

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : CONSTRUCTION D'UN MODÈLE CONCEPTUEL ET ÉPIDÉMIOLOGIQUE

Gauthier BELLAGAMBA – Docteur (PhD) en santé publique

Rafaël ALCARAZ-MOR – Interne

Pr M.P LEUCHER-MICHEL – PU-PH en santé au travail

Laboratoire
Universitaire
EA 3279 - SPMC

Service de médecine et
santé au travail



Qualité de vie au travail (QVT) : quèsaco ?

- Aucune définition ne fait consensus (nature)
- Construit en fonction des sensibilités (contenu)



Illustration, article du journal Lyonne, 04/03/2013



Illustration, dessins d'humours de JM Ucciani, 12/03/2014

Pourquoi avoir choisi le thème de la QVT ? (1/3)

PRIORITE SOCIALE

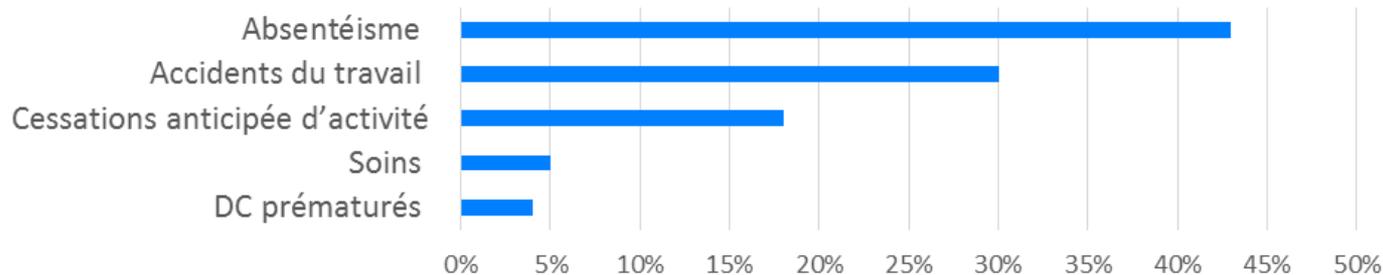
➤ **Enjeu de santé publique** (étude INRS et Arts et Métiers ParisTech)

Fraction attribuable à l'absence de QVT*

- 14% des dépressions
- 5,5% des troubles musculo-squelettiques
- 3,5% des pathologies cardio-vasculaires

➤ **Coût social [3 000 – 7 000] millions d'€/an** de l'absence de QVT (étude INRS et Arts et Métiers ParisTech ; revue de littérature de l'EU-OSHA)

Part de chaque poste de dépenses associée à l'absence de QVT*



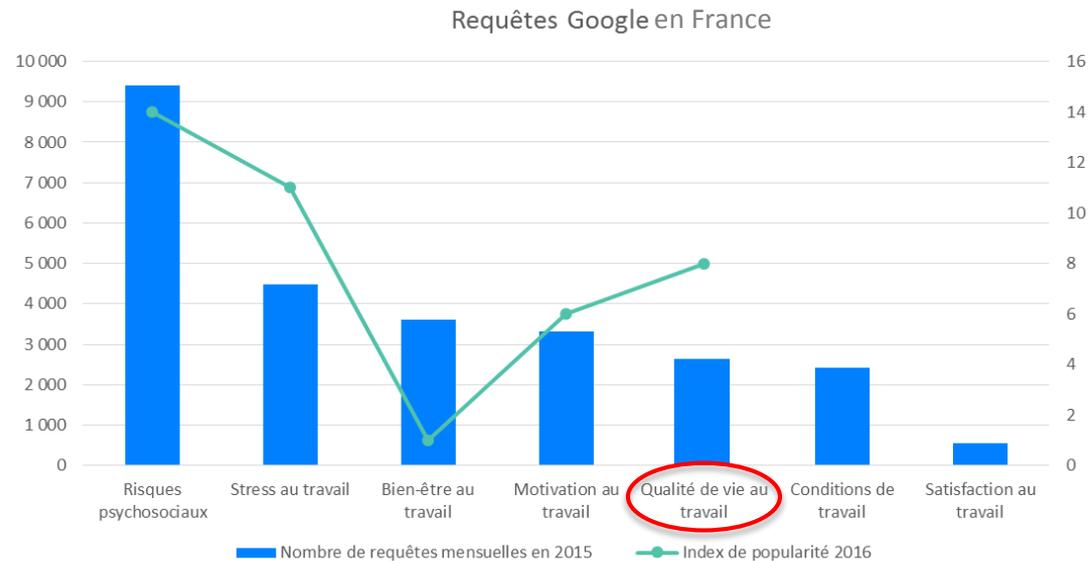
* mesurée par la tension au travail de Karasek

Pourquoi avoir choisi le thème de la QVT ? (2/3)

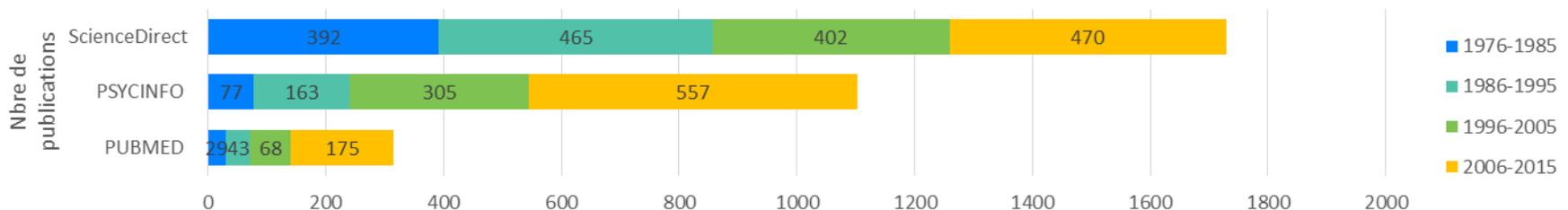
RAISON CONJONCTUELLE

➤ Notion populaire en France

Pays	Ratio de requêtes		Ratio de personnes actives
	QVT	Stress au travail	
France (réf)	1	1	1
Belgique	1/120	1/21	1/6
Canada francophone	1/48	1/14	1/5
Etats-Unis	1/9	1/1,2	5,5



