

Cette présentation a été effectuée le 9 mars 2010, au cours de la journées « Contraintes psychosociales et physiques du travail : connaître et agir pour la santé » dans le cadre des Journées annuelles de santé publique (JASP) 2010. L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP, à l'adresse <http://www.inspq.qc.ca/archives/>.

**L'évolution des contraintes psychosociales
du travail et des problèmes de santé au
cours des dix dernières années**

Journées annuelles de santé publique

Montréal, 9 mars 2010

Michel Vézina
- Professeur titulaire
Département de médecine sociale et préventive, Université Laval
- Conseiller médical en santé au travail, Institut national de santé publique du Québec

information
formation
recherche
coopération internationale

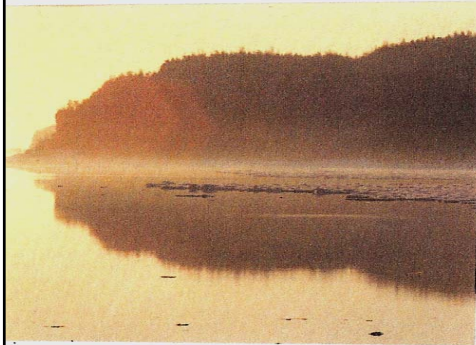
*Institut national
de santé publique*
Québec

PLAN

- Dimensions pathogènes de l'organisation du travail
- Évolution de 1992 à 1998
- Situation de 2000 à 2005
- Tendances en 2007- 2008

*Institut national
de santé publique*
Québec

Les contraintes psychosociales: une réalité difficile à saisir



*Un indicateur est une sorte
de reflet toujours partiel,
toujours altéré de la réalité.*

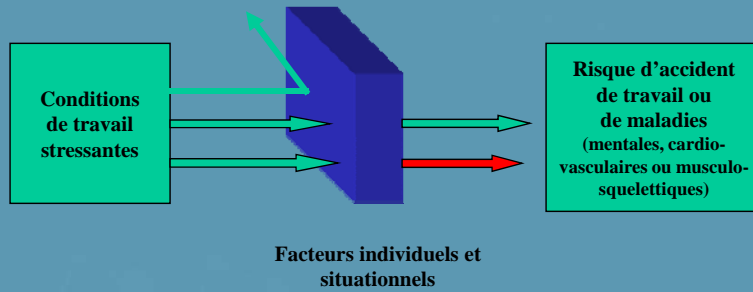


Réf: Pampalon, R et coll.,
« La Santé à la Carte ».

Clarifier la réalité à saisir

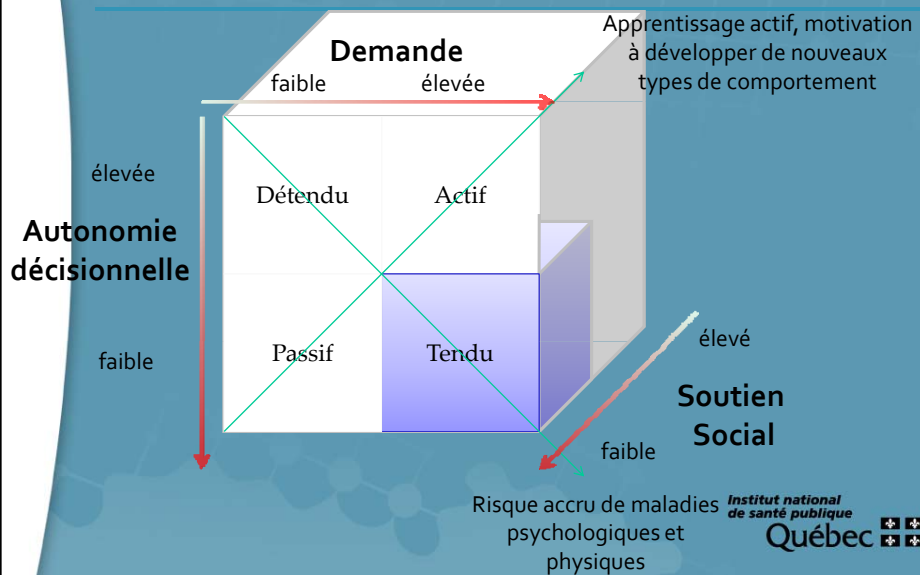
- **SATISFACTION, ENGAGEMENT, MOTIVATION, CLIMAT DE TRAVAIL** (déterminants de la productivité)
- **STRESS AU TRAVAIL**
- **LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**
- **LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (ou organisationnels) à la SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL**

