

Rapport de recherche

PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES

Évaluation des facteurs, outils et interventions pour promouvoir un retour au travail durable de travailleurs avec des problèmes de santé psychologiques

Chercheuse principale

Patrizia Villotti, Université du Québec à Montréal

Cochercheur.e.s

Christian Larivière, IRSST

Marc Corbière, Université du Québec à Montréal

Alessia Negrini, IRSST

Jean-Sébastien Roy, Université Laval

Iuliana Nastasia, IRSST

Réginald Savard, Université du Québec à Montréal

Geneviève Sauvé, Université du Québec à Montréal

Établissement gestionnaire de la subvention

Université du Québec à Montréal

Numéro du projet de recherche

2023-OSYS-315342

Titre de l'Action concertée

Programme de recherche sur la santé psychologique au travail

Partenaire(s) de l'Action concertée

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail (IRSST), le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), Revenu Québec Le Secrétariat à la condition féminine (SCF), le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), et le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC)

Le résumé

Les résultats de recherche présentés dans ce rapport répondent aux besoins exprimés, dans le cadre de l'axe 5 (Retour et maintien au travail) par les partenaires de l'Action concertée du programme de recherche sur la santé psychologique au travail. D'abord, la présente recherche a ciblé l'un des principaux défis auxquels sont confrontées les personnes ayant des problèmes de santé psychologique en tant que membres actifs de la communauté, à savoir le retour au travail (RT) durable. Dans la littérature scientifique, le RT durable est généralement défini comme un RT stable, à temps plein ou à temps partiel, dans la même organisation sur le même poste ou modifié, ou vers un nouvel emploi, pendant une période d'au moins trois mois sans rechute ni reprise de l'absence pour maladie (p. ex., Etuknwa et al., 2019). La prévalence élevée des problèmes de santé psychologique sur le milieu de travail, ainsi que leurs absences maladie récurrentes et le risque subséquent d'exclusion permanente du marché du travail, fait du RT durable un sujet majeur de préoccupation pour plusieurs parties prenantes (p. ex., les employeurs, les cliniciens, les compagnies d'assurance, les décideurs politiques et bien entendu, les travailleurs eux-mêmes). En 2022, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime qu'en 2019, 15 % des adultes en âge de travailler souffraient d'un problème de santé psychologique, comme la dépression ou l'anxiété. Les difficultés de fonctionnement pour la main-d'œuvre ou les besoins des services de santé constituent des défis ayant un impact majeur sur l'emploi. Plus particulièrement, les personnes ayant des problèmes de santé psychologique font face à des obstacles importants pour entrer, rester ou retourner sur le marché du travail; entre autres en raison de la stigmatisation sociale (Lahelma et al., 2015; Hipes et al., 2016 ; Nigatu et al., 2016). Les problèmes de santé psychologique tels que le stress, l'anxiété et la dépression entraînent d'importantes conséquences, comme des taux d'absence maladie et d'incapacité au travail importants (Koopmans et al., 2011), des coûts élevés en frais médicaux et en perte de productivité (Dewa, 2017, Doran et Kinchin, 2019), un risque de rechute très élevé après un premier retour au travail (Kivimäki et al., 2004; Roelen et al., 2010), avec un risque d'exclusion permanente du marché du travail (Koopmans et al., 2008 ; Pedersen et al., 2012). Il est donc essentiel d'assurer un RT durable et en santé pour favoriser le rétablissement, les capacités

fonctionnelles et la participation sociale des personnes ayant des problèmes de santé psychologique (Waddell, 2006; Nielsen et al., 2012; Corbière et al., 2021).

La recherche, dont fait l'objet ce rapport, permet d'investiguer les questions suivantes : quels sont 1) les facteurs pronostiques, 2) les outils pour mesurer ces facteurs et 3) les interventions qui favorisent le RT durable des travailleurs en arrêt maladie à la suite de problèmes de santé psychologique ?

