



TELUS Santé

Bien-être au travail

Signification et répercussions
sur la réussite de l'entreprise

30 avril 2024



Conférence annuelle





Roe Ben-Eli

Directeur des programmes
stratégiques
Soins virtuels
TELUS Santé

Le mieux-être est un début. **Le bien-être est l'objectif.**



Mieux-être

Objectif – mode de vie sain :

Les actions que les gens peuvent entreprendre pour réduire le risque de maladie.



Bien-être

Objectif – qualité de vie :

Des actions et des expériences qui permettent aux gens de donner le meilleur d'eux-mêmes.



L'Indice de santé mentale de TELUS



S'abonner

Mesure **continue** de la santé mentale et du bien-être.

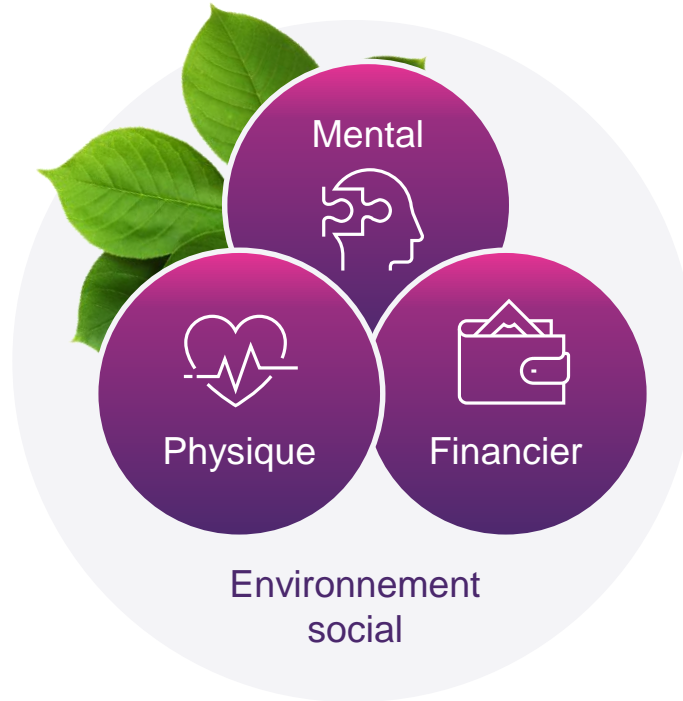
Ne concerne que les **personnes actives**.

Entièrement **validé**.