Modèle du stress au travail de NIOSH

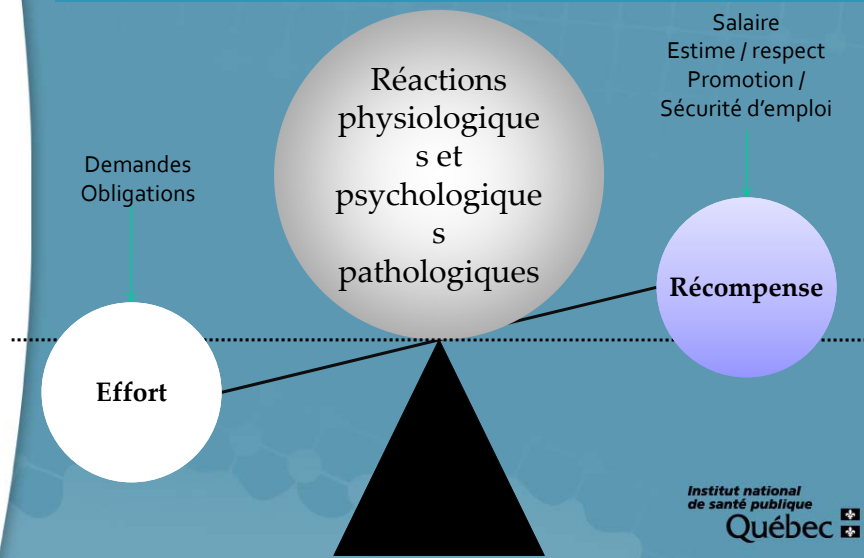


Institut national
de santé publique
Québec

Modèle de Karasek



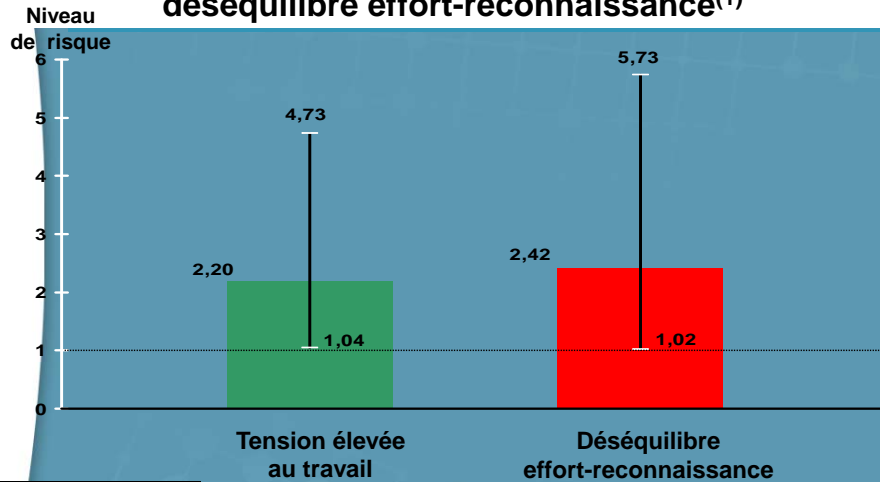
Modèle de Siegrist



UTILITÉ DES MODÈLES THÉORIQUES

- Réduisent la complexité des situations de travail à certaines dimensions critiques
- ✿ Sont applicables à un large éventail d'occupations et de tâches
- ✿ Facilitent l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions

Risques ajustés^(*) de mortalité cardiovasculaire en fonction de la tension élevée au travail et du déséquilibre effort-reconnaissance⁽¹⁾



(1) Réf. Kivimäki et coll., 2002, « Work stress and risk of cardiovascular mortality : prospective cohort study of employees », BMJ, 325:857-82.

