



La santé mentale au travail

Comprendre la santé mentale
des leaders de demain

Marilyn Grand'Maison

Directrice, Recherche
TELUS Santé

Le 26 avril 2023





Ce que nous savons

- Notre santé mentale a **changé**.
- Notre **productivité** en a subi les effets
- Les **plus jeunes ont plus de défis à relever** (et ils ne sont plus si jeunes)
- Nous **ne devons pas** nous contenter d'accepter les tendances et les défis de manière **passive**

Indice de santé mentale (ISM) par TELUS Santé

15 000 travailleurs

- États-Unis, Canada, Royaume-Uni et Australie
- Ajout récent de Singapour et de toute l'Europe

Rapport largement consulté et **exploité** par les gouvernements et les organisations.



Données de référence de 2017 à 2019.

- **L'ISM est** validé en fonction du QSP-9, du GAD-7, de la WSAS et de l'OLBI
- Les différences nationales correspondent à celles du GLOBE Index, de l'Indice de bonheur et du Hofstede 6 Dimensions of Culture

Des fluctuations de notre santé mentale sont évidentes au fil du temps



Début de la pandémie

- **Anxiété**
- *Adrénaline*
- Forte augmentation des problèmes de santé mentale
- **Accentuation du sentiment d'isolement**



6-12 mois depuis le début de la pandémie

- **Profonde fatigue**
- *Épuisement professionnel*
- Préoccupations de plus en plus complexes en matière de santé mentale et physique
- **Nouveaux mécanismes d'adaptation**



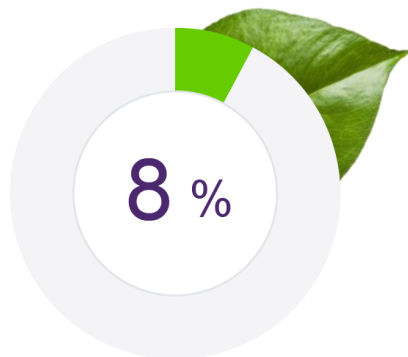
Maintenant

- **Nerfs à fleur de peau**
- *Colère et cynisme*
- Impulsivité
- Plus grande normalité des sentiments d'isolement et d'apathie chez certains
- Continuité et parfois accentuation des problèmes de santé mentale chez certains
- **Sensibilité accrue au stress**



Risque élevé pour la santé mentale

de la population active était **12 %** en 2019.



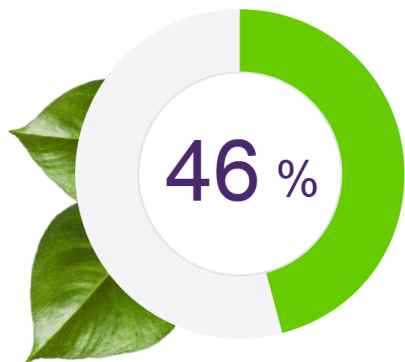
Consommation d'alcool à risque élevé

de la population active était de **2 %** en 2019.

A woman with dark hair, wearing a green and white striped long-sleeved shirt, is sitting at a desk and looking down at some papers. She has her hand resting on her chin, appearing thoughtful or concerned.

Le groupe enregistrant la hausse la plus importante de consommation à risque élevé est celui des **50 à 59 ans**.

La pression à long terme de la pandémie mène à une **sensibilité accrue au stress**



des travailleurs sont plus sensibles au stress en 2022 qu'en 2019

(49 % remarquent plus de sensibilité chez leurs collègues).

58 %
moins de 40 ans

42 %
40 ans et plus



Lorsqu'il est soumis à une tension prolongée, le système de réponse au stress devient hypersensible. L'empathie chute et le contrôle des émotions devient précaire.

Cela accentue:

- Les conflits
- Le cynisme
- La colère
- L'impulsivité ou l'apathie
- La vulnérabilité de la santé mentale



se sont sentis
accablés
par leurs dettes.



sont **inquiets** ou
incertains de leur
avenir financier.



doivent puiser
dans leur épargne
pour maintenir leur
niveau de vie.



affirment que faire appel à des
services de conseils financiers
ou d'accompagnement pour
gérer leurs dettes **les rend**
mal à l'aise.

Le déclin du mieux-être financier depuis la pandémie est un des éléments principaux qui contribuent aux tensions continues

On observe une **différence d'âge** pour **certains aspects** seulement

Proportion des participants de moins de 40 ans présentant des scores préoccupants par rapport à ceux de 40 ans et plus.