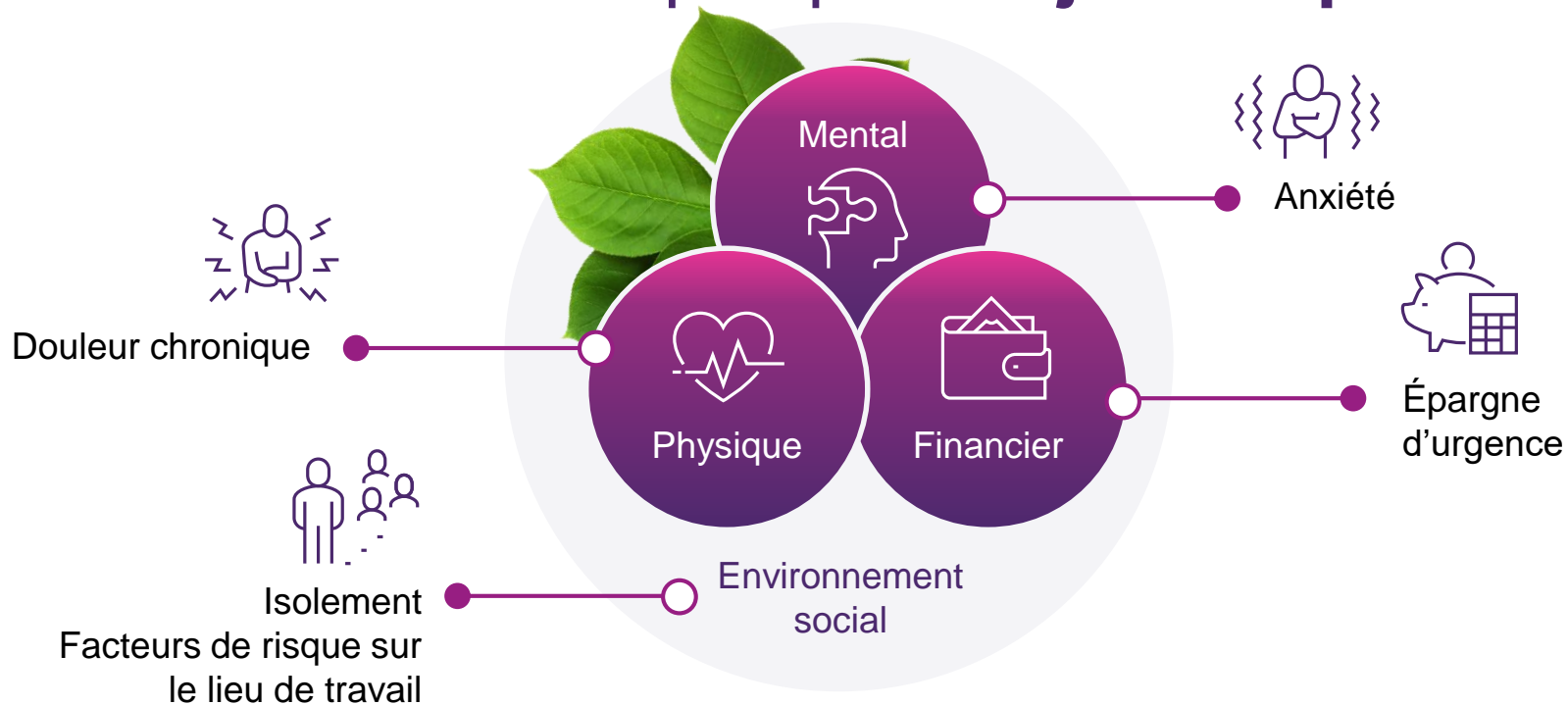
Met l'accent sur la compréhension de notre niveau de risque et sur **ce qui fait ou ne fait pas de différence**.

Sensible à la fois au **bien-être mental et à une très grande détresse mentale** sur une échelle de 0 à 100.

Le bien-être comporte de nombreuses composantes, qui ont toutes un impact les unes sur les autres



Dans la conversation d'aujourd'hui, nous nous concentrerons sur quelques enjeux importants



Le risque financier est systématiquement l'un des **principaux facteurs de bien-être mental.**

L'Indice de santé mentale aborde le bien-être et la détresse mentale sous plusieurs angles.

- Diverses données démographiques
- Expériences personnelles
- Expériences professionnelles
- Attitudes et perceptions



À tous points de vue, les personnes qui n'ont pas d'épargne d'urgence ont des scores plus faibles en matière de santé mentale :

- En moyenne de 25 points
- L'écart le plus faible est de 12 points

1 personne sur 3 quitterait son employeur actuel pour bénéficier d'une pension à revenu garanti.

- Pas de différence selon le sexe
- Les personnes âgées de **40 ans et moins** sont plus susceptibles (42 %) de quitter leur emploi pour une pension à revenu garanti



3 personnes sur 10 **puisent dans leur épargne** pour maintenir leur niveau de vie.

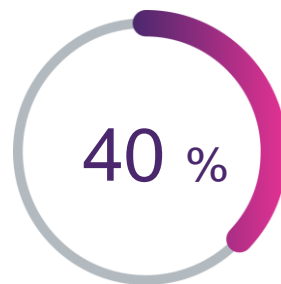
La main-d'œuvre est très vulnérable.



travailleurs se sentent **accablés** par les **dettes**.



travailleurs **n'ont pas reçu de conseils financiers** pour investir ou planifier leur retraite.



sont inquiets ou incertains quant à leur **avenir financier**.



2 personnes sur 3 n'obtiennent pas de conseils en matière d'endettement lorsqu'elles en ont besoin.

Les principales raisons de ne pas se faire conseiller :

- Je suis gêné
- Je ne sais pas où aller
- Je ne souhaite pas partager mes informations

Ceux qui demandent conseil connaissent un meilleur bien-être financier.





