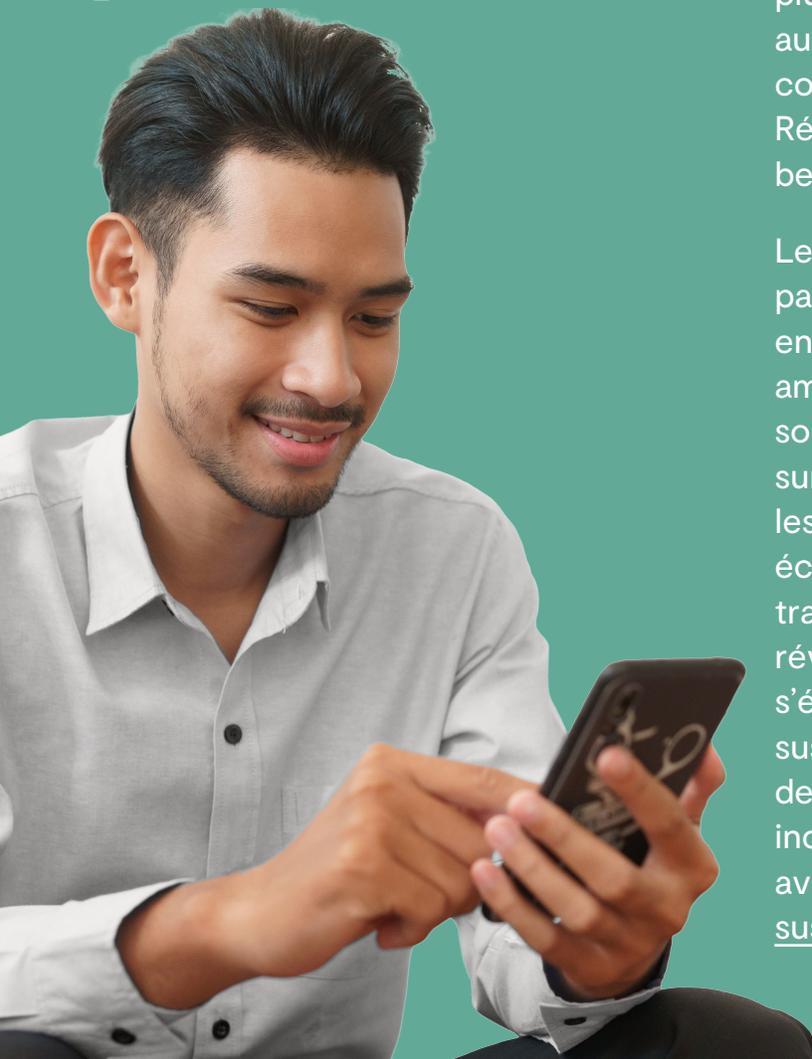


mon esprit par **maple**

SOINS DE SANTÉ CONNECTÉS

Santé mentale : comment soutenir les membres de votre équipe dans leur cheminement personnel



Malgré les progrès importants qui ont été réalisés en matière de sensibilisation et de compréhension des problèmes de santé mentale et de leur effet négatif sur la santé physique, la maladie mentale demeure l'une des principales causes d'invalidité au Canada. Selon la Commission de la santé mentale du Canada, 500 000 Canadiens sont incapables de travailler chaque semaine en raison de problèmes de santé mentale et 70 % des coûts des réclamations pour invalidités sont attribuables à la maladie mentale. Une mauvaise santé mentale en milieu de travail entraîne également des coûts indirects qui se présentent sous forme d'absentéisme, de présentéisme ou de difficultés de recrutement et de rétention. Facteur aggravant, les employés sont parfois plus frileux à l'idée de discuter de santé mentale au travail en raison des préoccupations concernant la stigmatisation et la discrimination. Résultat : ils n'obtiennent pas l'aide dont ils ont besoin.

