

RAPPORT SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE :

Une référence canadienne

2e édition : janvier 2024 – juin 2024

Le fait d'accorder autant d'importance à la prévention qu'aux traitements permet aux gens de prendre leur santé en main, ce qui réduit ou retarde l'apparition de problèmes plus graves. Et ce n'est pas seulement bénéfique pour la personne elle-même : une intervention précoce permet également aux employeurs de réduire les coûts liés aux maladies chroniques et de diminuer le taux de roulement du personnel.

S'il est essentiel que les employeurs déterminent les facteurs de santé à privilégier, il est tout aussi important qu'ils comprennent les conditions externes susceptibles d'influer sur le bien-être de leur équipe afin d'instaurer une culture plus solide axée sur la prévention.

Dans la dernière édition du Rapport sur la santé et le bien-être de Dialogue

Les leaders en RH ont appris que le sommeil et l'activité physique étaient deux domaines clés à prendre en compte pour améliorer le bien-être général. Cette tendance persiste-t-elle? Le rapport nous apprend notamment ce qui suit :



Plusieurs facteurs déterminants du bien-être posent problème à la population canadienne.



Le besoin d'amélioration est particulièrement criant chez les jeunes adultes du Canada.



Des facteurs externes (stress financier, accès aux soins de santé) ont des répercussions sur le bien-être global.



Le bien-être de la main-d'œuvre reste une priorité pour les employeurs du Canada.

Ainsi, trois employeurs sur quatre (77 %) indiquent que les avantages sociaux en matière de santé sont extrêmement ou **très importants pour l'ensemble de leur équipe**¹. Et bien qu'on constate un désir d'accroître ou d'améliorer les avantages sociaux, une majorité des employeurs (80 %) estime que les contraintes budgétaires les empêchent d'aller de l'avant. Pour que chaque dollar compte et pour améliorer concrètement la santé des équipes, les leaders en RH doivent envisager une approche ciblée des soins.

Cependant, les facteurs qui jouent sur le bien-être sont multidimensionnels et dépendent de l'endroit où les gens vivent et travaillent ainsi que sur leur mode de vie. C'est pourquoi les employeurs doivent reconnaître les influences externes, comme le contexte économique et l'accès aux soins de santé. Ces facteurs peuvent sembler échapper au contrôle des individus, mais les employeurs peuvent intervenir activement en prenant des mesures pour soutenir leur équipe.

Comment mesurons-nous le bien-être?

Pour aborder la question de la santé mentale sur le lieu de travail, les employeurs examinent le bien-être sous tous les angles. Cependant, il reste difficile d'aider les membres de leur équipe à déterminer leurs propres facteurs de risque et de les mettre en contact avec les bonnes ressources en cas de besoin.

Le Résultat de bien-être de Dialogue est basé sur l'indice (en cinq points) de bien-être (OMS-5) de l'Organisation mondiale de la Santé.

Dans le cadre de cette évaluation d'une minute, les personnes interrogées doivent évaluer leur bien-être des deux semaines précédentes en fonction de cinq dimensions. Elle permet aux employeurs d'aborder proactivement la prévention des facteurs de risque au sein de leur entreprise et d'offrir à leur équipe un soutien personnalisé (stratégies de prévention, soutien clinique, etc.) directement dans l'application.

VOICI LES AFFIRMATIONS DEUX DERNIÈRES SEMAINES... TIONS UTILISÉES :

1. Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur.
2. Je me suis senti(e) calme et tranquille.
3. Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se).
4. Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e).
5. Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes.





Résultats

Dialogue a analysé les résultats d'évaluation obtenus auprès de plus de 12 000 personnes au Canada entre le 1er janvier et le 30 juin 2024.

APERÇU DES RÉSULTATS...



Le résultat global de bien-être est **faible** (49,4).



Les gens de 20 à 29 ans sont le groupe ayant enregistré les résultats les plus faibles (46,4).



Les dimensions ayant obtenu les résultats les plus faibles sont le **sommeil** (2) et l'**activité physique** (2,2).



78 % des membres adoptent de saines habitudes après l'évaluation.

