NOVEMBRE 2023

CARTOGRAPHIE DES COURS UNIVERSITAIRES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL AU QUÉBEC

Jordane Vachon, M.A. en relation industrielles
Simon Coulombe, PhD en psychologie

UNIVERSITÉ LAVAL
Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail

RECHERCHE PROPULSÉE PAR
GROUPE ENTREPRISES EN SANTÉ

PARTENAIRES DE LA CHAIRE

beneva

relief

Le contenu de ce rapport n'engage que ses autrices et son auteur. Groupe entreprise en santé, Relief et Beneva se dégagent de toutes responsabilités quant au contenu du rapport et l'utilisation qui peut en être faite.

REMERCIEMENTS
L'équipe de recherche souhaite remercier les personnes qui ont contribué à l'étude : Carol-Anne Gauthier, Christine Sauvé, Claudia Vézeau, Mario Messier et Maria Alexandrov.

© Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, 2023

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la **Licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 internationales**.

ISBN — 978-2-925247-05-0
Citation suggérée : Vachon J. & Coulombe, S. (2023). *Cartographie des cours universitaires en matière de santé et mieux-être au travail au Québec*. Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval, Québec, Canada.

CRRSMAT
crrsmat@ulaval.ca
www.crrsmat.ca

beneva relief

TABLE DES MATIÈRES

CARTOGRAPHIE DES COURS UNIVERSITAIRES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL AU QUÉBEC

01.
Résumé

03.
Introduction

05.
Méthode

09.
Résultats

17.
Discussion des faits saillants

20.
Conclusion

RÉSUMÉ

Le monde du travail a connu des transformations majeures ces dernières années, avec l'émergence de nouvelles formes d'organisation (comme le télétravail hybride), les espaces de travail flexibles et l'intégration rapide de technologies telles que l'intelligence artificielle. De plus, de nombreuses entreprises font face à des pénuries de personnel, ce qui exerce une pression sur la santé et le bien-être des employé-e-s. Des études suggèrent que de nombreux-ses travailleurs-euses, au Québec comme ailleurs, rencontrent des difficultés de santé, notamment sur le plan de la santé mentale, et un bien-être amoindri.

Face à ces défis, le développement et l'offre de programmes pour la santé et le mieux-être au travail sont devenus cruciaux pour les employeurs-euses, non seulement pour le bien-être des employé-es, mais aussi pour attirer, retenir et optimiser les performances organisationnelles. Le Groupe entreprises en santé travaille à une mission essentielle en sensibilisant, en outillant et en accompagnant les milieux de travail dans la mise en place de pratiques favorables à la santé et au bien-être. La formation d'intervenant-e-s compétent-e-s en santé et mieux-être au travail (SMET) est essentiel pour favoriser l'actualisation de la mission du Groupe entreprises en santé et la création de milieux de travail sains.

Dans ce contexte, l'équipe de recherche de Simon Coulombe de l'Université Laval a collaboré avec le Groupe entreprises en santé pour dresser une cartographie des cours universitaires au Québec liés à la santé et au mieux-être au travail. Cette recherche visait à recenser ces cours et à en examiner les principaux sujets, en se basant sur les dimensions de la santé et les sphères d'intervention de la norme Entreprise en santé. La méthode de balayage environnemental a été utilisée pour recenser les cours dans les institutions universitaires québécoises. Des mots-clés pertinents ont été utilisés pour cibler les cours liés à la SMET, et des expert-e-s ont également été consulté-e-s pour identifier d'éventuels cours manquants de la liste. La description de chaque cours retenue a été analysée pour déterminer les aspects de la santé et les sphères d'intervention abordés.

Ce rapport offre ainsi une vue d'ensemble des cours universitaires identifiés au Québec en lien avec la SMET, fournissant des pistes pour des orientations et réflexions futures. Au total, 112 cours ont été identifiés. Il ressort que la majorité de ces cours sont proposés dans des centres urbains, bien que certains soient également disponibles en ligne, notamment depuis la pandémie de la COVID-19.

En ce qui concerne les cycles d'études, la majorité des cours appartient au premier cycle (54%) et au deuxième cycle (29%), tandis que très peu sont destinés au niveau doctoral. Cela soulève des questions potentielles sur l'adéquation de l'offre de cours pour les étudiant-e-s de niveau doctoral intéressé-e-s par la SMET.

Les cours identifiés concernent diverses disciplines, avec une prédominance en sciences de la gestion, en relations industrielles et en kinésiologie. Il est intéressant de noter que même des cours liés à la santé mentale sont souvent rattachés à des disciplines diverses.

En ce qui concerne les aspects de la santé abordés, la santé mentale est le plus souvent traitée (67% des cours), suivie de la santé physique (41%) et de la santé sociale (38%). Les questions liées au sens et aux valeurs sont moins fréquemment abordées (7%).

En ce qui concerne les sphères d'intervention, l'environnement de travail (76%), les pratiques de gestion (60%) et les habitudes de vie (32%) sont les plus couramment abordés, tandis que la conciliation travail/vie personnelle est moins fréquemment traitée (10%).

Les limites de cette étude comprennent la variabilité dans la manière dont les informations sur les cours sont disponibles sur les sites Web des institutions, ce qui a rendu la recherche par mots-clés difficile dans certains cas. De plus, la description des cours était de longueur inégale, ce qui a pu influencer la décision d'inclure ou non un cours, ainsi que les informations qui ont été extraites sur le cours.

En conclusion, cette étude a permis de constituer une première base de données des cours liés à la SMET au Québec. Les résultats suggèrent une diversité de contenu et une certaine couverture de plusieurs enjeux contemporains en santé et sécurité du travail. Cependant, des questions subsistent quant à l'adéquation de l'offre de cours pour les étudiant-e-s de niveau doctoral et la nécessité d'améliorer la diffusion de l'information sur le Web sur ces cours pour les étudiant-e-s. Des recherches ultérieures devront approfondir l'analyse du contenu des cours et évaluer leur impact sur les connaissances et la pratique future des étudiant-e-s formé-e-s.

1 INTRODUCTION

Le monde du travail tel qu'on le connaissait s'est transformé rapidement dans les dernières années et décennies. Les organisations et leurs membres doivent vivre avec plusieurs nouvelles réalités, allant des formes différentes d'organisation du travail (par ex., télétravail à temps complet et travail hybride) aux espaces de travail (par ex., espaces flexibles) nouvellement mis de l'avant, en passant par les technologies (par ex., intelligence artificielle) qui changent rapidement. À ces changements s'ajoute la pénurie de personnel à laquelle plusieurs organisations font face. En avril 2021, selon un sondage rapporté par le Conseil du patronat du Québec (CPA), "pas moins de 94 % des entreprises [affirmaient] avoir un enjeu d'embauche de personnel, peu importe leur taille et leur secteur d'activités, dans toutes les régions du Québec »[1]. Face à de tels stresseurs, il n'est pas surprenant d'observer des défis à la santé et au bien-être des employé-e-s dont les capacités d'adaptation sont fortement sollicitées. Ainsi, entre 49% et 55 % des travailleur-se-s dans les petites et moyennes entreprises (PME) au Canada vivraient avec au moins une difficulté de santé mentale, selon deux études en ligne réalisées par des chercheur-euses de l'Université Laval[2].

