

teale.



Baromètre  
de la *Santé Mentale*  
des *Salariés*



---

*Bilan 2023  
et leviers d'actions 2024*

# Sommaire

☛ Qui sommes-nous ?	03
☛ Contexte et enjeux	05
☛ Méthodologie et échantillon	
Un échantillon représentatif de plus de 10 000 salariés	08
Une diversité de secteurs d'activité représentés	09
Un indice propriétaire validé scientifiquement	10
☛ 6 constats et leviers d'actions pour améliorer la santé mentale des salariés	
<b>Constat N°1</b> L'état de santé mentale des salariés français est préoccupant	15
<b>Levier N°1</b> Mettre en place une politique de santé mentale précise et ambitieuse	18
<b>Constat N°2</b> Le niveau de stress des salariés est toujours très élevé et impacte leur santé	21
<b>Levier N°2</b> Sensibiliser toutes les parties prenantes à la gestion du stress	24
<b>Constat N°3</b> La charge mentale des salariés est excessive et cause un « déséquilibre » de vie	27
<b>Levier N°3</b> Faire de la charge mentale un sujet prioritaire	30
<b>Constat N°4</b> La qualité des relations sociales protège la santé mentale des salariés	33
<b>Levier N°4</b> Optimiser la qualité des rapports sociaux au travail	36
<b>Constat N°5</b> Les collaborateurs sont prêts à quitter leur entreprise pour protéger leur santé mentale	39
<b>Levier N°5</b> Mettre l'accent sur les facteurs de rétention des collaborateurs	43
<b>Constat N°6</b> La santé mentale est un enjeu business incontournable	48
☛ 5 informations à retenir pour l'année 2024	51





Qui  
sommes-nous ?

Créée en 2021 par Julia Néel Biz, Geoffroy Verzat, Nicolas Merlaud et Gilles Rasigade, teale est *la première plateforme de santé mentale au service des collaborateurs et des entreprises.*

Solution unique mêlant sciences cognitives et comportementales, technologie et data, teale propose un accompagnement individuel, pour **impliquer et soutenir les collaborateurs dans la préservation de leur santé mentale**, et un accompagnement collectif, pour **transformer la culture d'entreprise et prévenir les risques liés à la santé mentale.**

Grâce à un dashboard alimenté par la data interne et les algorithmes de teale, l'entreprise peut **identifier rapidement les signaux faibles de dégradation de la santé mentale** et **mettre en place des actions de prévention pertinentes**, le tout avec le support des psychologues partenaires teale (communications, conférences, ateliers, tables rondes, formations).



La plateforme teale comprend **plus de 70 programmes digitaux et plus de 1 000 contenus** construits par un réseau de plus de 100 experts, lesquels sont également disponibles pour des séances individuelles. **La santé mentale est abordée sous l'angle personnel et professionnel** avec des thématiques telles que la gestion du stress, le sommeil, l'aidance, les difficultés relationnelles, le deuil, l'infertilité, et bien sûr la prévention du burn-out.

**En deux ans, teale a créé la plus grande bibliothèque «Self-Care» et la plus grande base de données dans le domaine de la santé mentale.**

teale, c'est une équipe de 40 collaborateurs épaulée par une centaine de professionnels de la santé mentale. **Notre solution a déjà été déployée chez plus de 100 clients**, tels que Sanofi, SNCF, Adecco, Carrefour, Air Liquide, Bearing Point, Cartier et BETC. À ce jour, **teale aide plus de 50 000 collaborateurs et 500 000 agents de la fonction publique à prendre soin de leur santé mentale.**

**50 000**  
collaborateurs  
accompagnés

**500 000**  
agents de la fonction  
publique soutenus

Après une première levée de fonds de 2 millions d'euros en 2021, teale a levé 10 millions d'euros en 2023 et vise à **devenir le leader européen de la santé mentale pour les collaborateurs à horizon 2025.**

# Contexte et enjeux

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé mentale comme un « **état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel**, de faire face aux difficultés normales de la vie, **de travailler avec succès et de manière productive**, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ». La santé mentale du capital humain est donc un **levier de performance pour les entreprises**.

Le problème : l'année 2023 qui s'achève marque *une nouvelle dégradation* de la santé mentale des salariés français.