Au Canada, le résultat global de bien-être continue d'être « faible », ce qui met en lumière un besoin toujours présent de soutien en santé mentale

Résultat de bien-être moyen 49,4/100

CES DEUX DERNIÈRES SEMAINES...

Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e) (Sommeil)	2,0/5
Je me suis senti(e) calme et tranquille (Stress)	2,6/5
Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur (Humeur)	2,9/5
Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se) (Activité physique)	2,2/5
Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes (Raison d'être)	2,7/5

Le stress financier, une cause majeure de problèmes de santé mentale

Au cours des 18 derniers mois, le Résultat de bien-être moyen n'a pas changé, ce qui suggère que les gens du Canada risquent toujours de présenter au moins un problème de santé mentale.

Et si les programmes financés par les employeurs n'offrent pas un soutien adéquat, ce risque pourrait continuer à augmenter. Malheureusement, les mesures proposées actuellement par les entreprises ne sont tout simplement pas suffisantes. **Une personne sur deux au Canada considère que son régime d'avantages sociaux est insuffisant ou ne répond pas à ses besoins, tandis qu'une personne sur trois continue de considérer que les avantages sociaux en matière de santé mentale sont insuffisants**². Par ailleurs, plus d'un tiers (35 %) de la population active du Canada indique ne pas disposer d'un programme d'aide aux employés (PAE) ou ignorer si un tel programme existe.

C'est le risque des fournisseurs traditionnels de PAE : l'engagement faiblit souvent avec le temps, ce qui fait que le programme reste méconnu. Quand il faut en plus s'y retrouver dans les numéros 1-800 et faire face à de longs délais d'attente, le soutien peut sembler hors de portée.

Cependant, un PAE virtuel, comme celui de Dialogue, est plus accessible et permet aux gens d'obtenir un soutien non clinique pour les problèmes liés au travail et à la vie personnelle quand le besoin se fait sentir.

Cela permet d'atténuer les facteurs de stress avant qu'ils entraînent des problèmes de santé mentale ou des maladies chroniques plus graves.

En dehors du travail, les gens font face à des obstacles qui **empêchent ou limitent l'accès aux soins de santé** : pas de médecin de famille, longs délais d'attente, contraintes financières... Par conséquent, les gens comptent davantage sur les avantages sociaux financés par leur employeur (47 %).

Plus précisément, l'augmentation des coûts de l'alimentation et du logement touche les gens d'un bout à l'autre du pays. Pas moins de 49 % d'entre eux perdent le sommeil en raison de **soucis financiers**³, et 54 % signalent des symptômes négatifs, comme ceux de l'anxiété et de la dépression (38 %), des perturbations de la productivité au travail (16 %) et des relations personnelles tendues (16 %).

Chez les personnes en situation de stress financier, 44 % sont **susceptibles de voir leur santé mentale se dégrader**⁴. Même que 31 % des personnes qui risquent le plus de souffrir de dépression déclarent que les difficultés financières en sont la cause principale, ce qui suggère que ces populations sont plus susceptibles de ne pas obtenir un soutien adéquat.



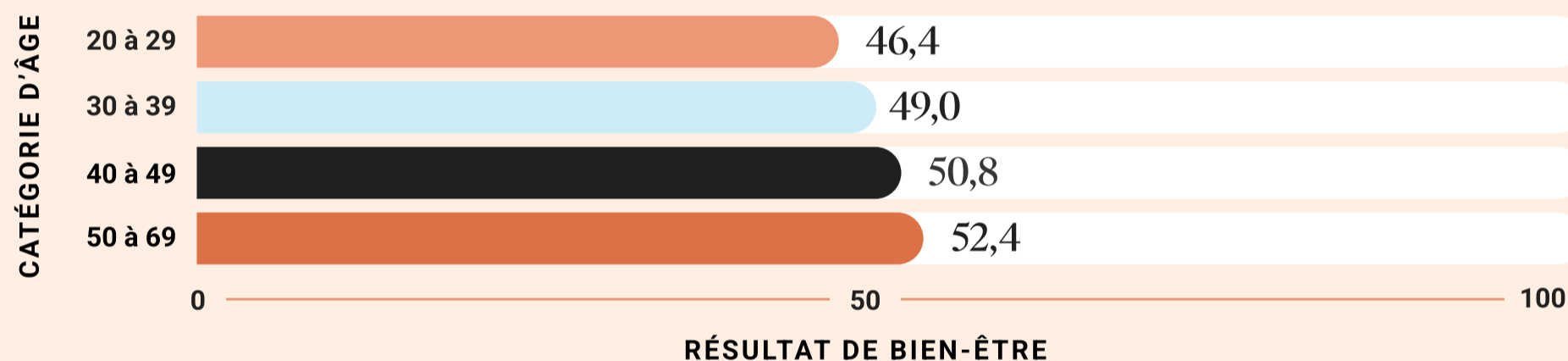
Comment les employeurs peuvent-ils soulager le stress financier et améliorer la santé mentale de leur équipe?