Que ce soit pour répondre aux risques du travail susceptibles d'affecter la santé psychologique ou physique, ou parce que la main-d'œuvre d'aujourd'hui réclame une meilleure conciliation travail/vie personnelle et un environnement de travail sain, on peut dire que le monde du travail est en pleine (r)évolution, et la vision du bien-être au travail aussi. Le besoin pour les entreprises d'intégrer la santé et le mieux-être au travail (SMET) est devenu un enjeu incontournable pour les employeur-seuses pour favoriser l'épanouissement de leurs employé-e-s, leur attraction, et leur rétention et la performance organisationnelle. Dans ce contexte, la mission du Groupe entreprises en santé, qui implique de sensibiliser, outiller, accompagner et reconnaître les milieux de travail pour la mise en place de pratiques favorables à la santé et au mieux-être des employé-e-s et des gestionnaires, est plus pertinente que jamais. En ce sens, le Groupe entreprises en santé souhaite continuer à agir en tant qu'organisation mobilisatrice et promotrice de transformation de l'écosystème d'innovation SMET, afin de positionner le Québec comme province innovante en la matière.

Un des acteurs importants de l'écosystème SMET est le système académique, celui qui contribue à la formation des gestionnaires et employé-e-s du secteur des ressources humaines et de la santé et la sécurité du travail. Malgré l'importance du système académique pour l'écosystème SMET, très peu d'informations à jour sont disponibles au Québec, au Canada et même ailleurs sur les moyens mis en place par le système académique pour former ces intervenant-e-s. Quels cours et programmes académiques postsecondaires en lien avec la SMET sont offert.e.s dans les universités québécoises? Quels aspects de la SMET sont enseignés dans ces cours? Voici des questions auxquelles les réponses étaient manquantes jusqu'à la réalisation de la présence recherche.

[1] Conseil du patronat du Québec. (2021). *La pénurie de main-d'œuvre*, une catastrophe annoncée. https://www.cpq.qc.ca/publications/la-penurie-de-main-doeuvre-une-catastrophe-annoncee/
[2] Coulombe, S., de Lafontaine, M.-F., Gauthier, C.-A. (2022). *Portrait 2022 de la santé mentale des travailleuses et travailleurs de PME au Canada.* Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval, Québec, Canada
Villeneuve M., Coulombe, S. & Missud, A. (2023). *Portrait de la santé mentale au sein des PME canadiennes édition 2023 – Pérennisation du télétravail et autogestion de la santé mentale : impacts sur la santé et la performance organisationnelle.* Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval, Québec, Canada.

Afin de répondre à ces questions, l'équipe de recherche de Simon Coulombe (professeur agrégé & titulaire de la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Département des relations industrielles, Université Laval) a été contactée par le Groupe entreprises en santé dans le but de collaborer à l'élaboration d'une cartographie des cours académiques québécois (au niveau universitaire) touchant à la SMET. Cette recherche avait comme objectifs:

1. de dresser la liste des cours dans les différents milieux académiques universitaires au Québec
2. d'en examiner les principaux sujets abordés, notamment en ce qui concerne les dimensions de la santé concernées (santé mentale, santé physique, santé sociale, sans et valeurs) et les sphères d'intervention (pratiques de gestion, habitudes de vie, environnement de travail, conciliation travail/vie personnelle) parmi celles identifiées dans la norme Entreprise en santé (CAN/BNQ 9700-800/2020).

Dans le cadre de ce projet, dont les résultats sont décrits dans le présent rapport, le Groupe entreprises en santé et l'équipe de recherche composée de Simon Coulombe et Jordane Vachon (ayant récemment obtenu sa maîtrise en relations industrielles) ont collaboré étroitement afin de cartographier les cours universitaires québécois en lien avec la santé et le mieux-être au travail (SMET). La cartographie des cours au niveau collégial fera l'objet d'une éventuelle recherche subséquente.

Ce rapport décrit la méthode utilisée pour réaliser la cartographie, les faits saillants du portrait dressé par cette cartographie, ainsi que des pistes de discussion, recherches futures et limitations de la présente recherche.

2 MÉTHODE

Pour cette recherche, la méthode de balayage environnemental a été utilisée pour recenser les cours dans les institutions universitaires québécoises. Des mots-clés pertinents ont été utilisés pour cibler les cours liés à la SMET, et des expert-e-s ont également été consulté-e-s pour identifier d'éventuels cours manquants de la liste. La description de chaque cours retenu a été analysée pour déterminer les aspects de la santé et les sphères d'intervention abordées.

Le balayage consistait plus précisément à recenser tous les cours en lien avec la SMET parmi les 18 institutions universitaires de la province, réparties sur huit régions administratives (Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Capital-Nationale, Estrie, Mauricie, Montréal, Outaouais, Saguenay – Lac-Saint-Jean). Nous avons vérifié la liste de cours de ces 18 institutions afin de colliger les cours identifiables en lien avec la SMET, offerts sur le territoire québécois. Nous avons fait appel à des expert-e-s par le biais d'appels/entrevues et par une consultation d'expert-e-s en ligne afin de solliciter leur assistance pour identifier les cours qui pouvaient être manquants. Nous allons décrire de manière plus détaillée les différentes étapes de cette méthode dans les paragraphes qui suivent.

La première étape de ce projet de recherche était de déceler le plus de cours liés, de près ou de loin, à la SMET dans chacune des institutions universitaires québécoises. Nous avons opté pour une recherche sur les sites universitaires en utilisant des mots-clés dans le moteur de recherche global des cours offerts dans l'institution, étant donné les contraintes de temps et de budget, au lieu de consulter directement les pages de chaque programme académique. La plupart des sites universitaires ont une section spécifique pour trouver rapidement les cours en utilisant des mots-clés. Nous avons créé une banque de mots-clés en lien avec la SMET que nous avons utilisés (en en combinant souvent plusieurs à la fois) dans notre recherche: conciliation, habitudes de vie, hygiène, leadership, qualité de vie, mieux-être, santé, stress, santé au travail, santé et sécurité, pratique de gestion, risques psychosociaux. Cette liste de mots-clés a été élaborée sur la base des dimensions du bien-être et sphères d'interventions de la Norme Entreprise en santé, avec des représentant-e-s du Groupe entreprises en santé (Mario Messier, directeur scientifique ainsi que Claudia Vezeau, directrice au développement et à l'innovation) lors d'une séance de consultation tenue lors d'un de nos premiers échanges en lien avec le projet. L'objectif était d'identifier les principaux sujets et concepts possibles en lien avec SMET. Nous avons testé ces mots-clés de façon à vérifier qu'ils semblaient bel et bien mener à des cours pertinents sur les sites Web des universités. Nous avons aussi passé en revue plus en profondeur les sites de certains programmes que nous connaissions davantage, afin de vérifier que nos mots-clés menaient bel et bien à l'identification de leurs cours. La liste de mots-clés nous a permis de centraliser notre recherche sans perdre du temps à vérifier tous les cours offerts. Les cours retenus devaient pouvoir être classés en fonction des sphères d'intervention et des aspects de la santé déjà ciblés par le Groupe entreprises en santé.

