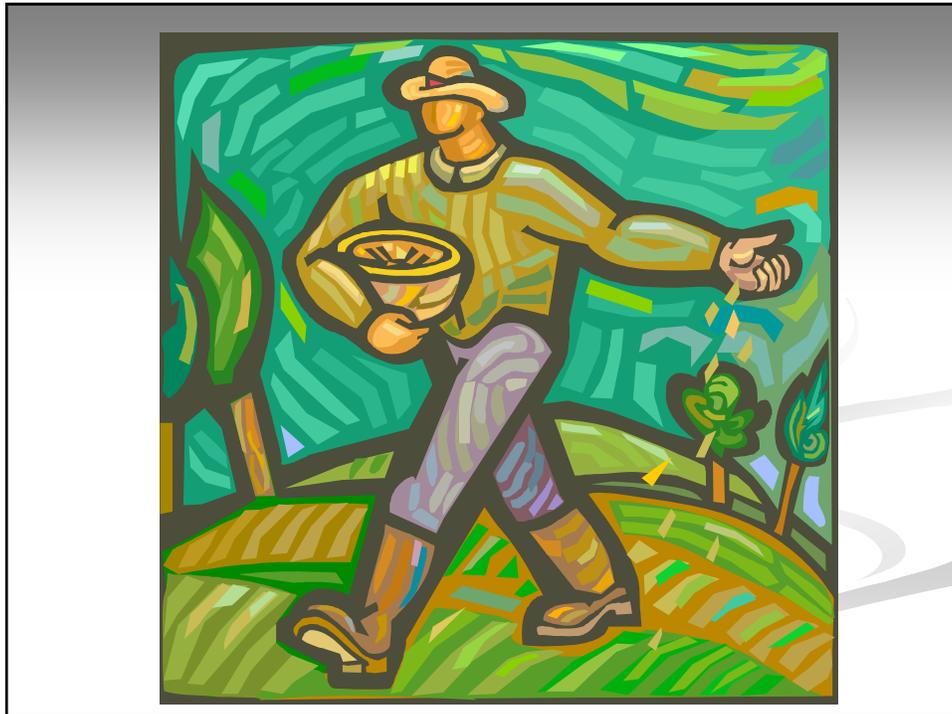


# La promotion de la santé en milieu de travail améliore-t-elle la santé des travailleurs ?

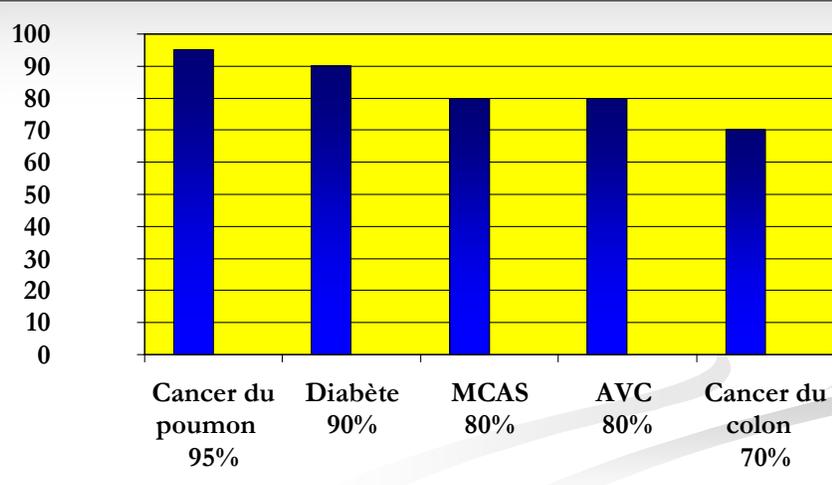
## La norme entreprise en santé

Par Mario Messier, M.D



Cette présentation a été effectuée le 25 octobre 2006, au cours du Symposium "La Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé est-elle toujours utile pour la pratique de la santé publique d'aujourd'hui ?" dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2006. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/jasp>.

80% de nos maladies causées par nos habitudes et notre environnement



## Mon dîner avec le paysagiste

Les plantes qui vivent dans un environnement favorable ne nécessitent pas de traitement particulier...