Le bien-être financier est important en soi, mais **aucune stratégie de santé mentale sur le lieu de travail ne peut l'ignorer.**



L'isolement social et la solitude chronique constituent un **problème de santé mondial.**

« L'Organisation mondiale de la Santé a annoncé la création d'une nouvelle Commission sur le lien social (novembre 2023), afin d'aborder la question de la **solitude en tant que menace urgente pour la santé**, de promouvoir **en priorité les liens sociaux**... dans les pays, indépendamment de leur niveau de revenu. »

Depuis un certain temps, nous nous dirigeons vers la **crise sanitaire actuelle de l'isolement social et de la solitude.**



Être seul

Peut ne pas être négatif sauf si cette condition est chronique



Isolement social

Manque de relations sociales



Solitude

Manque de relations sociales **de confiance**

Moins bonne santé, fonctionnement cognitif plus faible et temps de guérison plus long.

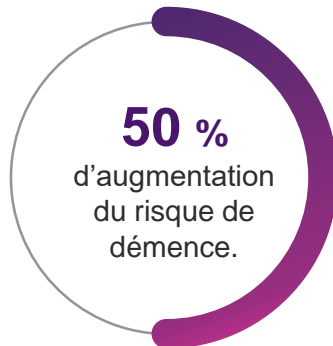
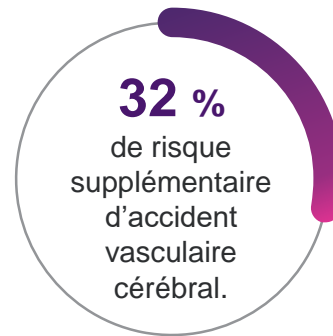
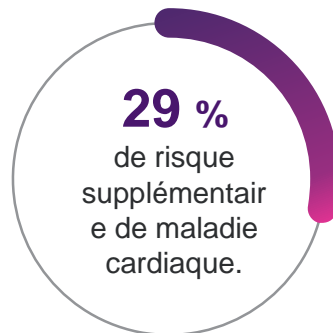
Réduction de l'espérance de vie; baisse de la qualité de vie

« L'isolement social **augmente considérablement le risque de décès prématuré, toutes causes confondues**, rivalisant notamment avec le tabagisme, l'obésité et l'inactivité physique. »

L'isolement social et la **solitude** peuvent aggraver la **santé physique**.

La réponse continue au stress par la lutte ou la fuite peut conduire à :

- Une altération des fonctions exécutives (confusion mentale accrue)
- Une diminution du fonctionnement du système immunitaire
- D'autres effets négatifs sur la santé mentale et physique



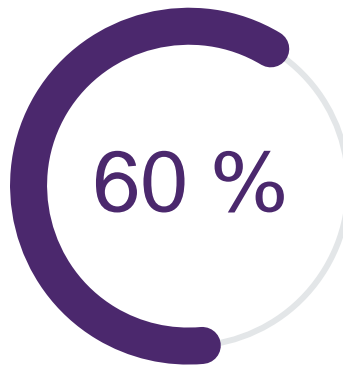
4x
plus de risque de décès dû à une insuffisance cardiaque.



Nombreux sont ceux qui évitent les interactions sociales.

Dans l'ensemble, 32 % indiquent qu'ils évitent les interactions sociales avec les autres.

20-29 ans	48 %
30-39 ans	42 %
40-49 ans	33 %
50-59 ans	30 %
60-69 ans	24 %



indiquent que leur évitement a commencé ou s'est aggravé depuis la pandémie.

À savoir qu'il n'y a pas de différence notable entre les tranches d'âge pour le début ou l'aggravation de l'évitement depuis la pandémie.

Les raisons peuvent inclure **des craintes sociales, le manque d'expériences positives** ou simplement **l'habitude**.

Cependant, l'interaction sociale **sans confiance** ne permet pas de remédier à la solitude et à ses risques.