Comme certains sites universitaires permettent aussi des recherches ou catégorisations des cours en fonction des disciplines jugées pertinentes, nous avons également élaboré une liste de disciplines (et professions associées) qui nous semblait intéressante d'investiguer dès le départ. Ainsi, les disciplines suivantes ont été identifiées et, bien que des cours ne s'inscrivant pas directement dans ces domaines aient été considérés, nous avons orienté davantage nos recherches vers les cours offerts dans ces disciplines (par ex. en suivant le sigle des cours): Actuariat, Administration, Architecture, Chiropractie, Comptabilité, Design, Design d'intérieur, Développement durable, Ergonomie, Ergothérapie, Gestion, Management, Médecine, Nutrition, Orientation, Psychologie, Réadaptation, Relations industrielles, Ressources humaines, Santé et sécurité du travail, Santé publique, Sciences infirmières, Sociologie.

Pour quelques établissements pour lesquels une barre de recherche n'était pas disponible pour effectuer une première recherche parmi les cours offerts à l'échelle de l'université, nous avons adapté notre recherche de façon à chercher les cours en identifiant d'abord les programmes d'études qui semblaient pertinents (partant des disciplines ci-dessus listées). Pour ces programmes pertinents, sur la page de l'université spécifique à chacun des programmes/départements reliés, nous avons identifié, parmi les cours de tronc commun et les cours complémentaires (souvent dans la section sur la structure du programme), ceux dont les titres/descriptions semblaient en lien avec la SMET (c.-à-d., inclusion d'un ou plusieurs de nos mots-clés).

Nous nous sommes également entretenues avec plusieurs expert-e-s de notre réseau personnel et du réseau du Groupe entreprises en santé impliqué-e-s dans le milieu académique, afin de les inviter à ajouter (ou vérifier la présence) à la liste des cours dont ils/elles connaissent l'existence en lien avec la SMET. C'est d'abord lors d'une séance d'information en ligne que nous avons présenté notre travail de recherche à des expert-e-s invité-e-s qui enseignent au niveau universitaire ou à des chercheur-e-s qui travaillent en lien avec la SMET. Les invité-e-s nous ont éclairés quant à l'orientation de notre recherche et plusieurs ont fourni (durant ou après la rencontre) un ou des cours à ajouter. Lors de cette rencontre avec les expert-e-s, à laquelle 25 avaient été invité-e-s (professeur-e-s, chargé-e-s de cours, chercheur-e-s, etc.), 16 expert-e-s étaient présent-e-s, provenant de différentes institutions: HEC Montréal, Université de Montréal, Université Laval, Université de Sherbrooke, Université du Québec à Chicoutimi et Université du Québec à Montréal. Le recours aux expert-e-s a été fructueux, car il a permis de découvrir des cours qui n'étaient pas nécessairement affichés sur le site au moment où nous avons effectué notre recherche. Également, la rencontre avec des expert-e-s nous a permis de constater que certains cours avaient changé de nom ou que nous n'avions pas intégré certains cours initialement, puisque la description en ligne ne donnait pas suffisamment d'informations pour vérifier son lien avec la SMET.

Pour chaque cours identifié sur les sites Web ou par les expert-e-s comme étant potentiellement en lien avec la SMET, une assistant-e de recherche (Jordane Vachon) travaillant sous la supervision du chercheur principal, analysait le descriptif du cours (souvent un résumé seulement était disponible) afin de valider la présence d'un ou plusieurs mots-clés indiquant la présence d'au moins un élément de contenu lié à la SMET. Il n'était pas nécessaire que l'entièreté du cours porte sur la SMET, mais le descriptif ou le titre du cours devait explicitement inclure une mention d'un concept lié à la SMET (mot-clé). Les cours portant sur la santé ou le bien-être en contexte général sans mention spécifique du travail n'étaient pas retenus. Lorsqu'un cours était retenu, nous avons pris en note plusieurs informations relatives à ce cours dans un tableau

Google Sheet. Les éléments suivants (lorsque disponibles sur le site Web consulté) étaient pris en note:

- Nom de l'institution
- Nom et sigle du cours
- Descriptif du cours
- Lien URL vers l'information sur le cours
- Nom du/des programme(s) dans lequel/lesquels s'inscrit le cours
- Nom du département ou de la faculté responsable(s) du cours
- Année/session récente ou à venir pendant laquelle le cours a été/sera offert
- Type de formation (régulière ou continue)
- Niveau de la formation (certificat/baccalauréat, maîtrise, diplôme d'études supérieures spécialisées, doctorat)
- Nom d'un-e enseignant-e responsable/qui a offert/offre le cours
- Aspect(s) de la santé abordé(s) dans le descriptif du cours (voir ci-dessous)
- Sphère(s) d'intervention abordée(s) dans le descriptif du cours (voir ci-dessous)
- Autres mots-clés

En ce qui concerne les deux avant-derniers points ci-dessus, nous avons catégorisé les cours en fonction du ou des aspect(s) de la santé (santé physique, santé mentale, santé sociale, sens et valeurs) de la définition de ce construit. Selon le Groupe entreprises en santé, « un-e travailleur-se en bonne santé est une personne qui est bien dans son corps (santé physique), bien dans sa tête (santé mentale), bien dans son milieu de travail et/ou son équipe de travail (santé sociale) et bien dans sa tâche (sens et valeurs) » et c'est pour cette raison que les cours ont été codés en fonction de ces quatre aspects de la santé. Ainsi, nous avons analysé les descriptifs de chaque cours en identifiant le(s)quel(s) de ces aspect(s) de la santé y étaient abordés. À titre d'exemple, le descriptif suivant du cours *La gestion du bien-être au travail : démarche préventive* (GPE74621; Unité départementale des sciences de la gestion; Université du Québec à Rimouski) a été analysé:

« Se familiariser avec une démarche préventive de la souffrance au travail favorisant le bien-être des personnes en emploi »; « Notion de bien-être, souffrance et santé mentale au travail. Caractéristiques et impacts, principales atteintes. Évaluation de l'ampleur des problèmes, identification des situations et des facteurs de risque. Stratégie de gestion de la prévention et de l'intervention, programmes de santé et mieux-être en entreprise : pratiques organisationnelles reconnues, intervention à la suite d'un retour au travail, intervention lors d'une situation de harcèlement au travail, rôle des gestionnaires et la gestion des ressources humaines comme levier pour la prévention, importance de l'environnement de travail ».

Le cours a été codé avec les dimensions santé mentale et santé sociale en raison des mentions spécifiques des termes "souffrance et santé mentale" (santé mentale) et du "harcèlement au travail" (santé sociale).