# Un environnement favorable pour les humains

- Saine alimentation, un poids santé
- De l'exercice physique
- Pas de tabac
- Éviter le stress négatif
- Contacts interpersonnels positifs



## Notre réalité

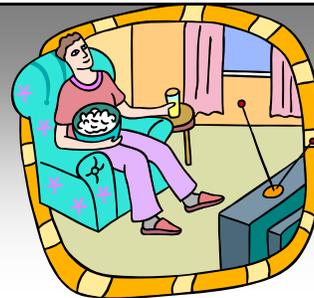
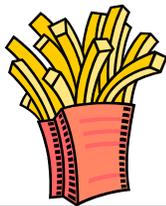


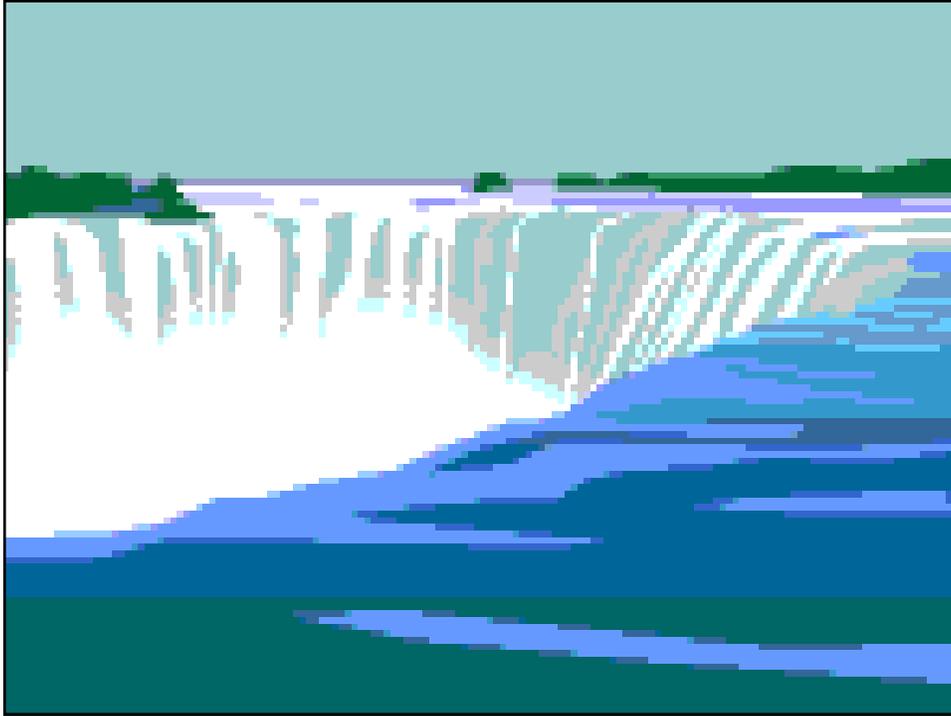
28% des gens fument

60% ont un excès de poids

75% ne font pas assez d'exercice

80% s'alimentent mal



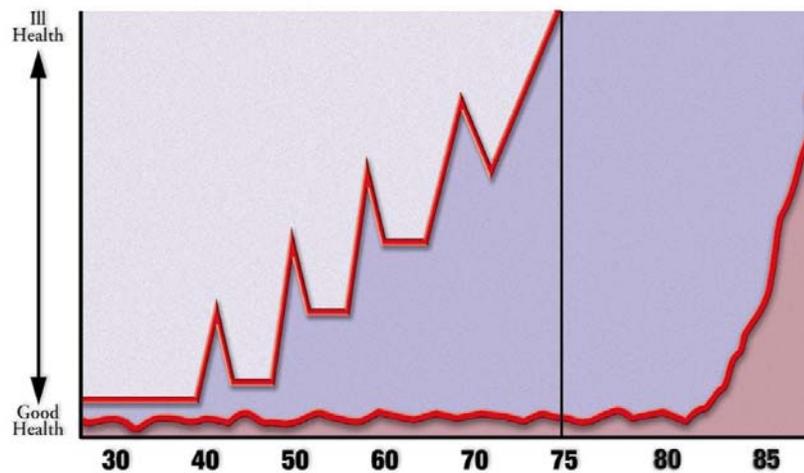


## La promotion de la santé: Pour vivre plus vieux?

- Les marathoniens retardent la perte de fonction de 10 ans.
  - *Étude de Fries, Singh et al 1994 sur les marathoniens*
- Nombre d'années avec perte de fonction des gens actifs diminuée du 2/3 par rapport aux individus sédentaires
  - *Kranczer, 1998; Sewart, King & Haskell, 1993*
- Le paradigme d'une vie en santé prolongée avec une fin plus rapide est confirmé par les études
  - Exercice, bonnes habitudes de vie, éducation élevée
  - *Nusseler & Mackenbach, 1996*

