

# Atelier OSMET 2026

## Qu'avons-nous appris avec l'ELOSMET et l'OSMET ?

Alain Marchand

Directeur scientifique

Institut de recherche Robert Sauvé et  
santé et en sécurité du travail

Professeur titulaire et Directeur

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

Université de Montréal

Université   
de Montréal

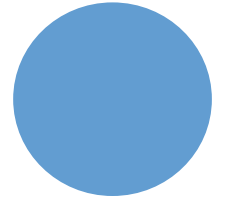
**OSMET**  
Observatoire sur la santé  
et le mieux-être au travail

# Au menu

- Qu'avons-nous appris avec les 5 cycles de l'ELOSMET?
  - Qu'est-ce que l'ELOSMET?
  - L'évolution des indicateurs de santé mentale 2019-2025
  - Les facteurs de risques et de protection
- Qu'avons-nous appris à l'OSMET sur l'efficacité des interventions? ➡ Le catalogue des meilleures pratiques
  - Interventions et pratiques de niveau macro-meso-micro
  - La synthèse des méta-analyses 2000-2025
  - L'efficacité des interventions

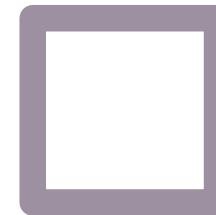
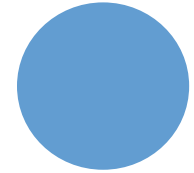
# Qu'est-ce que l'ELOSMET ?

- Une étude longitudinale
- Durée de 5 ans (original)
- Se poursuit (5 ans, échantillon réduit)



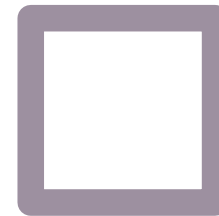
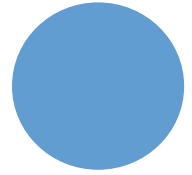
# Recrutement des entreprises-organisations

- Entreprises-clientes
  - Telus santé
  - Croix Bleue Medavie
- Sollicitation OSMET
- Questionnaire en ligne pour responsable des RH:
  - Caractéristiques générales de l'entreprise
  - Pratiques de gestion des RH
  - Productivité
  - Consentement à sonder les employé.es



# Recrutement des employé.es

- Questionnaire (en ligne/sur place) complété sur le temps de travail
  - Santé mentale et santé physique
  - Travail
  - Hors travail
  - Individu
- Cohorte ouverte
  - Nouvelles entrées à chaque cycle



## Volet longitudinal 2019-2025

Échantillon	Employé.es	Milieus de travail	Cycles	Taux de réponse
Cohorte 1	7222	98	1-5	51,0-71,4%
Cohorte 2	958	7	2-4	44,6-46,0%
Cohorte 3	538	5	2-4	32,0%
Cohorte 4	3 570	20	3-5	40,0-59,7%
Total	12 457	119	-	49,2 %

## Volet longitudinal 2019-2025

Entrée dans le panel	N	Attrition Moyenne	Participation Moyenne
Cycle 1	3025	37,5%	3,1
Cycle 2	3447	57,1%	2,2
Cycle 3	4948	51,6%	2,0
Cycle 4	522	75,7%	1,4
Cycle 5	515	-	1

- +
  - • Qu'avons-nous appris sur l'évolution des indicateurs de santé mentale ?  
Détrousse psychologique, épuisement professionnel et médicaments psychotropes



# Caractéristiques des participant.es

- ± 60% femmes
- ± 45 ans (10,9 ans)
- ± 12% Cadres supérieurs et intermédiaires
- ± 50% Professionnels
- ± 9% Semi-professionnels
- ± 1% Contremaîtres et cadre 1<sup>e</sup> niveau
- ± 25% Personnel de bureau
- ± 1% Ouvriers qualifiés
- ± 2% Personnel-ouvriers non-qualifiés

Entreprises-organisations

89% Secteur tertiaire

44% petite

12% moyenne

44% grande

Les secteurs:

Services publics

Fabrication

Transport et entreposage

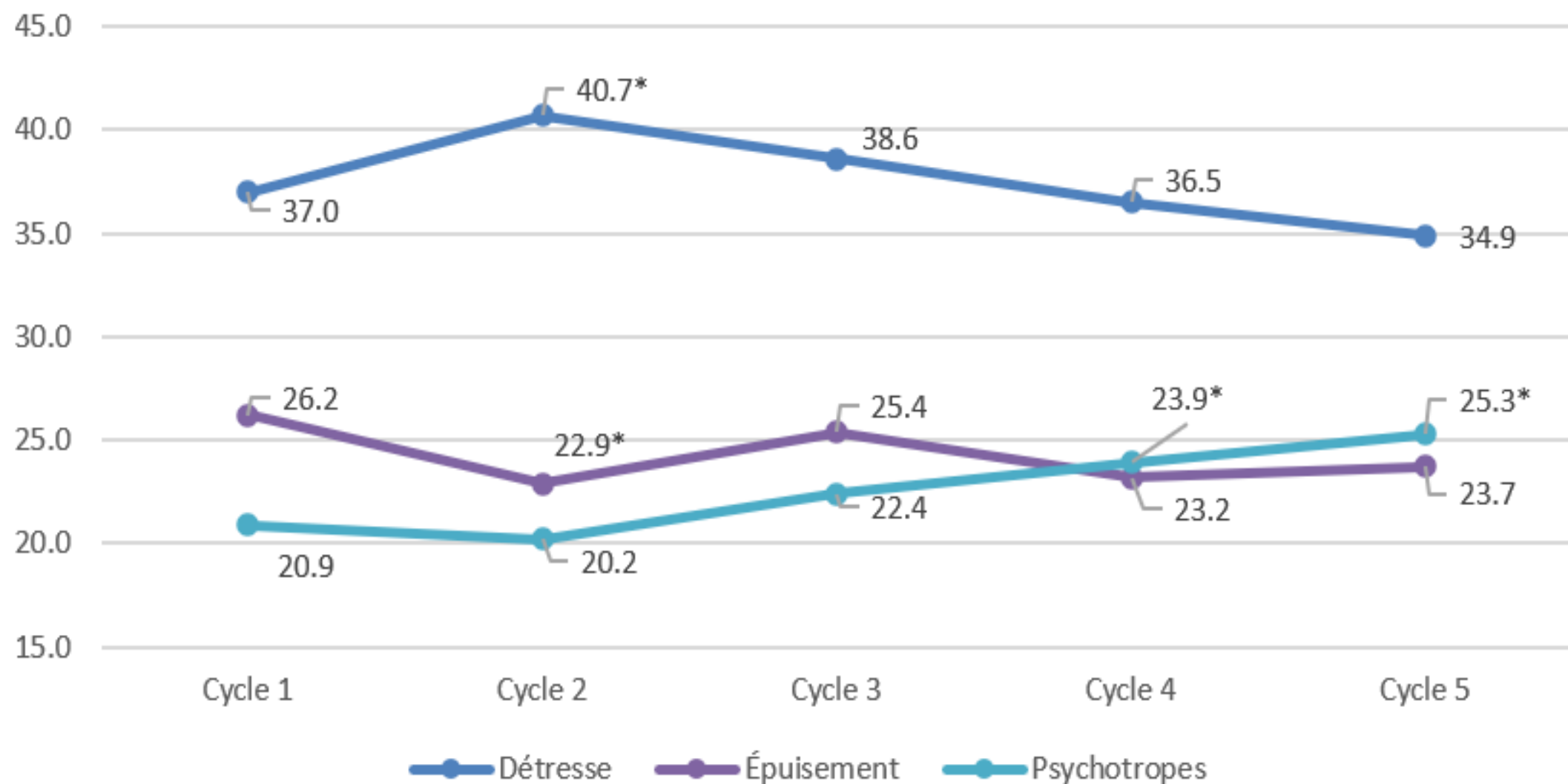
Services professionnels et scientifiques