Les cours ont aussi été codés selon les sphères d'intervention (habitudes de vie, conciliation travail/vie personnelle, pratiques de gestion, environnement de travail) de la Norme Entreprise en santé. Pour le Groupe entreprises en santé, « une démarche intégrée est une démarche de Santé et mieux-être au Travail (SMET) qui comporte des actions dans plusieurs sphères d'intervention connues pour leur impact sur la santé globale du personnel » alors certains cours, dont ledescriptif était plus général ont été codé comme "non spécifique" en ce qui concerne la sphère d'intervention. À titre d'exemple, le descriptif suivant du cours *Leadership et direction des*

organisations (MNG1673; Département des sciences administratives; Université du Québec en Outaouais) a été examiné:

« Permettre à l'étudiant de connaître les caractéristiques de conduite de leadership et de se situer par rapport à celles-ci. Connaître les déterminants ontologiques du leader tels que la personnalité, les valeurs, les croyances, les idéologies, les motivations profondes, le projet de vie, compétences et habiletés, forces et faiblesses, conduite, les connaissances, les perceptions et le jugement. Comprendre comment vivre avec les formes de pouvoir, de domination et les aptitudes de communication et de gestion des relations interpersonnelles. Comprendre le lien entre ces caractéristiques personnelles et le mode de direction des organisations. Comprendre le rôle de la vision et l'impact de son style de leadership sur l'organisation au niveau de ses performances stratégique, économique, sociale et écologique. Comprendre comment bâtir une équipe de direction et de leaders à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation et l'optimisation de son impact dans la direction de l'organisation. » « Étude d'histoires de vie de cas de leaders. Valeurs, croyances, perceptions, attitudes, éthique. Réflexivité sur sa pratique (praxéologie). Motivations profondes. Habiletés de communication interpersonnelle verbale et non verbale en termes d'impact voulus et imprévisibles, comprendre le pouvoir d'influence d'un leader. Gestion du stress et éléments d'une vie équilibrée d'un leader. Étude des différents courants théoriques du leadership tels que traits de personnalité, charismatique, styles de leadership, structuro-fonctionnaliste, situationniste, médiateur, émergent et informel, humaniste, et ce, dans un contexte organisationnel et historique. Apprendre à se situer par rapport à l'ensemble de ces caractéristiques du leader et développer une compréhension de son propre potentiel. »

Ce cours a été codé comme touchant aux quatre sphères d'intervention en raison, par exemple, des mots suivants: "style de leadership " (pratiques de gestion), "gestion du stress" (saines habitudes de vie), "vie équilibrée" (conciliation travail/vie personnelle) et "contexte organisationnel" (environnement de travail).

Le codage des cours, en termes d'aspects de la santé et des sphères d'intervention touchés, a été validé pour une sélection aléatoire des cours lors d'une discussion de suivi entre l'assistante de recherche, le chercheur principal et une professionnelle de recherche possédant un doctorat en relations industrielles et une vaste expertise en santé et sécurité du travail.

3 RÉSULTATS

Nous avons identifié 112 cours à travers les différentes institutions universitaires québécoises.

Bien que dans plusieurs cas, ce fut facile d'identifier les cours et de les intégrer dans notre base de données en raison des descriptions exhaustives offertes sur les sites universitaires, ce ne fut pas aussi simple pour tous les cours. Certains cours semblaient pertinents en fonction de leur titre. Cependant, parfois, le titre n'était accompagné que d'une brève description sur le site web de l'institution les proposant, voire même, ne disposait d'aucune description. Cela rendait difficile la confirmation que certains cours étaient véritablement liés à la SMET.
Ces cours n'ont donc pas pu être ajoutés à notre base de données.

Les sous-sections suivantes décrivent, sur différentes dimensions, les 112 cours identifiés, lesquels ont été inclus dans la base de données.

Répartition des cours identifiés par université et par région

Comme l'indique le tableau 1, en ordre, ce sont l'Université Laval, l'Université du Québec en Outaouais, l'Université de Montréal et l'Université de Sherbrooke qui ressortent comme offrant le plus de cours, parmi ceux identifiés par notre recherche. De façon non surprenante, comme le montre la Figure 1, les plus grandes proportions des cours identifiés sont offertes par les institutions des centres urbains, notamment : Montréal, Québec et l'Outaouais. Les institutions des régions autres, plus éloignées des grands centres urbains, comptent moins de cours offerts sur le sujet. Fait à noter, la TÉLUQ offre plusieurs des cours identifiés, contribuant à l'offre de cours à distance sur la SMET, tout comme plusieurs des autres institutions qui offrent possiblement certains des cours en format virtuel.

Institution	Nombre de cours identifiés
Université Laval	29
Université du Québec en Outaouais	12
Université de Montréal	11
Université de Sherbrooke	10
HEC Montréal	8
Université du Québec à Trois-Rivières	6
Université Concordia	5
Université TÉLUQ	5
Université du Québec à Chicoutimi	5
Université du Québec à Rimouski	4
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	4
Université du Québec à Montréal	4
École nationale d'administration publique	3
Polytechnique Montréal	3
McGill University	3
École de technologie supérieure	0
Institut national de la recherche scientifique	0
Bishop's University	n/a - impossible de rechercher les cours sur le site Web de l'institution

Tableau 1. Nombre de cours identifiés en lien avec la SMET pour chaque institution universitaire

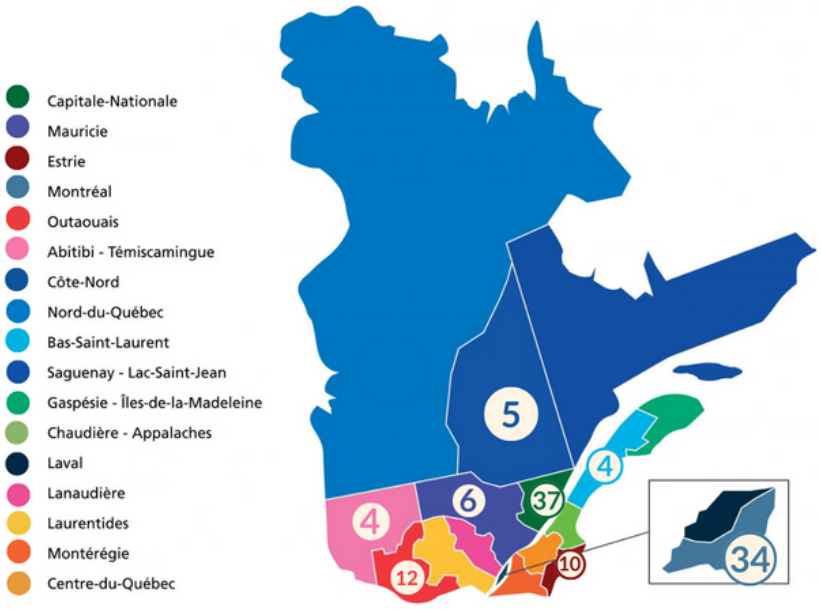

Figure 1. Répartition des cours identifiés à travers les régions

Cycles d'études des cours identifiés

Comme le montre le tableau 2 ci-dessous, en ce qui concerne la répartition des cours identifiés selon le cycle d'études ou le type de programmes desquels ils font partie, la majorité des cours font partie de la formation régulière de 1er cycle (54% des cours identifiés), suivi d'un peu moins du tiers (29%) faisant partie de la formation régulière de 2e cycle. Très peu de cours font partie de la formation régulière de niveau doctoral. Cependant, 11% des cours sont listés comme faisant partie de programmes réguliers à la fois de niveau maîtrise et de niveau doctoral.