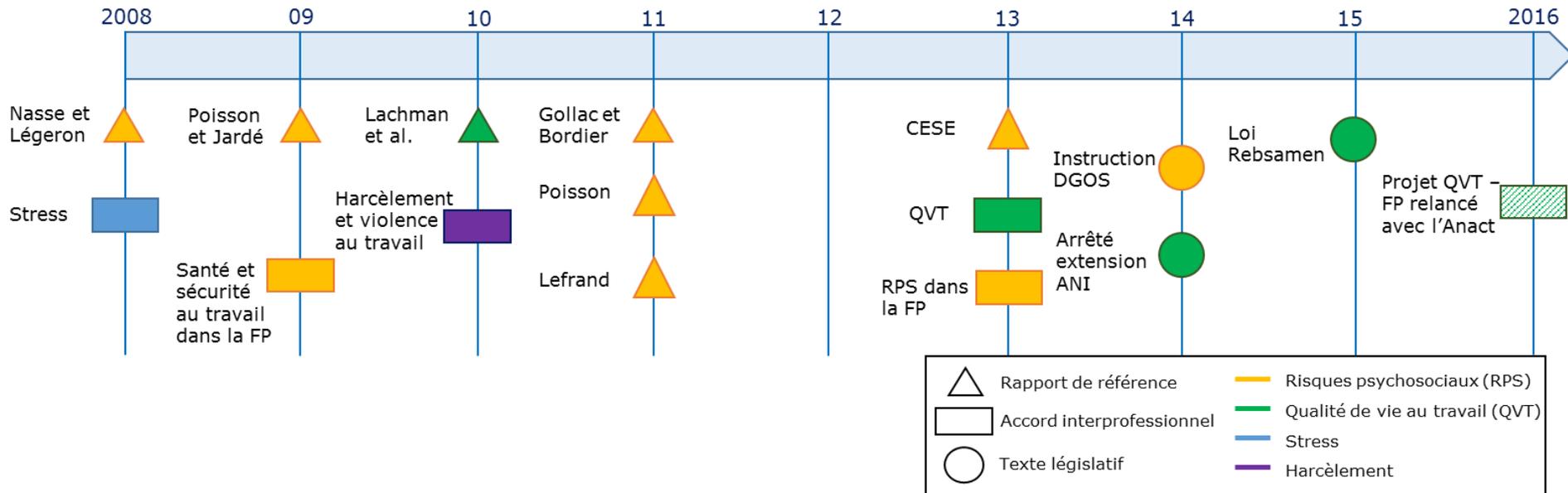
➤ Recrudescence dans la littérature internationale biomédicale et en psychologie de la « quality of work life » (Bellagamba et al., soumis)



Pourquoi avoir choisi le thème de la QVT ? (3/3)

EVOLUTION SOCIETALE

➤ Au centre des négociations sur le travail



Plan

- I. MODELE CONCEPTUEL DE LA QVT PROPOSÉ PAR L'EQUIPE DE RECHERCHE**

- II. EXEMPLE D'APPLICATION DU MODELE DE LA QVT A UNE ENQUETE EPIDEMIOLOGIQUE**

I. MODELE CONCEPTUEL DE LA QVT PROPOSÉ PAR L'EQUIPE DE RECHERCHE

Principes théoriques constituant le modèle (1/2)

ENJEU : OBJET FRONTIÈRE (Star & Griesemer, 1989 ; Molinié & Leroyer, 2011 ; Trompette & Vinck, 2009)

- Co-construire un modèle dans lequel les différentes significations d'un champs d'investigation peuvent être traduites par les chercheurs de multiples disciplines

APPROCHE : OBJET MULTIDIMENSIONNELLE (Lourel & Gueguen, 2007)

- La QVT ne peut pas être réduite à la construction d'un indice unidimensionnel. Le concept doit permettre de recouper plusieurs domaines d'investigation conceptuellement indépendants

STRUCTURE : PROCESSUS TRANSACTIONNEL

- Les relations entre les domaines d'investigation sont gérées par des interactions médiatrices, par des variables modératrices et des effets rétroactifs

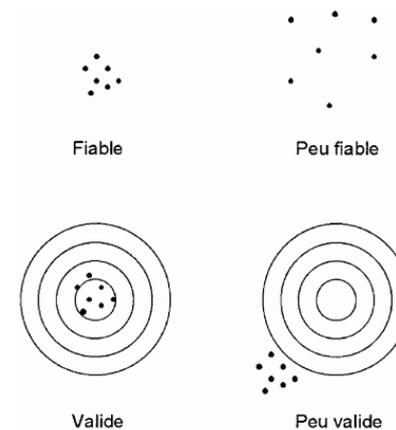
Principes théoriques constituant le modèle (2/2)

STRATEGIE : MESURES SUBJECTIVES ET INDIRECTES

- Le concept de QVT va au-delà de la présence/absence de maladies physiques/mentales. Les dimensions sélectionnées doivent intégrer les perceptions de chaque individu susceptibles d'influencer la santé à des degrés divers selon la personne

CONTENU : INSTRUMENTS DE MESURE VALIDÉS

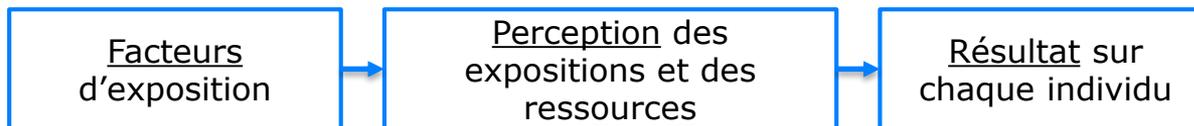
- En recherche épidémiologique, seules les dimensions provenant d'instruments de mesures fiables et valides sont consensuellement partagées