# Un nouveau paradigme

## Compression of Morbidity



## Plan de la présentation

- La promotion de la santé
- GP<sup>2</sup>S
- La promotion en milieu de travail, un choix sensé?
  - Évidences de l'efficacité en milieu de travail
  - Une solution gagnant/gagnant/gagnant/gagnant
    - Gagnant pour les travailleurs, les assureurs, la société, l'entreprise
- Les conditions gagnantes en milieu de travail
- GP<sup>2</sup>S et la norme Entreprise en santé

# gps

Groupe de promotion  
pour la **prévention** en **santé**

« [www.gp2s.net](http://www.gp2s.net) »

## La vision de



Groupe de promotion  
pour la **prévention** en **santé**

Que toutes les entreprises du Québec aient incorporé dans leur culture et leur mode de gestion la santé globale de leurs employés.



La mission de



Inciter les entreprises du Québec à intégrer la santé globale de leurs employés dans leurs modes de gestion et les aider à promouvoir cette valeur au sein de leur organisation et de la collectivité.

## Pourquoi le milieu de travail est favorable à la promotion de la santé

- Part important de la population travaille
  - Une partie importante de notre vie
  - Économies d'échelles possibles
- Potentiel d'influence élevé
  - Population captive qui revient chaque jour
  - Répétition des messages pour modifier les comportements à long terme
  - Norme sociale et effet de groupe
- Potentiel pour utiliser des incitatifs (effet démontré)
- L'organisation est récompensée
  - Bénéfices tangibles et intangibles
- Situation gagnant/gagnant/gagnant/gagnant

## Les programmes en milieu de travail améliorent-ils la santé des travailleurs?

- **Excellentes évidences** que de meilleures habitudes de vie mènent à une baisse de mortalité et de morbidité
- **Impact des programmes en milieu de travail ?**
  - Évaluation faite en 1996 par le **CDC** (Center for disease control) & **American journal of Health Promotion**
  - 400 études ont été évaluées pour déterminer l'impact sur la **santé des travailleurs** de divers programmes de promotion de la santé dans les milieux de travail

## Efficacité des programmes

### 1. Les bilans du risque pour la santé (Health risk appraisal)

- But: augmenter la connaissance du risque individuel
  - **Prise de conscience** pour préparer à l'action
- Revue de littérature. Anderson & Staufaccker (1996)
  - Peu d'évidences d'impact avec cette activité seule
  - **Efficace** si liée à un programme global

## Efficacité des programmes

### 2. Promotion de l'activité physique en entreprise

- Sheppard (1996) a évalué la valeur des programmes d'activités physiques en entreprises
- Parmi les participants réguliers, il a constaté:
  - ↓ 1-2% de IMC
  - ↓ 10-15% de l'adiposité totale
  - ↑ 20% de la force musculaire et de la capacité aérobie

## Efficacité des programmes

### 3. Programmes de contrôle du poids

- Évidences d'efficacité en entreprises
- Hennrikus and Jeffery (1996) ont conclu à des pertes de poids de 1-2 livres par semaine chez les participants en entreprise. (résultats indicatifs seulement)

## Efficacité des programmes

### 4. Programmes de nutrition et de contrôle du cholestérol

- Conseils individuels, éducation de groupe, programmes dans la cafétéria d'entreprise
  - Baisses de 5-9% des taux de cholestérol démontrés
  - Effets à long terme incertains (Glanz, Sorenson & Farmer 1996)

## Efficacité des programmes

### 5. Arrêt du tabac

- 1-20% de taux d'arrêt avec programmes minimaux
- 25% de taux cessation apparaît réaliste à long terme pour un programme à composantes multiples
- Incitatifs, concours et les programmes de masse  
↑ le taux de participation mais l'effet sur le taux de cessation est inconnu (Eriksen & Gottlieb, 1998)

## Efficacité des programmes

### 6. Politiques de non fumage en entreprise

- ↓ taux de fumeur
- ↓ l'exposition passive démontrée
- Effets relativement faibles
  - Baisse de 3 cigarettes en moyenne par jour (Eriksen & Gottlieb, 1998)