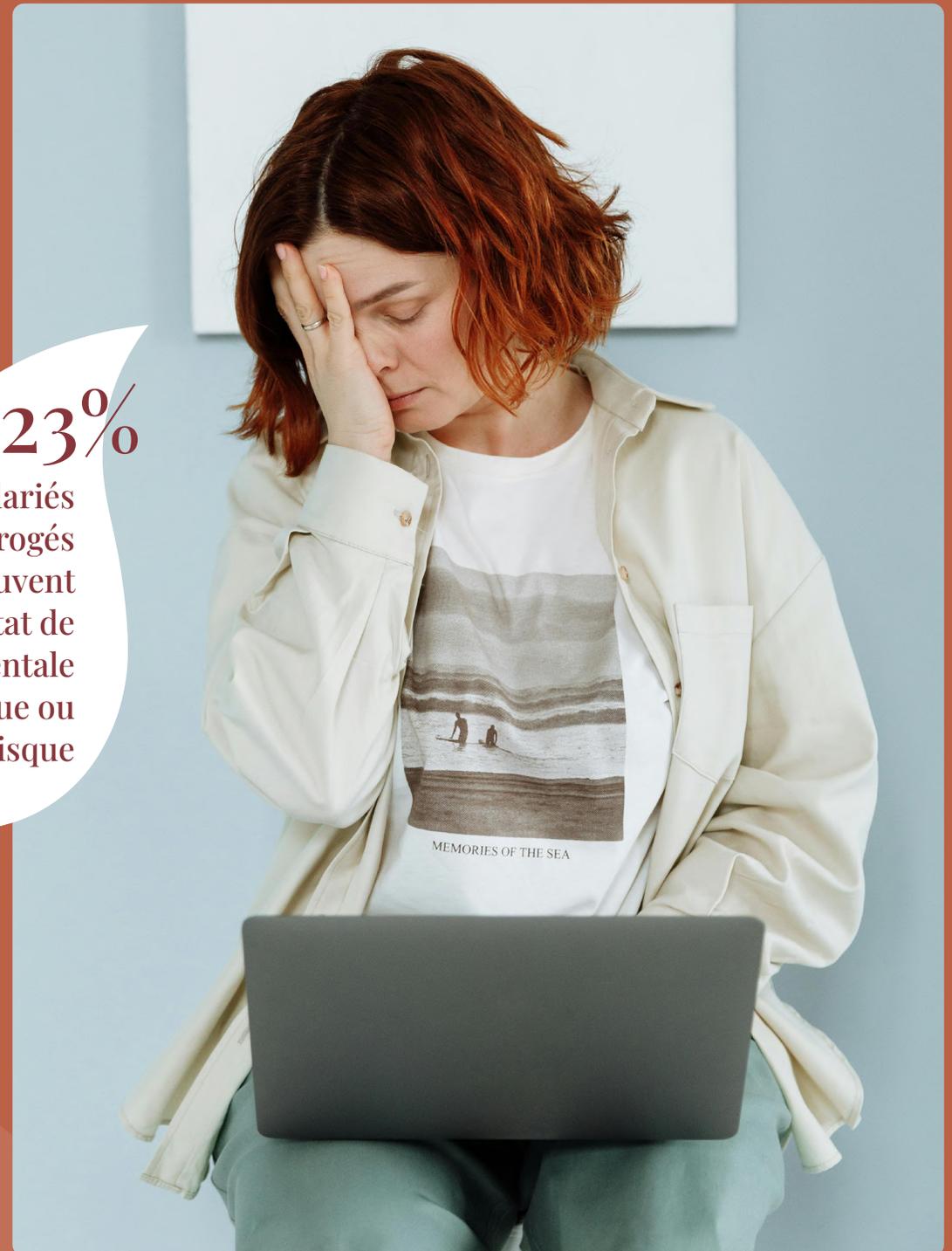
Selon notre Baromètre, près d'un quart d'entre eux (23 %) se trouvent en effet dans un état de santé mentale critique ou à risque. **Les conséquences de cette altération sont déjà bien visibles** puisque les troubles liés à la santé mentale représentent la première cause d'arrêts de travail longue durée (hors Covid)<sup>1</sup> et que le coût des problèmes de santé mentale s'élève à **3 000 euros par collaborateur et par an pour les entreprises**<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Source : Baromètre de l'absentéisme Malakoff Humanis 2023 : <https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/barometre-absenteisme-malakoff-humanis-2023-presse-a834-63a59.html>

<sup>2</sup> Source : modèle interne teale, inspiré de l'étude Deloitte - Mental Health the case for investment

23%

des salariés interrogés se trouvent dans un état de santé mentale critique ou à risque





*Véritable signal d'alarme, ces chiffres ne doivent pourtant pas être perçus comme une fatalité.*

En tant que dirigeante, dirigeant ou responsable des ressources humaines vous pouvez en effet vous saisir de différentes **solutions pour protéger l'état de santé mentale de vos effectifs et améliorer la performance globale de votre organisation.**

Plus de  
**10 000**  
salariés  
interrogés

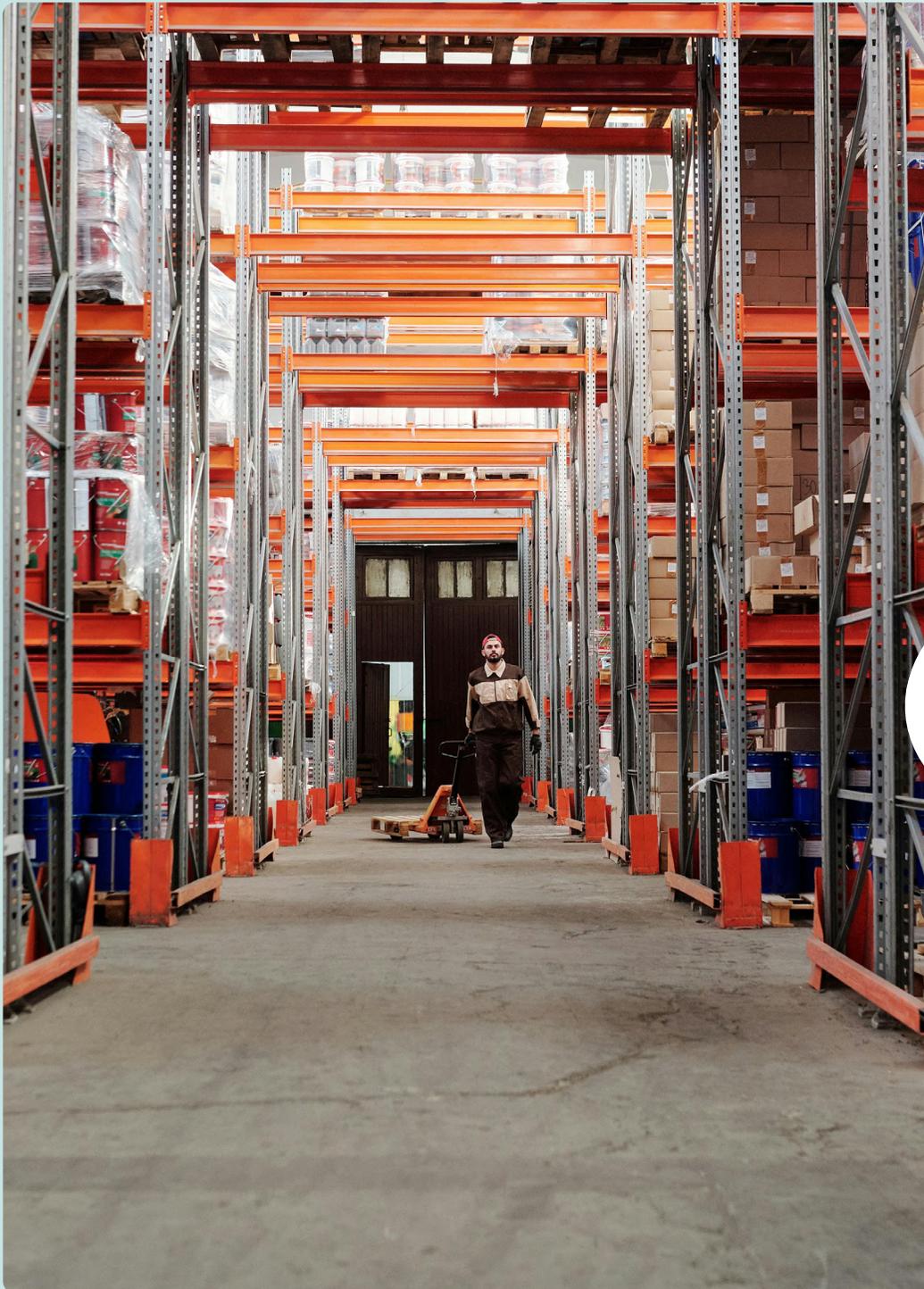
Fidèle à sa mission de démocratiser la santé mentale au service du bien-être des individus et de la performance des organisations, teale **vous accompagne dans cette démarche.**

