

Étude SALVEO

Améliorer la santé mentale en entreprise

SALVEO est l'une des plus importantes études réalisées à ce jour au Canada sur la santé mentale. Elle prend en compte les facteurs individuels et organisationnels qui contribuent à l'apparition des trois problèmes principaux : la dépression, l'épuisement professionnel (*burnout*) et la détresse psychologique. Une meilleure connaissance de ces facteurs permet d'améliorer la prévention en milieu de travail et de répondre à certaines questions essentielles :

- Quels facteurs contribuent à l'apparition des principaux troubles de santé mentale?
- Quelle est l'incidence des facteurs extérieurs au travail par rapport aux facteurs professionnels sur les troubles de santé mentale?
- Comment les employeurs peuvent aider à lutter contre les troubles de santé mentale et en limiter les répercussions humaines et financières dans leur entreprise?
- Comment intervenir efficacement sur les facteurs propres au milieu de travail?
- Quelles sont les pratiques de gestion les plus efficaces pour favoriser un milieu de travail sain?

Les facteurs déterminant la santé mentale ne sont pas tous entre les mains des employeurs

Pour beaucoup de Canadiens, le milieu de travail est un lieu stimulant l'épanouissement et le dépassement de soi, qui contribue au bien-être, au maintien d'une saine estime de soi et d'un bon équilibre de vie.

Toutefois, on accuse souvent le travail de causer un important stress qui favorise l'apparition de troubles de santé mentale tels que la détresse psychologique, la dépression ou l'épuisement professionnel. En fait, près du quart de la population active au Canada est confronté à des problèmes de santé mentale et ce sont les adultes en début de carrière ou au plus fort de leur carrière qui sont le plus durement frappés.

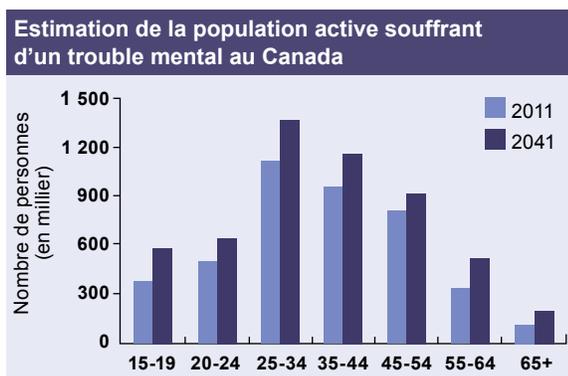
Il est donc normal qu'un employeur cherche à limiter l'apparition de problèmes liés à la santé mentale dans son entreprise. Ces mesures préventives incluent notamment la révision des pratiques de gestion et la mise en place d'un programme de santé et mieux-être.

Comment différencier l'incidence des facteurs déterminants qui sont sous leur contrôle (politiques de gestion, programme de soutien, charge de travail) par rapport aux facteurs qui leur échappent (vie familiale, problèmes personnels, traits individuels)?

L'étude SALVEO réalisée grâce à la collaboration de la Standard Life amène quelques éléments de réponse. Elle met en lumière l'importance de bien différencier les facteurs déclencheurs propres à certains troubles de santé mentale. En effet, associées à un diagnostic précis, les conclusions de la recherche permettront de maximiser l'incidence des programmes de santé et mieux-être sur la santé des employés et de concentrer les efforts et les ressources au bon endroit de manière à lutter contre les problèmes les plus urgents dans l'entreprise.

Un poids économique considérable et en croissance

Dans son rapport de 2011 intitulé « La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada » la Commission de la santé mentale du Canada évaluait que 21,4 % de la population active (20 à 64 ans) souffrait d'un trouble de santé mentale ou d'une maladie mentale. La Commission estimait que cela représentait un coût annuel d'environ 6,3 milliards de dollars en perte de productivité pour les entreprises canadiennes, en raison de l'absentéisme, du présentéisme et des coûts liés au renouvellement de personnel. Elle prévoit qu'au cours des 30 prochaines années, pour l'économie canadienne serait de l'ordre de 2,5 milliards de dollars.