Services d'enseignement

Arts, spectacles et loisirs

Autres services

## Santé mentale



## Détresse psychologique selon le genre

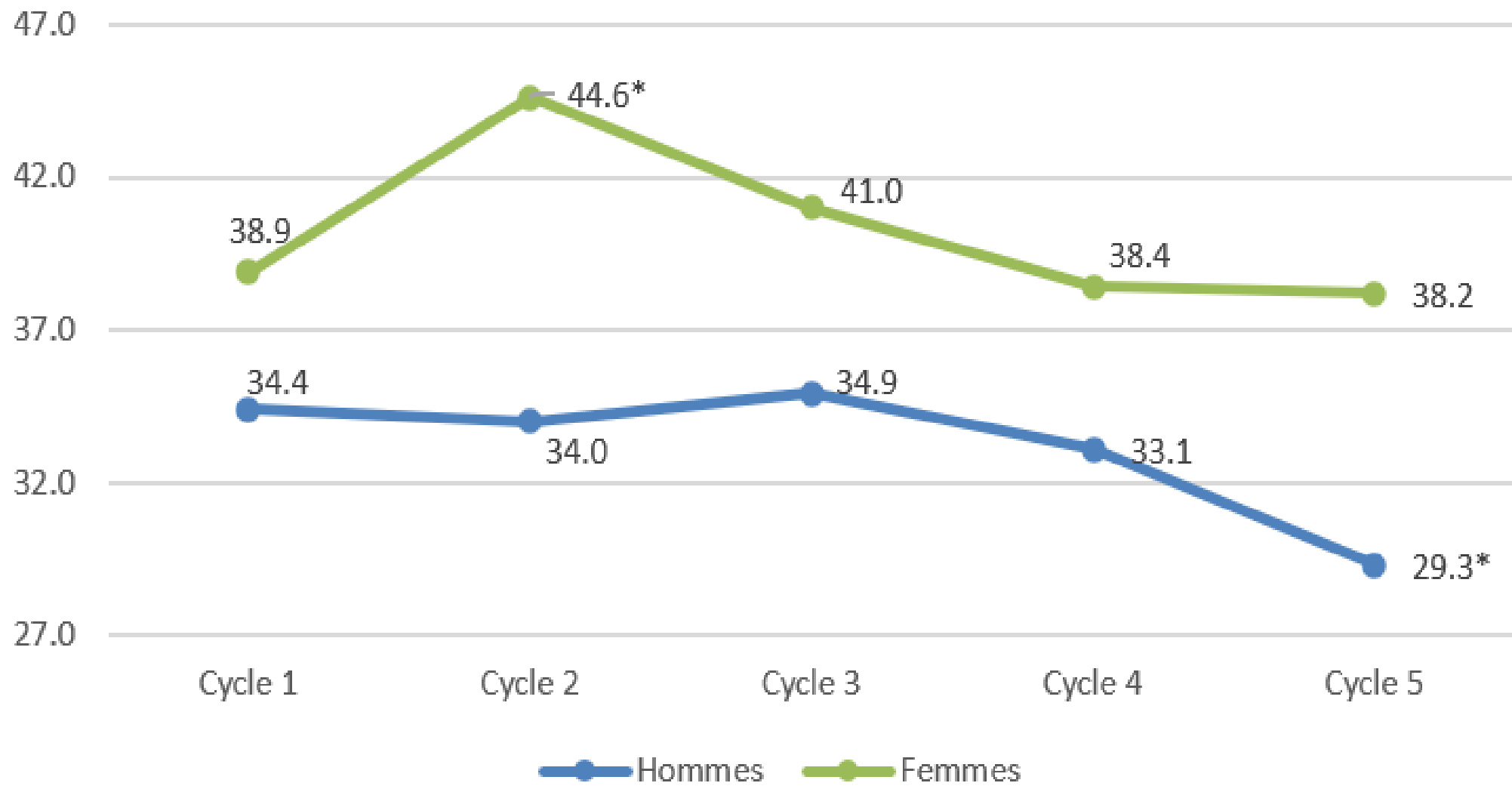


Figure 4 : Épuisement professionnel selon le genre