Dans ce Baromètre, vous trouverez ainsi des **clés d'analyse** pour comprendre les éléments qui affectent le bien-être psychique des salariés, mais aussi des **leviers d'action concrets** pour relever le défi que représente la protection de la santé mentale des salariés en 2024.

Basé sur des **données collectées auprès de plus de 10 000 salariés issus de secteurs d'activité variés** et appuyé sur les connaissances des **experts en santé mentale de teale** (sciences cognitives et comportementales, psychologie du travail, neurosciences), ce rapport a vocation à vous apporter un **éclairage fiable et des outils efficaces** pour faire de la santé mentale de vos collaborateurs un levier stratégique de performance en 2024.

# Méthodologie et *échantillon*





Le Baromètre de la santé mentale des salariés de teale fait émerger des *données statistiquement significatives* sur lesquelles les dirigeantes, dirigeants et responsables des ressources humaines peuvent s'appuyer pour construire une politique de santé mentale efficace.

## Un échantillon représentatif de plus de 10 000 salariés

Le Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale se base sur un échantillon de plus de 10 000 répondants.

Les salariés interrogés dans le cadre de cette enquête possèdent **différents niveaux de responsabilité** et **exercent des métiers variés**. Ouvriers travaillant sur site, employés de bureau, managers de proximité ou encore directeurs de département : **les profils représentés dans le cadre du Baromètre teale sont extrêmement diversifiés.**

## De nombreux secteurs d'activités représentés

La fiabilité des résultats de notre Baromètre de la santé mentale des salariés tient également à la grande diversité des domaines d'activité représentés. Les plus de 10 000 salariés interrogés dans le cadre de cette étude sont en effet issus de **plus de 100 entreprises de toutes tailles** (PME, ETI, grands groupes) et relèvent de **secteurs d'activités très variés** (industrie pharmaceutique, publicité et communication, conseil et services financiers, luxe, retail et grande distribution, etc.).

Précisons par ailleurs que les chiffres présentés dans cette étude proviennent d'un **échantillon de répondants interrogés au début de la collaboration de leur employeur avec teale**. Ils ne sont donc pas influencés par la mise en place de la plateforme teale.



# Un indice propriétaire validé scientifiquement

Le Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale est basé sur un indice propriétaire conçu par notre équipe d'experts en santé mentale et co-construit avec **notre Conseil Scientifique constitué de médecins psychiatres, de psychologues et de docteurs en psychologie.**

Notre Baromètre a par ailleurs fait l'objet d'une étude scientifique, laquelle a confirmé sa **validité psychométrique** en tant que mesure de la santé mentale générale.

Dans le détail, notre Baromètre se compose de **30 questions** auxquelles les salariés interrogés doivent répondre avec un  *curseur de 6 réponses allant de « Jamais » à « Tout le temps »*.

Les questions composant le Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale sont issues de **3 sources** : le WHO-5 développé par l'OMS, 15 questions évaluant sur 5 dimensions l'état de santé mentale général des salariés (indice de santé mentale propriétaire, créé par teale) et 10 questions directement liées à la santé mentale au travail (inspirées du questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux COPSOQ<sup>1</sup>).

<sup>1</sup> Le Copenhagen Psychosocial Questionnaire, aussi appelé COPSOQ, est un outil d'évaluation des facteurs psychosociaux de l'environnement de travail (conditions de travail), de la santé physique et mentale, du bien-être.



**Dr. Cora von Hammerstein**

**Docteur en Psychologie,  
Psychothérapeute, Addictologue**



**Dr. Mona Moualla**

**Médecin Psychiatre,  
Psychothérapeute**



**Laura Guedj**

**Psychologue clinicienne,  
Psychothérapeute**



**Dr. Mathias Butaud**

**Médecin Psychiatre,  
Psychothérapeute**

# Zoom sur les 3 sources du Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale

## L'indice de bien-être en 5 items WHO-5, développé par l'OMS



World Health  
Organization

Le Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale reprend tout d'abord les **5 questions** du questionnaire WHO-5. Cet outil développé et validé psychométriquement par l'OMS **mesure, de manière subjective, des dimensions positives de la santé mentale.**

Il est issu du champ des recherches sur la qualité de vie liée à la santé, et **sa validité a été démontrée pour détecter les dépressions.**

### Les 5 questions du WHO-5 sont :

- Je me suis réveillé(e) en me sentant frais (che) et disposé(e);
- Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur;
- Je me suis senti(e) calme et tranquille;
- Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux (se);
- Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes.