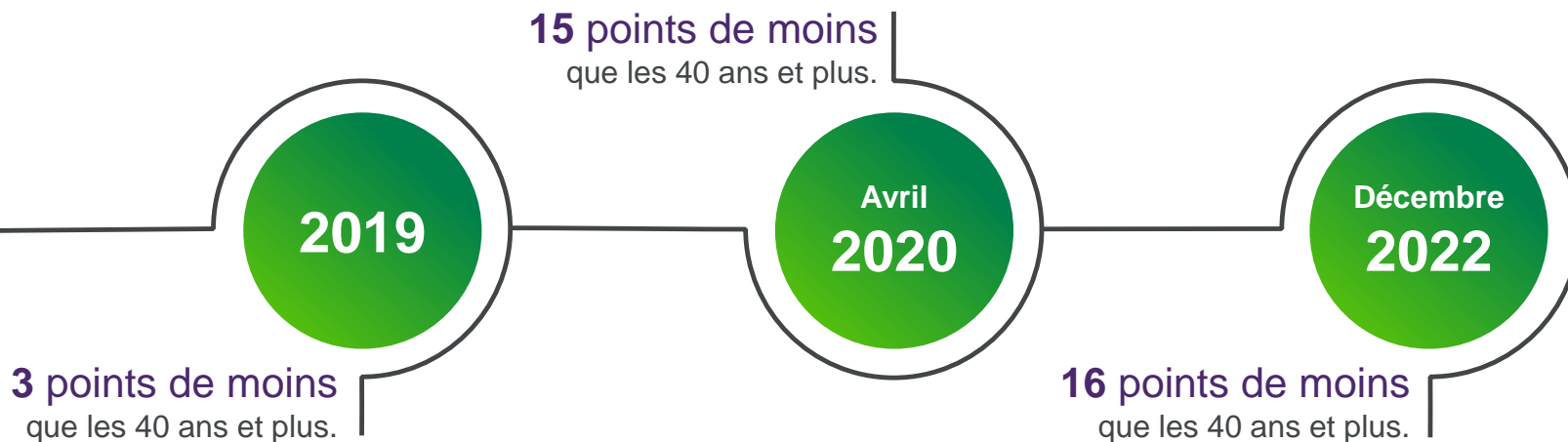


L'écart en santé mentale selon l'âge est plus important depuis la pandémie



Dans l'Indice de santé mentale, un nombre de points élevé indique une santé mentale et un mieux-être qui se portent mieux.

L'incidence sur la productivité au travail selon l'âge est **plus marquée maintenant**



Dans l'indice de productivité au travail, un nombre de points élevé indique une productivité accrue et moins de distraction mentale.



La différence de productivité n'est pas liée à l'effort

Aucune différence entre les groupes d'âge pour les aspects suivants :

- **Effort discrétionnaire** si un employé se sent bien
- Baisse de productivité semblable quand les membres des deux groupes ne vont pas bien

La différence :

- Les moins de 40 ans ne se sentent **pas bien 28 % du temps**
- Les 40 ans et plus ne se sentent **pas bien 18 % du temps**

Les travailleurs plus jeunes sont moins susceptibles d'établir des relations solides



Les travailleurs plus jeunes sont **plus sujets à ressentir un manque de connection et d'acceptation**

Ils sont deux fois plus susceptibles de se sentir isolés en raison du **manque de connection ou d'acceptation** de la part des amis.



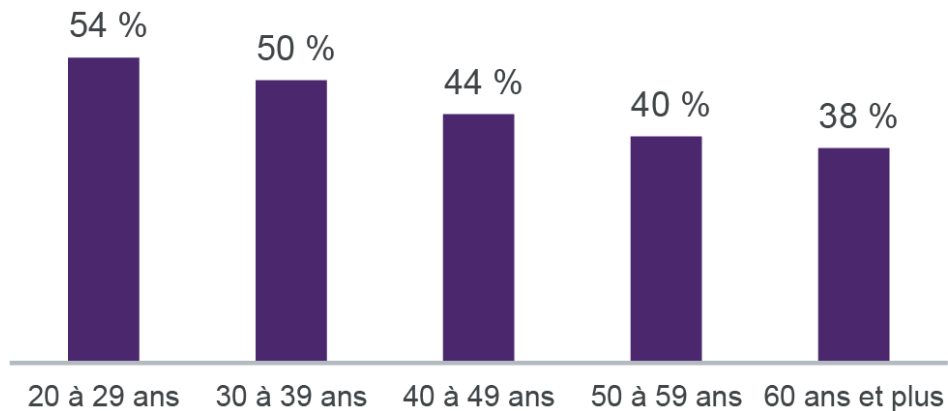


moins de 40 ans et
40 ans et plus.