En l'absence de soins de santé mentale universels, les avantages sociaux financés par l'employeur couvrent la majorité (70 %) des services de santé mentale. Les programmes financés par les employeurs aident à **réduire ou à éliminer les dépenses payées de la poche** de la population canadienne. Les membres d'une équipe bénéficiant d'un soutien personnalisé en santé mentale dans le cadre de leurs avantages sociaux sont plus susceptibles de recevoir les soins appropriés, ce qui leur permet d'éviter les traitements inutiles et de se rétablir plus rapidement.

Chez Dialogue, la santé mentale est le principal motif de consultation pour les membres. Notons que 45 % de ces personnes présentent des symptômes légers, ce qui indique qu'elles sont proactives et ont recours à des solutions en libre-service avant que leurs problèmes s'aggravent.

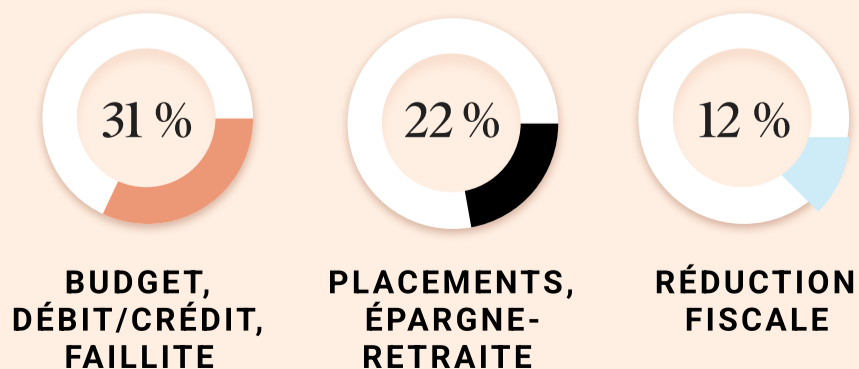
Étant donné que 39 % des gens citent l'argent comme un obstacle les empêchant de prioriser leur bien-être, il n'est pas surprenant que 80 % estiment que les employeurs devraient offrir des options de soins virtuels. Ces programmes allègent le fardeau financier et encouragent les équipes à rechercher un soutien en matière de santé mentale sans que les coûts soient rébarbatifs. Les soins virtuels et la télémédecine permettent aussi d'**obtenir plus rapidement les soins requis**. Les employés évitent ainsi les longs temps d'attente, peuvent s'absenter moins longtemps du travail et se rétablissent plus rapidement.

Les jeunes adultes du Canada ont enregistré les résultats les plus faibles



Les adultes de 20 à 29 ans ont obtenu un Résultat de bien-être de 46,4, et ceux de 30 à 39 ans ont obtenu un résultat de 49,0. Il s'agit des résultats les plus faibles par groupe d'âge. Ces chiffres correspondent aux tendances nationales, puisque la moitié de la population canadienne âgée de moins de 35 ans considère l'argent comme un facteur de stress majeur. Au Canada, le stress financier pèse lourd sur les groupes plus jeunes, près de **trois personnes sur quatre** (72 %) déclarant que ce stress avait eu au moins une répercussion négative sur leur vie.