# L'indice «Well-Being Tracker», développé par teale



Aux 5 questions du questionnaire WHO-5 de l'OMS, teale a ajouté **15 questions** issues de son indice propriétaire : le « Well-Being Tracker ». Ce dernier permet de **mesurer 5 les dimensions de la santé mentale**, à savoir :

- 🍌 **L'épanouissement** avec des questions portant sur l'accomplissement de soi, la capacité à se développer et l'aptitude à jouir d'un état de bien-être et de satisfaction ;
- 🍌 **La résilience** avec des questions portant sur la capacité à s'adapter et à surmonter les difficultés de la vie, le deuil ou les échecs professionnels par exemple ;
- 🍌 **La maîtrise de soi** avec des questions portant sur la capacité à réguler le stress, les émotions, les pensées et les comportements ;
- 🍌 **L'estime de soi** avec des questions portant sur la façon dont le répondant juge ou évalue sa propre valeur, par exemple sa capacité à identifier ses forces ou à s'affirmer ;
- 🍌 **Les relations interpersonnelles** avec des questions portant sur la capacité à construire et à entretenir des relations interpersonnelles positives, par exemple à travers la communication non violente ou la gestion des conflits.

## Zoom sur les 3 sources du Baromètre de la santé mentale des salariés réalisé par teale

Zoom sur les 3 sources  
du Baromètre de la santé  
mentale des salariés réalisé  
par teale

## 10 questions inspirées du COPSOQ

Aux 5 questions issues du WHO-5 de l'OMS et aux 15 questions issues de son « Well-Being Tracker », teale a ajouté **10 dernières questions** inspirées du COPSOQ. Ce **questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux (RPS)** de Copenhague **évalue des dimensions de la santé mentale propres au travail.**

### Ces questions visent à évaluer :

- Le niveau de stress au travail ;
- Les ressources perçues ;
- Le sentiment de reconnaissance au travail ;
- La relation avec le supérieur hiérarchique direct ;
- La motivation pour travailler de façon productive ;
- L'alignement avec les valeurs de l'entreprise



# *6 constats et leviers d'actions pour améliorer la santé mentale des salariés*

Notre Baromètre de la santé mentale des salariés nous a permis de dresser 6 constats que nous souhaitons porter à la connaissance des dirigeantes, dirigeants et responsables RH afin de leur permettre de mieux **comprendre les éléments qui affectent le bien-être et la performance de leurs équipes.**

---

*Cet état des lieux en demi-teinte appelle bien entendu des solutions.*

Fidèle à sa mission, teale vous propose donc **5 leviers d'actions** pour répondre aux enjeux mis en exergue par notre étude et **faire de l'amélioration de la santé mentale de vos salariés un moteur de performance pour l'année 2024.**

## CONSTAT N°1

# L'état de santé mentale des salariés français est *préoccupant*

## Un état de santé global sous-optimal

**Le score moyen obtenu par les salariés interrogés à l'indice WHO-5 de l'OMS en 2023 est de 48 sur 100. Or, selon l'OMS, un score inférieur à 50 sur 100 indique un état de santé mentale qui est sous-optimal.**

Par ailleurs, en 2023, le score WHO-5 perd deux points par rapport à l'année 2022. Alors qu'un rebond était espéré au sortir de la crise sanitaire de la Covid-19, **la dégradation de la santé mentale des salariés se poursuit donc** et s'inscrit dans la durée.