Les personnes solitaires peuvent avoir des interactions sociales qui manquent de confiance, pour de nombreuses raisons :

- **Peur** de la trahison
- **Conscience de soi** exagérée qui empêche l'ouverture d'esprit
- **Impatience** quant au temps nécessaire pour établir la confiance
- Perception d'une **vive compétition** entre « amis »
- Manque d'inclusion/**de sentiment d'appartenance**
- Manque d'**expériences partagées**
- Manque de **sécurité psychologique**





45 % des travailleurs au Canada n'ont pas de relations de confiance au travail.

Les travailleurs qui n'ont pas de relations de confiance au travail sont :

- **3X** plus susceptibles de se sentir isolés et d'avoir des scores **plus faibles en matière de santé mentale et de productivité au travail** que les personnes qui ont des relations professionnelles de confiance

La confiance est essentielle pour lutter contre l'isolement et la solitude, et présente plusieurs autres avantages.

Par rapport à ceux qui travaillent dans des organisations où la confiance est faible, **les travailleurs des organisations où la confiance est élevée indiquent :**

74 %
moins de stress



106 %
plus d'énergie
au travail



50 %
plus de
productivité



40 %
moins
d'épuisement
professionnel

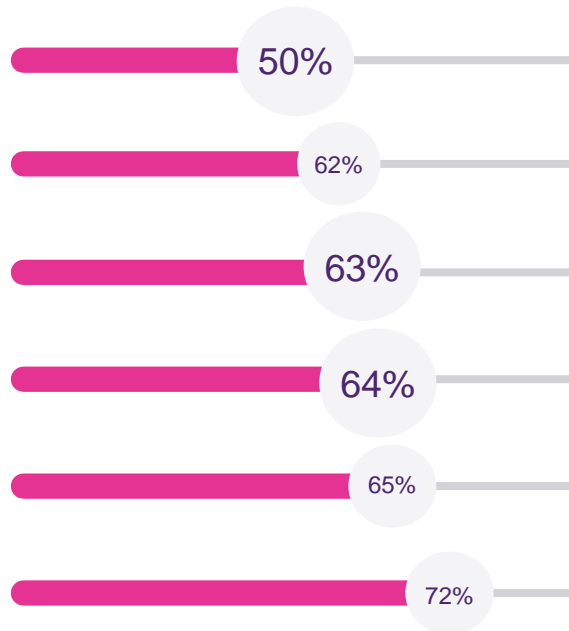
13 %
moins de
jours de
maladie



76 %
plus
d'engagement

29 %
plus de
satisfaction
dans leur vie

La confiance sur le lieu de travail est impossible si les **risques psychosociaux** ne sont pas pris en compte.



Les récompenses et la reconnaissance sont justes et impartiales dans mon organisation.

Mon lieu de travail est généralement solidaire (par exemple, les gens s'entraident).

Les travailleurs peuvent s'exprimer sans craindre d'être humiliés ou punis.

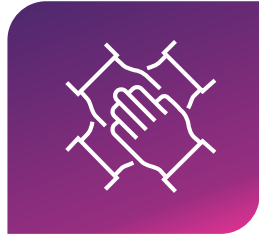
Le harcèlement et l'intimidation sont traités rapidement.

Les exigences de mon travail sont réalistes/non excessives.

Je suis satisfait du degré de contrôle que j'ai dans mon travail.



Il n'est pas difficile d'instaurer la confiance, mais **pour l'instant, il faut le faire de manière intentionnelle.**



La confiance se construit :

- Soutenir les objectifs complémentaires
- Favoriser le contrôle sur son travail
- Montrer une vulnérabilité honnête



La communication instaure la confiance :

- Communiquer fréquemment
- Partager l'information
- Écouter



La sécurité et le soutien instaurent la confiance :