Les données des entreprises canadiennes parlent d'elles-mêmes. C'est pourquoi de plus en plus d'organisations s'engagent désormais à améliorer la santé mentale des employés dans son ensemble. Tout simplement, mettre l'accent sur le bien-être mental des employés peut aider les entreprises à prospérer, à réaliser des économies et à améliorer la productivité au travail. Par exemple, une étude de McKinsey a révélé que les travailleurs dont la santé mentale s'était dégradée étaient cinq fois plus susceptibles de déclarer qu'ils assumaient moins de responsabilités au travail. D'autres études indiquent que les employés qui sont aux prises avec la dépression sont de 20 à 40 % plus susceptibles de devenir chômeurs.

La santé mentale des employés représente une occasion en or pour les responsables des ressources humaines, mais aussi un défi complexe, car il n'existe pas d'approche universelle à cet égard. Comment peuvent-ils offrir des programmes efficaces dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux qui font réellement bouger les choses en santé mentale?

Voici pourquoi les responsables des ressources humaines doivent reconnaître que la santé mentale est un cheminement personnel et chercher à offrir des solutions flexibles qui permettent aux employés de vraiment se prendre en main, peu importe la période de la vie où ils se trouvent.

Pourquoi l'amélioration de la santé mentale est un cheminement personnel

« Le seul voyage est celui de l'intérieur », selon l'expression du poète Rainer Maria Rilke. D'abord, il importe de reconnaître qu'il n'y a pas deux employés pareils ou deux employés qui traversent la vie exactement de la même manière. Les différentes étapes de la vie apportent différentes épreuves, et les employés doivent souvent puiser dans leurs capacités de résilience et d'adaptation pour relever les nouveaux défis que la vie leur lance. Tous les jours, des employés vivent les joies de la parentalité pour la première fois, tandis que d'autres souffrent peut-être de problèmes relationnels ou pleurent la perte d'un membre de leur famille qui leur est cher. La santé mentale, c'est un état propre à chaque personne qui évolue

constamment. Par conséquent, on doit voir l'amélioration de la santé mentale comme un cheminement personnel plutôt que comme une façon de guérir les symptômes.

En outre, il faut reconnaître que la santé mentale et la santé physique sont étroitement liées. Un vieux problème de santé physique peut avoir des répercussions négatives sur la santé mentale, et inversement. Voilà pourquoi, chez Maple, nous estimons que le moyen le plus efficace de soutenir la santé mentale des employés consiste à proposer des soins holistiques, qui les aident à répondre à leurs besoins en matière de santé physique, mentale et spécialisée.

Maple permet aux employés de consulter tout un éventail de fournisseurs : ils peuvent discuter avec un médecin généraliste pour obtenir des conseils sur leur santé physique, consulter un thérapeute autorisé à exercer au Canada pour obtenir du soutien en santé mentale ou recevoir des soins spécialisés auprès de nombreux spécialistes, notamment des dermatologues, des naturopathes, des endocrinologues, etc. Bref, Maple est une solution centralisée qui mise sur une approche holistique et une véritable continuité des soins dans tout le continuum.



Concrètement, notre plateforme soutient les employés et leurs proches, peu importe où ils en sont dans la vie. Voici quelques exemples :



Liam, 5 ans

La mère de Liam a accès à Maple par l'entremise de son employeur. Une nuit, Liam se réveille en pleurs à 2 h du matin. Il se tient l'oreille en hurlant de douleur. Sa mère se connecte à Maple et consulte un médecin généraliste en ligne, qui fournit rapidement à Liam une ordonnance pour un médicament contre les maux d'oreilles. Le problème est réglé rapidement, et Liam et sa mère peuvent retourner dormir. Le lendemain au travail, la mère de Liam n'est pas trop touchée par l'incident, car le problème a été réglé rapidement et elle n'a pas eu à passer la nuit à attendre dans une salle d'urgence. Elle peut se concentrer plus facilement. Qui plus est, elle a évité un stress inutile qui aurait pu affecter son moral.