* Ajustés pour l'âge, le sexe, la catégorie professionnelle, le tabagisme, l'activité physique, la tension artérielle systolique, le cholestérol et l'indice de masse corporelle.



Adjusted hazard ratios for cardiovascular mortality by levels of work stress[#]

Nmax=812 (73 deaths); mean follow-up 25,6 years



Source: M. Kivimäki et al. (2002), BMJ, 325: 857



COMPARAISON DES MODÈLES DE KARASEK ET DE SIEGRIST AU REGARD DES CONCEPTS DE BASE ET DES OBJETS D'ANALYSE

	KARASEK	SIEGRIST
CONCEPTS	♦ Contrôle	♦ Réciprocité
DE BASE :	♦ Habiletés au travail	♦ Justice sociale au travail
OBJETS D'ANALYSE :	♦ Dimensions liées à l'organisation du travail :	♦ Dimensions liées aussi au marché du travail :
	<ul style="list-style-type: none"> ⓪ Structure de pouvoir au travail ⓪ Division du travail ⓪ Démocratie au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ⓪ Salaire ⓪ Opportunités de carrière ⓪ Sécurité d'emploi
	♦ Notions plus globales de :	♦ Notions plus globales de :
	<ul style="list-style-type: none"> ⓪ Apprentissage ⓪ Développement d'habiletés 	<ul style="list-style-type: none"> ⓪ Équité ⓪ Justice distributive
RÉSUMÉ	Vécu d'aliénation	Vécu d'exploitation

MODÈLES DE KARASEK ET DE SIEGRIST: 3 besoins humains fondamentaux

- **Accomplissement / réalisation de soi :**
→ sentiment de contrôle, d'autonomie de compétence, de pouvoir exploiter son potentiel créateur
- **Estime de soi :**
→ reconnaissance, sentiment d'être utile, d'avoir un statut, perception d'équité, expérience de valorisation
- **Appartenance :**
→ esprit d'équipe, avoir un réseau sur lequel on peut compter, être fier de l'organisation à laquelle on appartient

PLAN

- Dimensions pathogènes de l'organisation du travail

• Évolution de 1992 à 1998

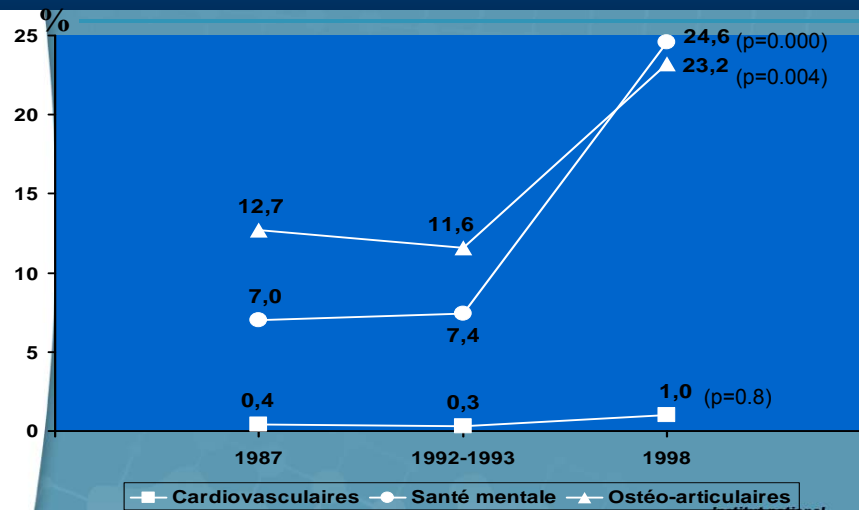
- Situation de 2000 à 2005
- Tendances en 2007- 2008

ÉVOLUTION DE LA FAIBLE AUTONOMIE DÉCISIONNELLE AU TRAVAIL, SELON LE SEXE ET L'ÂGE, AU QUÉBEC DE 1992-93 À 1998

	1992-1993 %	1998 %
Hommes	40,3	51,3
Femmes	49,6	61,5
Sexes réunis		
15-24 ans	63,2	70,2
25-44 ans	44,6	55,0
45 ans et plus	36,5	51,9
Total	44,1	55,5

Sources: Santé Québec, Enquête sociale et de santé 1992-1993.
Institut de la statistique du Québec, Enquête sociale et de santé 1998.

