



Cinq aspects essentiels à considérer pour améliorer les protections de soins de santé mentale





Veiller au bien-être des employés est une tâche plus compliquée et plus difficile que jamais, en grande partie à cause d'un manque de protections de soins de santé mentale adéquates et de la prévalence croissante des problèmes de santé mentale à la grandeur de notre société mondiale.

Quand près des deux tiers des gens ont déjà souffert d'un problème de santé mentale lié au travail et qu'un employé sur trois reçoit un diagnostic officiel de trouble mental, il n'est pas exagéré de parler d'une épidémie¹. Les professionnels des ressources humaines et les fournisseurs d'avantages sociaux se doivent de collaborer pour trouver des solutions de prévention et de traitement de fond de la maladie mentale, ce qui permettra aux organisations de mieux s'occuper de leur personnel et de poursuivre leur croissance.





Un défi redoutable

Pour les employeurs, le problème de la santé mentale est un casse-tête très préoccupant du point de vue des affaires. Par exemple, au Canada, les troubles mentaux constituent la principale cause d'absentéisme au travail et d'invalidité professionnelle, 500 000 Canadiens s'absentant en effet du travail à cause d'une maladie mentale chaque semaine. En prenant en compte les coûts engendrés par la perte de productivité, les protections de soins de santé mentale, les médicaments sur ordonnance et les traitements, on estime que le fardeau économique de la maladie mentale au Canada se chiffre à 51 milliards de dollars annuellement². Des études semblables conduites dans le monde entier font également état de montants importants.

Bien que l'urgence liée au problème de la santé mentale soit reconnue par les chefs de file de l'industrie, les tentatives pour juguler les pertes financières qui en résultent s'avèrent la plupart du temps des solutions à courte vue et inefficaces. Un enchevêtrement de facteurs—allant de cultures organisationnelles toxiques au dédale du système de soins de santé—ne cessent de contribuer à l'omniprésence et à l'aggravation des maladies mentales.

Selon une étude réalisée en 2018 au Royaume-Uni, les problèmes courants tels que l'insécurité du revenu, l'intolérance et la discrimination auxquelles font face les minorités, l'inégalité entre les sexes subie par les femmes et d'autres problèmes en milieu de travail aggravent les maladies mentales¹. Même si leur employeur leur offre des protections susceptibles de les aider, nombre d'employés trouvent le processus à suivre trop compliqué ou craignent trop les répercussions négatives pour agir.

Concernant le système de soins de santé, une partie du problème réside dans le manque d'accès des personnes aux prises avec une maladie mentale à des soins de qualité. D'une part, la majorité des médecins de famille n'ont ni la formation ni les outils appropriés pour traiter les troubles mentaux comme la dépression. D'autre part, la pénurie de psychiatres oblige les patients à attendre des mois avant de pouvoir les consulter. La recherche montre que ces problèmes entraînent souvent un diagnostic et un traitement inadéquats, notamment la prescription précipitée de médicaments sans la thérapie requise³.

Bref, la complexité de la problématique suffit pour qu'une société ait envie de l'éviter purement et simplement. Cependant, il y a de quoi être optimiste.

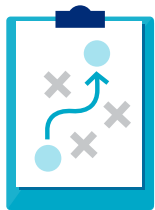
Concernant le système de soins de santé, une partie du problème réside dans le manque d'accès des personnes aux prises avec une maladie mentale à des soins de qualité.

Prendre à bras-le-corps le problème de la santé mentale

La nécessité évidente pour les employeurs de réexaminer leur approche à l'égard de la santé mentale suscite une nouvelle réflexion parmi les principales organisations et les principaux fournisseurs d'avantages sociaux. Ces acteurs étudient de nouveaux moyens de s'occuper préventivement de la «santé générale» des employés, notamment au moyen de programmes interdépendants axés sur la santé physique, la stabilité financière et le bien-être émotionnel. Leurs efforts permettront non seulement de réduire les coûts des soins de santé, mais éventuellement aussi d'accroître le rendement du personnel et d'améliorer la proposition de valeur aux employés visant à attirer et à fidéliser les talents.