Il n'est donc pas surprenant que la population canadienne soit avide de conseils financiers, la planification de la retraite (73 %), l'investissement (68 %) et l'épargne (68 %) étant les domaines les plus populaires. Ces chiffres reflètent les principales raisons pour lesquelles les membres de Dialogue sollicitent des conseils financiers :



Ces chiffres révèlent que les employeurs ont des occasions évidentes d'améliorer leur soutien en matière de bien-être financier et de difficultés connexes. En fait, 46 % des gens croient que leur milieu de travail devrait offrir un PAE qui comprend l'accès à des spécialistes en finances et à des services de conseils.





Il est possible de surmonter le manque de sommeil, l'inactivité physique et les autres effets du stress financier

Le stress financier peut avoir de lourdes conséquences sur le bien-être, car il contribue à un mauvais sommeil et à un risque accru de maladies chroniques, notamment l'hypertension artérielle et les maladies cardiaques. Ces répercussions se reflètent dans les Résultats de bien-être de la population canadienne, où le sommeil (2,0) et l'activité physique (2,2) restent les facteurs de mode de vie ayant obtenu les résultats les plus faibles.

LES CONSÉQUENCES SE FONT SENTIR JUSQU'EN MILIEU DE TRAVAIL.



Le Canada perd environ **78 000 jours de travail**⁵ en raison du manque de sommeil.



Les maladies chroniques coûtent à l'économie **122 milliards de dollars**⁶ en perte de productivité chaque année.

Il y a toutefois une lueur d'espoir. En déterminant les domaines prioritaires, les gens du Canada peuvent adopter une approche plus stratégique de leur bien-être, notamment **en dormant suffisamment et en faisant régulièrement de l'exercice**.

Comme 71 % des gens se préoccupent davantage de leur santé et que 96 % désirent améliorer leur bien-être, ces renseignements permettent d'atténuer plus facilement les effets du stress financier et de réduire les futurs risques pour la santé.

Pas moins de 90 % des gens déclarent vouloir prendre des mesures pour améliorer leur santé. **Parmi les personnes sondées ayant accès au programme Bien-être de Dialogue, 8 sur 10 ont adopté des habitudes saines** après avoir obtenu leur Résultat de bien-être. L'adoption de saines habitudes est une stratégie axée sur le style de vie et fondée sur des données probantes qui vise à améliorer un ou plusieurs aspects du bien-être et de l'équilibre travail-vie personnelle.

DANS LES 48 HEURES SUIVANT L'ÉVALUATION, LES MEMBRES ONT ADOPTÉ DES HABITUDES SAINES POUR :



Bien manger



Mieux dormir



Bouger plus

Principaux points à retenir pour les chefs d'entreprise et les employeurs

Une chose est claire : la population canadienne fait face à du stress financier, à un manque de sommeil, ainsi qu'à des problèmes de santé mentale et de bien-être en général. Heureusement, les leaders en RH peuvent aider. Grâce aux données du Résultat de bien-être, il est plus facile de déterminer les problèmes qui touchent la main-d'œuvre et d'investir dans des ressources adaptées.

Un accès à des outils comme le Résultat de bien-être de Dialogue permet aux membres de cibler les domaines à améliorer, ce qui les rend beaucoup plus susceptibles d'adopter des habitudes saines. Résultat? Des équipes plus heureuses et en santé, et des économies à long terme.

Les entreprises prêtes à investir dans le bien-être des membres de leur équipe doivent leur fournir des **conseils financiers** virtuels, accessibles et spécialisés, ce qui les outillera des connaissances nécessaires pour prendre leurs finances en main. Lorsque ces connaissances sont jumelées à des stratégies de gestion du stress **fondées sur des données probantes** (amélioration du sommeil, exercice physique régulier, thérapie), les membres de l'équipe peuvent progressivement réduire leur stress, ce qui favorise un bien-être durable.



FAIT AVEC



ANNEXES

1. Benefits Canada. 2024. Sondage sur les soins de santé 2024
2. Dialogue. 2024. La santé et le bien-être en milieu de travail au Canada
3. FP Canada. 2024. Indice de stress financier 2024
4. Recherche en santé mentale Canada. 2024. Recherche en santé mentale Canada – Sondage 21
5. RAND Europe. 2016. Why sleep matters – the economic costs of insufficient sleep
6. Sun Life. 2016. Les maladies chroniques en milieu de travail