	Nombre de cours identifiés	Proportions des cours identifiés
Cours de 1er cycle	60	54 %
Cours de 2e cycle : Maîtrise	32	29 %
Cours de diplôme d'études supérieures spécialisées	1	1 %
Cours de 3e cycle : Doctorat	4	4 %
Cours de 2e et 3e cycle	12	11 %
Cours de formation continue/non régulière	3	3 %

Tableau 2. Répartition des cours identifiés selon le cycle d'études

Disciplines des cours identifiés

Sur la base des sigles des cours identifiés, des départements responsables des cours et des titres des cours et programmes dont ils font partie, chaque cours a été classifié dans une discipline principale. Lorsqu'un cours faisait clairement partie d'une discipline spécifique qui, elle-même, faisait partie d'une discipline plus englobante, la discipline spécifique a été attribuée au cours. Comme le montre le tableau 3, un tiers environ (34%) des cours identifiés relevaient des Sciences de la gestion, de l'administration, du management ou de la gestion des ressources humaines. Puis, avec une fréquence un peu moindre, plusieurs cours relevaient aussi du domaine des Relations industrielles et du domaine de la Kinésiologie et la science de l'activité physique. Plusieurs cours offerts dans ces deux domaines touchaient par ailleurs l'ergonomie. Médecine, sciences infirmières, santé publique et autres sciences de la santé (7%), de même que les Sciences de l'éducation (6%) et la Psychologie (4%) étaient les autres disciplines représentées, suivies du Génie (3%) et des Communications et autres sciences humaines (3%).

	Nombre de cours identifiés	Proportions des cours identifiés
Sciences de la gestion, administration, management, gestion des ressources humaines	38	34 %
Relations industrielles	24	21 %
Kinésiologie et science de l'activité physique	20	18 %
Médecine, sciences infirmières, santé publique et autres sciences de la santé	8	7 %
Sciences de l'éducation	7	6 %
Psychologie	5	4 %
Non spécifié	4	4 %
Génie	3	3 %
Communication et autres sciences humaines	3	3 %

Tableau 3. Répartition des cours identifiés selon la discipline

Aspects de la santé abordés dans les cours identifiés

Comme le montre le tableau 4, en ce qui concerne les aspects de la santé abordés dans les cours identifiés, selon les descriptions des cours, plus du deux tiers (67% des cours) incorporent du contenu sur la santé mentale, suivi de deux cours sur deux qui incluent du contenu sur la santé physique (41%) ou sur la santé sociale (38%). Le sens et les valeurs sont beaucoup moins fréquemment abordés (7%). Pour un cours sur cinq (21%), la description en ligne ne permettait pas d'identifier un aspect spécifique de la santé. Parmi les cours pour lesquels il était possible d'identifier un ou plusieurs aspects abordés, 27 abordaient un seul aspect, 39 abordaient deux aspects, 21 abordaient 3 aspects et 1 abordait clairement 4 aspects.

	Nombre de cours identifiés	Proportions des cours identifiés
Santé mentale	73	67 %
Santé physique	46	41 %
Santé sociale	43	38 %
Sens et valeurs	8	7 %
Santé non spécifiée	23	21 %

Tableau 4. Répartition des cours identifiés selon les aspects de la santé abordés dans le cours

Un exemple de cours qui aborde la santé mentale est le cours *Sensibilisation, prévention et intervention en santé mentale au travail* (ENP8037 ; plusieurs programmes ; École nationale d'administration publique), dont la description suivante est reprise du site Web de l'institution :

« Ce cours s'intéresse aux diverses problématiques reliées à la santé mentale au travail. Entre autres, on y aborde les thèmes suivants : comment préserver au mieux sa santé mentale en situation de travail; comment anticiper et prévenir au mieux les comportements perturbateurs ou à risque; comment intervenir auprès d'employés ou d'employées, de bénéficiaires ou de clientèles présentant des comportements perturbateurs ou à risque; comment procéder efficacement à la réintégration au travail d'un individu ayant vécu une problématique de santé mentale de courte ou de longue durée; comment mettre en place les conditions favorables à la bonne santé mentale et émotionnelle des individus dans leur situation de travail; et quels outils utiliser pour atteindre ces objectifs (analyse des conditions optimales, élaboration des pratiques de gestion et mesures d'interventions efficaces, et analyse des incidences de ces pratiques et mesures). Le cours permettra de faire des exercices pratiques en ce qui concerne la mise en place de plans d'intervention efficaces ou le développement de nouvelles pratiques d'intervention auprès de personnes aux prises avec des problématiques de santé mentale au travail. »

Un exemple de cours qui aborde la santé physique est le cours *Introduction à la santé au travail* (MED-1910; Baccalauréat Kinésiologie ; Université Laval), dont la description suivante est reprise du site Web de l'institution :

« Présentation des différents champs d'application de l'ergonomie et détermination des principaux intervenants qui s'intéressent au domaine de la santé au travail. Approfondissement des connaissances relatives aux lésions musculosquelettiques (LMS), à l'analyse de tâche, à la démarche d'intervention en ergonomie, à la cueillette de données, au travail sur terminal à écran de visualisation (TEV), aux postures de travail, à l'anthropométrie et à la manutention. Notions de base en génie industriel et en organisation du travail. Sensibilisation aux principes de la prescription d'un programme d'entraînement fonctionnel basé sur les exigences physiques, physiologiques et biomécaniques de la tâche du travailleur. »

Un exemple de cours qui aborde la santé sociale est le cours *Comportement organisationnel : groupes et équipes de travail* (GPE-1003; Certificat en gestion des ressources humaines; Université du Québec à Trois-Rivières), dont la description suivante est reprise du site Web de l'institution :

« Ce cours développe chez l'étudiant des aptitudes à gérer efficacement des équipes de travail (équipe naturelle de travail, équipe de projet, équipe semi-autonome, etc.) dans divers contextes organisationnels. La personne en formation s'initie, en tant que membre ou gestionnaire, au fonctionnement du groupe de travail tant au plan de la tâche qu'au plan relationnel. Elle se familiarise avec des outils de diagnostic et d'intervention en contexte d'équipe de travail. Elle apprend à se situer par rapport à ce cadre de gestion et à développer les habiletés nécessaires pour œuvrer dans ce type d'environnement.

Diverses problématiques de la vie contemporaine des groupes de travail sont analysées dans la perspective de saisir les nouveaux défis auxquels les gestionnaires d'équipes sont confrontés. Les notions d'équipes s'infèrent des changements et des tendances qui s'opèrent actuellement dans les organisations de toutes tailles, tant au plan national qu'international. »

Un exemple d'un cours qui touche les questions de sens et valeurs (en plus d'aborder d'autres aspects) est le suivant : le cours *Être ergothérapeute : s'outiller au bien-être à travers les occupations* (ERG761 ; maîtrise en ergothérapie ; Université de Sherbrooke). Le contenu ci-dessous est repris du site de l'Université de Sherbrooke.