Source : La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada

Une nouvelle étude révélatrice

L'étude SALVEO réalisée conjointement par l'Université de Montréal, l'Université Concordia et l'Université Laval, sous la direction des professeurs Alain Marchand et Pierre Durand de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal a permis de déterminer certains déclencheurs des principaux troubles de santé mentale et de circonscrire avec plus de précision l'apport des facteurs individuels et organisationnels.

Cette vaste étude, l'une des plus importantes études réalisées à ce jour au Canada, a été l'occasion pour les chercheurs de se pencher sur une série de facteurs pouvant mener à l'apparition de la détresse psychologique, de la dépression ou de l'épuisement professionnel (*burnout*).

À terme, l'étude SALVEO permettra de mettre au point de nouveaux outils de dépistage précoce des problèmes de santé mentale en milieu de travail.

À propos de l'étude SALVEO

Financée en partie par les Instituts de recherche en santé du Canada et le Fonds de recherche du Québec – Santé, ce projet a été réalisé en collaboration avec la Standard Life Canada, qui a notamment facilité le recrutement des entreprises participantes par l'entremise de son réseau de clients et de partenaires. La Standard Life figurait également au sein des organisations participantes à l'étude.

Les chercheurs ont questionné plus de 2 100 employés au sein de 63 entreprises. Ils voulaient confirmer la validité de l'hypothèse selon laquelle on ne peut évaluer les répercussions sur la santé mentale sans tenir compte des problèmes personnels et professionnels d'un individu. L'étude a pris en compte de très nombreux facteurs, notamment l'organisation du travail, les relations familiales et professionnelles, certains traits individuels (comme l'estime de soi) et d'autres facteurs de risque potentiels (maladies chroniques, consommation excessive d'alcool et autres).

Au moyen d'un formulaire de près de 300 questions, l'étude a permis de déterminer et de comparer certains facteurs propres à l'apparition de la détresse psychologique, la dépression ou l'épuisement professionnel, aussi appelé *burnout*.

Élément particulièrement important de l'étude, les résultats des questionnaires (*autoévaluation*) ont été corroborés par des indicateurs biologiques, notamment une mesure du taux de cortisol. Cette hormone, détectable dans la salive, est un indicateur reconnu du niveau de stress chez une personne. Des échantillons ont ainsi été prélevés chez 401 des 2 162 travailleurs participant à l'enquête, lors de deux journées de travail et d'une journée de repos. Chaque jour, cinq prélèvements étaient effectués à différents moments clés.

Ces données empiriques ont donc permis de valider la pertinence des questionnaires pour le dépistage de certains troubles de santé mentale, ce qui n'avait encore jamais été fait en milieu de travail.

L'étude en bref

- 2 années de collecte de données
- 2 162 travailleurs interrogés
- 63 milieux de travail différents
- 401 sujets échantillonnés pour des tests de salive
- Plus de 6 000 échantillons de salive analysés
- 65 pratiques de gestion comparées

Détresse psychologique

- Sous-jacente à l'apparition de problèmes de santé mentale plus graves
- Accompagnée d'anxiété, d'irritabilité et de certains problèmes cognitifs temporaires
- Mesure : Score de 3 et plus sur le General Health Questionnaire (GHQ-12)

Dépression

- Maladie diagnostiquée cliniquement
- Accompagnée d'une perte majeure d'intérêt ou de plaisir, de périodes de grande tristesse et d'un sentiment de désespoir
- Mesure : Score de 20 et plus sur le Beck Depression Inventory (BDI-21)

Épuisement professionnel

- Apparaît lentement, de façon insidieuse
- Fatigue émotionnelle, dépersonnalisation ou cynisme et perte d'efficacité au travail
- Mesure : score de 4 et plus sur le Maslach Burnout Inventory (MBI-16)

Certains facteurs contribuent au risque, d'autres font partie de la solution

L'étude démontre que les troubles de santé mentale, même ceux que l'on associe au milieu de travail, tel que le *burnout*, ne trouvent pas toujours leur source uniquement en entreprise.

Même si la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel sont en partie liés au milieu de travail et que c'est souvent là que ses effets sont le plus visibles (absentéisme et présentéisme), plusieurs facteurs individuels entrent également en ligne de compte.