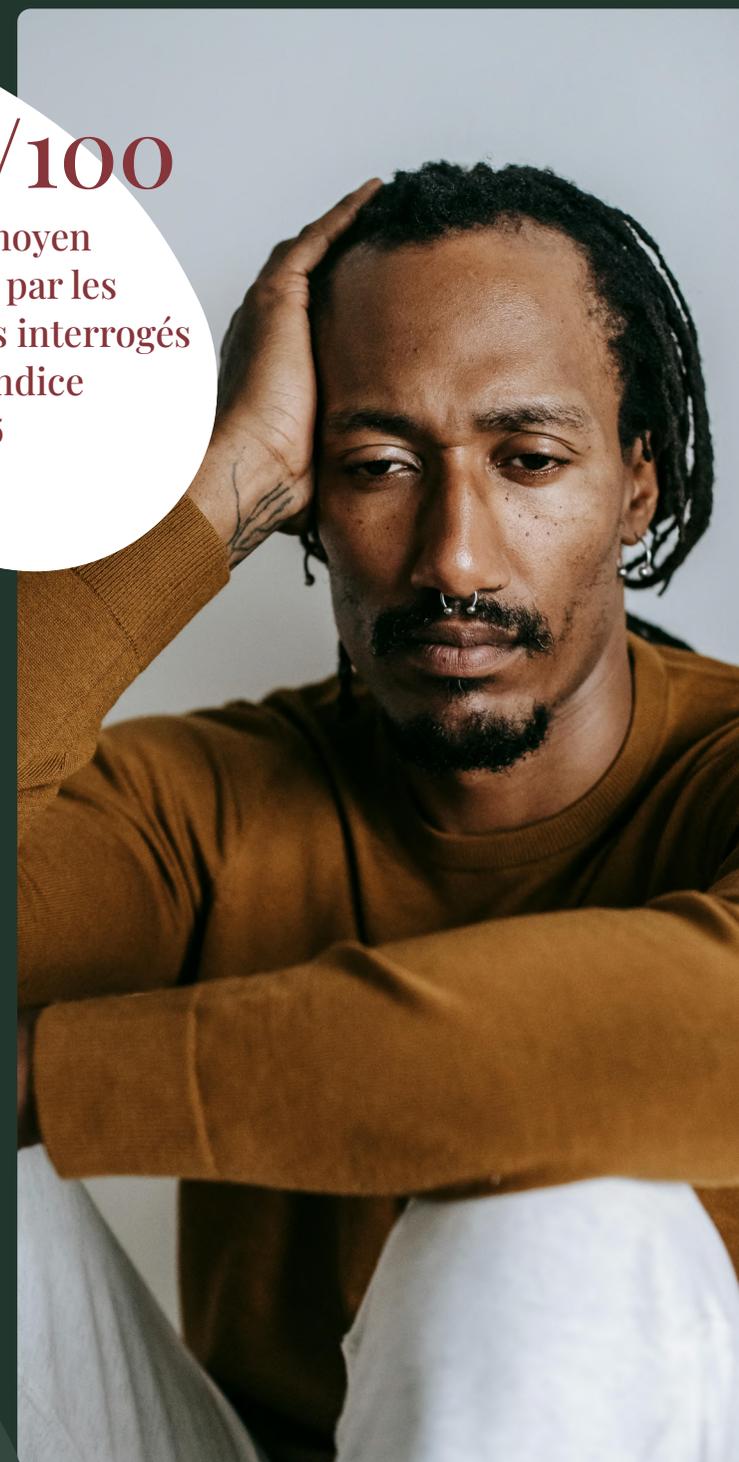
## Des résultats relativement stables

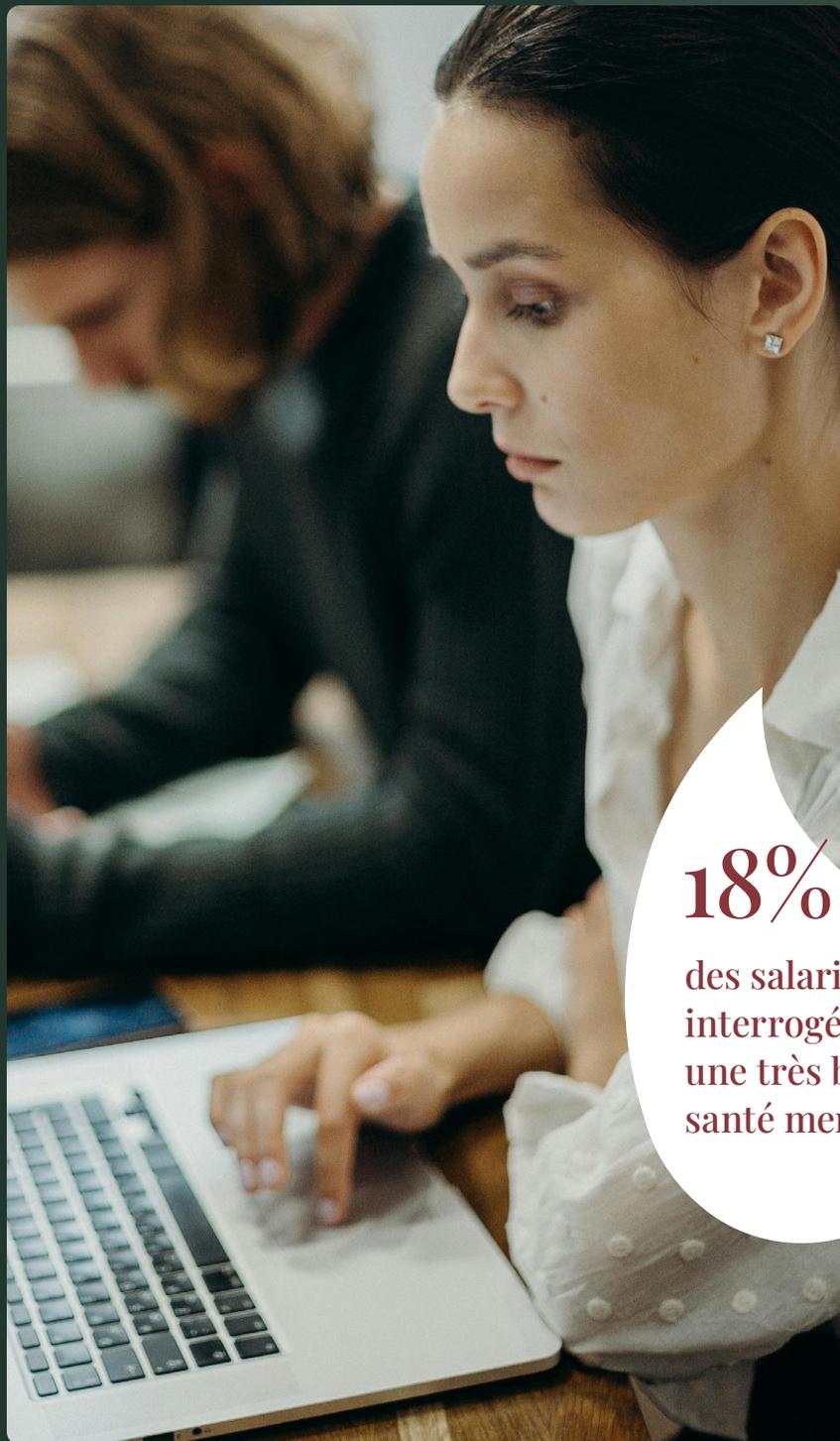
Dans le détail, les résultats de notre Baromètre témoignent d'une **relative stabilité de l'état de santé mentale des salariés au cours de l'année 2023**. Une **exception** mérite néanmoins d'être soulignée : le mois d'octobre. Cette période a en effet été marquée par une baisse brutale du score WHO-5 obtenu par nos répondants. Évalué à **51 en septembre**, celui-ci a perdu 6 points pour s'établir à **46 en octobre**.

