

Le rôle modérateur de l'activité physique dans la relation entre le modèle demande-latitude et le présentéisme

Présenté dans le cadre de l'ACRI 2024

Valérie Hervieux¹, Pier-Olivier Caron², Hans Ivers³, Claude Fernet³ et Caroline Biron³

¹ Université Laval, ² Université TÉLUQ, ³ Université du Québec à Trois-Rivières

1

Le **présentéisme** désigne le fait de travailler dans un état de mauvaise santé (Ruhle et al., 2020).

↳ Conséquences + souvent néfastes pour :

- L'employé (en accentuant le problème de santé, absentéisme)
- Les collègues (par la qualité du travail possiblement diminuée)
- L'organisation (par une baisse de productivité)

Dû à un problème de santé mentale (p.ex. anxiété) ou physique (p.ex. TMS)

✕ N'est pas du désengagement ni de la paresse.

2

Un phénomène de plus en plus répandu

La prévalence du présentéisme varie d'une étude à l'autre, allant de 37 % à 87 % (Aronsson & Gustafsson, 2005; Baker-McCleam et al., 2010; Lohaus & Risler, 2019; Martinez & Ferreira, 2012).

Au Québec en 2020 = 1,21 jour de présentéisme en moyenne par semaine (Biron et al., 2021).

- Augmentation de la charge de travail
- Adoption massive du télétravail : facilité d'accès accrue aux outils de travail, difficulté à établir des limites claires entre sphère professionnelle et personnelle
- Hausse des problèmes de santé mentale
- Accentuation de la pénurie de main-d'œuvre

(Franklin & Gkiouleka, 2021; Giménez Expert et al., 2020; Biron et al., 2021; Ferreira et al., 2022; Ruhle & Schmoll, 2021; Skoldemüller et al., 2020; Garcia Iglesias et al., 2022; Wu et al., 2021; Eurobound, 2021)

3



4

Les facteurs contribuant au présentéisme

Facteurs organisationnels →

- **demande psychologique** (p. ex., charge de travail, rythme, pression temporelle)
- **latitude décisionnelle** (p. ex., possibilité de prendre des décisions concernant son travail, développement compétences)
- **job strain** (combinaison d'une forte demande et d'une faible latitude)

(McGregor et al., 2016, 2018; Miraglia & Johns, 2016; Aronsson & Gustafsson, 2005; Min & Hong, 2022)

Facteurs individuels →

- **Habitudes de vie** (p. ex., tabagisme, sommeil, activité physique)

Relation négative entre activité physique et présentéisme

(ex.: Katz, Prook, et Loewy, 2014; Walker et al., 2017)

Pas de relation entre activité physique et présentéisme

(ex.: Gran et al., 2012; Musich et al., 2006)

5

→

Présentéisme

Demande psychologique
Latitude décisionnelle

↑

→

Présentéisme

La forte demande psychologique et la faible latitude décisionnelle, nuisent à la pratique de l'activité physique (Heikkilä et al., 2013; Kouvonen et al., 2005). Tout en augmentant le présentéisme (Miraglia & Johns, 2016).

Les travailleurs physiquement actifs réagissent plus favorablement à ces facteurs de risques psychosociaux (Hadiel Haefl et al., 2022; Sorensen et al., 2011), ce qui préviendrait le présentéisme.

Les études ont considéré à la fois les facteurs individuels et organisationnels. La plupart des études se contentent d'examiner ces facteurs de manière isolée (Lohaus & Habermans, 2019).

Une approche plus intégrative examinant simultanément différents facteurs contribuant au présentéisme permettrait d'évaluer l'efficacité relative de facteurs et améliorer la prévention et la gestion du présentéisme (Patel et al., 2023).

6

Objectif

Évaluer le rôle modérateur de l'activité physique dans la relation entre la demande psychologique, la latitude décisionnelle, tel que défini par le modèle Demande-Latitude de Karasek, et le présentéisme

Question de recherche

Lorsqu'on considère la demande psychologique et la latitude décisionnelle au travail, est-ce que le niveau d'activité physique peut atténuer le présentéisme?

7

7

Modèle théorique

Demande psychologique

		Faible	Élevée
Latitude décisionnelle (contrôle)	Élevée	Faibles contraintes	Actif
	Faible	Passif	Fortes tensions (Job strain)

[Karasek, 1979]

8

Méthodologie

Collecte de données en avril-mai 2020

Échantillon représentatif de la population québécoise en termes d'âge, sexe, milieu de vie, d'éducation, et de langues (N = 1450).