## Efficacité des programmes

### 7. Activités de gestion du stress

- De plus en plus de programmes en entreprises
- Préoccupation importante dans les entreprises
- Étude Watson Wyatt Canada « Au travail 2005 »
  - 94 organisations de 250 employés ou plus (300 000 t)
    - 3 préoccupations principales des employeurs (RH)
      - 1. ↑ Problèmes de santé mentale: dépression, stress, anxiété
      - 2. ↑ Âge de la main d'œuvre (vieillesse)
      - 3. ↓ Engagement de la main d'œuvre
- Idem aux U.S.A

## Efficacité des programmes

### 7. Activités de gestion du stress

- Études d'impacts difficiles
  - Programmes très variables
  - Méthodologies d'études et de mesures d'impacts diverses:
    - Bien-être subjectif, plaintes somatiques, absentéisme, satisfaction au travail...
  - Tendance nette vers bénéfiques (avec des résultats variables)
    - Pas d'évidences nettes de ↓ absentéisme et ↑ satisfaction au travail
  - Les interventions évaluées visaient à aider à gérer le stress
  - Pas d'interventions au niveau du *stress organisationnel*

## Efficacité des programmes

### 8. Programmes à composants multiples

- Elles ciblent plusieurs facteurs de risques
- Variables en étendue, en intensité et en durée
- Plus récents comme programmes
  - Les études sont plus rares

## Efficacité des programmes

### Avantages des programmes à composants multiples

1. Renforcement mutuel des différents composants  
- Exemple: L'exercice, la gestion du stress, le contrôle du poids aident à améliorer le succès d'un programme d'arrêt du tabac
2. Employés avec plusieurs facteurs de risque ont plus de chance d'être touchés par un ou l'autre des composants du programme
3. Ça accroît les chances que le management s'implique envers la santé globale des employés (critère important de succès)
4. On ne fait pas qu'augmenter les connaissances mais on vise aussi à susciter la décision et l'action (concept de self-efficacy). On tient compte des stades du changement...
5. Modification d'un comportement à risque entraîne souvent des changements d'autres comportements

## La promotion de la santé en milieu de travail

UNE SOLUTION

GAGNANT

GAGNANT

GAGNANT

GAGNANT

## Promotion de la santé en milieu de travail

# Bénéfices pour les employés

- Connaissances accrues sur les saines habitudes et la santé
  - Opportunité d'augmenter son contrôle sur sa santé et sa vie
- Meilleure qualité de vie (via de meilleures habitudes)
- Plus d'énergie (santé physique et mentale)
- Meilleur moral (santé mentale)
- Meilleures relations sociales (santé sociale)
- Moins d'accidents et moins de maladies professionnelles

## Promotion de la santé en milieu de travail

# Bénéfices pour la communauté

- Contribue à établir la santé globale comme norme sociale
  - Exemple du tabagisme
- Renforce les actions du milieu pour la santé
- Améliore qualité de vie et productivité des citoyens
  - Améliore la vie familiale, sociale, économique
- Diminue le fardeau social de la maladie et de la perte de capacité de production
  - Crise majeure du système de santé à l'horizon

Promotion de la santé en milieu de travail

## Bénéfices pour les assureurs

- Diminution des réclamations
- Diminution des primes
- Des clients plus heureux
- Des profits accrus

Promotion de la santé en milieu de travail

## Bénéfices pour l'employeur

- Meilleurs profits par réduction des coûts
  - ↓ absentéisme, ↓ coûts CSST, ↓ coûts d'assurances
- Meilleur climat de travail et ↓ conflits au travail
- Outil de recrutement et de rétention
  - ↓ retraites prématurées, ↓ départs volontaires
- Meilleures relations publiques
- Meilleure productivité

# La promotion de la santé au travail

## Une histoire récente

### Aux USA (50 employés et plus)

En 1984: 10% des entreprises avaient un programme

En 1994: 80% des entreprises

En 1999: 90% des entreprises

Source: Association of Worksite Health Promotion, US Department of Health and Human Services & William M. Mercer, 2000)

