |
|--|--------------------|---|------------------|-----------------------|
| Témoigner attention et reconnaissance au personnel | 60 | Plan de redressement incluant l'évaluation du rendement du personnel de l'unité X | Reconnaissance | Moyenne |
| Améliorer la structure et la stabilité | 400 | Permanentisation de postes, fonctionnement par projet, communication,... | Toutes | Majeure |

12

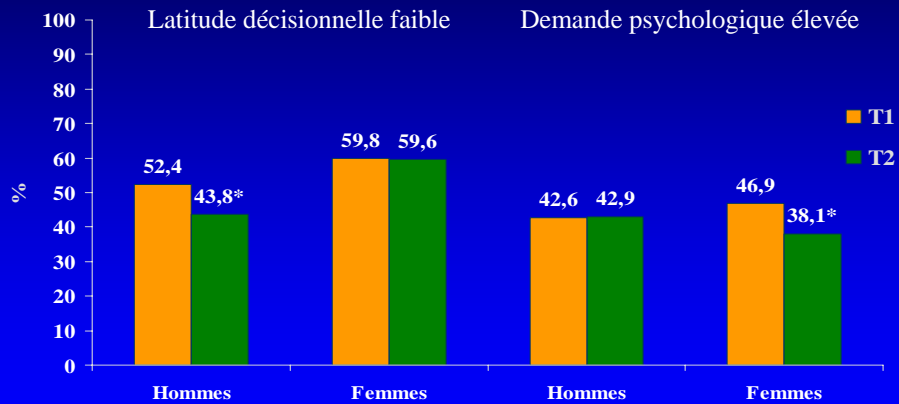
EXEMPLES D' ACTIONS COLLIGÉES AU REGISTRE DE LA DIR. A (2)

| Objectifs | Personnes touchées | Actions | Variables visées | Amélioration attendue |
|---|--------------------|---|---------------------------|-----------------------|
| Formation continue de l'équipe de gestion | 45 | Conférences (différents thèmes: stress au travail, dynamique relationnelle, reconnaissance,...) | Selon le thème | Faible |
| Faciliter la réalisation du travail | 15 | Organisation de rencontres de suivi avec chaque personne (2 fois/mois) | Soutien et reconnaissance | Moyenne |

13

RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DE L'EFFET DES INTERVENTIONS DANS LA DIRECTION A

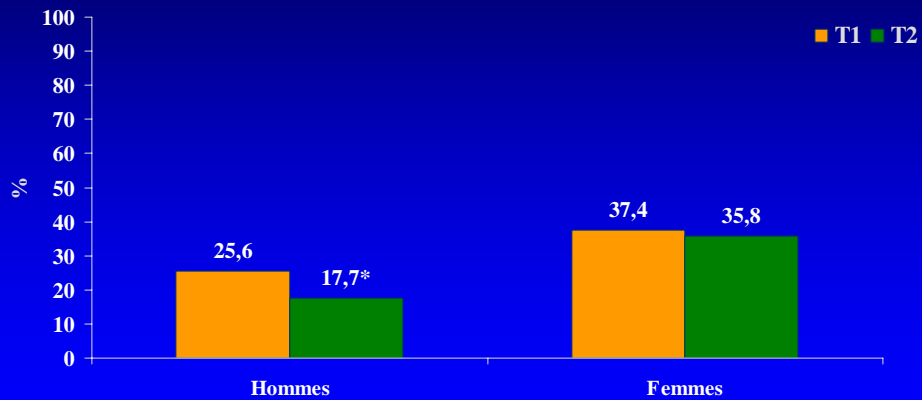
CONTRAINTES PSYCHOSOCIALES AVANT (T1) ET 18 MOIS APRÈS (T2) LES CHANGEMENTS



¹ Prévalence ajustée pour l'âge et l'éducation
* p < 0,05

15

DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE AVANT (T1) ET 18 MOIS (T2) APRÈS LES CHANGEMENTS



¹ Prévalence ajustée pour l'âge et l'éducation
* p < 0,05

16

CONCLUSION

- Évaluation a priori a permis de détecter des contraintes psychosociales en excès et d'identifier des cibles pour les interventions
- 18 mois après les interventions, certaines contraintes et la détresse psychologique avaient diminué

17

PERSPECTIVES

- Résultats dans la population totale et le groupe témoin à venir
- Analyses pour contrôle des facteurs potentiellement confondants au travail (violence et intimidation,...) et hors travail (charge familiale, événements stressants,...) à venir

18