Camilla, 20 ans

Ayant récemment intégré le marché du travail, Camilla a désormais accès à Maple grâce aux avantages sociaux dont elle bénéficie. Elle a des questions au sujet de sa santé sexuelle qu'elle ne s'est jamais sentie à l'aise de poser en personne à son médecin de famille, ni même d'en discuter avec des amis ou des membres de sa famille. Grâce à Maple, Camilla peut discuter avec un médecin généraliste par le biais de messages textes sécurisés et confidentiels. Cette option de consultation discrète lui permet de poser des questions et de recevoir des réponses sans craindre d'être jugée. Le problème de Camilla est réglé avant qu'il ne s'aggrave. Avant de mettre fin à la consultation, son médecin lui recommande de consulter un thérapeute en santé mentale qui pourra l'aider davantage. Il l'informe que Maple offre des services de thérapie en santé mentale. Camilla fait ses propres recherches et constate que Maple peut la mettre en relation avec un thérapeute spécialisé dans les questions de genre et de sexualité, ce qui l'encourage à prendre son premier rendez-vous.



Katie, 30 ans

Katie, une nouvelle maman, éprouve des problèmes d'allaitement et souffre de dépression post-partum. Ayant de la difficulté à trouver l'aide dont elle a besoin, elle se souvient d'avoir reçu un courriel dans sa boîte de réception professionnelle indiquant qu'elle avait accès à des séances de thérapie en santé mentale par l'intermédiaire de Mon esprit par Maple. Ne sachant pas par où commencer, elle se connecte à la plateforme et envoie des messages textes confidentiels à un coordonnateur de soins. Ce dernier lui recommande un thérapeute en particulier, selon ses besoins, et l'informe qu'elle peut aussi utiliser Maple pour consulter une consultante en lactation en ligne. Katie ignorait qu'il était possible de consulter ce type de spécialiste en ligne, mais elle est heureuse de pouvoir parler à un professionnel depuis le confort de son domicile, et décide donc de prendre rendez-vous. Après une première consultation et une deuxième consultation de suivi, la question de l'allaitement est réglée et cesse d'affecter Katie dans différentes sphères de sa vie. Entre-temps, les séances récurrentes avec un thérapeute en santé mentale l'aident également à lutter contre la dépression post-partum, alors qu'elle apprend à gérer au mieux cette nouvelle étape de sa vie.



David, 54 ans

David travaille pour la même entreprise depuis plus de 20 ans. Il a récemment remarqué que de jeunes talents sont promus, ce qui le fait se sentir dévalorisé. Il se demande souvent si l'entreprise se soucie encore de lui ou si ses meilleurs jours sont maintenant derrière lui. Reconnaissant les symptômes d'une dépression, il décide de faire appel à un professionnel pour parler de ses sentiments. Heureusement, son entreprise lui donne accès à un nombre illimité de consultations en psychothérapie par l'intermédiaire de Maple. Au lieu de passer des heures à chercher un psychothérapeute qui accepte de nouveaux patients, David se connecte simplement à l'application et choisit un psychothérapeute autorisé à exercer au Canada dans la liste des conseillers en santé mentale disponibles. Au fil des séances, le thérapeute aide David à analyser les véritables origines de ses sentiments. David commence à se sentir mieux dans sa peau et dans son rôle au sein de l'entreprise, ce qui l'aide à réussir un nouveau projet important. Il finit par obtenir la promotion qu'il convoitait.



Sandra, 85 ans

Sandra est une femme de 85 ans en relativement bonne santé qui vit avec sa fille et sa petite-fille. Depuis quelque temps, elle ressent une vive douleur au dos, ce qui l'empêche d'accomplir ses activités quotidiennes habituelles et amène sa fille à s'inquiéter pour elle lorsqu'elle s'absente pour le travail dans la journée. Comme l'entreprise de cette dernière donne accès à Maple, Sandra décide d'utiliser la plateforme pour obtenir des conseils médicaux d'un médecin généraliste autorisé à exercer au Canada. Après avoir discuté avec Sandra et lui avoir posé de nombreuses questions, le médecin lui rédige une ordonnance pour un relaxant musculaire et lui recommande également de consulter un thérapeute en santé mentale. Entre-temps, la fille de Sandra détermine qu'elle a besoin d'aide pour répondre aux besoins physiques et mentaux de sa mère vieillissante. Elle se connecte à Maple et prend rendez-vous avec un coach de soins en ligne.