### Au Canada

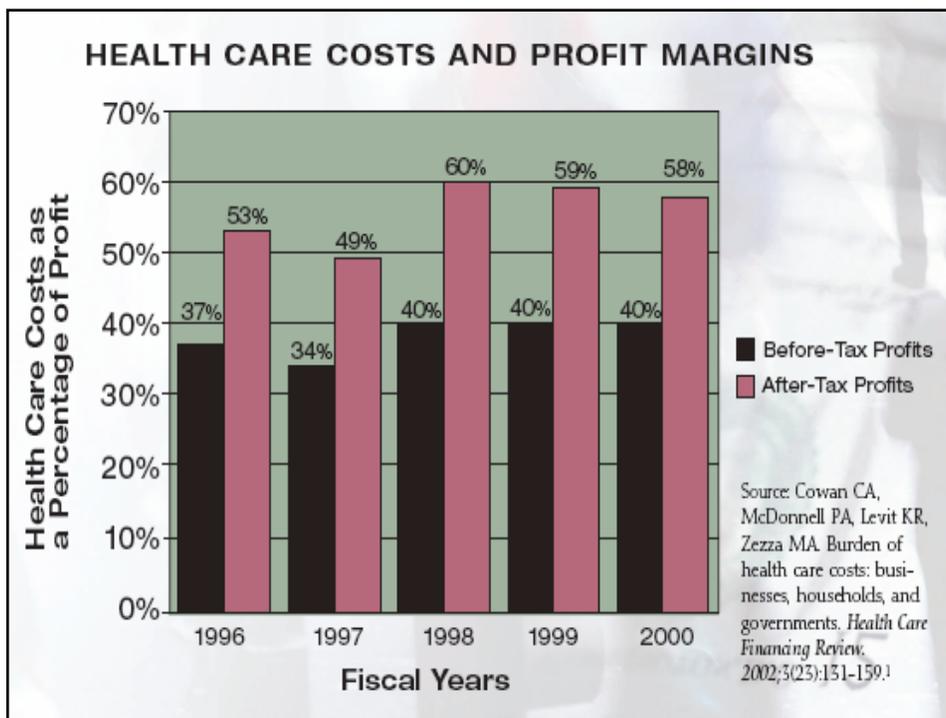
En 1999: 17,5% des entreprises offrent un programme de promotion de la santé. (64% ont des activités de mieux-être)

Source: Santé Canada 1999 (sondage auprès de 422 entreprises)

### Pourquoi le retard du Canada?

La santé, c'est l'affaire des travailleurs

La maladie, c'est l'affaire du gouvernement



## Coûts de santé liés aux habitudes de vie chez 46000 employés de Dupont

Facteur de risque	Excès de coûts de santé
■ Fumeurs	1,615\$/an
■ Excès de poids	675\$
■ Alcoolisme	655\$
■ ↑cholestérol	623\$
■ HTA	594\$
■ Sédentarité	219\$

## Rentabilité des programmes de mieux-être pour l'employeur (USA)

- Revue de **13 études** sur des programmes de promotion de la santé en milieu de travail (*Aldana 2001*)
  - 3,48\$/1\$ en ↓ de coûts de soins de santé
  - 5,82\$/1\$ en ↓ d'absentéisme
- **General Motors:** Programme de contrôle de HTA
  - 3,10\$/1\$ de retour par ↓ absentéisme (année 2)
  - 3,90\$/1\$ de retour par ↓ absentéisme (année 3)

*Footo A, Erfurt J. The benefit to cost ratio of worksite blood-pressure control programs. JAMA, Mar 1991; 265: 1283-1286.*

## Autres études portant sur le retour sur l'investissement

Employeurs	\$ épargnés/\$ dépensé
■ <i>Bank of America</i>	5,96\$/1\$
■ <i>PacBell</i>	3,10\$/1\$
■ <i>Wisconsin School district</i>	4,47\$/1\$
■ <i>Prudential Insurance</i>	2,90\$/1\$
■ <i>General Mills</i>	3,50\$/1\$

Références: 1. Chapman L. Proof positive: analysis of the cost effectiveness of worksite wellness. Summex corporation, 1996.  
2. Wellness Councils of America. Self care works: medical claims-based study shows \$4.75 saving for every 1\$. Worksite Wellness Works, may 1995.