Tenant compte de ces objectifs, les spécialistes en avantages sociaux de Mercer proposent cinq aspects importants à considérer pour développer et maintenir en place un programme donnant une priorité élevée à la santé mentale:

1. Stratégie fondée sur les données



Les sociétés doivent aller au-delà des hypothèses et des constatations informelles concernant leur main-d'œuvre en recueillant des données organisationnelles et en les analysant pour mieux comprendre les besoins des employés. Une approche axée sur les données peut aussi renseigner sur l'incidence que peuvent avoir les lacunes de votre programme d'avantages sociaux sur le rendement de votre entreprise.

2. Nouvelles solutions à de vieux problèmes



Au fur et à mesure de ses constatations, votre société sera en meilleure position pour examiner rigoureusement son programme d'avantages sociaux actuel en vue d'en repérer les lacunes et de commencer à les combler. Le soutien et l'intérêt croissants dont bénéficie le mouvement en faveur de la santé mentale sont à l'origine d'un éventail de nouveaux développements – allant de programmes de gestion du stress aux expériences numériques interactives – pouvant faciliter la structuration d'une offre d'avantages sociaux plus complète et d'une plus grande valeur.

3. Inclusivité



Un programme d'avantages sociaux qui vise autant la prévention que le traitement permet de soutenir les employés tout au long du continuum de la santé mentale. Cela suppose l'inclusion des travailleurs et le désir de protéger de manière préventive leur santé mentale. Cette inclusion doit viser également les employés déjà invalides qui ont besoin d'aide pour reprendre leur travail. Les offres du programme doivent être assez larges pour aider quiconque a besoin de soutien, et assez généreuses pour créer une valeur réelle.

4. Gestion des fournisseurs



Une fois que votre organisation a une idée claire des lacunes à combler, elle doit examiner soigneusement ses choix de partenaires d'avantages sociaux et déterminer s'ils peuvent livrer ce qu'ils promettent. En outre, il y aura lieu de développer un processus grâce auquel les divers fournisseurs seront en mesure de collaborer dans l'optique de l'atteinte des objectifs de votre entreprise, au lieu d'utiliser des méthodes de fonctionnement en vase clos risquant de se chevaucher et d'induire la confusion chez les employés.

5. Évaluation



La seule manière de savoir ce qui marche consiste à surveiller et à mesurer les résultats en les comparant avec des critères établis antérieurement. On peut modifier les programmes annuellement en vue de répondre aux besoins des employés et obtenir un rendement réel du capital investi.

Même si une société ne surmontera pas du jour au lendemain les défis posés par la santé mentale, une démarche par étapes telle que celle-ci peut la remettre sur la voie menant vers la constitution d'une main-d'œuvre en meilleure santé, plus heureuse et plus productive.



Sources:

¹ "Mental Health at Work Report 2018 Report: Seizing the Momentum." *Business in the Community*, 8 Oct. 2018, <https://wellbeing.bitc.org.uk/all-resources/research-articles/mental-health-work-report-2018>.

² "Mental Illness and Addiction: Facts and Statistics." *CAMH*, <https://www.camh.ca/en/driving-change/the-crisis-is-real/mental-health-statistics>.

³ "Mental Health at Work Report 2018 Report: Seizing the Momentum."

⁴ Craven, Marilyn A. and Bland, Roger. "Depression in Primary Care: Current and Future Challenges." *SAGE Journals*, Jan. 2013, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/070674371305800802>.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 115 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'oeuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde.

COMMENT MERCER MARSH ADVANTAGES SOCIAUX PEUT VOUS AIDER

De meilleures protections en matière de santé et de mieux-être favorisent un engagement accru. Grâce à une approche réfléchie, Mercer Marsh Advantages Sociaux aide à offrir des options personnalisées en matière d'avantages sociaux à la main-d'oeuvre multigénérationnelle et diversifiée d'aujourd'hui. Peu importe la taille de votre organisation ou le lieu de travail de vos employés, nous offrons un accès à des ressources nationales et internationales.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site : www.mercer.ca

Faites-nous part de vos questions, de vos réflexions et de vos préoccupations afin que Mercer puisse encore mieux représenter vos intérêts. Soyez du débat :

[@MercerCanada](https://twitter.com/MercerCanada) [in Mercer Canada](https://www.linkedin.com/company/mercer-canada)