Les résultats obtenus, dans le cadre de ce projet, vont permettre en premier lieu de faire progresser les connaissances dans le domaine, et ce, en identifiant les facteurs pronostiques du RT durable chez cette clientèle. Sept facteurs pronostiques du RT durable ont été identifiés dans la littérature. Parmi ceux-ci, les aménagements au travail, le soutien du supérieur immédiat (manager de proximité), les attentes de RT, l'auto-efficacité vis-à-vis du RT, et la capacité au travail facilitent le RT durable. Tandis que l'injustice organisationnelle et l'intention de quitter son emploi ont ressortis comme facteurs faisant obstacle au retour. Pour arriver à cette conclusion, une revue de la littérature systématique a été conduite en suivant une approche méthodologique rigoureuse, notamment en rejetant les études présentant un risque de biais élevé. Cette approche a permis d'obtenir une image claire des facteurs pronostiques du RT durable, un concept souvent négligé dans le domaine de recherche sur l'incapacité au travail. Un grand défi pour les chercheurs et les cliniciens est la manière dont les facteurs pronostiques sont évalués/mesurés, car différents outils existent pour évaluer un même concept (p. ex., les aménagements au travail). Les résultats obtenus aident les chercheurs et les cliniciens à relever le défi de choisir la bonne méthode/outil à utiliser pour un besoin spécifique (p. ex., l'auto-efficacité personnelle au travail, les aménagements au travail). Trop souvent, les gens dans la communauté scientifique et les cliniciens ne sont pas au courant de la meilleure option disponible, car de nombreux outils existant sont adaptés, mis à jour ou modifiés constamment. Cela peut rendre difficile de juger de la pertinence d'utiliser un instrument plutôt qu'un autre, surtout lorsque les critères psychométriques ou pratiques ne sont pas clairs, voire inconnus. Les résultats de la recherche offrent donc une évaluation critique des outils utilisés en fonction des facteurs pronostiques identifiés plus tôt. Les besoins spécifiques en nouveaux/meilleurs outils, ou l'adaptation des outils existants, sont également

mis en évidence dans la présente recherche. Les résultats de la revue de la portée sur les interventions existantes pour promouvoir le RT durable a permis d'identifier celles qui ciblent spécifiquement le RT durable et d'évaluer leur efficacité. En général, les résultats démontrent qu'il y a eu très peu de recherches (17 études) sur les interventions spécifiquement destinées au RT durable de trois mois minimalement pour les travailleurs ayant des problèmes de santé psychologique. La plupart des études ont considéré un RT durable lorsqu'il est d'une durée de quatre semaines. On comprend alors qu'il y a toujours un besoin de conduire des recherches sur des interventions visant le RT durable, tout en apportant une définition plus claire et standardisée de cette notion. Aussi, les résultats montrent que les quelques interventions faisant preuve d'une efficacité pour promouvoir le RT durable sont : 1) la thérapie cognitivo comportementale (TCC) axée sur le travail (Dalgaard et., 2017); 2) le programme de réadaptation médicale (Sikora et al., 2022); 3) la modification législative obligeant les employeurs à signaler promptement les absences prolongées pour maladie aux services de santé au travail (Halonen et al., 2018).

En général, les principaux constats de cette recherche mettent en évidence que :

- 1) Des recherches supplémentaires sont nécessaires sur les facteurs organisationnels et personnels influençant le RT durable;
- 2) L'amélioration de certains outils de mesure est requise. Dans certains cas, les outils sont développés *ad hoc*, présentant donc des qualités psychométriques discutables; d'autres outils sont constitués de questions uniques plutôt que de questionnaires plus étoffés. Par conséquent, il est nécessaire de mettre en œuvre des recherches ayant comme objectif de développer de nouveaux outils de mesure, ou de favoriser l'adaptation et/ou traduction d'outils déjà existants et validés;
- 3) Il y a très peu de recherches sur les interventions spécifiquement destinées au RT durable. Les recherches devraient se concentrer sur l'amélioration de la compréhension du processus du RT durable et sur l'efficacité des interventions; notamment sur les facteurs pronostiques du RT durable et sur les nouvelles interventions

pour les travailleurs qui ont commencé le processus de RT, mais qui n'ont pas encore réussi à se maintenir de façon durable après un premier RT.