Définition de la QVT

La QVT est un **champ d'investigation** de la **perception** par un individu de sa position et de sa **capacité d'action** dans les sphères culturelles, organisationnelles et relationnelles de l'entreprise (inspirée de Hackman & Oldham, 1976 ; Boisvert, 1977 ; Nadler & Lawler, 1983 ; Kiernan & Knutson, 1990 ; Dupuis et al., 2009)

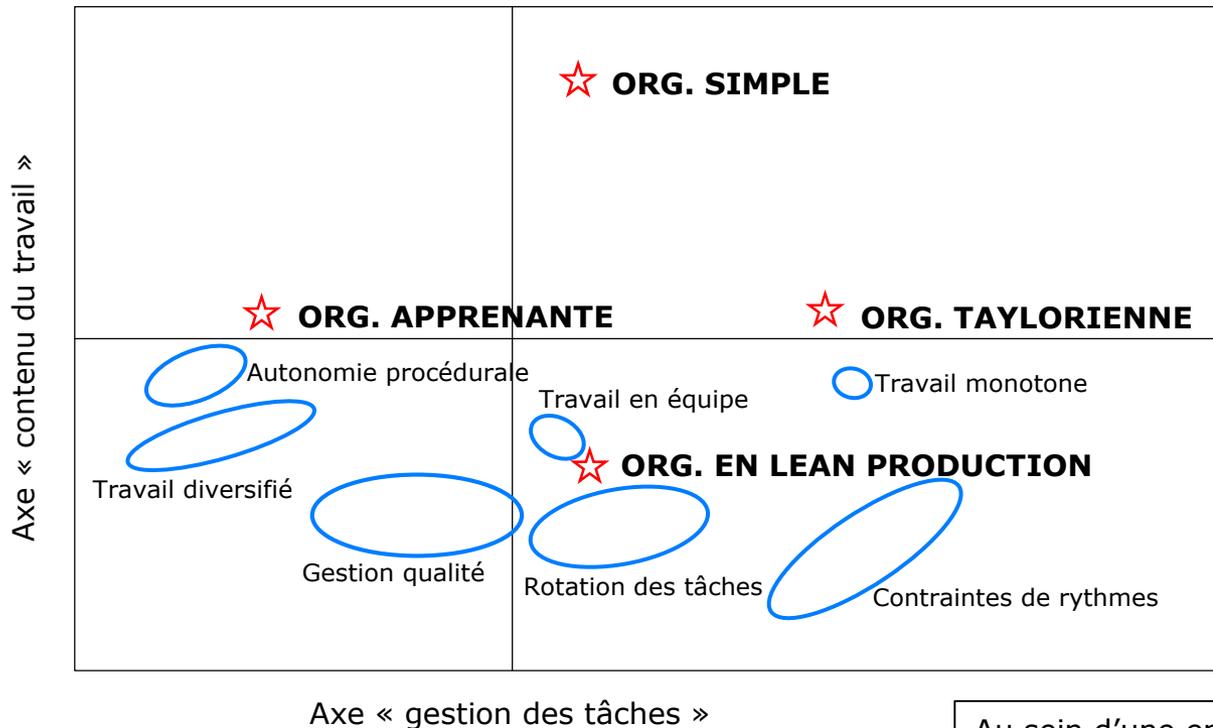
L'investigation de la QVT recouvre l'ensemble des **domaines d'investigation** d'un processus :



Identification des domaines d'investigation (1/5)

FACTEURS D'ORGANISATION (Lorenz & Valeyre, 2004)

- Caractéristiques du travail et formes d'organisation : analyse de correspondances multiples



Légende :

- Famille de caractéristiques du travail
- ★ Forme d'organisation dans l'entreprise

Au sein d'une entreprise de service à la personne :

- 40% des organisations sont apprenantes
- 34% des organisations sont en structures simples
- 19% des organisations sont en lean production
- 7% des organisations sont tayloriennes

Identification des domaines d'investigation (2/5)