Dans les tableaux suivants, les zones vertes indiquent les critères qui protègent des troubles étudiés tandis que les zones rouges font ressortir les facteurs favorisant l'apparition du trouble chez un travailleur. Les zones en blanc correspondent à des facteurs étudiés, mais pour lesquels les chercheurs n'ont pas trouvé d'incidence statistiquement significative.

Facteurs organisationnels

| Facteurs | Détresse | Dépression | Épuisement |
|-------------------------------|----------|------------|------------|
| Conception des tâches | | | |
| Utilisation des compétences | | | |
| Autorité décisionnelle | | | |
| Exigences | | | |
| Exigences physiques | | | |
| Exigences psychologiques | | | |
| Nombre d'heures de travail | | | |
| Horaire de travail irrégulier | | | |
| Relations sociales | | | |
| Soutien des collègues | | | |
| Soutien des supérieurs | | | |
| Supervision abusive | | | |
| Comportements agressifs | | | |
| Harcèlement | | | |
| Gratifications | | | |
| Reconnaissance | | | |
| Perspective de carrière | | | |
| Insécurité d'emploi | | | |

Facteurs individuels

| Facteurs | Détresse | Dépression | Épuisement |
|--------------------------------------|----------|------------|------------|
| Vie de couple | | | |
| Présence d'enfants mineurs | | | |
| Revenu du ménage | | | |
| Tensions conjugales | | | |
| Tensions parentales | | | |
| Conflits famille-travail | | | |
| Conflits travail-famille | | | |
| Soutien à l'extérieur du travail | | | |
| Être une femme | | | |
| Âge | | | |
| Problèmes de santé chroniques | | | |
| Consommation d'alcool | | | |
| Tabac | | | |
| Activités physiques | | | |
| Estime de soi | | | |
| Centre interne de contrôle | | | |
| Événements stressants dans l'enfance | | | |

L'un des éléments les plus importants, tant pour l'épuisement professionnel que pour la détresse psychologique et la dépression, est la conciliation travail-famille. Les chercheurs ont en effet étudié séparément des facteurs liés à l'empiètement de la vie familiale sur le travail d'une part, et l'incidence des débordements de la vie professionnelle sur la vie familiale et personnelle d'autre part. Si un travailleur dont la vie familiale empiète sur l'emploi a tendance à être mieux protégé de l'épuisement professionnel, il en est tout autre pour la situation inverse. Les conflits causés par le débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle se sont avérés des facteurs déterminants communs aux trois problèmes de santé mentale étudiés.

Les pratiques de gestion doivent également viser à prévenir la supervision abusive, un facteur déterminé comme déclencheur de l'épuisement professionnel, de la dépression et de la détresse psychologique.