ÉVOLUTION DU NOMBRE ANNUEL MOYEN DE JOURNÉES D'ABSENCE PAR 100 PERSONNES AU TRAVAIL EN RAISON D'UN PROBLÈME DE SANTÉ MENTALE, CARDIOVASCULAIRE OU OSTÉO-ARTICULAIRE⁽¹⁾, QUÉBEC, 1987, 1992-1993 ET 1998⁽¹⁾



* Chez les personnes de 15 ans et plus occupant un emploi.

(1) VÉZINA et BOURBONNAIS, *Portrait social du Québec*, Institut de la statistique du Québec.

Institut national
de santé publique
Québec

PLAN

- Dimensions pathogènes de l'organisation du travail
- Évolution de 1992 à 1998
- **Situation de 2000 à 2005**
« Stress et santé mentale chez les adultes Québécois »
(Vézina, M., Bourbonnais, R., Marchand, A. et Arcand, R.)
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/stress_travail.htm
- Tendances en 2007- 2008

Institut national
de santé publique
Québec

ESCC 1.2: Population étudiée

- **Nombre:** 2 877 personnes:
 - Hommes: 54,4%
 - Femmes: 45,6%
 - Taux de réponse: 78 %
- **Âge:** de 15 à 75 ans
- **Caractéristiques:** des personnes qui, au cours des sept jours précédant l'enquête, avaient un travail rémunéré à titre de salarié ou de travailleur autonome, peu importe le nombre d'heures travaillées.

Institut national
de santé publique
Québec



Contraintes psychosociales au travail:

Demande psychologique:

- Mon travail exige d'aller très vite
- Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres

Latitudo de décision: compétence

- Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles
- Mon travail exige un niveau élevé de qualifications
- Mon travail consiste à faire toujours les mêmes choses

Institut national
de santé publique
Québec



Contraintes psychosociales au travail (suite) :

Latitudo de décision: autorité

- J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail
- J'ai mon mot à dire sur l'évolution de travail

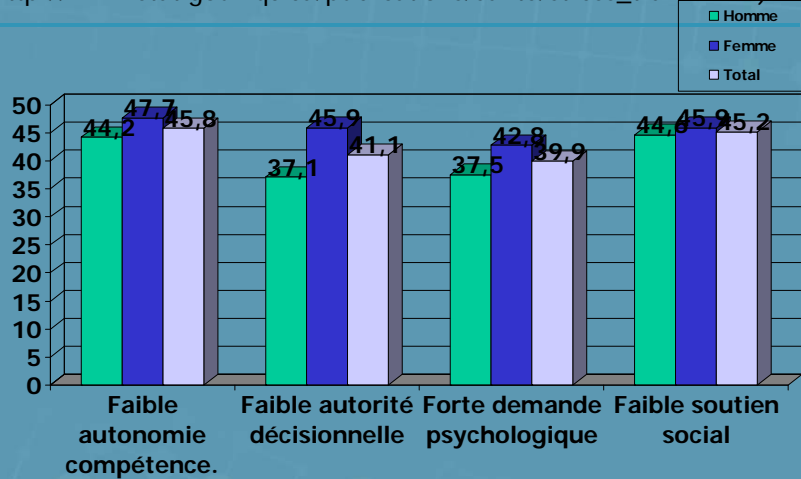
Soutien social

- Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail
- Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail.
- Je suis exposé à l'hostilité ou aux conflits de mes collègues de travail.