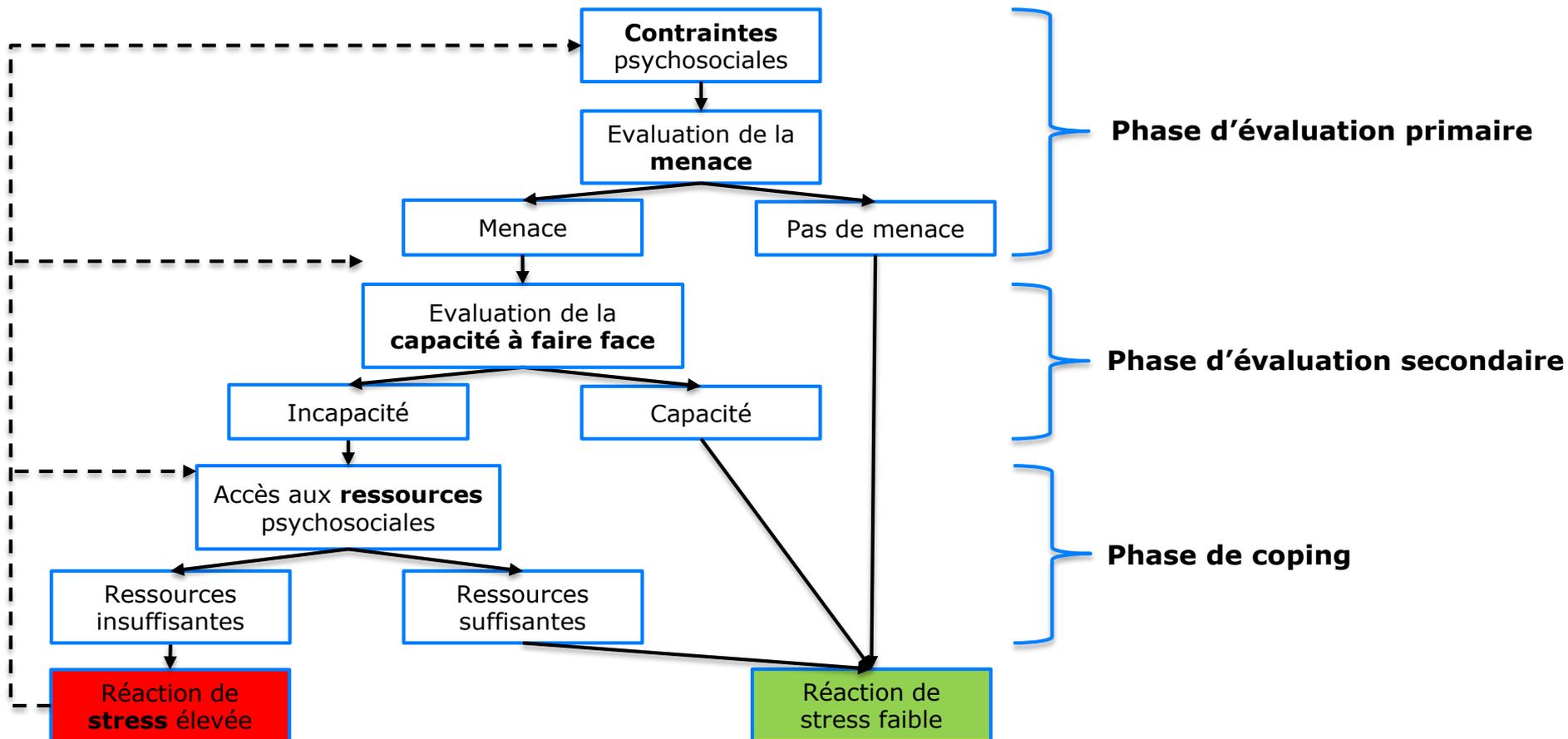
CONTRAINTES/RESSOURCES PSYCHOSOCIALES

- En France, le pouvoir législatif favorise le terme de facteur de risques psychosociaux (RPS)
 - « risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (Gollac & Bodier, 2011)
- L'équipe de recherche préfère le terme de contraintes/ressources psychosociales (Anact,2015)
 - une même exposition psychosociale peut être négative ou positive en fonction des autres facteurs d'expositions et de la perception qu'en a un individu
- 6 familles de contraintes/ressources psychosociales employées en France (Gollac & Bodier, 2011 ; DGAFF, 2013 ; DGOS, 2014)

Identification des domaines d'investigation (3/5)

STRESS AU TRAVAIL ET COPING (Lazarus & Folkman 1984 ; Bruchon-Schweitzer & Boujut, 2014)

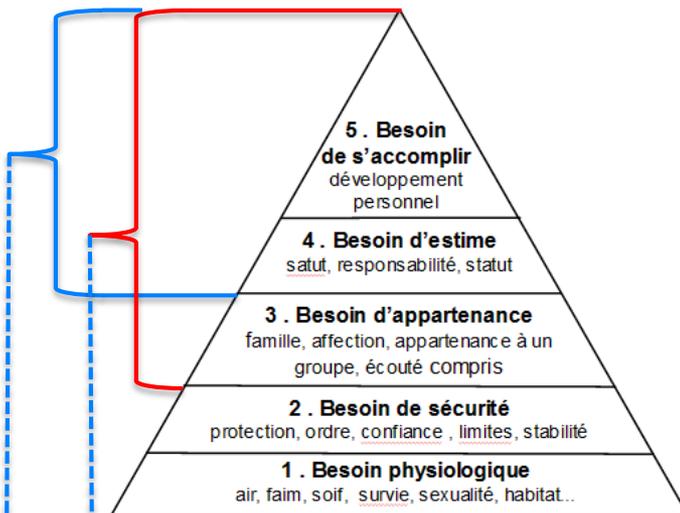
- « Expérience individuelle négative produite par la transaction entre la personne et son environnement et qui occasionne des conséquences psychologiques, physiques et comportementales » (Aldwin, 1994)



Identification des domaines d'investigation (4/5)

SATISFACTION AU TRAVAIL ET MOTIVATION

- « Réaction affective envers son travail qui découle de la comparaison entre des résultats obtenus au travail avec ceux désirés » (Cranny et al. 1992)



(Maslow, 1954) : théorie de la hiérarchisation des besoins de la vie en général

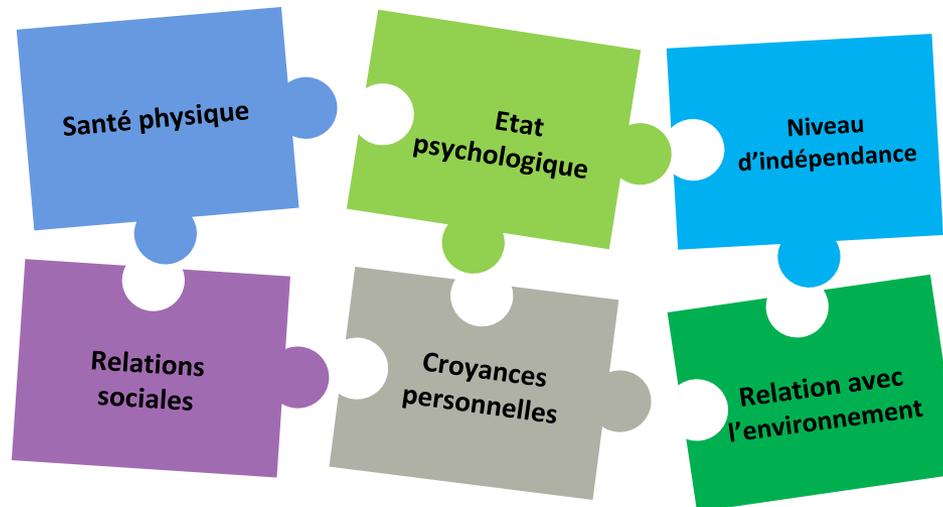
(Alderfer, 1969) : théorie de la motivation au travail et des besoins sans présence