Présentéisme: Au cours de la semaine dernière (7 jours), combien de jours avez-vous travaillé alors que vous aviez un problème de santé? - Ruhle et al., 2020
 Activité physique: Fréquence et durée - ESCC 2014-2015. Catégorisation selon l'OMS (150 min/sem = actif)
 Demande psychologique (6 items) et latitude décisionnelle (5 items) - Job Content Questionnaire (Karasek)

Données collectées par la firme de sondage SOM

9

Tableau 1. Statistiques descriptives des variables sociodémographiques

Variables sociodémographiques		% (n)
Sexe	Femme	52.1 (755)
	Homme	47.9 (695)
Âge (année) - moy. (écart-type)		46.93 (10,8)
Activité physique (150min/sem)	Oui	47.7 (614)
	Non	52.3 (674)
Télétravail (80% du temps)	Oui	51.2 (148)
	Non	48.8 (662)
Éducation (niveau plus élevé atteint)	Secondaire ou moins	18,5 (269)
	Collège	34,6 (501)
	Université	46,7 (676)

10

Tableau 1. Statistiques descriptives des variables sociodémographiques (suite)

Secteur d'activité	% (n)
Secteur primaire/construction	5.7 (72)
Manufacturier	6.3 (79)
Services (arts, loisirs, hébergement)	8.7 (108)
Vente au détail	9.2 (115)
Transport	2.9 (36)
Santé/services sociaux	15.5 (195)
Éducation	9.0 (113)
Publique/gouvernementale	25.3 (318)
Finances/assurances	4.5 (57)
OBNL	1.7 (21)
Autres	11.3 (142)

11

Analyses statistiques

Validation initiale : analyse stratifiée par le niveau d'activité physique

Analyse de modération latente

D = Demande psychologique
 L = Latitude décisionnelle
 AP = Activité physique

Termes d'interaction latentes inclus dans le modèle

D × AP on Présentéisme
 L × AP on Présentéisme
 D × L × AP on Présentéisme

Effets principaux et interaction D × L ont aussi été inclus pour garantir une estimation adéquate

Le triple effet d'interaction est le plus pertinent, car il est recommandé de se concentrer sur les interactions les plus complexes (Bron & Kenny, 1986).

Les deux modèles ont été ajustés pour les trois mêmes covariables (âge, sexe et télétravail). 142 participants dont les données sur l'activité physique étaient manquantes ont été exclus des analyses principales (stratification et analyse de modération latente). Ainsi, 1288 participants ont été inclus dans ces analyses. Pour les deux analyses, les données manquantes ont été estimées à l'aide de la méthode d'estimation du maximum de vraisemblance à information complète (FIML estimation method).

12

Tableau 2. Coefficients non standardisés des régressions pour l'interaction des deux facteurs (demande et latitude) avec le présentéisme, stratifiées par activité physique

	Physiquement actif		Physiquement inactif		Δ
	β (SE)	p-value	β (SE)	p-value	
D on Présentéisme	.282 (.097)	.004	.352 (.111)	.002	.07
L on Présentéisme	-.005 (.114)	.964	.089 (.133)	.503	.094
D × L on Présentéisme	-.093 (.115)	.422	.152 (.108)	.158	.245
D × L	-.173 (.072)	.016	.361 (.056)	.000	.534
Sexe	-.462 (.172)	.007	-.621 (.179)	.001	-
Âge	.004 (.008)	.587	.001 (.008)	.930	-
Télétravail	-.054 (.185)	.769	.335 (.196)	.088	-

Note. β = coefficient bêta non standardisé, SE = erreur standard. Δ = différence de valeurs entre les coefficients pour les personnes physiquement actives et les personnes physiquement inactives.

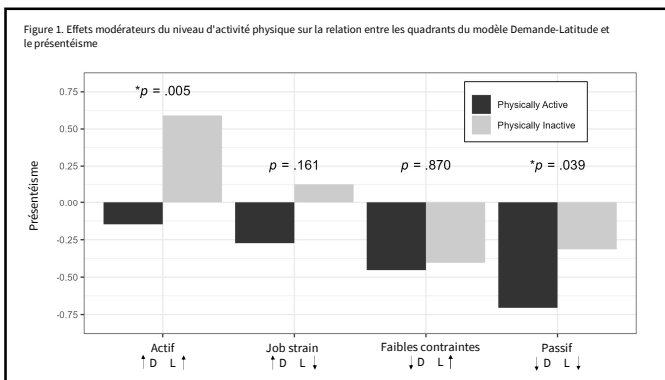
13

Tableau 3. Coefficients non standardisés des régressions pour les deux facteurs (demande et latitude) et leur interaction avec le modérateur (activité physique) sur le présentéisme

	β (SE)	p-value
Effets principaux		
D on Présentéisme	.354 (.109)	.001
L on Présentéisme	.098 (.136)	.472
PA on Présentéisme	-.235 (.134)	.079
D × L on Présentéisme	.140 (.117)	.230
Effets modérateurs		
D × PA on Présentéisme	-.008 (.148)	.956
L × PA on Présentéisme	-.167 (.172)	.332
D × L × PA on Présentéisme	-.342 (.156)	.028
Covariables		
Sexe	-.551 (.125)	.000
Âge	.003 (.006)	.629
Télétravail	.156 (.136)	.253

Note. β = coefficient bêta non standardisé, SE = erreur standard.

14



15

Discussion

Activité physique serait bénéfique pour atténuer le présentéisme dans un contexte psychosocial équilibré (quadrant actif) et dans un contexte où la demande psychologique et la latitude décisionnelle sont faibles (quadrant passif).

