

Atelier
OSMET
2021

Les résultats du cycle-1 de l'ELOSMET

Alain Marchand

Université 
de Montréal

OSMET
Observatoire sur la santé
et le mieux-être au travail



Au menu

- Qu'est-ce que l'ELOSMET
- Facteurs associés à la détresse psychologique et épuisement professionnel au cycle-1



- Qu'est-ce que
l'ELOSMET

Étude longitudinale de l'Observatoire
sur la santé et le mieux-être au travail

Qu'est-ce que l'ELOSMET ?

- Une étude longitudinale
- Durée de 5 ans
- Vise à suivre 100 milieux de travail et leur employé.es



Comment cela fonctionne t-il ?

- Recrutement des entreprises-clientes
 - Solutions mieux-être LifeWorks (antérieurement Morneau Shepell)
 - Croix Bleue Medavie
- Questionnaire en ligne complété par un.e responsable des RH:
 - Caractéristiques générales de l'entreprise
 - (ex: taille, secteur, culture)
 - Pratiques de gestion des RH
 - (ex: haute performance, santé-mieux-être, diversité)
 - Productivité
 - (ex: roulement, absentéisme, présentéisme)
 - Consentement à sonder les employé.es

Solutions Mieux-être
 **LifeWorks**

 **CROIX BLEUE^{MC}**
MEDAVIE

Comment cela fonctionne t-il ?

- Questionnaire en ligne ou sur place complété par les employés sur le temps de travail

Santé mentale et santé physique

Travail

Hors travail

Individu



Recrutement des entreprises 28 février 2019 au 26 février 2020

Résultats de la collecte de données entreprises clientes

	N	% Invitations	% Connexions
Invitations envoyées	1 118	-	
Connexions serveur OSMET	439	39,2	-
Consent à participer (taux de réponse)	<u>217</u>	<u>19,4</u>	<u>49,4</u>

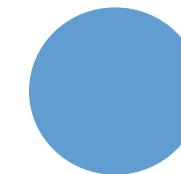
Recrutement des employé.es
Cycle-1, 10 avril 2019 et le 8
avril 2021, n = 90 milieux de
travail

Résultats de la collecte de données auprès des employés au Cycle-1

	N	% Invitations	% Connexions
Invitations envoyées	6998	-	
Adresses courriels non- valides/absences	256	3,7	6,5
Connexions serveur OSMET	3944	39,2	-
Consent à participer (taux de réponse)	<u>3026</u>	<u>44,9</u>	<u>82,0</u>

Caractéristiques démographiques

	%
Genre	
• Hommes	41,0
• Femmes	58,9
• Autres	0,1
Age	
• 18-34	16,0
• 35-49	46,3
• 50 et plus	37,8
Groupe minoritaire	
• autochtone, minorité visible, minorité culturelle	22,0