(Hackman & Oldham, 1980) : théorie de la motivation au travail et de la caractéristiques des emplois

Identification des domaines d'investigation (5/5)

QUALITE DE VIE (QV)

- « perception qu'a un individu de sa place dans l'existence [...] en relation avec ses objectifs, ses attentes [...]. Il s'agit d'un large champ conceptuel, englobant de manière complexe :

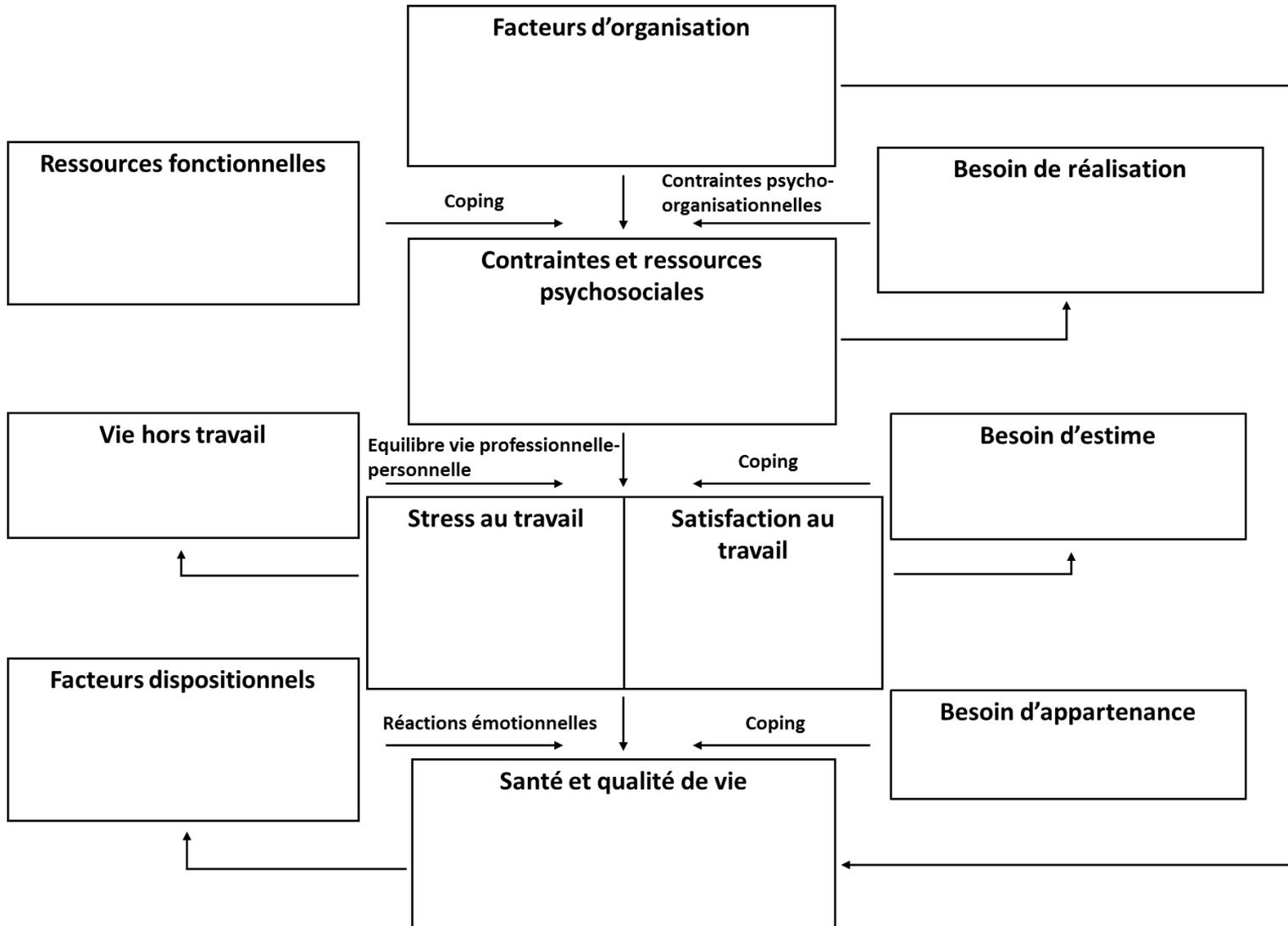


» (OMS, 1994)

ÉQUILIBRE VIE PRO/PERSO

- Effets positifs et négatifs (ex: énergie, temps, tension, émulation) de la vie personnelle sur le travail et vice-versa (Lourel et al., 2005)

Structure du modèle transactionnel de la QVT proposé par l'équipe



II. EXEMPLE D'APPLICATION DU MODELE DE LA QVT A UNE ENQUETE EPIDEMIOLOGIQUE

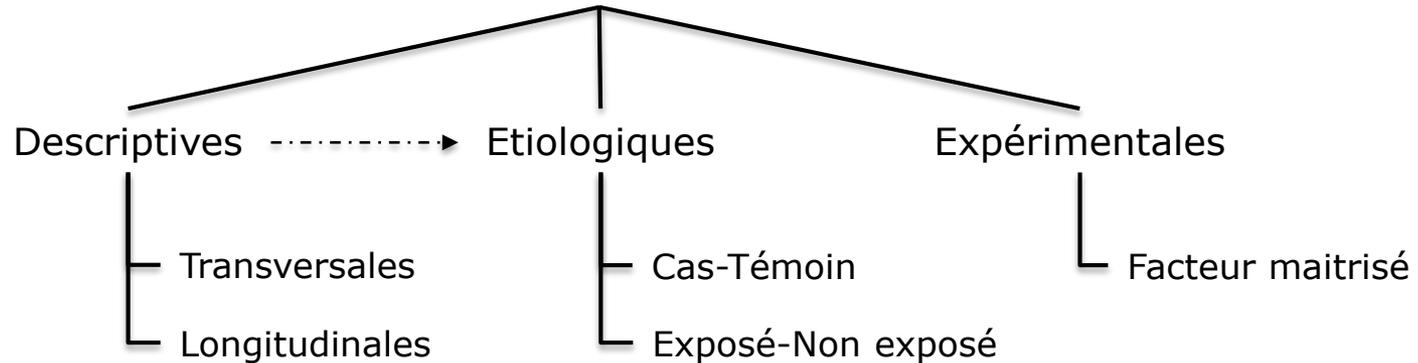
Principes d'enquête en épidémiologie (1/3)