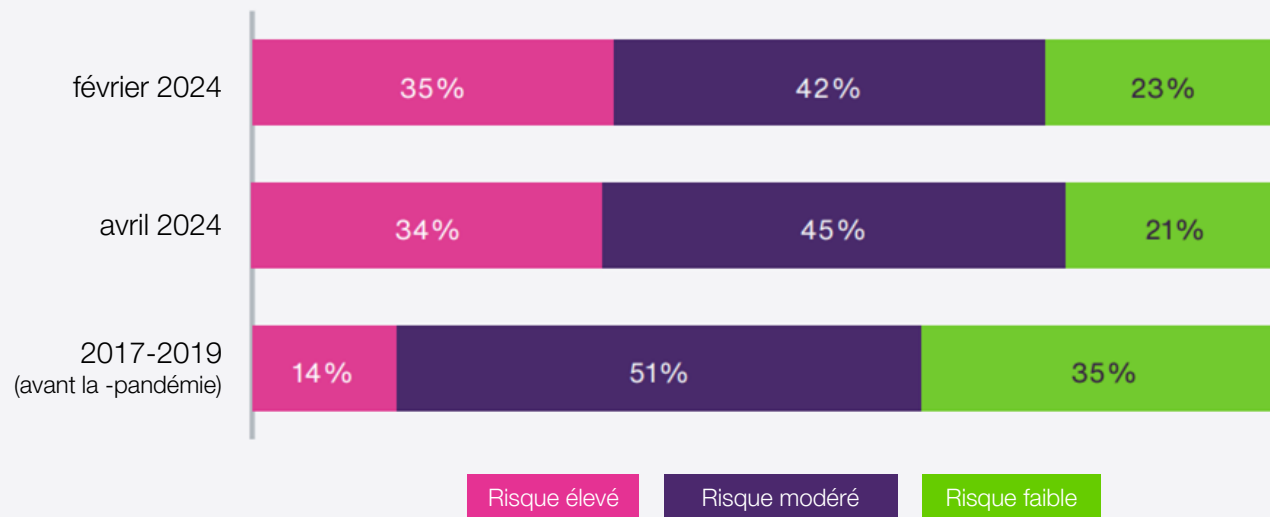
- Traiter les risques psychosociaux
- Fournir des ressources pour soutenir le bien-être



La confiance est essentielle pour lutter contre la solitude et l'isolement. La confiance sur le lieu de travail est une opportunité évidente de bien-être.

1 personne sur 3 présente un risque élevé en matière de santé mentale.

Certaines personnes sont en situation de crise ou ont des problèmes plus complexes, beaucoup d'autres sont plus vulnérables **et quelques-unes présentent un risque faible.**



Les facteurs de risque courants de l'anxiété peuvent être physiques ou sociaux.



Certains facteurs **physiques** :

- Mauvais sommeil
- Douleur chronique
- Certains problèmes de santé
- Puberté précoce



Certains facteurs **sociaux** :

- Traumatisme
- Schémas de pensée appris
- Isolement
- Manque de prévisibilité/changement rapide

Nous avons besoin de changements, mais nous ne **nous adaptons pas bien aux changements rapides, imprévisibles et continus.**

- **Chaque changement oblige notre cerveau à s'adapter** et à former de nouvelles voies neuronales – la surcharge de changements rend l'adaptation difficile
- **En cas de surcharge, nous nous sentons anxieux, menacés**, résistants, apathiques et nous risquons de nous épuiser

L'un de nos plus grands défis est que l'**accélération du rythme des changements est inévitable.**