Le retour au bureau et son effet sur la santé mentale

De nombreuses entreprises ont commencé à se préparer au retour de leurs employés au bureau. Le changement n'est jamais facile à gérer, et si la plupart des employés se réjouissent à l'idée de pouvoir à nouveau partager un espace physique avec leurs collègues, beaucoup d'autres s'inquiètent, à juste titre, d'être accidentellement exposés à la COVID-19. Certains peuvent également craindre de perdre le sentiment d'autonomie qu'ils ont acquis en travaillant à distance pendant la pandémie.

Les membres de votre équipe voudront probablement être rassurés qu'il soit physiquement sécuritaire de retourner au bureau et que l'entreprise prenne toutes les mesures de précaution nécessaires. Ils

peuvent s'enquérir de la qualité de l'air ou de la ventilation, ou demander si la fréquence du nettoyage a été augmentée. Certains membres de votre équipe redouteront de transmettre le virus à une personne à risque à la maison ou à des enfants qui sont trop jeunes pour être vaccinés. Pour cette raison, vous devez vous attendre à de nombreuses questions de la part des parents et des proches aidants, qui peuvent voir ce retour au travail différemment des employés sans enfants. Là encore, la phase de la vie dans laquelle se trouvent vos employés peut faire une grande différence dans la façon dont ils vivent le retour au bureau.

Pour régler ces questions, assurez-vous d'établir et de déployer un plan de communication clair et efficace qui indique aux employés les renseignements pertinents et les personnes-ressources à joindre s'ils ont d'autres questions. De plus, continuez à faire preuve de flexibilité en prenant des mesures d'adaptation pour certains employés et en leur offrant des congés supplémentaires, des horaires de travail variables et des modalités de travail hybrides, au besoin. Soyez prêt à donner aux employés le temps de trouver ce qui leur convient le mieux, en vous attendant à ce que d'autres ajustements soient apportés par la suite.

Assurez-vous que vos leaders donnent l'exemple des comportements souhaités à l'échelle de l'organisation. Si votre milieu de travail offre un horaire hybride pour faciliter l'équilibre travail-vie personnelle, les gestionnaires peuvent montrer à tous les membres de leur équipe qu'il est tout à fait acceptable de tirer parti de cette politique en en profitant eux-mêmes.

Enfin, assurez-vous de démontrer aux employés que votre entreprise valorise le bien-être mental et qu'il n'y a pas lieu de craindre la stigmatisation. Au-delà des programmes efficaces destinés aux employés, l'une des meilleures choses que les organisations peuvent faire sur le plan de la santé mentale est de créer un milieu de

travail vraiment ouvert qui encourage tout le monde à être pleinement soi-même. Pour ce faire, les organisations peuvent offrir à tous les employés une formation et de solides avantages en matière de santé mentale, former des leaders et des gestionnaires pour les aider à repérer et à traiter de façon proactive les signes de détresse, et décourager les comportements discriminatoires à l'égard des problèmes de santé mentale. Pour favoriser une culture de bien-être psychologique au sein de votre organisation, votre organisation peut également s'engager à utiliser un langage non stigmatisant dans toutes les communications (utiliser des termes comme « trouble lié à la consommation de substances » plutôt que « dépendance », par exemple) et encourager les leaders à faire part de leurs propres difficultés en matière de santé mentale. Enfin, les organisations doivent communiquer à leurs employés que le bien-être mental est essentiel à un rendement optimal. Par conséquent, un employé qui s'épuise au détriment du repos et du ressourcement ne devrait pas être loué. Il faut plutôt rappeler aux employés les mesures de soutien dont ils disposent en milieu de travail pour répondre à leurs besoins en matière de santé mentale, physique et sociale; l'objectif étant de les aider à adopter un mode de vie sain et équilibré.



Si vous avez des questions sur la meilleure façon de mettre en œuvre un programme de santé mentale efficace dans votre organisation, envoyez-nous un courriel à sales@getmaple.ca et nous serons heureux de vous aider. Vous pouvez aussi vous rendre sur le site getmaple.ca/fr/entreprises.