TYPES D'ENQUETE

Revue de la littérature / Méta-analyse

OU

Enquêtes épidémiologiques



Niveau de preuve : C – faible

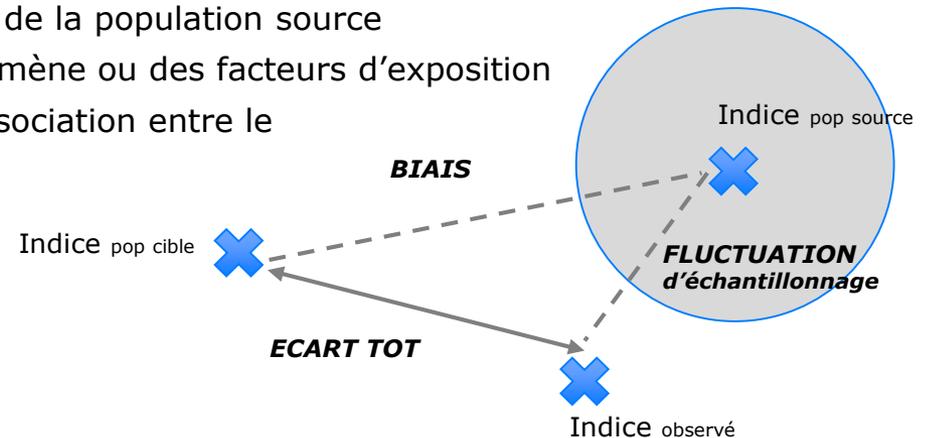
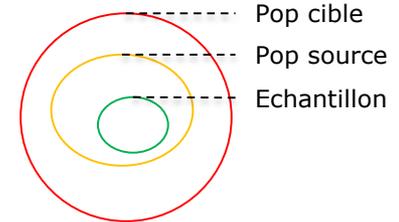
B – présomption scientifique
C – faible

A – preuve établie

Principes d'enquête en épidémiologie (2/3)

CONSTITUTION D'UNE POPULATION

- Population cible : pop à laquelle nous souhaitons étendre les résultats de l'étude
- Population source : pop dans laquelle nous allons réaliser l'étude
- Echantillon : partie de la pop source tirée au sort dans laquelle des données vont être recueillies
- Fluctuation d'échantillonnage : écart inévitable entre les paramètres de la population source et de l'échantillon
- **Biais** : défaut méthodologique qui induit une erreur d'estimation des paramètres de la population cible
 - Sélection : erreurs dans les modalités de choix de la population source
 - Classement : erreurs dans la mesure du phénomène ou des facteurs d'exposition
 - Confusion : influences de tiers facteurs sur l'association entre le phénomène et les facteurs d'exposition



* Indice : pourcentage, moyenne, odds ratio...

Principes d'enquête en épidémiologie (3/3)

ANALYSES STATISTIQUES

$$\chi^2 = \sum_{i,j} \frac{(n_{ij} - n_{ij}^*)^2}{n_{ij}^*} \quad t = \frac{\mu_1 - \mu_2}{s_p^2 \sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

➤ Objectif : comparer les données entre plusieurs populations

Hypothèses | - H0 : indices = (différence observée est dû aux fluctuations d'échantillonnage)
- H1 : indices ≠ (différence observée n'est pas dû aux hasard)

Test stat. univarié | 1. Sélectionner 2 variables à comparer (ex : 2 populations * 1 facteur)
2. Choisir un test de comparaison (types de variables ; conditions d'application)
3. Choisir un seuil d'erreur : **p de significativité**
4. Appliquer la formule mathématique
5. Reporter la valeur dans une table de correspondance « valeur – p »

Conclusion | - Si $p \geq 0,05$: accepte H0 (il n'existe pas de différence significative)
- **Si $p < 0,05$: rejette H0** (il existe une différence significative au seuil d'erreur de 5%)

Si risque que la différence soit dû à des biais de confusion :

Test stat. multivarié | 1. Sélectionner les variables potentiellement confondantes (ex : échantillons * n fact.)
2. Sélectionner le modèle d'interaction (types de variables ; conditions d'application)
3. Appliquer les formules mathématiques (logiciel informatique)
→ Formules permettent d'annuler l'effet des biais de confusion et d'étudier leurs relations (« toutes choses égales par ailleurs »)

Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (1/6)

TITRE : Facteurs d'organisation associés à la tension au travail et à la qualité de vie mentale en services d'urgence et de réanimation

(Bellagamba et al., 2015)

OBJECTIF

- Mesurer l'association entre la tension au travail, la qualité de vie mentale et les facteurs organisationnels de façon à identifier quels facteurs impactent le personnel des services d'urgence et de réanimation