## Top of the class

### Le programme du district scolaire de Washoe

- 7000 employés (64 000 étudiants)
- Programme de Wellness implanté en 1994
  - Participation volontaire et responsabilité individuelle
  - Axé sur *HTA*, *IMC* et *Tabagisme*
- En 2004-2005: 7 activités de promotion offertes
  - Nutrition, Contrôle du poids, Exercice, Attitudes de santé
  - **Taux de participation élevés** pour chaque activité
    - 90% des employés ont fait le bilan de santé
    - 22% (1471 pers) à 53% (3743 pers) par activité

Référence: [www.welcoa.org/freeresources/pdf/top\\_of\\_the\\_class.pdf](http://www.welcoa.org/freeresources/pdf/top_of_the_class.pdf)

## Top of the class

### Programme du district scolaire de Washoe

- Retour sur l'investissement de **15,60\$/\$1** en 2001-2002
- **Incitatifs monétaires à la participation**
  - 40\$ par mois de cotisation pour tous les employés
  - Réduction de 10\$ si évaluation annuelle
  - Réduction de 10\$ par facteur de risque absent ou par participation à une activité de promotion ciblée
  - Prix de présence et activités sociales liés au programme
- **Haut niveau de satisfaction de tous**

Référence: [www.welcoa.org/freeresources/pdf/top\\_of\\_the\\_class.pdf](http://www.welcoa.org/freeresources/pdf/top_of_the_class.pdf)

## Les bénéfices \$ en résumé

« *Des centaines d'études valides* »

- Les résultats des recherches permettent de documenter des ratios coûts/avantages de **3\$ à 8\$ (US)** par dollar investi dans des programmes de promotion de la santé dans les **5 ans** suivant leur lancement. (Aldana 2001)

(Aldana, 2001; Goetzl et coll., 1998; Anderson, Serxner et Gold, 2001).

## Au Canada

### BC Hydro, Programme mode de vie

- Débuté en 1988
- Inciter les employés à mener une vie saine et équilibrée
- Étude coûts/bénéfices en 1996
  - ↓ 1,2 millions en congés de maladie
  - ↓ 132 000\$ liés aux accidents
  - ↑ productivité de 919 000\$
  - Moins de roulement de personnel et meilleure image corporative
- Retour sur l'investissement de 2,74\$/1\$

*Référence: Vie active au travail, études commerciales de cas. Santé publique du Canada*

## Canada Life Assurance (Toronto)

- 3,40\$/1\$ en diminution du roulement de personnels, diminution des réclamations d'assurances et en gain de productivité. (Shephard Roy)

*Shephard, Roy J. Twelve years Experience of a fitness program to the salaried employees of a Toronto life Assurance Company. American Journal of health promotion 6(4) 292-301 March/April 1992*

## (Atlantic Health and Wellness Institute, Aventis Pharma and Blue Cross Care)

- Étude réalisée en Nouvelle Écosse
- Retour (\$) d'un programme de promotion de la santé au travail (↓MCAS et ↓ AVC)
  - 1,64\$/1\$ en général
  - 3,35\$/1\$ chez les fumeurs
  - 4\$/1\$ chez employés avec 3-5 facteurs de risque

*Référence: Vie active au travail, études commerciales de cas. Santé publique du Canada*

## Programme de promotion de la santé Visa Desjardins (Québec)

	2001	2004
■ Absentéisme	3,43%	2,46%
■ Taux de roulement	13%	6%
■ Tabagisme	27%	20%
■ Sentiment déprime	61%	45%
■ Amélioration score de santé globale		
■ Retour de 1,75\$/1\$ investi (données mesurables)		

## Santé/productivité Le nouveau paradigme

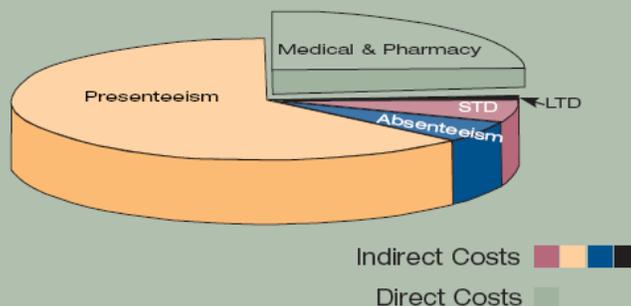
- Les coûts indirects de la mauvaise santé (absentéisme et présentéisme) sont 3 fois plus élevés que les coûts médicaux
- Les mauvaises habitudes et la mauvaise santé causent
  - Une production diminuée (présentéisme)
  - Plus d'erreurs et d'accidents
  - Une qualité des produits et des services moindre
  - Un taux plus élevé d'invalidité et un absentéisme accru