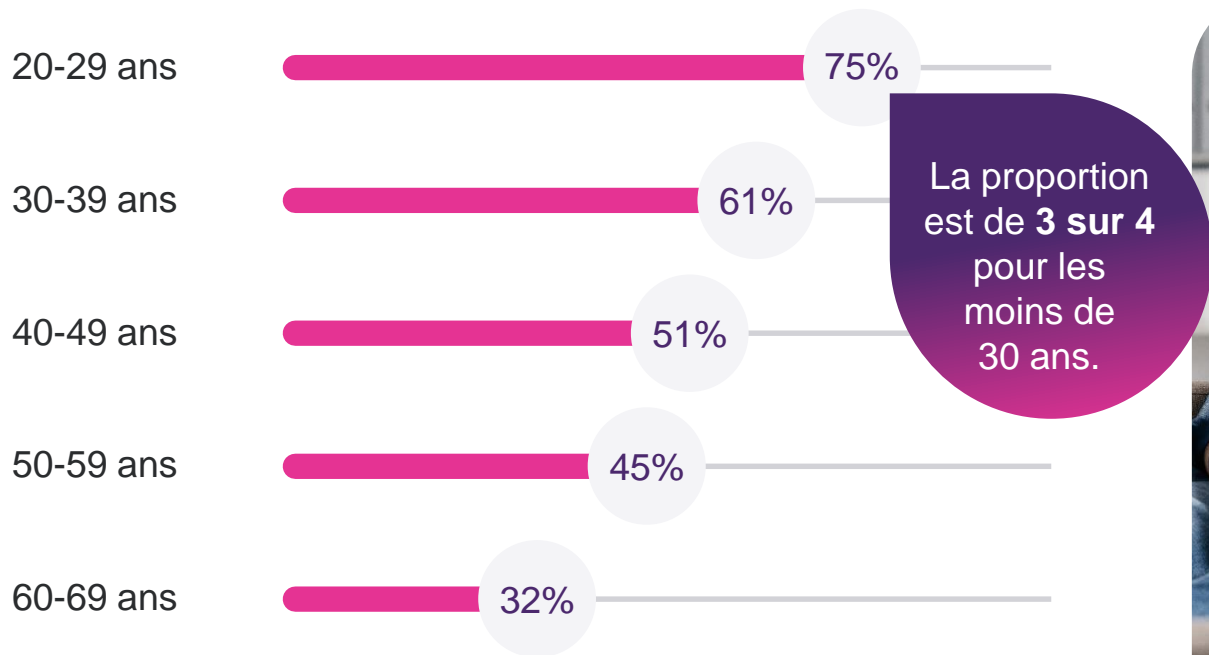
TCC – thérapie cognitivo-comportementale (également la formation ou l'encadrement)



Un
changement
excessif
épuise la
résilience.

Le soutien
social et la
TCC peuvent
renforcer la
résilience.

En moyenne, la moitié des travailleurs indiquent qu'ils ne savent pas comment faire face au changement ou qu'ils ont du mal à s'y adapter.



Seul un peu plus d'un travailleur sur trois (35 %) sait ce qu'est un PAE et ce qu'il couvre.



4 travailleurs sur 10 ne savent pas ce qu'est le PAE ou n'en ont jamais entendu parler.

Il existe un déséquilibre important concernant les médicaments pour la santé mentale.



Près d'un travailleur sur quatre (23 %) déclare prendre des **médicaments pour un problème de santé mentale.**



Pour plus de la moitié (58 %), **la première ordonnance n'a pas été efficace.**



Un travailleur sur trois (32 %) **a essayé pendant plus d'un an de trouver le bon médicament.**



Le bien-être concerne l'ensemble de la population, à tout moment.
Les aides doivent être intégrées dans les systèmes de travail.

La comorbidité de la santé mentale et physique augmente la durée de la convalescence et le risque d'effets indésirables.



46 %

des personnes souffrant d'un trouble mental primaire **souffrent également d'un problème de santé physique chronique.**

- Les coûts sont de **30 % à 100 %** plus élevés que les coûts liés à la seule maladie mentale



30 %

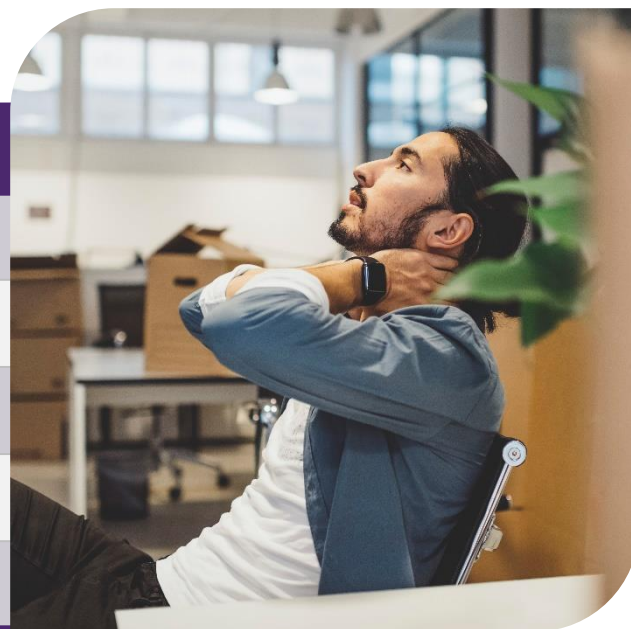
des personnes souffrant d'un trouble physique primaire **ont également un problème de santé mentale.**