Cette dégradation de la santé mentale des salariés, habituellement visible à partir du mois de novembre, pourrait prendre racine dans le **contexte géopolitique et économique** délétère de la fin d'année 2023. Ce dernier pourrait en effet avoir mis à mal précocement le regain d'énergie psychique constaté d'ordinaire à l'issue de l'été.

# 48 / 100

score moyen obtenu par les salariés interrogés avec l'indice WHO-5





## Près d'un quart des salariés sont à risque de dépression...

Si l'état de santé mentale global des collaborateurs est dégradé, dans le détail, la situation est également inquiétante. En effet, **23 % des salariés** ayant répondu à notre enquête obtiennent un score WHO-5 inférieur à 30 ce qui témoigne, selon l'OMS, d'un **état de santé mentale critique ou à risque de dépression**.

## ... mais près d'1 salarié sur 5 est en excellente santé mentale

Parallèlement, **18 % des salariés interrogés** obtiennent un score WHO-5 supérieur à 70, témoin d'une **excellente santé mentale**. Près d'1 salarié sur 5 se trouve par conséquent dans un état de bien-être lui permettant, selon les termes de l'OMS, « **de réaliser son potentiel**, de faire face aux difficultés normales de la vie, **de travailler avec succès et de manière productive**, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

**18%**  
des salariés  
interrogés ont  
une très bonne  
santé mentale

---

## Le tableau de la santé mentale n'est donc pas complètement sombre.

L'objectif de teale et des employeurs soucieux du bien-être de leur capital humain et de leur performance globale est de permettre à un maximum de collaborateurs d'accéder à cet état de santé mentale optimal décrit par l'OMS.

# CE QU'IL FAUT RETENIR



En 2023,  
**l'état de santé  
mentale des  
collaborateurs  
est dégradé**

avec un score WHO-5  
de 48 seulement.



**23%**

**des salariés  
interrogés** sont à  
**risque de dépression**



**18%**

**des salariés** sont,  
en revanche,  
en **excellente santé  
mentale**

## LEVIER N°1

# Mettre en place une politique de santé mentale *précise* et *ambitieuse*

Notre Baromètre révèle qu'en 2023 **l'état de santé mentale des collaborateurs est globalement préoccupant**, avec une importante proportion de salariés à risque de dépression (23 %).

Pour endiguer ce phénomène, les experts en santé mentale de teale préconisent de mettre en place une **politique de santé mentale ambitieuse et précise, combinant différents niveaux d'accompagnement**.

## Faire de la santé mentale un sujet stratégique

Le point de départ pour améliorer la santé mentale des salariés est d'admettre que **le bien-être psychologique du capital humain est un sujet stratégique**. L'amélioration de la santé mentale des collaborateurs doit être un choix RH et managérial très fort.

En un mot, il ne s'agit **pas d'un sujet accessoire**, mais bien d'un enjeu clé qui doit faire l'objet d'une réflexion stratégique et d'une politique élaborée avec soin.

23%

des salariés sont à risque de dépression selon notre Baromètre



## Travailler le sujet de la santé mentale en profondeur

Pour protéger la santé mentale des collaborateurs, il est nécessaire de **travailler en profondeur sur différents volets**, par exemple : les valeurs de l'entreprise, le respect, la reconnaissance au travail, la gestion des compétences, la gestion du stress, l'organisation du travail, l'équilibre des temps de vie ou encore les relations managériales.

3

niveaux  
d'action :  
individuel,  
managérial  
et collectif

Au regard de son importance pour l'entreprise et de sa complexité, la santé mentale des salariés n'est *pas un sujet qui peut être traité à la légère.*

La protection du bien-être psychique des collaborateurs requiert une **analyse préalable** des forces et des faiblesses de l'organisation, une compréhension des facteurs de risque, une prise en compte des ressources et la mise en place de **solutions adaptées** et efficaces.

### Miser sur un accompagnement individuel, managérial et collectif

Enfin, mettre en place une politique de santé mentale précise et ambitieuse signifie **être capable de proposer un accompagnement à plusieurs niveaux**. Comme le souligne la définition établie par l'OMS, en matière de santé mentale, le collectif et l'individuel sont imbriqués. Le bien-être psychologique de chacun (managé, encadrant, dirigeant, etc.) est au moins en partie tributaire de celui des autres. Une bonne politique de santé mentale combine donc 3 niveaux d'action : **individuel, managérial ou intermédiaire et collectif.**



## CE QU'IL FAUT RETENIR

Le premier levier d'action pour améliorer la santé mentale des salariés en 2024 est de faire de la santé mentale **un sujet prioritaire, de mettre en place une politique de santé mentale permettant de traiter cette problématique en profondeur, dans toutes ses dimensions, et d'agir au niveau individuel, managérial et collectif.**

## CONSTAT N°2

# Le niveau de stress des salariés est toujours *très élevé* et *impacte leur santé*

## Plus d'1 salarié sur 2 se déclare stressé

**55 % des salariés** interrogés dans le cadre de notre Baromètre se sont déclarés **stressés** au cours des deux dernières semaines précédant la complétion de l'indice. Ce chiffre s'inscrit dans la droite ligne d'une **tendance observée depuis plusieurs années**<sup>3</sup> et qui peine à être infléchie malgré les actions de sensibilisation au stress.