« Cible(s) de formation :
S'approprier les fondements et les concepts en ergothérapie visant à favoriser le développement d'un mode de vie sain et personnellement signifiant. S'initier à la pleine conscience sur une base personnelle et dans sa pratique de l'ergothérapie. Enrichir ses compétences socio-émotionnelles et de coaching occupationnel. Mener une réflexion et une analyse quant à l'importance de ses occupations, à leur sens et à leur impact sur sa santé. Identifier ses défis occupationnels et s'engager dans un processus adaptatif favorisant un mode de vie souhaité. Promouvoir sa propre santé spirituelle, mentale et physique à travers les occupations.

Contenu :
Démarche expérientielle et pratique réflexive dans sa pratique de l'ergothérapie. Promotion de la santé et coaching en ergothérapie. Pleine conscience (MBSR). Spiritualité, résilience et sens à la vie. Activités intentionnelles, psychologie positive, compétences socio-émotionnelles appliquées à la pratique de l'ergothérapie. »

Le cours suivant est un exemple de cours abordant les quatre aspects de la santé (santé mentale, physique, sociale, sens et valeurs) : le cours *Qualité de vie au travail et nouvelles formes d'organisation du travail* (MNGT60405; maîtrise en Gestion des ressources humaines; HEC Montréal). Le contenu ci-dessous est repris du site de cette institution :

« Description :
L'objectif général est d'acquérir des connaissances sur l'organisation du travail et ses conséquences sur la QVT. Il se déroule en trois parties : les indicateurs (santé, sécurité, engagement, équilibre), les paramètres (technologie, espace, temps, personne) et les facteurs (travail, relations).

La qualité de vie au travail (QVT), c'est la santé et la sécurité - physique et mentale - des employés, l'autonomie et le développement de leurs compétences, la force de leur engagement ainsi que l'équilibre travail - vie privée. L'objectif général de ce cours est de faire état de l'avancement des connaissances sur les modèles d'organisation du travail et de leurs conséquences sur la QVT. Il se déroule en trois parties.
1. Des indicateurs de la qualité de vie au travail : la sécurité, la santé et le bien-être des employés; le stress, la détresse et l'épuisement professionnel; l'engagement et la rétention du personnel; l'équilibre travail - vie privée.

2. Les paramètres de l'organisation du travail : le travail, les techniques et la technologie; l'espace et l'environnement de travail; les temps de travail; les personnes.
3. Les facteurs de la qualité de vie au travail : le travail, les conditions de travail et le sens du travail; les relations professionnelles et le sens au travail.

Thèmes couverts :

- Systèmes sociotechniques, qualité de vie au travail, organisation du travail, enjeux
- Approche biopsychosociale de la santé, santé, sécurité et bien-être des employés, programmes de prévention et de promotion de la santé
- Stress, homéostasie et allostasie, épuisement, détresse, troubles mentaux, présentéisme et absentéisme
- Engagement au travail, engagement organisationnel, ergomanie, stabilité de la main-d'œuvre, rotation du personnel, performance
- Équilibre travail-vie privée, gestion de l'énergie, récupération et détachement, programmes de flexibilité
- Technologies d'information et de communication, intelligence artificielle, robotique, révolution 4,0, travail virtuel
- Espace de travail, conditions de l'environnement, aménagement, télétravail, travail itinérant, expatriation
- Centralité du travail, horaires de travail, contrats de travail, cumul des emplois, réduction des heures de travail, heures supplémentaires
- Démographie, générations, planification de main-d'œuvre, exigences et compétences recherchées
- Travail et sens du travail, qualité du travail et travail décent, charge de travail, surcharge, ennui, exigences de l'emploi, ressources personnelles et organisationnelles
- Coopération et compétition, confiance, sécurité et autonomie, justice et rectitude morale, intimidation, harcèlement et incivilité, soutien et qualité des échanges »

Sphères d'intervention abordées dans les cours identifiés

Comme le montre le tableau 5, en ce qui concerne les sphères d'intervention abordées dans les cours identifiés, selon les descriptions des cours, plus de trois quarts (76% des cours) incorporent du contenu sur l'environnement de travail, suivi de près de deux cours sur trois (60%) qui incluent du contenu sur les pratiques de gestion et de près d'un tiers (32%) qui incluent du contenu sur les habitudes de vie. La conciliation travail/vie personnelle est abordée dans 10% des cours identifiés. Pour 8% des cours, la description en ligne ne permettait pas d'identifier une sphère d'intervention spécifique. Parmi les cours pour lesquels il était possible d'identifier une ou plusieurs sphères abordées, 36 abordaient une seule sphère, 43 abordaient deux sphères, 18 abordaient trois sphères et 6 abordaient clairement quatre sphères.

	Nombre de cours identifiés	Proportions des cours identifiés
Environnement de travail	85	76 %
Pratiques de gestion	67	60 %
Habitudes de vie	36	32 %
Conciliation travail/vie personnelle	11	10 %
Sphère d'intervention non spécifiée	9	8 %

Tableau 5. Répartition des cours identifiés selon les sphères d'intervention abordées dans le cours

Un exemple de cours qui aborde la sphère d'intervention de l'environnement de travail est le cours *Ergonomie* (IND1801; Mathématiques et génie industriel; Polytechnique Montréal), dont la description suivante est reprise du site Web de l'institution :

« Approche systémique en ergonomie en lien avec la productivité, la qualité et la Santé et Sécurité au Travail, aspects légaux et normes applicables, anthropométrie et dimensionnement, évaluation du travail physique, biomécanique occupationnelle, fatigue et détermination d'alternance travail/repos, évaluation et réduction du risque associé aux troubles musculosquelettiques. Principes de conception des postes, des équipements, des espaces et de l'environnement de travail, évaluation des postures de travail, évaluation des activités de manutention manuelles de charges, programme d'ergonomie et éléments de méthodologie. »

Un exemple d'un cours qui touche les pratiques de gestion est le suivant : le cours *Managing people in organizations* (GBDA 533; Business Administration; Concordia University). Le contenu ci-dessous est repris du site de l'institution :

« This course is concerned with understanding and managing individual and group behaviour in organizations. It examines themes such as personality, motivation, emotions, leadership, ethics, and group dynamics and how they relate to the role of managers in organizations. The course covers these topics in an integrated manner so as to prepare students to become effective managers. Pedagogical methods include in-class exercises and case studies. »

Un exemple d'un cours qui touche les habitudes de vie est le suivant : le cours *Intégration 5* (KIN-3605; Kinésiologie; Université Laval). Le contenu ci-dessous est repris du site de l'institution :

« Ce cours permet de poursuivre la réalisation du projet de promotion des saines habitudes de vie, débuté à la session d'automne, dans le cours Intégration IV. Il vise l'intégration des apprentissages théoriques réalisés dans les différents cours du programme en lien avec la promotion de la santé. L'objectif est de permettre à l'étudiant de concevoir, planifier, réaliser et évaluer des activités de promotion des saines habitudes de vie d'envergure destinées à une clientèle cible. Ce cours d'intégration vise le développement des compétences « Promotion de la santé », « Professionnalisme », « Communication », « Collaboration ». »

Un exemple d'un cours qui touche la conciliation travail/vie personnelle est le suivant : le cours *Conciliation emploi-famille et temps de travail* (RIN2013; École des sciences de l'administration; TÉLUQ). Le contenu ci-dessous est repris du site de l'institution :

« Maîtriser la problématique de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail et des autres temps sociaux en fonction de la conciliation de l'emploi et de la famille, ou de la vie personnelle et professionnelle, à l'échelle de l'entreprise et de la société. Acquérir une perspective historique de cette problématique et une connaissance des programmes et pratiques au Québec, au Canada et en Europe. Repérer des solutions aux problèmes de cet ordre à l'échelle de l'organisation.