- Les coûts sont de **29 % à 113 %** plus élevés que les coûts de la santé physique seule

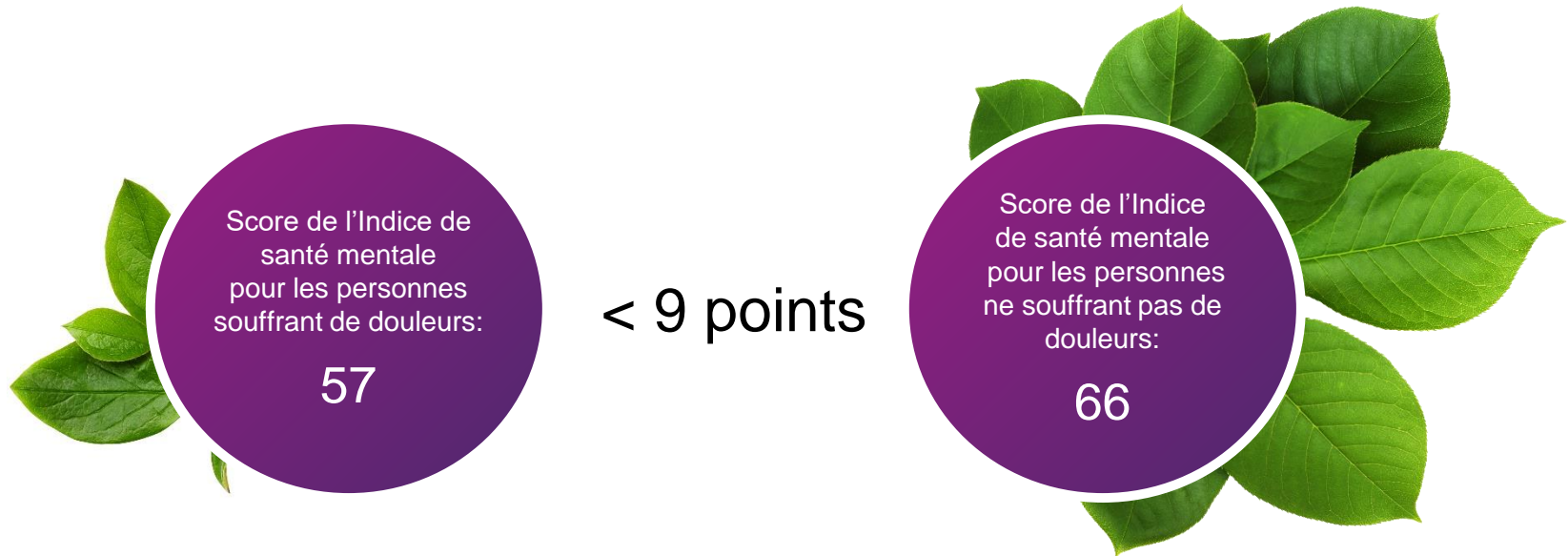
1 travailleur sur 4 (24 %) indique souffrir de douleurs chroniques.

La proportion chez les jeunes travailleurs est de 1 sur 5.