Aucune différence
notable dans le niveau
**d'aisance à discuter
de sa santé mentale**

Les travailleurs plus jeunes sont **plus susceptibles d'appréhender des obstacles professionnels** s'ils révélaient un problème de santé mentale au travail

Pourcentage des travailleurs qui appréhendent des obstacles professionnels.



Principale question des organisations :
Que faut-il faire maintenant?

Bonne nouvelle : Les actions des employeurs font une différence

Ceux qui se sentent
soutenus par leurs
employeurs ont une **santé
mentale plus favorable**

- **7 points de plus** que la moyenne
- **15 points de plus** que ceux qui n'ont pas de soutien de leur employeur

Le soutien en santé mentale comporte plusieurs volets.



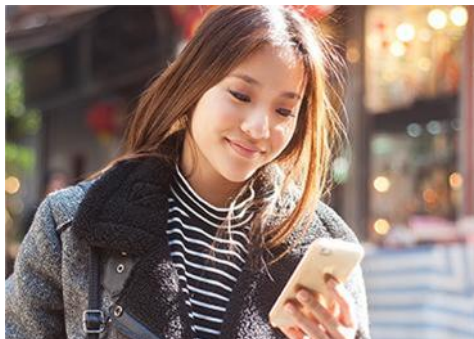
Politiques et pratiques

Conformité en matière de gestion des risques.



Avantages sociaux, services et programmes

De réactif à proactif.



Culture et leadership

Expérience de travail.



Point de vue des employés sur du soutien visible



Politiques et
pratiques

**Modalités de travail
flexible**



Avantages sociaux,
services et
programmes

**Bonification des services
et ressources en santé
mentale**

**Promotion des services et
ressources en santé
mentale**



Culture et
leadership

**Communications sur la
santé mentale**

**Formation pour les
gestionnaires**

On indique plus souvent **les avantages sociaux et les services en santé** que la flexibilité comme raison de rester avec son employeur.

Moins de 40 ans.

31 %

Avantages sociaux et services en santé.

25 %

Flexibilité



40 ans et plus.

36 %

Avantages sociaux et services en santé.

31 %

Flexibilité

Les travailleurs plus jeunes sont plus susceptibles de **préférer un meilleur soutien pour leur mieux-être** à une augmentation de salaire de 10 %



31 %
Moins de
40 ans.



22 %
40 ans
et plus.

Pourcentage des gens qui **préfèrent un meilleur soutien en matière de mieux-être** plutôt qu'une augmentation de salaire.



Un travailleur sur deux serait intéressé à obtenir une **évaluation en santé mentale** gratuite et confidentielle



1 sur 2

en général.



6 travailleurs sur 10

de moins de 40 ans.



4 travailleurs sur 10

de 40 ans et plus.



Le counseling produit un résultat positif

Avant le PAE



Après le PAE

Le gain
obtenu est de

21 h/mois

7 semaines par an
ou 36 jours travaillés.

Selon une journée de travail de 7 heures.

Près de la moitié
des travailleurs
préfèrent du
soutien en santé
mentale **en
personne.**

* 37 % en personne et 12 % une combinaison de soutien numérique et en personne.

44 %

des travailleurs de
moins de 40 ans.

49 %

en général*.

51 %

des travailleurs de
40 ans et plus.



Cinq qualités du gestionnaire ont une incidence sur la santé mentale, la productivité et l'effort discrétionnaire du travailleur.

Charismatique

plutôt que peu inspirant.

Autonome

plutôt que dépendant.

Orienté vers l'équipe

plutôt que motivé individuellement.

Inclusif

plutôt qu'autoritaire.

Humain

plutôt que peu encourageant et fermé.

Indicateurs positifs

Neuf indicateurs de la culture du milieu de travail sont en corrélation avec la santé mentale des travailleurs.

Indicateurs positifs

Collaboratif
plutôt que compétitif.

Motivateur
plutôt que démotivant.

Innovateur
plutôt que traditionaliste.

Inclusif
plutôt que formé de cliques.

Flexible
plutôt qu'intransigeant.

Détendu
plutôt que lourd.

Sécuritaire
plutôt que précaire.

Respectueux
plutôt qu'irrespectueux.