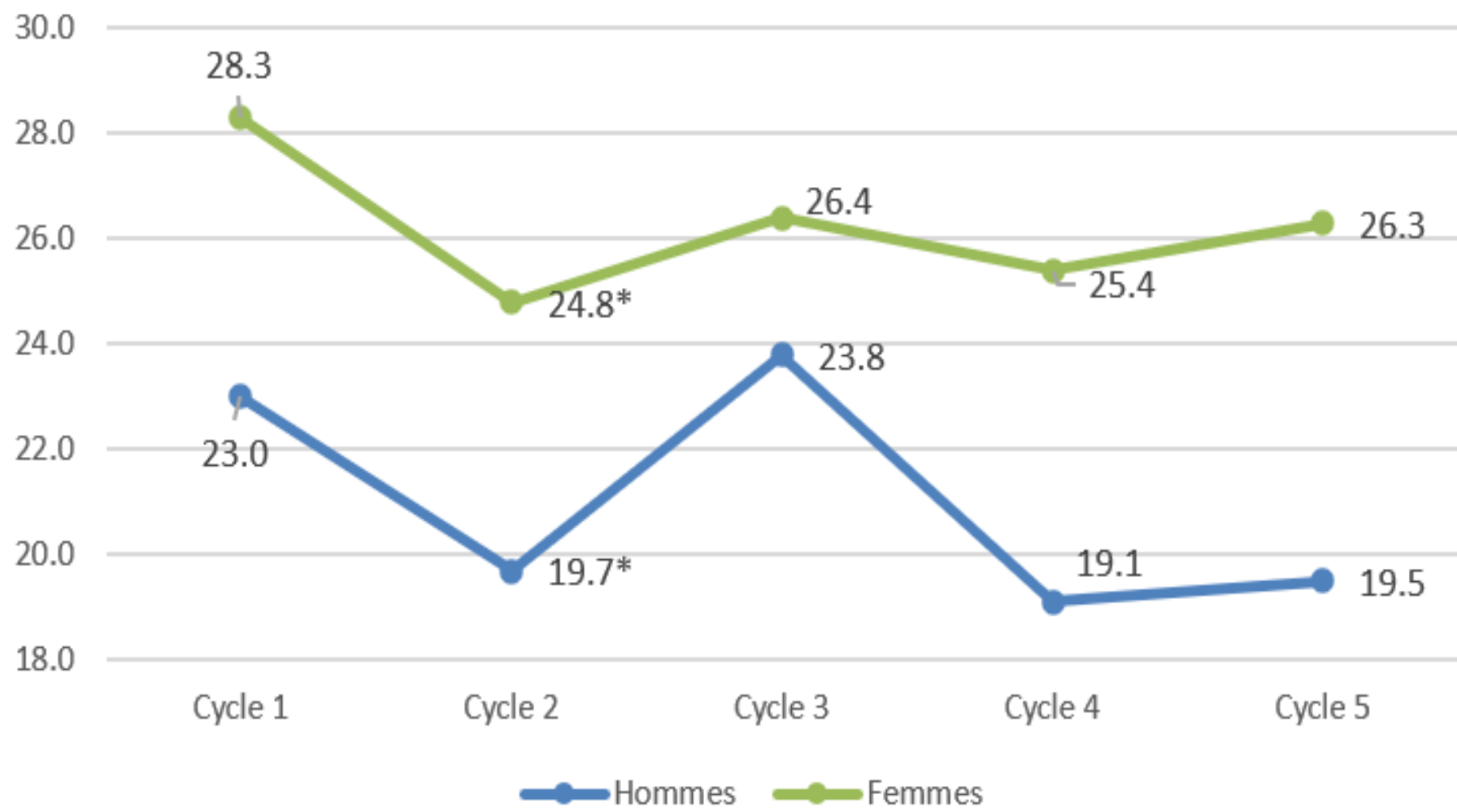
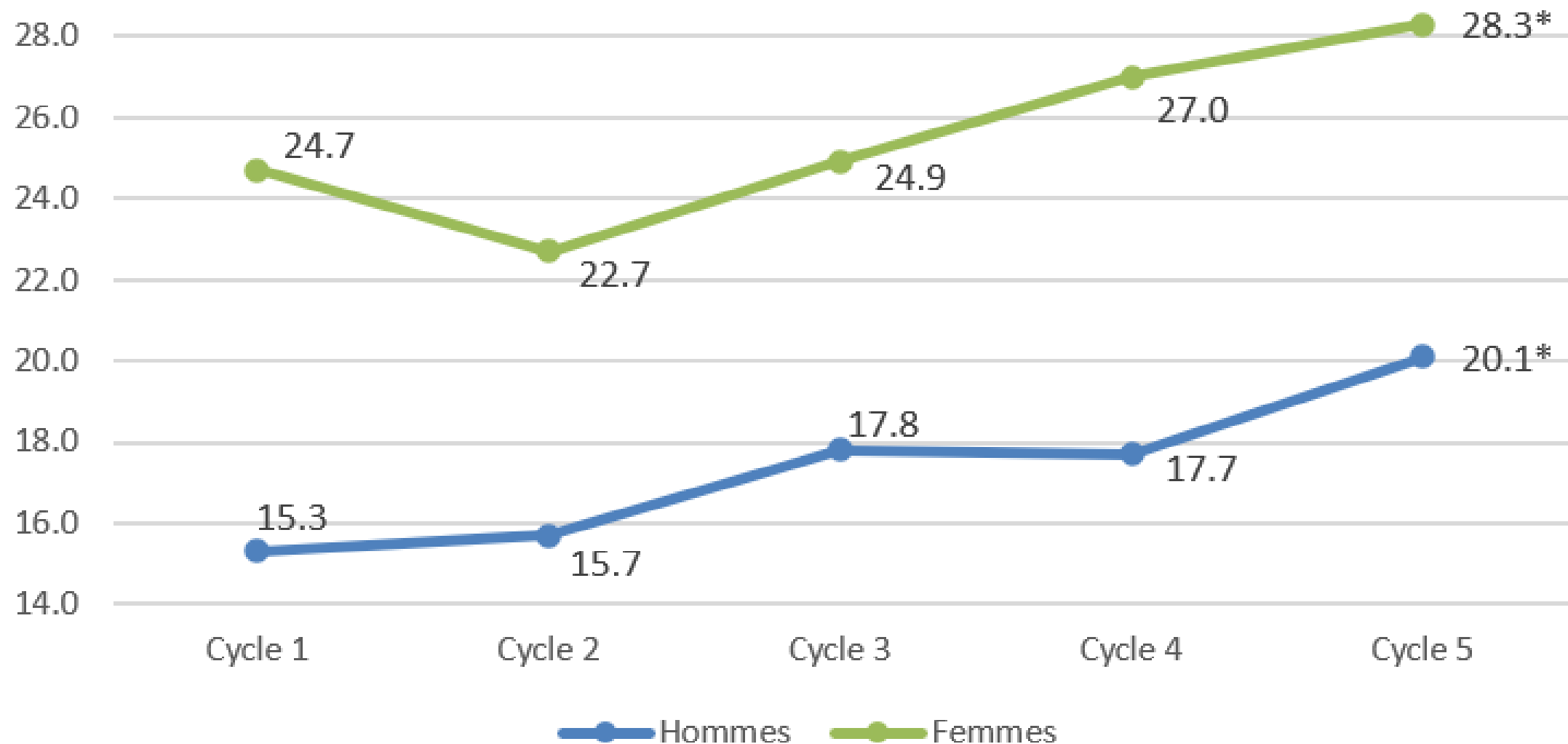
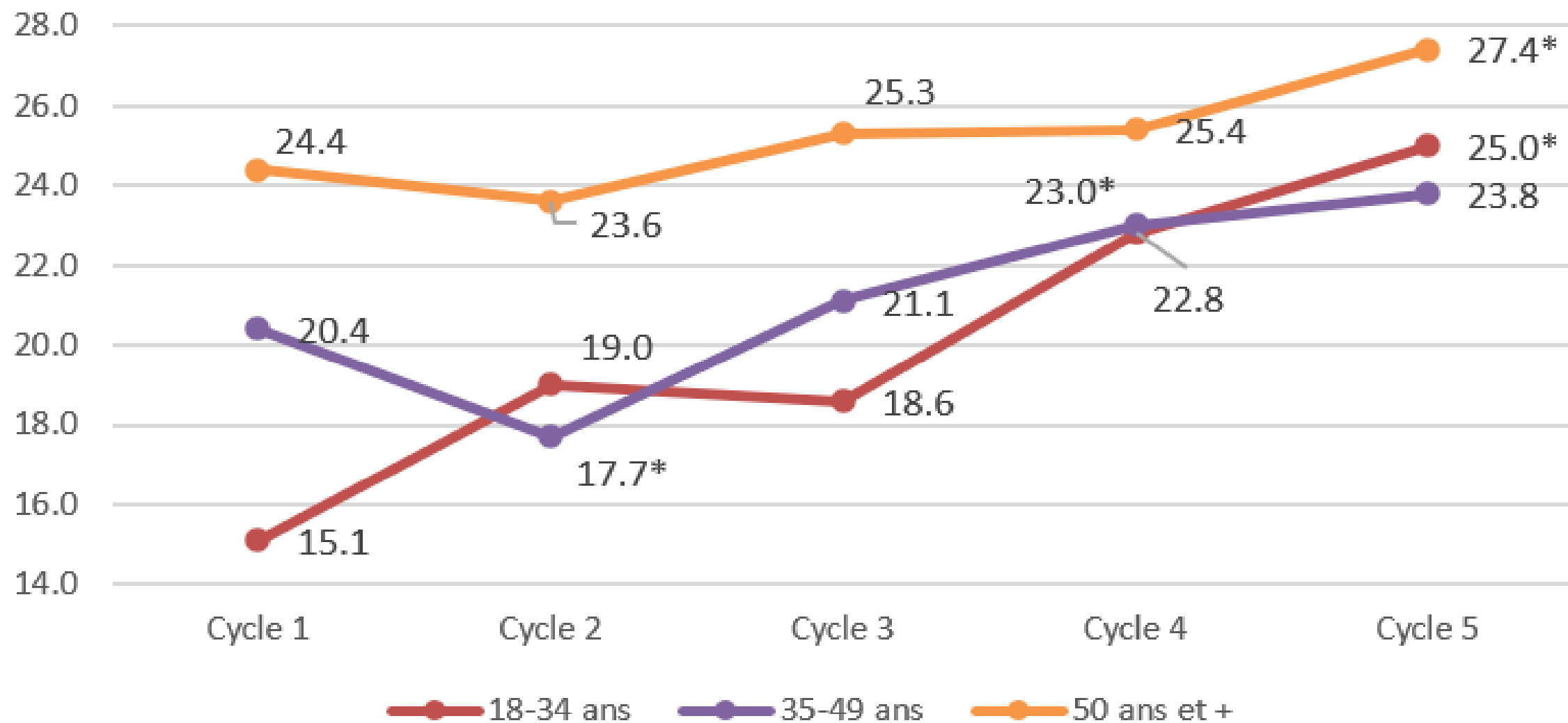