Percée des femmes sur le marché du travail et leur importance dans la population active. Féminisation de la main-d'œuvre et division sexuelle du travail au sein de la famille et de la société. Rôles et aspirations des pères et des mères au regard de la conciliation emploi-famille. Enjeux et défis du point de vue des horaires du travail salarié et de la durée du travail domestique et salarié. Pratiques des organisations en matière d'organisation du travail et de gestion des temps de travail. Anticipations de différents groupes professionnels à l'égard de la conciliation des rôles parentaux et de l'emploi. Théories du conflit et de l'enrichissement, ainsi que des temporalités sociales. Gestion de la main-d'œuvre dans les organisations québécoises et canadiennes au regard de la conciliation des rôles parentaux et de l'emploi. Pratiques novatrices en matière de conciliation de l'emploi et de la famille. Politiques publiques de l'organisation du temps de travail et des congés parentaux dans quelques pays, dont le Canada et le Québec. »

Un exemple de cours abordant les quatre sphères d'intervention est le cours *Identité professionnelle et bien-être du leader gestionnaire en éducation* (LGE6043; Département des sciences de l'éducation; Université du Québec en Outaouais) dont la description est la suivante :

« Explorer les fondements théoriques de l'identité professionnelle et du développement professionnel; Enraciner la pratique réflexive dans la construction et le développement de l'identité professionnelle; Développer des habiletés de réflexion et d'analyse critiques de sa pratique professionnelle Explorer la notion du bien-être dans son milieu de travail; Développer des stratégies pour préserver son bien-être. Explorer les fondements théoriques du carnet de développement professionnel (portfolio) et de son élaboration; Amorcer l'élaboration d'un carnet de développement professionnel (portfolio) comme point d'ancrage au projet personnel de formation et au développement professionnel.
Notion d'identité et de développement professionnel; savoir-être; courage managerial; éthique professionnelle du leader gestionnaire en éducation; diversité de ses postures, de son rôle et responsabilités; pratique réflexive.
Notion du bien-être au travail : les théories et approches. Les dimensions du bien-être au travail : environnement au travail, conciliation travail-vie personnelle, compétences émotionnelles. Les indices liés à l'épuisement professionnel, les outils et les stratégies pour préserver son bien-être, la gestion du stress, la gestion des émotions. La gestion du temps et des priorités. Leadership authentique.

Composantes, critères de rigueur et étapes d'élaboration d'un carnet de développement professionnel (portfolio). »

4 DISCUSSION DES FAITS SAILLANTS

La recension des cours menée dans le cadre de cette cartographie a permis de mettre sur pied, pour la première fois à notre connaissance, une base de données des cours liés à la SMET offerts dans les universités au Québec.

Le premier constat de cette cartographie est que les cours liés à la SMET sont relativement nombreux, avec en moyenne 7 cours identifiés par institution universitaire québécoise. Le fait que la très grande majorité des institutions offrirait un ou plusieurs cours liés à la SMET témoigne de l'importance des enjeux de santé et mieux-être au travail, lesquels semblent de plus en plus reconnue dans la société québécoise. L'offre de cours est davantage condensée dans les grandes villes (notamment Montréal et Québec), ce qui n'est pas étonnant considérant notamment le nombre ou la taille des institutions universitaires dans les régions métropolitaines. Cela soulève néanmoins la question à savoir si, oui ou non, l'offre de cours est suffisamment étendue et complète hors des grandes régions métropolitaines, de sorte que les intervenant-e-s dans le domaine de la SMET aient aisément accès à des cours sur le sujet hors des grands centres. Il est à noter que plusieurs cours offerts par des institutions dans les régions métropolitaines sont possiblement aussi accessibles en mode virtuel, suite aux changements occasionnés sur ce plan avec la pandémie de la COVID-19.

Les cours offerts sont majoritairement de premier cycle et de niveau maîtrise, en accord avec le fait que les étudiant-e-s à ces niveaux sont plus nombreux-euses que ceux et celles au niveau doctoral. Les cours spécifiquement dédiés aux étudiant-e-s au doctorat sont très peu nombreux, alors que plusieurs cours incluant ce groupe d'étudiant-e-s s'adressent aussi aux étudiant-e-s de maîtrise. Bien qu'on puisse imaginer que le nombre de doctorant-e-s s'intéressant spécifiquement à la SMET ne soit pas extrêmement grand dans la seule province du Québec, ce résultat soulève la question de l'adéquation de l'offre de cours aux besoins de ces étudiant-e-s de niveau doctoral. En effet, on peut se demander si les cours existants sont suffisants (en termes de nombre et contenus couverts) pour permettre aux étudiant-e-s doctoraux d'approfondir au maximum leurs connaissances sur les enjeux liés à la SMET. Par exemple des étudiant-e-s ayant déjà, complété une formation de niveau maîtrise incluant des cours sur le sujet ont-ils accès à suffisamment de contenu et d'approfondissement dans les cours offerts pour être formé-e-s de façon optimale? Il faut noter que cet approfondissement peut être fait de façon individuelle par les doctorant-e-s dans le cadre de leurs lectures et travaux de recherche.

Nous avons identifié peu de cours spécifiques la formation continue ou à des programmes plus courts (par ex., diplôme d'études supérieures spécialisées). Il se peut que l'offre de cours en la matière, particulièrement à la formation continue pour des personnes déjà en exercice, gagnerait à être bonifiée afin de mieux répondre aux besoins de ces personnes. Il se peut aussi qu'on doive approfondir notre recherche dans le futur, pour être bien certain-e-s d'avoir identifié l'ensemble des cours existants, parfois moins facilement identifiables sur les sites Internet.

Dans l'ensemble, la majorité des cours s'inscrivaient dans les programmes de quelques grandes disciplines, soit :

- Les sciences de la gestion
- L'administration
- Le management
- La gestion des ressources humaines
- Les relations industrielles
- La kinésiologie
- Les science de l'activité physique.