Âge	% du groupe
20-29	21 %
30-39	19 %
40-49	20 %
50-59	26 %
60-69	29 %

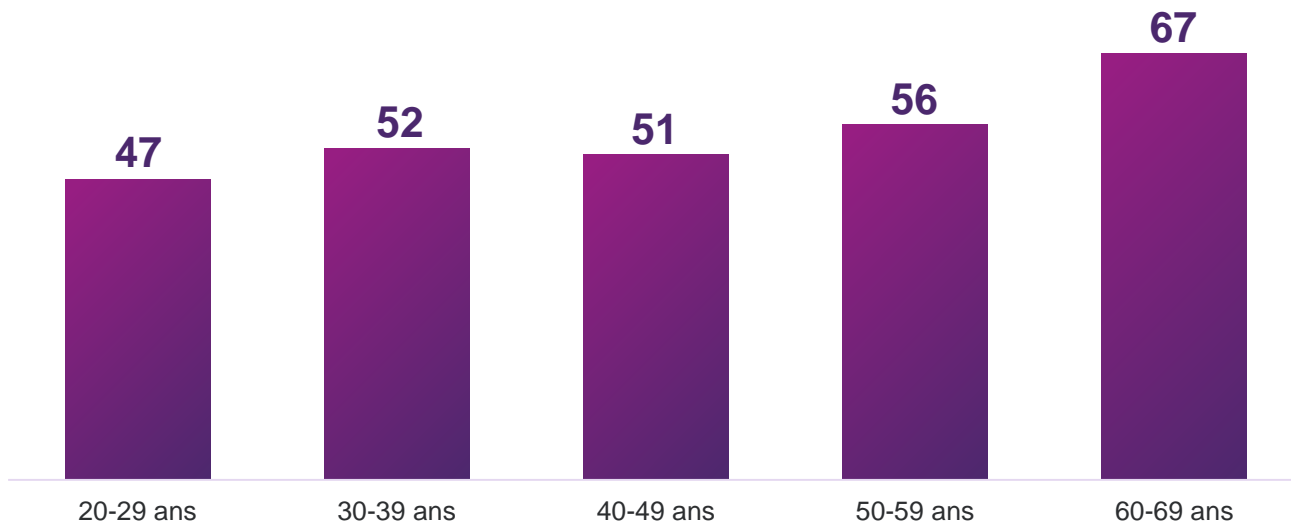


Sur l'échelle de 100 points de l'Indice de santé mentale, **les personnes souffrant de douleurs permanentes ont des scores inférieurs de 9 points**, ce qui est considérable.



L'association entre la santé mentale et la douleur est la plus élevée chez les jeunes travailleurs.

Indice de santé mentale pour les personnes souffrant de douleurs chroniques.



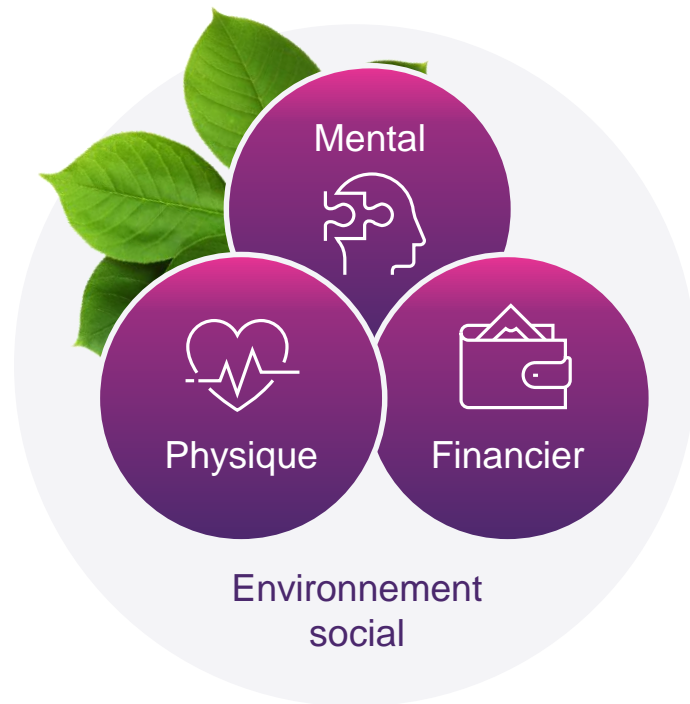


Dans tous nos programmes,
nous devons **toujours partir du principe que la santé mentale et la santé physique ont un impact l'une sur l'autre.**

Le bien-être ne se résume pas à la méditation...

Il s'agit de solutions globales qui s'attaquent aux problèmes empêchant les personnes de donner le meilleur d'elles-mêmes :

- Aide à l'épargne d'urgence
- Sécurité psychologique et confiance au travail
- Marketing axé sur la santé pour faire connaître les ressources en matière de santé mentale
- Tests génétiques pour le bon choix de médicaments
- TCC pour l'anxiété et la gestion de la douleur



Merci