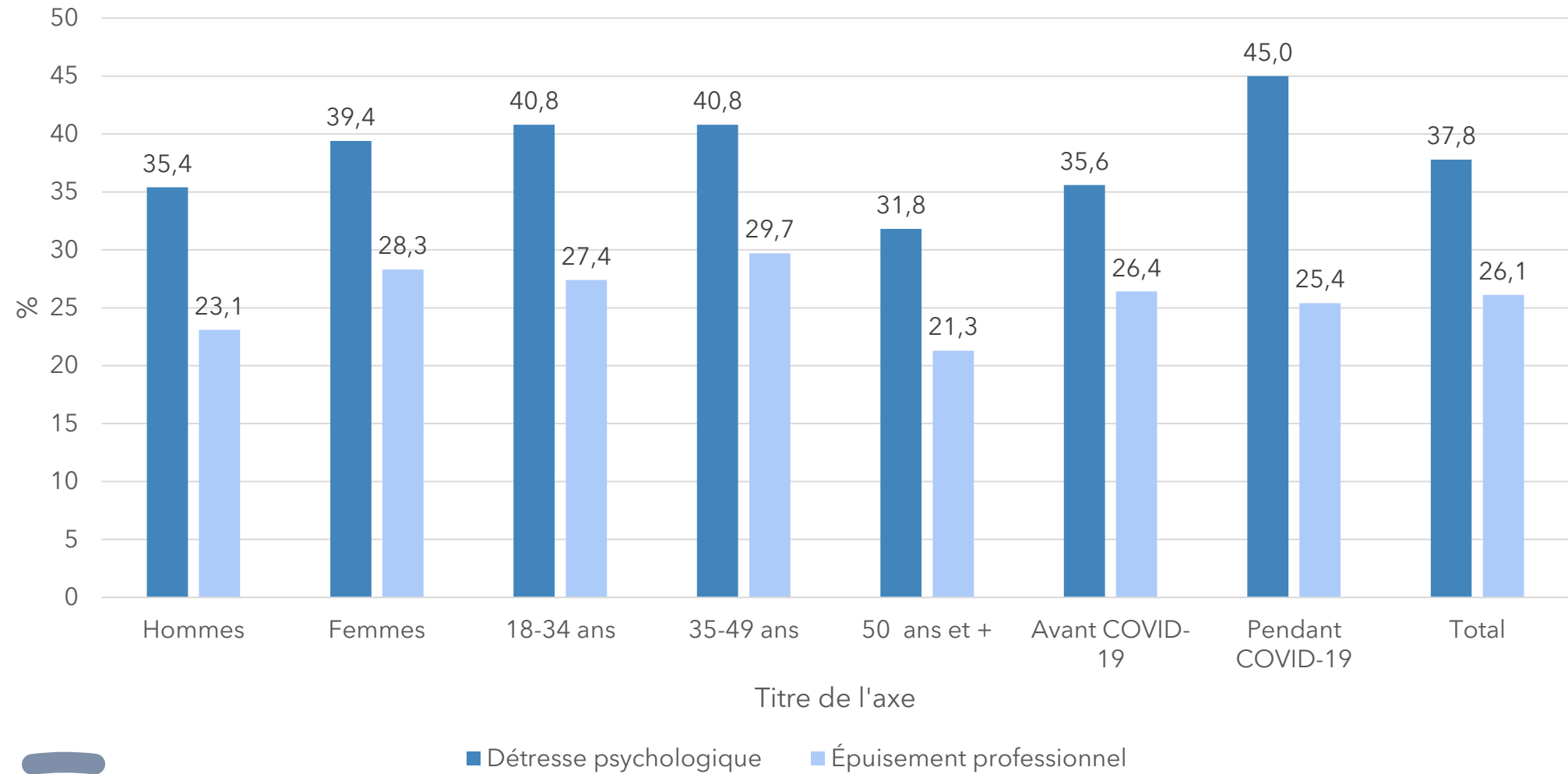


Détresse psychologique et épuisement professionnel

Contribution de facteurs du travail,
hors-travail et individuel

Résultats préliminaires

Prévalence



Facteurs analysés conjointement

Travail	Hors travail	Individu
<u>Conception des tâches</u> <ul style="list-style-type: none">• Utilisation des compétences• Autorité décisionnelle• Télétravail• Horaire flexible	<u>Situation familiale</u> <ul style="list-style-type: none">• Vivre en couple• Enfant dans le ménage• Tensions maritales• Tensions parentales• Conflits famille-travail• Conflits travail-famille	<u>Démographie</u> <ul style="list-style-type: none">• Sexe-genre• Age• Groupe minoritaire
<u>Demandes et environnement</u> <ul style="list-style-type: none">• Demandes physiques• Demandes psychologiques• Demandes contractuelles (heures travaillées, horaire de travail)• Environnement ergonomique• Environnement physique	<u>Réseau social hors-travail</u> <ul style="list-style-type: none">• Soutien social	<u>État de santé</u> <ul style="list-style-type: none">• Problèmes de santé chroniques
<u>Relations sociales</u> <ul style="list-style-type: none">• Soutien des collègues• Soutien de la supervision• Conflits interpersonnels• Harcèlement		<u>Habitudes de vie</u> <ul style="list-style-type: none">• Alcool• Tabac• Cannabis• Activité physique
<u>Gratifications</u> <ul style="list-style-type: none">• Reconnaissance• Perspective de carrière• Insécurité d'emploi• Justice procédurale		<u>Traits de personnalité</u> <ul style="list-style-type: none">• Capital psychologique

Travail

	Détresse psychologique	Épuisement professionnel
CONCEPTION DES TÂCHES		
Utilisation des compétences		-
Autorité décisionnelle	-	
Télétravail		
Horaire flexible		
DEMANDES ET ENVIRONNEMENT		
Demandes physiques		
Demandes psychologiques	+	+
Heures travaillées		
Horaire irrégulier de travail		
Environnement physique		
Environnement ergonomique		
RELATIONS SOCIALES		
Soutien des collègues		
Soutien de la supervision		-
Conflits interpersonnels	+	+
Harcèlement	+	+
GRATIFICATIONS		
Reconnaissance	-	-
Perspective de carrière		
Insécurité d'emploi	+	+
Justice procédurale		-

Hors-travail

	Détresse psychologique	Épuisement professionnel
SITUATION FAMILIALE		
Vivre en couple	-	
Enfant dans le ménage		
Tensions maritales	+	
Tensions parentales		
Conflits famille-travail	+	
Conflits travail-famille	+	+
RESEAU SOCIAL HORS-TRAVAIL		
Soutien social		

Individu

	Détresse psychologique	Épuisement professionnel
DEMOGRAPHIE		
Sexe-genre (femme)		
Age	-	-
Groupe minoritaire		
ÉTAT DE SANTE		
Problèmes de santé chroniques	+	+
HABITUDES DE VIE		
Alcool		
Tabac		
Cannabis	+	
Activité physique		
TRAITS DE PERSONNALITE		
Capital psychologique	-	-

En bref,

- Les symptômes de détresse psychologique et d'épuisement professionnel sont importants chez les participant.es à l'ELOSMET.
- La situation de travail, hors-travail et individuelle contribuent conjointement aux variations des symptômes de santé mentale ressentis.
- Importance d'une approche intégrée pour la prévention et l'intervention en santé mentale au travail qui tient compte de la complexité des facteurs de risque et de protection



Merci !

Alain Marchand

alain.marchand@umontreal.ca

www.osmet.umontreal.ca