*Partnership for prevention. CEOs on the business case for Worksite Health Promotion*

## Santé et productivité

**IS YOUR ORGANIZATION AWARE OF THE TOTAL COST BURDEN OF POOR EMPLOYEE HEALTH?**

*Relative Contribution of Direct and Indirect Costs Within a Large Financial Services Corporation*



Source: Edington DW, Burton WN. Health and productivity. In: McCunney, RJ: *A Practical Approach to Occupational and Environmental Medicine*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. 3rd ed. 2005:140-152.<sup>5</sup>

THE BOTTOM LINE

## Réduction des facteurs de risque pour la santé et productivité

- Réduire un seul facteur de risque augmente la productivité au travail de 9% et réduit l'absentéisme de 2%

*Pelletier B, Boles M, Lynch W. Change in health risks and work productivity over time. J. Occup Environ Med. 2004; 46 (7): 746-754.*

## Un nouveau paradigme Gestion de productivité et santé

- Meilleur rendement quand les personnes sont physiquement et émotionnellement en mesure de travailler et qu'elles souhaitent travailler
- Il faut intégrer la promotion de la santé dans toutes les fonctions de l'entreprise incluant les:
  - RH, avantages sociaux, PAE, SST, développement organisationnel, les opérations d'exploitation.

## Les meilleurs programmes

*Étude de « American Productivity and Quality Center » sur les meilleurs programmes de promotion de la santé. O'Donnel, Bishop & Kaplan, (1997)*

Contrôle par le gestionnaire de programme	Impact faible	Impact modéré	Impact élevé
<u>Contrôle élevé</u>		Communication des résultats d'évaluations aux employés	Liens entre les objectifs du programme et les objectifs de l'entreprise
<u>Contrôle modéré</u>		Présence d'une évaluation du programme	Programme d'incitatifs à la participation
<u>Contrôle faible</u>		Budget élevé	-Culture favorable -Support de la haute direction

## La norme « Entreprise en santé »

- N'existe pas dans le monde
- Le BNQ (Bureau des normes du Québec)
- Norme consensuelle
  - Entreprises (objet de la norme)
  - Employés et entreprises de services (concernés)
  - Autres instances (santé publique, CSST, Universités)
- Collaboration avec la santé publique du Québec
- CSST? ACCAP? (Assureurs du Canada)

## **La norme « Entreprise en santé »**

### **▪ Objet de la norme**

- Elle spécifie les exigences relatives aux pratiques d'une organisation en matière de promotion de la santé et de mieux-être de son personnel. Elle porte sur des éléments d'intervention au niveau des individus et de l'environnement de travail incluant des éléments organisationnels. Elle vise à l'amélioration durable de l'état de santé des individus.

## **Principes de Santé Canada pour un programme de promotion de la santé en milieu du travail**

### **5 principes pour un programme**

1. Il s'adapte aux caractéristiques particulières du milieu de travail
2. Il soutient l'élaboration d'une politique globale en matière de santé en milieu de travail
3. Il prend en considération les besoins, préférences et attitudes des divers groupes de participants
4. Il satisfait aux besoins des employés quel que soit leur état de santé
5. Il tient compte du fait que le mode de vie d'une personne se compose d'un ensemble d'habitudes de santé interdépendantes

## Intégrer dans la norme les éléments des meilleurs programmes

- Impliquer la haute direction
- Impliquer tous les niveaux d'employés
  - Comité de promotion de la santé
- Analyser les besoins (bilan de santé organisationnel)
- Planification, budget, échéanciers, etc
- Choisir activités et programmes selon les besoins identifiés, les priorités de l'entreprise et l'impact sur la santé
- Un plan de communication efficace
- Un programme d'évaluation planifié et structuré

## Vos idées?

Qu'en pensez-vous?

[mario.messier@gp2s.net](mailto:mario.messier@gp2s.net)

## GP<sup>2</sup>S et la charte d'Ottawa

- Créer des environnements favorables
- Acquérir des aptitudes individuelles
- Renforcer l'action communautaire
- Élaborer des politiques favorables à la santé
- Réorienter les services de santé

**gps**  
Groupe de promotion  
pour la **prévention** en santé