L'AUTO-ÉVALUATION DU STRESS AU TRAVAIL

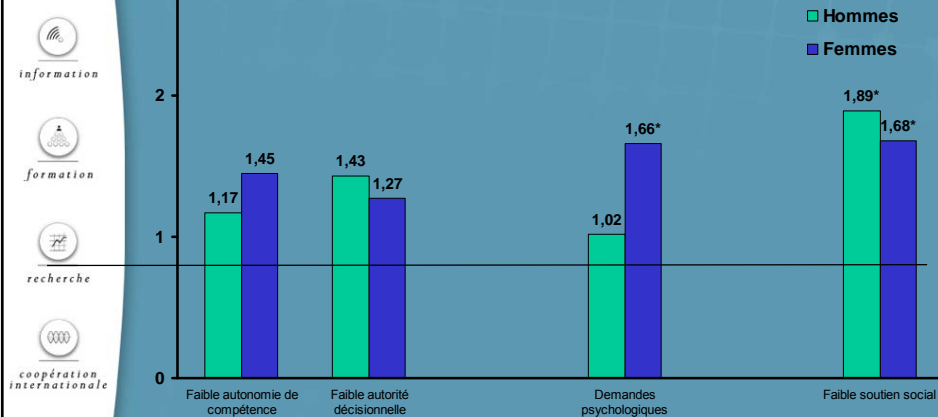
- **Question:** au cours des 12 derniers mois, à votre emploi principal, diriez-vous que la plupart de vos journées de travail étaient stressantes?
- **Le choix de réponses:** pas du tout, pas tellement, un peu, assez, et extrêmement stressantes.
- **Personnes exposées à un stress élevé:** celles ayant répondu que leurs journées de travail étaient assez ou extrêmement stressantes.

Prévalence des contraintes psychosociales de travail, Québec, 2002 (Source : ISQ, http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/stress_travail.htm)



Institut national de santé publique Québec

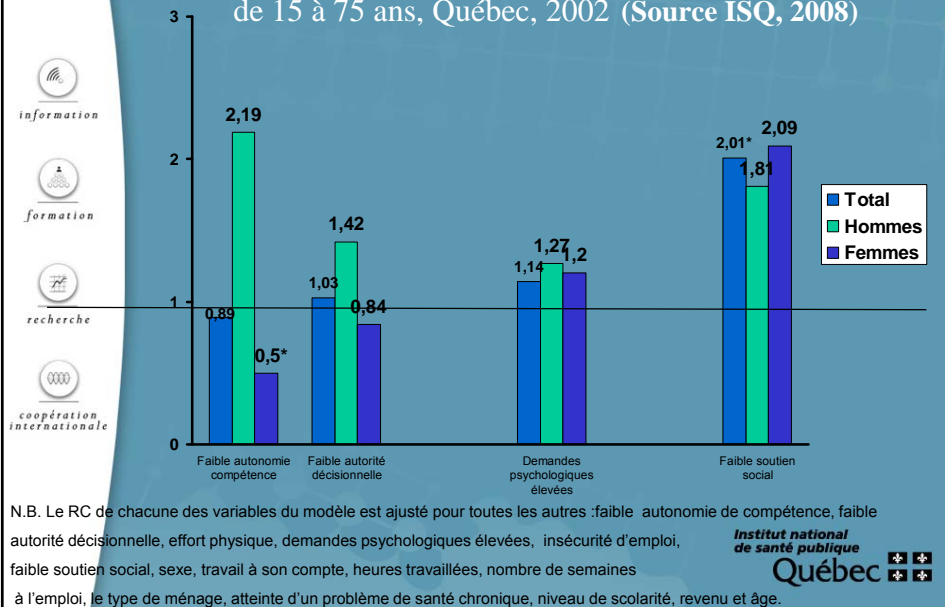
Contraintes psychosociales au travail associées à la détresse psychologique selon le sexe, population de 15 à 75 ans, Québec, 2002 (Source ISQ, 2008)



N.B. Le RC de chacune des variables du modèle est ajusté pour toutes les autres : faible autonomie de compétence, faible autorité décisionnelle, effort physique, demandes psychologiques, insécurité d'emploi, soutien social, travail à son compte, heures travaillées, nombre de semaines à l'emploi, le type de ménage, atteinte d'un problème de santé chronique, niveau de scolarité, revenu et âge.