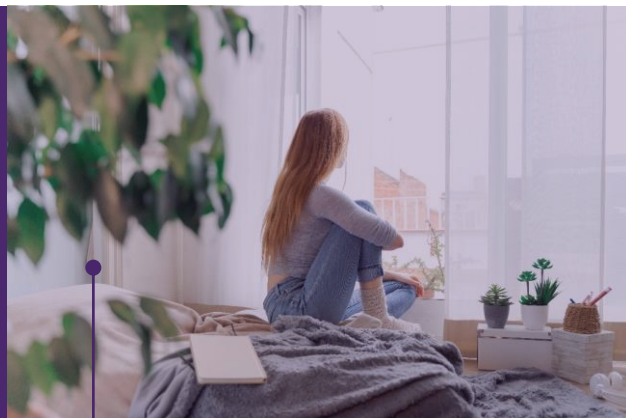
Solidaire
plutôt qu'indifférent/hostile.

Personnel évoluant dans une **culture** ayant des **indicateurs négatifs**.



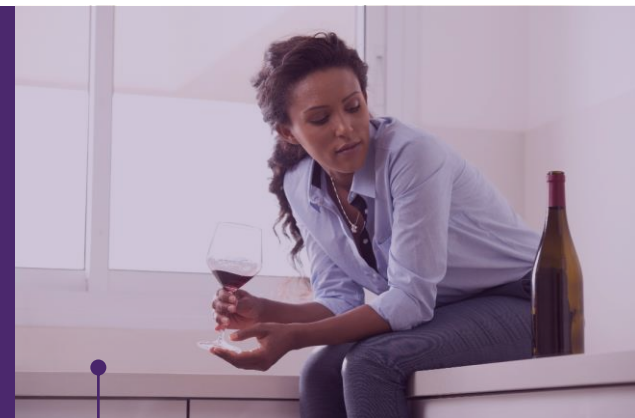
2

fois plus de symptômes
d'épuisement
professionnel.



2

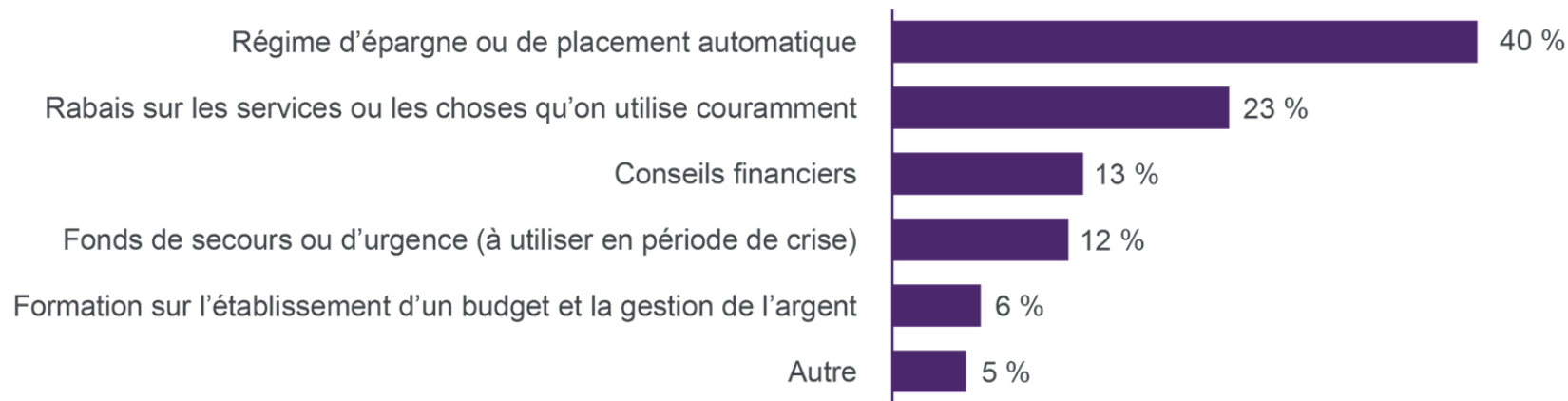
fois plus susceptible
de se sentir
déstabilisé/nerveux



2

fois plus de risques de
problèmes de
consommation d'alcool

Un régime d'épargne ou de placement automatique est l'élément de soutien pour le **mieux-être financier** le plus important pour les employés



Indice de stratégie organisationnelle pour la santé mentale (ISO-SM)

Outil d'autoévaluation pour les organisations.

Établi d'après les **pratiques reconnues**

- ISO 45003, Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, OIT, OMS, etc.

Outil de comparaison selon la région, le secteur d'activité et la taille de l'organisation



Indice de stratégie organisationnelle pour la santé mentale.