Il est plausible de croire que dans un contexte socio-santaire plus favorable à la pratique d'activité physique, les employés exposés au *job strain* auraient aussi pu en bénéficier.

Les employés exposés à un emploi à faibles contraintes ne semblent pas tirer d'avantages substantiels de l'activité physique.

16

Implications pour les organisations

Viser l'équilibre entre les demandes et les ressources (latitude décisionnelle, soutien)

Faciliter et encourager l'utilisation de ressources personnelles (l'activité physique)

- Environnement physique + favorable
- Permettre les réunions actives
- Favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle/personnelle
- Incitatifs financiers pour promouvoir l'activité physique

17

Références (1/2)

Abdel-Hadi, S., Mojzisch, A., Krumm, S., & Häusser, J. A. (2022). Day-level relationships between work, physical activity, and well-being: Testing the physical activity-mediated demand-control (paMDC) model. *Work & Stress*, 36(4), 355-376.

Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>

Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.

Biron, C., Karanika-Murray, M., Ivers, H., Salvoni, S., & Fernet, C. (2021). Teleworking While Sick: A Three-Wave Study of Psychosocial Safety Climate, Psychological Demands, and Presenteeism. *Frontiers in psychology*, 12.

Eurofound. (2021). Tackling labour shortages in EU Member States (Publications Office of the European Union, Issue).

Ferreira, A. L., Mach, M., Martinez, L. F., & Miraglia, M. (2022). Sickness presenteeism in the aftermath of COVID-19: is presenteeism remote-work behavior the new (Ab) normal? *Frontiers in psychology*, 12, 748053.

Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the Covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2453.

García-Iglesias, J. J., Gómez-Salgado, J., Apostolo, J., Rodrigues, R., Costa, E. I., Ruiz-Frutos, C., Martínez-Isasi, S., Fernández-García, D., & Vilches-Arenas, Á. (2023). Presenteeism and mental health of workers during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Frontiers in public health*, 11.

Giménez-Espert, M. d. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*, 8, 566896.

Gram, B., Holtermann, A., Bültmann, U., Sjøgaard, K., Søgaard, K. Does an exercise intervention improve aerobic capacity among construction workers also improve musculoskeletal pain, work ability, productivity, perceived physical exertion, and sick leave?: a randomized controlled trial. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2012;54(12):1520-1526.

Heikkilä, K., Fransson, E. I., Nyberg, S. T., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Suominen, S., & Steptoe, A. (2013). Job strain and health-related lifestyle: findings from an individual-participant meta-analysis of 118 000 working adults. *American journal of public health*, 103(11), 2099-2099.

18

Références (2/2)

- Katz AS, Pronk NP, Lowry M. The association between optimal lifestyle-related health behaviors and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2014;56(7):708-713.
- Karasek R, A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kouvonen, A., Kuivaniemi, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Linna, A., & Vahtera, J. (2005). Job strain and leisure-time physical activity in female and male public sector employees. *Preventive medicine*, 41(2), 532-539.
- Lohaus, D., & Röser, F. (2019). Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey. *BMJ open*, 9(7), e026885.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2013). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Martins, L. F., & Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28(4), 297-304.
- McGregor, A., Ashbury, F., Caputi, P., & Iverson, D. (2013). A preliminary investigation of health and work-environment factors on presenteeism in the workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(12), e671-e678.
- McGregor, A., Hayes, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418.
- Min, A., & Hong, H. C. (2023). The effects of job demand-control-support profiles on presenteeism: Evidence from the sixth Korean working condition survey. *Safety and health of work*, 14(1), 80-92.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to Work III: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-Path Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 263-283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Muschik, S., Hook, D., Baaver, S., Spooner, M., Edington DW. The association of corporate work environment factors, health risks, and medical conditions with presenteeism among Australian employees. *American Journal of Health Promotion*. 2006;21(2):127-136.
- Patel, C., Biron, M., Cooper, S. C., & Budhwar, P. S. (2023). Sick and working: Current challenges and emerging directions for future presenteeism research. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 839-852.
- Ruhle, S., & Schmolli, R. (2021). COVID-19, telecommuting, and (virtual) sickness presenteeism: Working from home while ill during a pandemic. *Frontiers in psychology*, 12, 734106.
- Ruhle, S., Breitshoh, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., Dietz, C., Ferreira, A., Gerich, J., & Johns, G. (2020). "To work, or not to work, that is the question"—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363.
- Steidtmüller, C., Meyer, S.-C., & Müller, G. (2020). Home-based telework and presenteeism across Europe. *Journal of occupational and environmental medicine*, 62(11), 999-1005.
- Walker, T.J., Tullar, M., Diamond, P.M., et al. The longitudinal relation between self-reported physical activity and presenteeism. *Preventive Medicine*. 2017;120-126. doi:10.1016/j.ymed.2017.07.003
- Wu, T., Jia, X., Shi, H., Niu, J., Yin, X., Xie, J., & Wang, X. (2021). Prevalence of mental health problems during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of affective disorders*, 281, 91-98.

19