DESIGN QUANTITATIF TRANSVERSAL

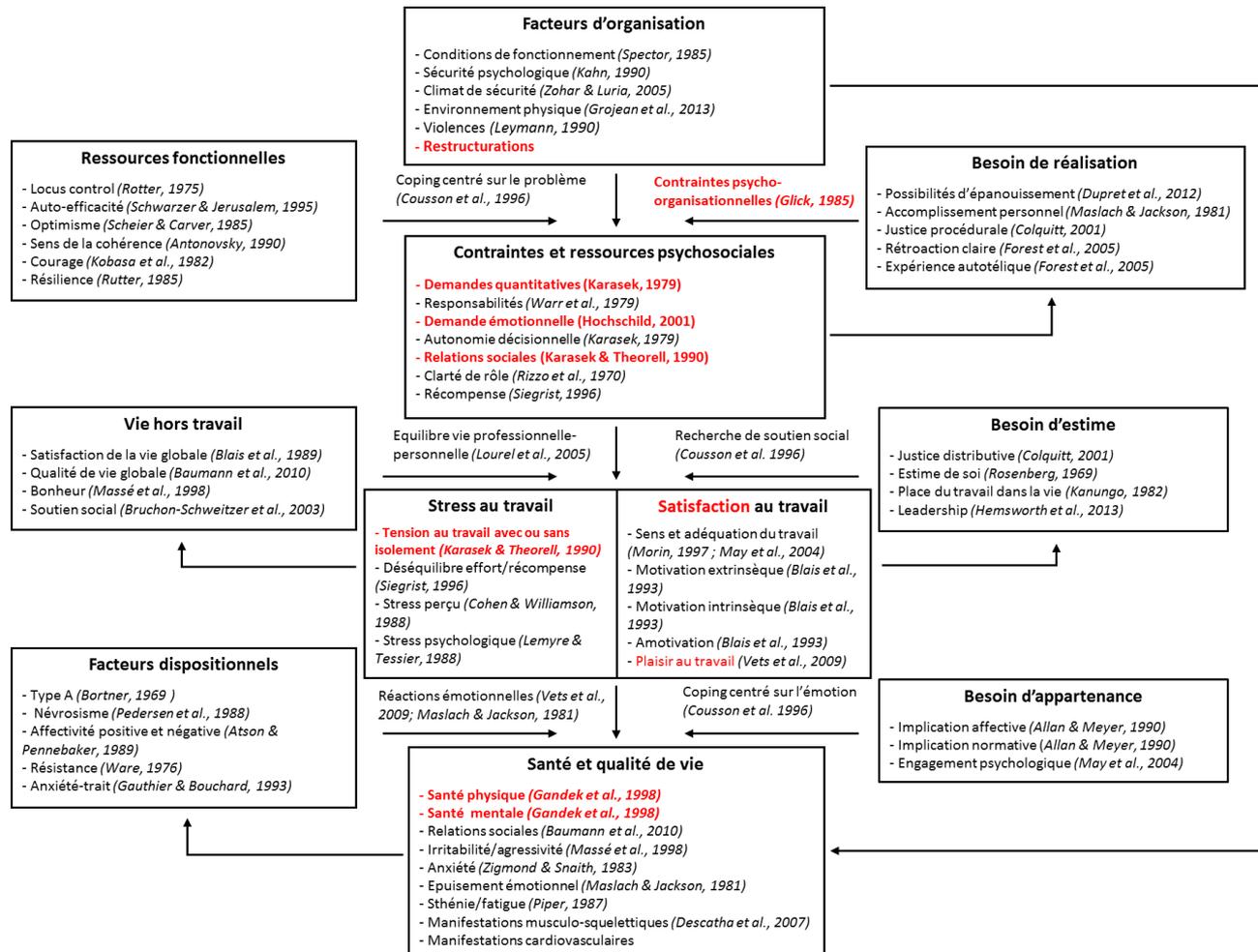
- Evaluation à un instant « t » de l'état de la population
- Recherche de l'existence d'une association entre les déterminants et l'état de la population

POPULATION ETUDIEE

- Médecins, infirmiers, aides-soignants et autres paramédicaux affectés depuis au moins 1 an dans les unités sélectionnées

Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (2/6)

EVALUATION PAR QUESTIONNAIRES

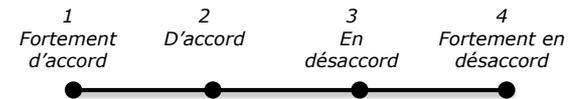


Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (3/6)

EVALUATION PAR QUESTIONNAIRES (suite)

- Construction de questions ad-hoc (51 items)
 - caractéristiques personnelles et professionnelles / organisation du travail / satisfaction et plaisir au travail

- Sélection de 3 questionnaires validés

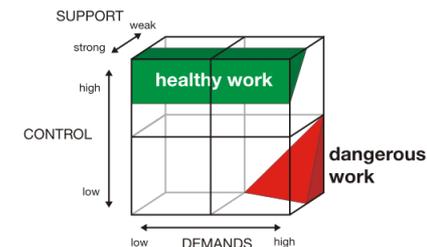


1) Job Content Questionnaire (26 items) (Niedhammer et al., 2006)

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - 3 scores de contraintes mentales <ul style="list-style-type: none"> ○ Demande psychologique (DP) [9-36] ○ Latitude décisionnelle (LD) [24-96] ○ Soutien social (SS) [8-32] | | <ul style="list-style-type: none"> - 2 situations à risque (dichotomiques) <ul style="list-style-type: none"> ○ Job strain (JS) = DP>20 et LD<71 ○ Isostrain = job strain et SS<24 |
|--|--|---|

2) SF-12 (12 items) (Gandek et al., 1998) [0-100]

- **QV mentale** de niveau élevé >47,2
- **QV physique** de niveau élevé >50,4



3) Nursing Work Index-Extended Organisation (22 items) (Bonneterre et al., 2011)

- **8 scores de contraintes** psycho-organisationnelles [0-15] (score ↗ contrainte ↗)

Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (4/6)

RESULTATS

Variable	JS (N = 86)	pas de JS (référence) (N = 48)	p multivarié	Odds ratio ajusté
Travail > 2 weekends/mois	81,3%	55,3%	0,001	3,94 [1,73-8,97]
Locaux dysfonctionnels	74,1%	46,8%	0,010	3,02 [1,31-6,95]
Régulièrement d'astreinte	84,1%	55,3%	0,042	2,83 [1,04-7,70]
Pas de réunions régulières	53,5%	28,3%	0,047	2,40 [1,01-5,68]
Organisation ne favorisant pas la communication	9,54±2,10	8,25±1,76	0,004	1,49 [1,13-1,96]
Effectifs inadéquats	10,8±2,93	8,68±2,69	0,001	1,32 [1,12-1,55]
Relations tendues dans les équipes	8,25±2,12	6,97±1,86	0,017	1,31 [1,05-1,64]