Préparé pour : Mon Entreprise

Questionnaire de l'indice rempli par : Jean Laurent
Questionnaire de l'indice rempli le : 16 août 2022

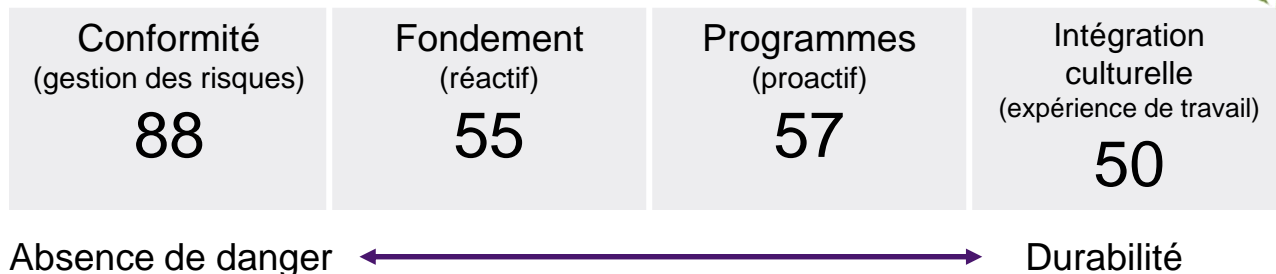
 TELUS Santé

Score global et **scores de chacun des quatre niveaux**

1. Conformité à la gestion des risques de base.
2. Actions et ressources fondamentales (réactives).
3. Aménagement de programmes pouvant avoir un résultat positif (proactif) sur la santé mentale.
4. Intégration culturelle.

Suggestions d'**étapes suivantes**

Il est possible de se conformer davantage aux **pratiques exemplaires**.



0-49 Familiarisation
50-79 Sur la bonne voie
80-100 Exemplarité

51 % des organisations
aspirent à être **exemplaires**.

Santé mentale globale



Une expérience repensée

Comprend tout le soutien offert dans le cadre du PAE, plus ceci :

- Parcours de santé mentale personnalisés
- Choix de thérapeutes
- Plans de soins fondés sur des données probantes
- Intégration des soins autodirigés et thérapeutiques
- Aide à la navigation parmi les soins disponibles
- Contact et partages d'informations entre l'utilisateur et le thérapeute entre les séances
- Suivis réguliers des progrès
- Possibilité de passer sans heurt d'une modalité à l'autre
- Soutien illimité

L'aide à la navigation parmi les soins disponibles est offerte 24 h par jour, 7 jours par semaine, par du personnel détenant un diplôme de premier ou deuxième cycle dans une discipline clinique

- Informer et accompagner l'adhérent à chaque étape de son plan de soins
- Réserver, annuler ou reporter des rendez-vous au nom de l'adhérent
- Recommander à l'adhérent une orientation appropriée
- Remplir des formulaires de réclamations d'assurance au nom de l'adhérent
- Prendre en charge les orientations et les échanges d'informations
- Remplir les demandes d'informations (dossier clinique, lettres de présence)
- Participer aux évaluations d'assurance de la qualité
- Apporter en temps réel un soutien en cas de crise

Points à retenir



La pandémie a creusé l'écart entre les générations en matière de santé mentale.



Les préoccupations actuelles à propos de la productivité des travailleurs correspondent aux constatations relatives au déclin de la santé mentale et du mieux-être.



Rien n'indique que le risque actuel diminuera sans action ciblée.



L'anxiété, la dépression et l'isolement représentent des problèmes pour les travailleurs plus jeunes et se poursuivent lorsque ceux-ci cheminent dans leur développement de carrière.

Actions clés



Exploiter les données probantes pour aider les organisations à comprendre les risques et les facteurs reliés à la santé mentale.



Considérez le risque de ne rien faire à mesure que les jeunes travailleurs vieillissent et que le risque global au sein de la main d'œuvre augmente.

Une approche à trois volets est recommandée:

Accorder plus d'attention aux évaluations et aux services en santé mentale

Promouvoir la formation en milieu de travail, les communications et la gestion du changement pour créer des milieux de travail favorisant la santé mentale

Examiner la pertinence de tous les avantages sociaux et veiller à mettre l'accent sur le mieux-être financier compte tenu de la relation avec le mieux-être mental

Nous sommes tenus de
comprendre les tendances, mais
sans forcément les accepter.

A group of diverse people are gathered in a bright, modern office space. They are laughing and talking, creating a positive and collaborative atmosphere. The scene is set in front of large windows that let in natural light. A purple banner is overlaid on the lower left portion of the image, containing the text 'Open Q&A'.

Open Q&A