Les autres disciplines (par ex., la médecine, la santé publique, la psychologie) étaient moins directement représentées en termes de facultés/départements/programmes spécifiquement responsables des cours identifiés. L'absence de la psychologie en tête de liste peut notamment surprendre étant donné qu'un grand nombre de cours touchait la santé mentale. Cela traduit probablement le fort caractère interdisciplinaire du contenu des cours identifiés. Bien que les sites Internet des universités indiquent généralement une discipline de rattachement, le contenu de la description des sites de cours porte à croire que des théories, concepts et méthodes de recherche/d'intervention de plusieurs disciplines semblent souvent mobilisés dans un seul et même cours. L'analyse en profondeur des plans de cours complets serait utile dans le futur pour confirmer cette hypothèse.

Le fait que la santé mentale ressorte comme l'aspect de la santé qui semble le plus souvent abordé à travers les cours, quoique surprenant à première vue, témoigne probablement de l'évolution positive graduelle des perceptions sociales sur ce sujet (par ex., plus grande ouverture et diminution des tabous) et de l'importance accordée à ce sujet dans la société et les milieux de travail. Bien que la date de mise en place des cours n'ait pas été identifiée, nous savons informellement que certains cours touchant la santé mentale ont été développés depuis la pandémie de la COVID-19, laquelle a favorisé une conscientisation collective face aux enjeux de santé mentale au travail. Les cours sur la santé physique et sociale ressortent aussi comme relativement nombreux, notamment respectivement dans les domaines de l'ergonomie et de la psychologie organisationnelle/du développement organisationnel. Les questions de sens et valeurs sont très marginalement abordées dans le contenu des descriptions de cours. Considérant la proximité conceptuelle entre la santé mentale et le sens et les valeurs, il est possible que certains cours incluant les mots-clés « santé mentale » dans leur description respective abordent le sens et les valeurs comme des parties de la santé mentale, sans en faire de mention spécifique dans la description. Enfin, notons que, malgré l'exposition de plus en plus importante d'une conceptualisation holistique de la santé et du mieux-être dans les discours publics et scientifiques sur ce sujet, très peu de descriptions de cours indiquent l'ensemble des quatre aspects de la santé comme étant discutés dans le cours.

Concernant les sphères d'intervention, trois des sphères (environnement de travail, pratiques de gestion et habitudes de vie) étaient abordées dans un nombre considérable de descriptions de cours. Cependant, le nombre de cours qui semblent aborder la conciliation travail/vie personnelle, ou du moins pour lesquels il s'agit d'un thème saillant selon la description de cours, est très limité. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'un facteur plus spécifique en santé au travail que les facteurs comme l'environnement de travail et les pratiques de gestion, lesquels sont plus englobants sur le plan conceptuel. Enfin, dans une vision intégrative de la SMET, il est positif de constater qu'un bon nombre de cours (près de 25) aborde selon leurs descriptions, au moins trois des quatre sphères d'intervention. Cela suggère que les étudiant-e-s y sont exposé-e-s à une

diversité de leviers possibles pour favoriser la santé et le bien-être au travail, favorisant le développement d'un coffre à outils complet qu'ils/elles peuvent mobiliser dans leurs carrières futures.

Limites et implications associées

Nous avons rencontré plusieurs limites dans cette première phase. Tout d'abord, nous avons remarqué que les répertoires de cours dans les universités ne sont pas tous conçus de la même manière travers les différentes institutions. Ainsi, pour quelques institutions, la recherche par mots-clés était difficile, voire impossible. Certains sites nous permettaient de chercher parmi tous les cours grâce à des mots-clés, ce qui nous a grandement aidé à trouver ceux qui nous intéressaient. Pour d'autres, cette option n'était pas disponible. Dans ce cas, nous avons dû chercher de manière plus indirecte (en allant sur les sites de programmes de disciplines qui nous semblaient pertinentes). Cette approche moins systématique a pu engendrer des manquements dans la liste des cours identifiés. Il est possible que des cours pertinents, qui n'ont pas été clairement répertoriés sur les sites des institutions ou qui ont échappé à notre processus de recherche, ne figurent pas dans la liste des cours que nous avons identifiés au cours de notre recherche. Comme il s'agit d'une première recherche visant à constituer une liste de base, celle-ci fournira les assises desquelles partir pour bonifier la liste dans le futur, en y ajoutant aussi les cours et programmes de niveau collégial.

Une autre limite de cette étude est en lien avec la description des cours retrouvée sur les sites Web des institutions. La description des cours, telle que mentionné plus haut, était un outil nous permettant d'ajouter ou non le cours à notre base de données lors de la recension de cours, ainsi que d'identifier certains aspects pertinents à codifier. Certains cours avaient de très brèves descriptions alors que d'autres descriptions étaient très élaborées. Cette asymétrie dans l'information contenue a pu influencer notre capacité à prendre une décision adéquate sur l'inclusion ou non du cours et sur les aspects et sphères d'intervention abordés.

En plus de bonifier la liste de cours, une phase subséquente de recherche devrait s'attarder à faire valider les informations et le codage des cours (selon les aspects du bien-être et sphères d'intervention) auprès des instructeur-trice-s responsables des cours ou des responsables des programmes dont les cours font partie. Devant l'ampleur de la tâche constituant d'abord à lister les cours, nous n'avons pas pu mener cette étape de validation.

D'un point de vue pratique, le manque d'outils de recherche sur certains sites Web ou l'absence de descriptions détaillées soulève la question à savoir si les étudiant.e.s eux/elles-mêmes ont accès à suffisamment d'informations faciles à trouver quant à l'offre de cours en SMET dans les institutions. La diffusion plus complète de l'offre de cours, qui sont somme toute relativement nombreux, pourrait permettre de faire connaître davantage ce champ d'études, d'en favoriser le rayonnement et de mieux rejoindre les étudiant-e-s et futur-e-s intervenant-e-s dans le domaine.

CONCLUSION

En conclusion, ce projet a permis de répertorier pour une première fois l'offre de cours universitaires en matière de SMET au Québec. Sur la base des descriptions de cours, les résultats montrent qu'une grande diversité de contenus à propos de la SMET, tant en termes d'aspects du bien-être que de sphères d'intervention, est enseignée dans un large nombre d'institutions universitaires dans la province. Il semble que les contenus abordés et les disciplines dans lesquelles les cours s'inscrivent sont nombreux, ce qui semble favoriser une couverture intéressante de plusieurs enjeux contemporains en santé et sécurité du travail, et ce, selon plusieurs angles d'analyse (par ex., enjeux individuels, enjeux sociaux, etc.). Pour pousser plus loin la réflexion, il serait intéressant de mener une analyse plus approfondie du contenu des cours afin d'identifier les enjeux, aspects et sphères les plus abordés ainsi que les modalités d'enseignement (magistral, expérientiel; en ligne, en présentiel). Cela permettrait aussi de connaître davantage en quoi des compétences importantes aux intervenant-e-s futur-e-s en SMET, variables selon la discipline, sont soutenues (ou non) par les contenus abordés et les modalités utilisées. Des études évaluatives seraient aussi utiles pour explorer les perceptions des étudiant-e-s intéressé-e-s par la SMET sur le contenu des cours de leurs programmes et pour examiner, de façon prospective, l'impact de ces cours sur leur pratique future.

Chaire de
recherche Relief
en santé mentale,
autogestion
et travail

Propulsée par Beneva