Figure 6 : Médicaments psychotropes selon le genre



## Médicaments psychotropes selon l'âge



- +
- 
- 

Qu'avons-nous  
appris sur les  
facteurs de risque  
et de protection ?



Conditions de l'organisation  
du travail  
RPS inclus !

---

	Détresse psychologique	Épuisement professionnel	Médicaments psychotropes
<b>CONCEPTION DES TÂCHES</b>			
Utilisation des compétences	-	-	-
Autorité décisionnelle	-	-	
Télétravail	+		
<b>DEMANDES-EXIGENCES</b>			
Demandes physiques	-		
Demandes psychologiques	+	+	
Heures travaillées		+	
Horaire irrégulier de travail			
Horaire flexible		-	

Analyses ajustées pour les facteurs hors-travail et individuels, la taille, le secteur économique (secondaire vs tertiaire) et le cycle d'entrée dans la cohorte

	Détresse psychologique	Épuisement professionnel	Médicaments psychotropes
<b>RELATIONS SOCIALES</b>			
Soutien des collègues			+
Soutien de la supervision	-	-	
Conflits interpersonnels	+	+	
Harcèlement			
<b>GRATIFICATIONS-RÉCOMPENSES</b>			
Reconnaissance		-	
Perspective de carrière			+
Insécurité d'emploi	+	+	
Justice procédurale		-	

Analyses ajustées pour les facteurs hors-travail et individuels, la taille, le secteur économique (secondaire vs tertiaire) et le cycle d'entrée dans la cohorte

- Et les risques psychosociaux ?
- Les RPS sont manifestent dans la conception des tâches, les demandes, les relations sociales et les gratifications.
- Ils sont nombreux et ne se limitent pas à la violence, au harcèlement au travail ou aux évènements traumatiques.

# Situation hors-travail



	Détresse psychologique	Épuisement professionnel	Médicaments psychotropes
<b>SITUATION FAMILIALE</b>			
Vivre en couple	-		-
Enfant dans le ménage	-	-	
Tensions maritales	+	+	
Tensions parentales	+		
Conflits famille-travail	+		
Conflits travail-famille	+	+	+
<b>RESEAU SOCIAL</b>			
Soutien social hors-travail	-		

Analyses ajustées pour la taille, le secteur économique (secondaire vs tertiaire) et cycle d'entrée dans la cohorte