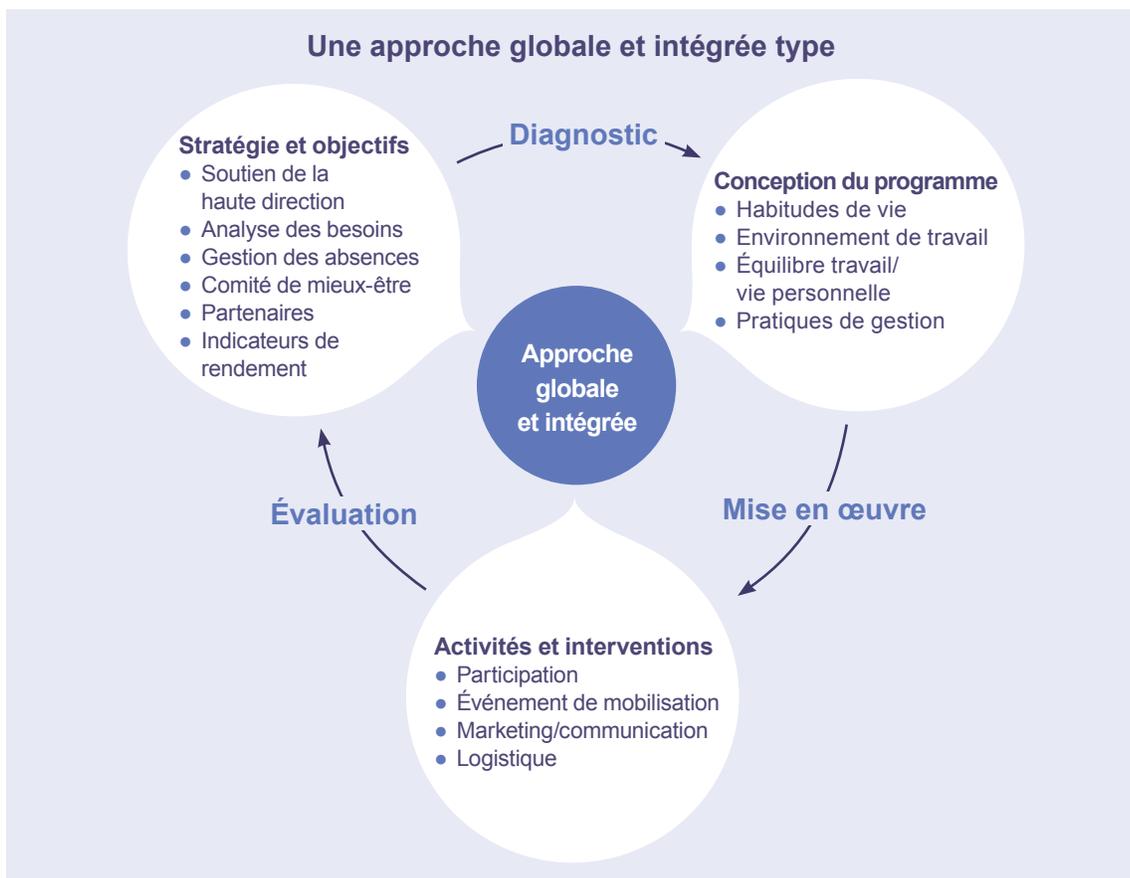
Il est donc primordial pour un employeur de bien savoir reconnaître les problèmes de santé mentale propres à son entreprise (un niveau anormalement élevé de dépression, par exemple) afin de concentrer ses interventions sur les facteurs déterminants de ce trouble en particulier.

La solution passe par une approche globale et intégrée

Même si certains facteurs trouvent leur source à l'extérieur du milieu de travail, il n'en demeure pas moins qu'une entreprise peut avoir une influence positive sur le bilan de santé psychologique de ses employés en déployant des mesures préventives comme un programme de santé et mieux-être. L'approche globale et intégrée en santé et mieux-être favorise des changements réels par l'entremise de mesures concrètes.

En plus de promouvoir un climat de travail sain, elle permet d'avoir un effet positif sur les résultats de l'entreprise notamment en :

- Favorisant une diminution de l'absentéisme, du présentéisme et de l'invalidité;
- Participant à l'augmentation de la productivité;
- Aidant à contrôler les coûts des soins de santé et des régimes d'assurances collectives;
- Permettant d'attirer et de retenir les meilleurs talents.



Il est utopique de penser qu'il existe une recette universelle pour aborder la question de la santé mentale en milieu de travail. Le succès d'un programme de santé et mieux-être qui s'attaque à la question repose sur une approche qui est :

- **Globale et intégrée** : Le programme doit faire partie intégrante de la culture d'entreprise et prendre en compte les programmes existants tels que la gestion des absences et le programme d'aide aux employés et s'assurer de faire les liens entre eux.
- **Ciblée** : Il est fondamental de déterminer précisément les problèmes physiques et psychologiques des employés afin de mettre en place les interventions qui auront une plus grande portée.
- **Mesurable** : Il importe de pouvoir mesurer l'effet des interventions, tant quantitatif que qualitatif.

Améliorer la santé mentale en entreprise, c'est possible!

Le stress n'est pas un élément nouveau dans la vie des travailleurs et ses effets sur l'apparition des problèmes de santé mentale sont bien documentés depuis des années.