## 1 salarié stressé sur 2 attribue son stress à son travail

Parmi les salariés se déclarant stressés, **48 % estiment ne pas avoir un niveau de stress gérable au travail** et **attribuent leur état de stress à leur environnement professionnel**. Autrement dit, 1 répondant stressé sur 2 considère que le stress au travail explique son niveau de stress global.

<sup>3</sup> Sources :  
- OpinionWay pour CDB - La relation entre l'environnement de travail et le bien-être des salariés — Janvier 2017 : « 1 Français sur 2 se considère comme une personne assez ou très stressée » ;  
- Étude « Workforce View 2020 », menée par le ADP Research Institute : « 55 % des Français ressentent du stress chaque semaine au travail. » ;  
- Enquête « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » réalisée par ADP : « 64 % des salariés français ressentent du stress au travail au moins une fois par semaine. »

Près  
**d'1 salarié  
sur 2**  
estime avoir  
un niveau de stress  
ingérable au travail



## Les salariés ne se sentent pas armés pour gérer leur stress

Parmi les collaborateurs se déclarant stressés, **65 % affirment ne pas savoir comment se débarrasser de leurs pensées négatives**. En d'autres termes, les salariés souffrant de stress ne se sentent pas armés pour gérer ce dernier. La maîtrise des techniques de gestion du stress pourrait les protéger contre ce fléau. Les individus qui sont outillés pour faire face au stress sont en effet moins affectés par cette émotion. Selon notre étude, **63 % des salariés qui ne ressentent pas de stress savent se défaire de leurs pensées négatives**.

## Le stress a un impact négatif sur la santé physique et mentale des salariés

Enfin, parmi les sondés se déclarant stressés, **seuls 4 % ont la sensation d'être en forme physiquement** et seuls **1 % affirment avoir la sensation de se réveiller en se sentant frais et dispos**. Parallèlement, 59 % des salariés non stressés déclarent se sentir en bonne forme physique et 48 % se lèvent le matin avec le sentiment d'être frais et dispos.



Seuls  
**4%**  
des salariés  
se sentent en  
bonne santé  
physique

Plus qu'une simple corrélation, ces chiffres démontrent *l'impact négatif du stress sur la santé physique et mentale des individus.*

Les psychologues du travail le constatent : le stress et les ruminations qu'il occasionne sont fortement consommateurs d'énergie. Les sujets stressés épuisent plus rapidement leurs ressources. Ils connaissent par conséquent une **dégradation de leurs capacités cognitives** (difficultés de concentration et d'adaptation, erreurs, baisse de la créativité, etc.) mais aussi une **altération de leur bien-être physique**, notamment avec l'apparition de problèmes de sommeil. En résumé, lorsque le stress est présent, toutes les sphères de la santé sont touchées.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

55%

des salariés français interrogés se sentent **stressés**.  
Le stress est donc un véritable **problème de société**.

48%

des salariés stressés estiment avoir un niveau de stress ingérable au travail et **imputent leur état de stress à leur environnement professionnel**.

65%

des salariés stressés **ne savent pas comment se départir de leurs pensées négatives**.  
Les techniques de gestion du stress doivent être démocratisées.

4%

des salariés stressés **se sentent en bonne santé physique** et seuls 1 % se sentent frais et dispos au réveil. **L'impact du stress sur l'état de santé global est avéré**.

## LEVIER N°2

# Sensibiliser toutes les parties prenantes à la *gestion du stress*

**Fin 2023, 55 % des collaborateurs se déclaraient stressés et 1 personne sur 2 affirmait que cet état de stress prenait source dans son environnement professionnel.**

Le stress est inhérent à la vie, notamment à la vie professionnelle. L'enjeu n'est donc pas de le faire intégralement disparaître de l'existence des collaborateurs, mais de leur apprendre à connaître leurs limites, à repérer les signaux faibles de stress chez eux et chez les autres et de les outiller pour gérer un stress excessif.

## Le développement de la métacognition

La métacognition, c'est-à-dire la **connaissance de soi et de sa propre façon de penser**, est très importante en matière de gestion du stress.

**Les manifestations de stress et les outils** permettant d'endiguer le stress sont en effet **très variables d'un individu à un autre**. Pour améliorer la gestion de son stress, chacun doit donc découvrir les signaux faibles de son stress et les techniques de gestion du stress qui lui correspondent. Comme le montre notre Baromètre, **une large majorité (63 %) des salariés non stressés savent maîtriser leurs pensées négatives**. La métacognition apparaît donc bien comme un bouclier contre le stress.

55%

des salariés  
interrogés se  
déclaraient  
stressés  
fin 2023





63%

des salariés  
non stressés  
savent maîtriser  
leurs pensées  
négatives

## La démocratisation de la thérapie

Si un travail sur soi est indispensable pour apprendre à gérer son stress, il est également primordial de **pouvoir trouver un appui auprès du collectif**. La thérapie avec un psychologue ou un psychiatre est bien entendu la meilleure voie pour cela. Ce type d'accompagnement tend à se démocratiser, notamment à travers l'utilisation de services de santé mentale comme teale dans les entreprises. Il reste cependant important d'insister sur la **nécessité de consulter un professionnel de santé mentale de manière préventive**, avant d'aller (trop) mal.

---

La thérapie est le meilleur moyen pour apprendre à se connaître et s'outiller pour pouvoir faire face aux facteurs de stress lorsque ceux-ci surviennent.