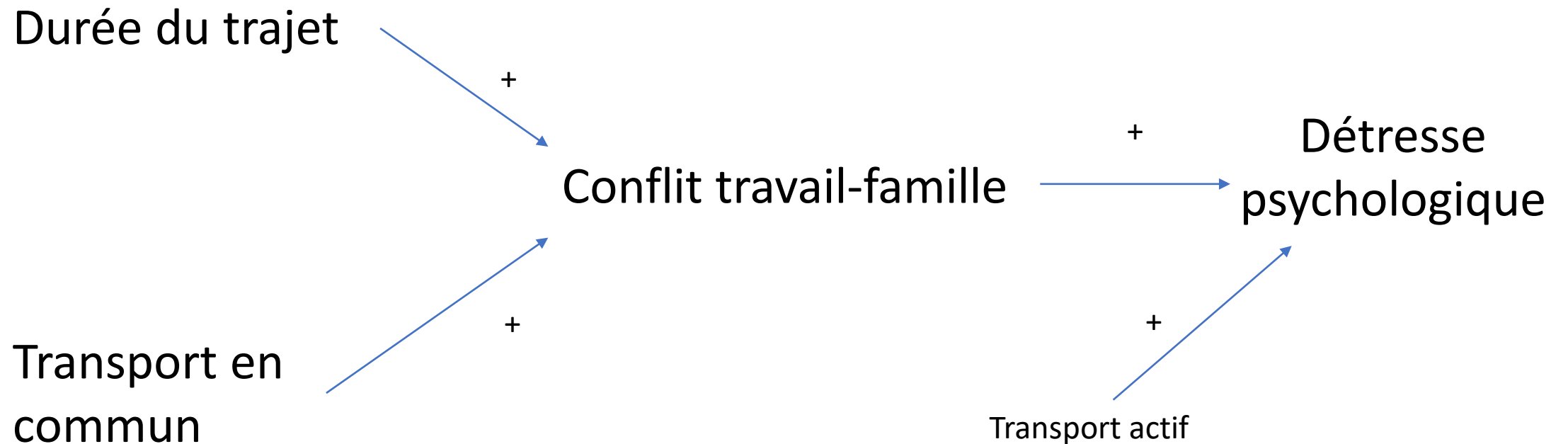
# Conditions personnelles



	Détresse psychologique	Épuisement professionnel	Médicaments psychotropes
<b>DEMOGRAPHIE</b>			
Sexe-genre (femme)	+	+	+
Âge	-	-	
Groupe minoritaire			-
<b>ÉTAT DE SANTE</b>			
Problèmes de santé chroniques	+	+	+
<b>HABITUDES DE VIE</b>			
Alcool	+		+
Tabac			+
Cannabis	+	+	+
Activité physique	-		
<b>TRAITS DE PERSONNALITE</b>			
Capital psychologique	-	-	-

Analyses ajustées pour la taille, le secteur économique (secondaire vs tertiaire) et le cycle d'entrée dans la cohorte

# Déplacements domicile-travail et la santé mentale (pré-pandémique, cycle 1)



Qu'avons-nous  
appris à l'OSMET  
sur l'efficacité des  
interventions ?



**Le catalogue des  
meilleures  
pratiques**

## Pratiques de gestion pour la santé mentale et psychologique (santé et mieux-être)

---

### Macro

- Pratiques orientées vers la régulation des risques et la stratégie de communication développée pour informer les travailleurs sur la prévention du stress et des problèmes de santé

### Méso

- Pratiques traitant des conditions de travail stressantes associées à la conception des tâches, au contrôle des demandes du travail, aux relations sociales et aux gratifications.

### Micro

- Pratiques axées sur l'individu: activité physique, nutrition, santé générale, adaptation au stress et conciliation travail-famille.

# Que savons-nous sur l'intervention à partir des méta-analyses publiées depuis 2000 ?

Niveau	Détresse Psychologique n	Dépression n	Épuisement professionnel n
Macro	0	1	0
Meso	3	1	9
Micro	21	37	49
Total	24	39	58

\* Catalogue OSMET, mise à jour octobre 2025

# Professions et secteurs représentés

**Les méta-analyses portent sur une très grande diversité de travailleurs provenant de secteurs variés. Cette diversité professionnelle importante soutient fortement la généralisation des résultats à l'ensemble des travailleurs.**

## Secteurs fortement représentés

- **Santé et services sociaux**  
p. ex. Infirmières, médecins, physiothérapeutes,
- **Éducation**  
p. ex. Enseignants (primaire et secondaire),
- **Secteurs public, parapublic et de sécurité**  
p. ex. Militaires, policiers, professionnels de la sécurité publique
- **Secteurs industriels, manufacturiers et techniques**  
p. ex. Employés d'usines, manufacturiers, de services techniques ou de production
- **Des services, bureaux et professions variées**  
p. ex. Employés de bureau, assurance, banques, centres d'appels

## Que savons-nous sur l'intervention à partir des meta-analyses publiées depuis 2000 ?

Effet	Détresse Psychologique	Dépression	Épuisement professionnel
Élevé	-	3%	-
Moyen	44%	18%	5%
Faible	28%	63%	51%
Aucun	28%	16%	44%