Institut national de santé publique Québec

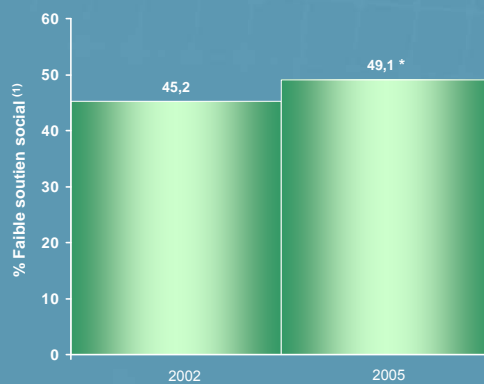
Contraintes psychosociales au travail associées à un épisode dépressif majeur, population de 15 à 75 ans, Québec, 2002 (Source ISQ, 2008)



Principaux résultats

- Les indicateurs de santé mentale sont systématiquement plus défavorables aux femmes qu'aux hommes
- Le faible soutien social est associé à une prévalence accrue de détresse psychologique et d'épisodes dépressifs majeurs

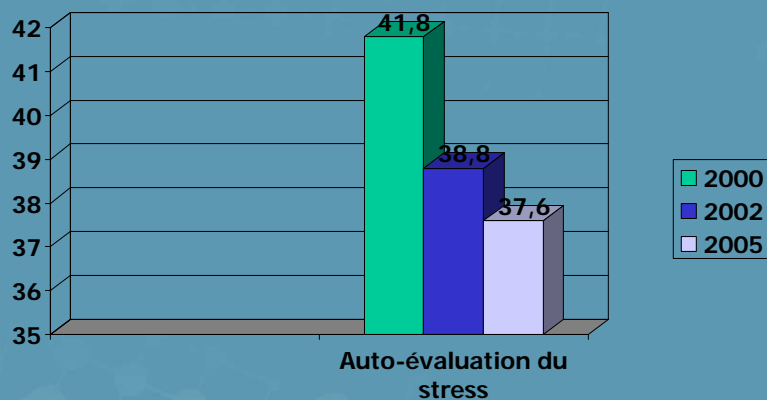
Détérioration du soutien social au travail au Québec entre 2002 et 2005 ⁽¹⁾



(1) Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes
* Différence significative entre 2002 et 2005 (p<0,05)

Institut national
de santé publique
Québec

Évolution de l'auto-évaluation du stress entre 2000-2005, population de 15 à 75 ans, Québec, (Source: ISQ)



Institut national
de santé publique
Québec

Ambiguïté du concept de stress

- La nature du concept mesuré est incertaine: on ne sait pas s'il mesure la cause (contrainte) ou l'effet (atteinte à la santé mentale).
- Sa validité prédictive n'est pas démontrée, contrairement au faible soutien social et à une faible autonomie décisionnelle (i.e.: un travail répétitif, monotone et peu qualifié), laquelle apparaît ici comme un élément protecteur de stress au travail
- Son évolution favorable entre 2000 et 2005, pourrait indiquer une normalisation ou une résignation face à une intensification du travail et non une réelle réduction des contraintes psychosociales du travail

Hypothèse explicative des évolutions différenciées

- Face à l'intensification du travail, les personnes exposées ont adopté des stratégies individuelles de protection, telles le repli sur soi ou le chacun pour soi, réduisant ainsi le soutien social disponible.
- Ces stratégies permettent peut-être à court terme de réduire la perception de stress, mais au détriment du sens du travail ou de la satisfaction de besoins fondamentaux, tel l'accomplissement personnel ou le sentiment d'appartenir à un réseau ou à un groupe.

TENDANCES EN 2007-2008

Dimensions mesurées par l'EQCOTESST

Utilisation des données de l'EQCOTESST
comme valeurs de référence

Demandes ou exigences psychologiques

- *Mon travail exige d'aller très vite*
- *On me demande de faire une quantité excessive de travail*
- *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail*
- *Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres*
- *Mon travail exige de travailler très fort*

Autonomie décisionnelle

- *J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail*
- *J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail*
- *Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles*
- *Mon travail exige un niveau élevé de qualifications*
- *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses*



Soutien social au travail

Soutien des collègues

- *Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail.*
- *À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.*
- *Mes collègues ont une attitude hostile ou conflictuelle envers moi*

Soutien des supérieurs

- *Mon supérieur immédiat réussit à faire travailler les gens ensemble.*
- *Mon supérieur immédiat prête attention à ce que je dis.*
- *Mon supérieur immédiat facilite la réalisation du travail.*
- *Mon supérieur immédiat a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi.*