L'intérêt de l'étude des professeurs Marchand et Durand et de leurs collègues réside dans la démonstration, validée par des mesures empiriques, des facteurs propres à l'apparition de troubles de santé mentale. Certains facteurs influencent davantage l'apparition de la dépression tandis que d'autres ont plus d'incidence sur l'épuisement professionnel. Il est donc maintenant possible de cibler plus précisément les interventions afin réduire ou de maximiser les répercussions de ces facteurs, selon le cas, sur la santé psychologique des employés.

Les prélèvements biologiques dans le cadre de l'étude ont également permis de démontrer la validité de questionnaires comme outil de dépistage.

En définitive, les programmes de prévention en milieu de travail doivent être élaborés en fonction d'une analyse rigoureuse des besoins propres à l'entreprise et être appuyés par une approche globale et intégrée qui s'intéresse évidemment aux aspects organisationnels mais aussi aux facteurs individuels.

Les experts de la Standard Life peuvent aider

Les experts en santé et mieux-être de la Standard Life peuvent soutenir toute entreprise souhaitant mettre au point ou améliorer son programme de santé et mieux-être. Dans un premier temps, ils dressent un portrait de la situation actuelle par une analyse détaillée des problèmes de santé au sein du milieu de travail et déterminent les besoins particuliers de l'entreprise.

Cette étape diagnostique permettra de cibler plus précisément les troubles de santé dont la prévalence est la plus importante et permettra de mettre au point un programme sur mesure afin d'en maximiser l'effet.

Les experts en santé et mieux-être de la Standard Life accompagnent l'entreprise tout au long du processus de mise en œuvre du programme, de l'établissement de la stratégie et des objectifs, à la conception du programme en lien avec le diagnostic en passant par le soutien au cours de la mise en œuvre.

Ils travaillent en partenariat avec les gestionnaires afin de bien comprendre la réalité propre à chaque entreprise et les aider à atteindre leurs objectifs.

Lexique

| | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Absentéisme | Le fait qu'un employé ne soit pas au travail de façon répétée et régulière. |
| Beck Depression Inventory (BDI-21) | Mis au point par le psychiatre américain Aaron T. Beck, le Beck Depression Inventory est un questionnaire d'autoévaluation très largement utilisé dans le monde afin de mesurer la sévérité de la dépression chez un patient. Il se compose de 21 questions à choix multiples. |
| Centre interne de contrôle | Appelé aussi locus de contrôle (ou « lieu de contrôle »), il s'agit d'un concept de psychologie proposé par le psychologue américain Julian Rotter qui le définit comme « la tendance que les individus ont à estimer que les événements qui les affectent sont le résultat de leurs actions ou, au contraire, qu'ils sont le fait de facteurs externes sur lesquels ils n'ont que peu d'influence, par exemple la chance, le hasard, les autres, les institutions ou l'État ». Les personnes croyant que leur rendement ou leur sort dépend surtout d'eux-mêmes ont un centre de contrôle dit « interne ». |
| Conflit famille-travail | Ensemble des facteurs issus de la vie familiale qui empiètent sur la vie professionnelle (ex. absentéisme pour s'occuper d'un enfant malade). |
| Conflit travail-famille | Ensemble des facteurs issus de la vie professionnelle qui empiètent sur la vie familiale (ex. travailler la fin de semaine ou écourter ses vacances). |
| General Health Questionnaire (GHQ-12) | Le GHQ est un questionnaire d'auto-évaluation publié pour la première fois en 1970 et qui vise à dépister les troubles psychiatriques et permet d'évaluer la prévalence de détresse psychologique au sein d'une population. Il existe actuellement de nombreuses versions du GHQ. Le GHQ-12 a été créé spécifiquement pour un contexte professionnel. |
| Maslach Burnout Inventory (MBI-16) | Le MBI est un outil d'évaluation des conséquences du stress chronique, en particulier comme facteur déclencheur potentiel de l'épuisement professionnel. La version originale du MBI cible 22 éléments à évaluer. Le questionnaire utilisé dans le cadre de l'étude SALVEO en contient 16. |
| Présentéisme | Le fait qu'un employé est physiquement au travail, sans toutefois être productif. |

Pour en savoir plus

Virginie Gosselin

Conseillère principale, Santé et mieux-être

virginie.gosselin@standardlife.ca

514-499-7999, poste 8382