\* Catalogue OSMET, mise à jour octobre 2025

# Effet élevé

Symptômes	Intervention	Niveau	N
Dépression	Yoga + musique	Micro	1

\* Catalogue OSMET, mise à jour octobre 2025

# Effet moyen

Symptômes	Intervention	Niveau	N
<b>Dépression</b>	Applications mobiles + web (méditation)	Micro	1
	Télésanté (gestion du stress)		1
	Télésanté (résolution de problème)		2
	Résilience (formation)		1
	TCC + engagement		2
<b>Détresse psychologique</b>	Méditation (pleine conscience)	Micro	7
	TCC + acceptation		1
	Relaxation		2
	Développement personnel		1
<b>Épuisement professionnel</b>	Thérapie rationnelle émotionnelle	Micro	1
	Télésanté		1
	Ondes cérébrales		1

TCC = Thérapie cognitivo-comportementale

\* Catalogue OSMET, mise à jour octobre 2025

Symptômes	Intervention	Niveau	N
<b>Dépression</b>	TCC	Micro	4
	Télésanté (pleine conscience)		2
	Méditation (pleine conscience)		14
	Télésanté (TCC)		4
<b>Détresse psychologique</b>	Télésanté (pleine conscience)	Micro	1
	Télésanté (gestion du stress)		1
	TCC		1
	Acceptation + engagement (thérapie)		4
<b>Épuisement professionnel</b>	Contrôle de la charge de travail	Meso	1
	Participation directe des employés		1
	Développement des compétences pour gestion des demandes	Micro	1
	Méditation (bienveillance + compassion)		1
	Contemplation (méditation, pleine conscience, etc.)		1
	Méditation (pleine conscience)		17
	TCC		7
	Acceptation + engagement (thérapie)		2

TCC = Thérapie cognitivo-comportementale

Symptômes	Intervention	Niveau	N
<b>Dépression</b>	Intervention participative (identification + réduction des stresseurs)	Macro	1
	Intervention participative (conception des tâches)	Meso	1
	Applications mobile (TCC + méditation)	Micro	1
	Compassion/autocompassion		2
	Télésanté (psychologie positive)		1
<b>Détresse psychologique</b>	Soutien social/superviseur (formation des gestionnaires)	Meso	1
	Soutien social/collègues		1
	Multiples (organisation, communication, etc.)		1
	Télésanté (TCC)	Micro	1
	Résilience		1
	Gestion du stress (formation)		1

TCC = Thérapie cognitivo-comportementale

\* Catalogue OSMET, mise à jour octobre 2025

# Effet nul

Symptômes	Intervention	Niveau	N
Épuisement professionnel	Acceptation + engagement (thérapie)	Micro	2
	Gestion du stress (formation)		5
	Relaxation + méditation		3
	Développement de compétences interpersonnelles		1
	Développement de compétences liées au travail		1
	Qigong		3
	Adaptation cognitive		3
	Applications mobiles		1
	Soutien social/collègues	Meso	2
	Supervision clinique		1
	Réorganisation/restructuration		1
	Aménagement des horaires de travail		1
	Communication d'équipe		1

## Les pratiques de gestion associées à des taux plus faibles de réclamation pour problèmes de santé mentale. N=60 milieux de travail, 37 compagnies

Niveau	Rapport de cote
<b>Macro</b>	
Communication	ns
Mesures de contrôle des risques	ns
<b>Méso</b>	
Conception des tâches	<b>6,8</b>
Demandes	<b>1,8</b>
Relations sociales	ns
Gratifications	<b>2,8</b>
<b>Micro</b>	
Activité physique	<b>2,2</b>
Nutrition	ns
Santé générale	ns
Gestion du stress	ns
Conciliation travail-famille	<b>3,3</b>

ns : non-significatif

# En bref,

- Trop peu d'interventions portant sur les conditions de l'organisation du travail
- Sur-représentation des interventions basées sur des techniques de méditation, de gestion du stress ou d'approches thérapeutiques
- Micro: Les effets s'avèrent globalement modestes et certains diminuent avec le temps (méditations et certaines approches thérapeutiques)
- Les interventions sur la détresse psychologique semblent avoir relativement plus de succès

# En bref,

- Il faut intervenir sur les causes, les stressseurs qui génèrent une réponse de stress et qui affectent la santé mentale et psychologique
- LSST:
  - Prévention des atteintes à l'intégrité psychique
  - Élimination des risques à la source
- La gestion individuelle du stress ou l'adaptation de la personne au stress dans le milieu de travail ne changera rien à l'exposition aux stressseurs

**Merci !**

Alain Marchand  
alain.marchand@irsst.qc.ca  
alain.marchand@umontreal.ca  
www.osmet.umontreal.ca

## Partenaires fondateurs de l'OSMET



**SE DÉPASSER**