Reconnaissance

- *Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs*
- *Mes perspectives de promotion sont faibles*
- *Ma sécurité d'emploi est faible*
- *Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail*
- *Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes*
- *Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant*
- *Au travail, on me traite équitablement*
- *Au travail, mes efforts sont suffisamment appréciés*

Institut national
de santé publique
Québec 

CUMUL D'EXPOSITION

- Job-Strain
 - Si la demande psychologique est élevée et l'autonomie décisionnelle faible alors le répondant est exposé à des tensions au travail.
- Iso-strain
 - Si la demande psychologique est élevée, l'autonomie décisionnelle faible et le soutien social faible alors le répondant est exposé à des tensions au travail avec peu de soutien.
- Déséquilibre effort-reconnaissance
 - si la reconnaissance est plus faible que la demande psychologique, alors, le répondant fait face à un déséquilibre.

Institut national
de santé publique
Québec 

PRÉSENTÉISME

- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé d'aller au travail malgré l'impression que vous devriez plutôt vous absenter parce que vous étiez malade ?
- Si oui, combien de jours?

Détresse psychologique (K6)

L'échelle de détresse correspond à la somme des réponses fournies aux questions ci-dessous : (choix de réponse : Jamais (0), rarement (1), parfois (2), la plupart du temps (3), tout le temps (4))

Au cours du dernier mois à quelle fréquence vous êtes vous senti(e):

- *Nerveux / nerveuse*
- *Désespéré(e)*
- *Bon(ne) à rien*
- *Si déprimé(e) que plus rien ne pouvait vous faire sourire*
- *Que tout était un effort*
- *Agité(e) ou ne tenant pas en place*

Niveaux de détresse:

- modéré (score de 5 ou 6)
- élevé (score de 7 à 12)
- Très élevée (score égal ou supérieur 13)

Indice de dépression

Indice positif: avoir répondu oui aux 2 questions suivantes :

- Au cours des 12 derniers mois, vous êtes vous senti(e) triste, mélancolique ou déprimé(e) pour une période de 2 semaines consécutives ou plus?
- Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé pendant une période de 2 semaines ou plus de perdre intérêt pour la plupart des choses que vous aimiez faire ou auxquelles vous preniez généralement plaisir comme le travail, un passe-temps ou toute autre chose ?

NB: État lié partiellement ou complètement au travail

Institut national
de santé publique
Québec



TENDANCES EN 2007-2008

Dimensions mesurées par l'EQCOTESST et
par l'ESSQ-1998

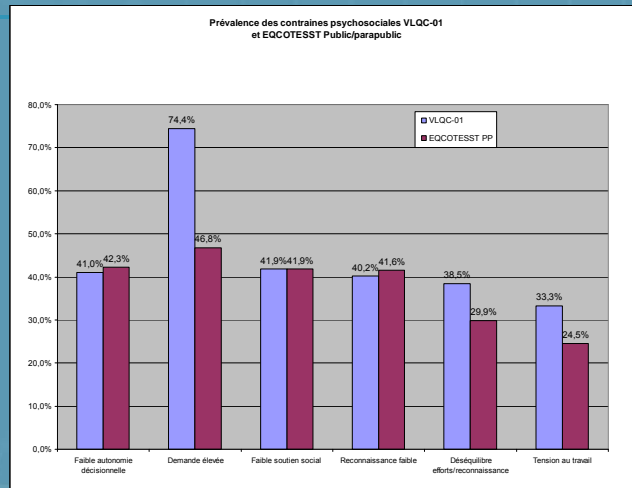
Méthodologie différentes

Tendances difficiles à interpréter

Institut national
de santé publique
Québec



Utilisation des données de l'EQCOTESST comme valeurs de référence



Institut national
de santé publique
Québec

CONCLUSION

- Réduction marquée de l'autonomie au travail de 1992-93 à 1998.
- Réduction significative du soutien social au travail de 2002 à 2005
- L'auto-évaluation du stress n'est pas un bon indicateur des conditions de travail pathogènes
- Tendances difficiles à interpréter en 2007-2008

Institut national
de santé publique
Québec

information

formation

recherche

coopération internationale

Merci de votre attention !

Institut national de santé publique
Québec