Exemple de lecture des résultats :

- Les travailleurs en situation de JS sont significativement plus nombreux à travailler plus de 2 weekends par mois, la force d'association (odds ratio) est de 3,94

Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (5/6)

RESULTATS (suite)

Variable	QV mentale faible	QV mentale élevé (référence)	p multivarié	Odds ratio ajusté
Locaux dysfonctionnels	76,4%	54,7%	0,022	2,58 [1,15-5,79]
Organisation ne favorisant pas la communication	9,72±1,93	8,54±1,95	0,002	1,46 [1,15-1,87]
Effectifs inadéquats	11,0±2,86	9,19±2,81	< 0,001	1,31 [1,13-1,52]

Exemple de lecture des résultats :

- Les travailleurs présentant une faible QV mentale sont significativement plus nombreux à estimer que leur locaux de travail ne sont pas fonctionnels, la force d'association (odds ratio) est de 2,58

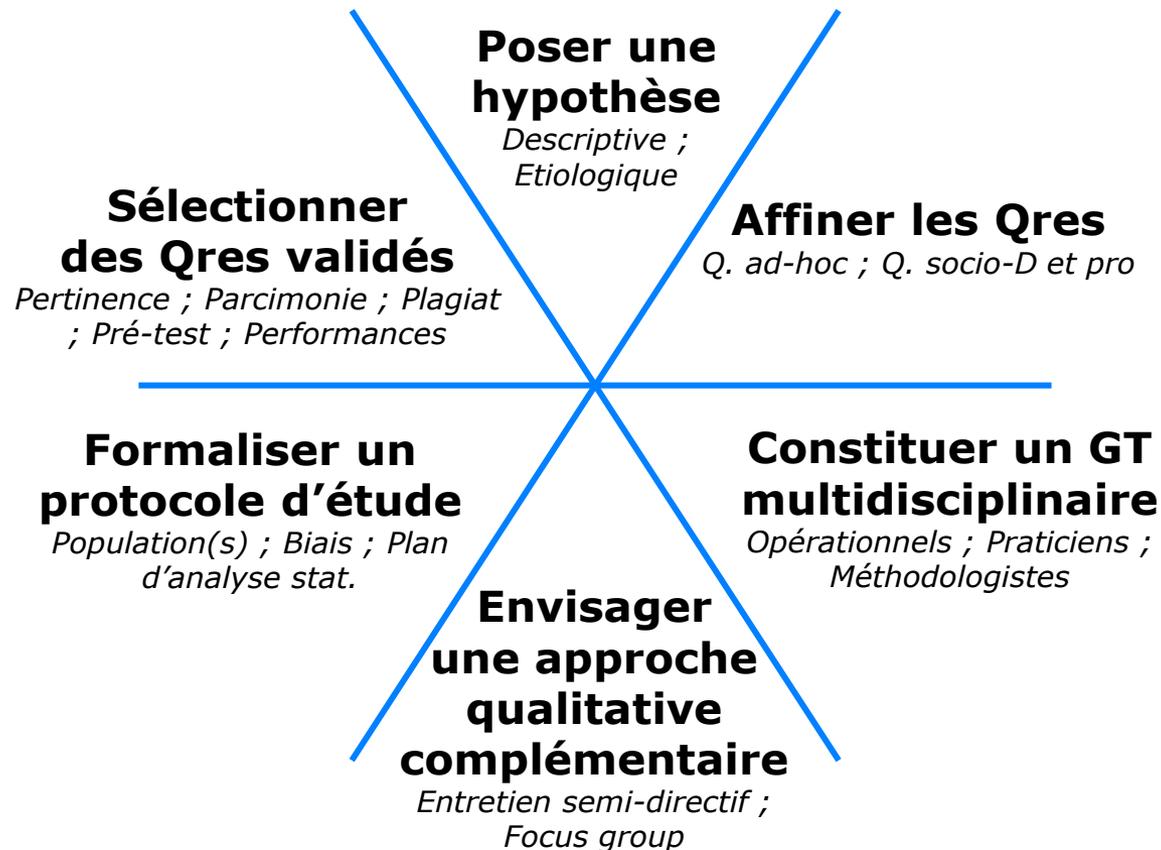
Exemple : Facteurs d'organisation en réa-urgence (6/6)

DISCUSSION

- **Temps de travail contraignant** associé au JS
 - *Contrainte hebdomadaire (travail le weekend ; astreintes)*
 - *Plus que nécessité de palier aux besoins de dernières minutes (horaires flexibles ; dépassement d'horaires)*
- **Environnement de travail inadapté** associé au JS et à la faible QV mentale
 - *Moyens adaptés (locaux fonctionnels ; effectifs suffisants) pour réaliser son travail et en être satisfait facteur de QVT +++ (Arnaudo et al., 2013 ; Memmi et al., 2016)*
 - *Facteurs latents qui avec le temps affectent la QV générale*
- **Défaut de communication** associée au JS et à la faible QV mentale
 - *Nécessité des temps de chevauchement dans les services de réa-urgence*
 - *Réunions élargies à toutes les professions fondamentales pour discuter des questions d'organisation (Estryin-Behar et al., 2004)*

Conclusion

COMMENT CONCEVOIR UN QUESTIONNAIRE POUR ETUDIER LA QVT ?



EQUATION DE FLUX DE CONNAISSANCE (Aberkane, 2015) :

connaissance x temps x attention = VALEUR



**Dimensions
de ma QVT**



**donner du sens à mon travail
+ satisfaire ma motivation
+ me procurer du plaisir**

MERCI