## La formation des équipes et des managers

La gestion du stress est un enjeu à la croisée de l'individu et du collectif. En effet, **pour pouvoir prendre soin des autres il est nécessaire de savoir prendre soin de soi**. Pour lutter contre le stress en entreprise et améliorer la santé mentale des salariés, l'ensemble des parties prenantes doivent donc être formées aux enjeux de la santé mentale, apprendre à **identifier les signaux faibles de stress** propres à chacun et se familiariser avec des **méthodes simples pour se protéger et protéger les autres contre le stress**.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

Le deuxième levier d'action pour améliorer la santé mentale en entreprise en 2024 est de **sensibiliser tous les collaborateurs à la gestion du stress.**

Salariés et managers doivent **apprendre à se connaître (métacognition)**, à détecter les signaux faibles de stress chez eux et chez les autres, et à **maîtriser des techniques de gestion du stress.**

Cet apprentissage passe par des **formations**, comme celles délivrées par teale, mais aussi par la **thérapie** qui doit encore être démocratisée.

# La charge mentale des salariés est *excessive* et cause un «*déséquilibre*» de vie

4 salariés sur 10 ne sont pas satisfaits de leur équilibre vie pro-vie perso

**39 % des salariés** interrogés dans le cadre de notre Baromètre ne sont **pas satisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.**

La préservation d'un bon équilibre des temps de vie, notamment à travers une meilleure gestion de la charge mentale professionnelle, semble pourtant représenter un **enjeu important pour les collaborateurs.** Ces sujets arrivent en effet en tête des thèmes les plus consultés par les utilisateurs de l'application mobile teale.

## Une corrélation entre absence de satisfaction au travail et «*déséquilibre de vie*»...

Parmi les salariés déplorant un mauvais équilibre de vie, **62 %** déclarent être très occupés au travail, mais **ne pas ressentir de satisfaction à effectuer leurs missions au quotidien.** Parallèlement, seules 25 % des personnes satisfaites de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle affirment être très occupées au travail sans pour autant éprouver de satisfaction à l'égard de leurs tâches.

**Un lien semble donc exister entre manque d'intérêt pour le travail et charge mentale professionnelle perçue comme dévorante.**

**39%**  
des salariés  
ne sont pas  
satisfaits de  
leur équilibre  
vie pro-vie perso





## ... entre manque de ressources et «déséquilibre» de vie ...

Parmi les collaborateurs insatisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, **55 % déclarent ne pas disposer des ressources suffisantes pour mener à bien leurs missions**, contre 35 % pour l'ensemble des répondants. Une corrélation semble par conséquent exister entre manque de moyens, charge mentale et «déséquilibre de vie».

Ces ressources peuvent être de type financières, humaines, matérielles, temporelles. L'enjeu sera donc ici de **poser les bonnes questions afin d'identifier quelles ressources font défaut pour mener à bien les missions individuelles**.

**55%**  
des salariés  
déclarent  
ne pas disposer  
des ressources  
suffisantes pour  
mener à bien  
leurs missions

## ... et entre isolement et «déséquilibre» de vie

Pour finir, parmi les salariés non satisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, **seuls 51 % déclarent dire facilement ce qu'ils ressentent à leur entourage**, contre 70 % pour les personnes satisfaites de leur équilibre des temps de vie. Nous observons donc une corrélation entre «déséquilibre» des temps de vie et isolement.

---

**Dans la pratique, une forte charge mentale est fréquemment associée à *un isolement social*.**

Les personnes ayant une forte charge mentale ont en effet très souvent tendance à se sentir seules dans leur situation, voire estiment ne plus avoir le temps de prendre soin de leurs relations sociales.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

39%

des salariés ne sont **pas satisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.**

Le travail et la charge mentale professionnelle ont trop souvent tendance à déborder sur la sphère privée.

55 %

des salariés non satisfaits de leur équilibre vie professionnelle et vie personnelle affirment **ne pas disposer des ressources suffisantes pour bien faire leur travail.** Le manque de moyens pourrait être l'une des causes d'une charge mentale professionnelle dévorante.

62 %

des salariés insatisfaits de leur équilibre des temps de vie ne trouvent **pas de satisfaction dans leur travail.** Ce désintérêt semble contribuer à l'inflation de la charge mentale professionnelle et à son débordement sur la vie privée.

49 %

des salariés qui ne sont pas satisfaits de leur équilibre des temps de vie **rencontrent des difficultés pour dire ce qu'ils ressentent à leur entourage.** Les salariés en situation de mal-être ont donc plus de mal à trouver de l'aide.

## Faire de la charge mentale un *sujet prioritaire*

La charge mentale renvoie à l'ensemble des pensées liées à des tâches à exécuter qui occupent l'esprit d'un individu. teale le constate dans ses statistiques d'utilisation, **la réduction de la charge mentale intéresse beaucoup les collaborateurs.**

En tant qu'employeur, il est donc important que vous preniez la parole sur ce sujet et recherchiez des **axes pour réduire la charge mentale de vos collaborateurs.** Dans cette perspective, de nombreux outils peuvent être mobilisés, par exemple : un encadrement des horaires de réunion et la formation des managers à la prise en compte de la charge mentale de leurs équipes.

## Aider les salariés à diversifier leurs sources de satisfaction

Notre Baromètre nous a permis de remarquer que **les salariés dont la charge mentale n'est pas excessive prennent beaucoup de plaisir dans leur travail au quotidien, tandis que ceux dont la charge mentale est trop importante ressentent peu de plaisir au travail.** L'un des leviers d'actions envisageable en vue de réduire la charge mentale des collaborateurs est donc d'**optimiser cette satisfaction au travail.**

Cet objectif peut être atteint à travers une diversification des sources de satisfaction au travail. Au-delà des tâches effectuées par le travailleur, la satisfaction peut par exemple être trouvée dans le deepwork (sessions de travail sans interruption), dans un rythme de travail adapté à chacun ou encore dans l'autonomie qui permet à chacun d'activer ses propres sources de satisfaction.

Les salariés dont la charge mentale n'est pas excessive prennent beaucoup de plaisir au travail





La quête  
de sens est  
au cœur des  
préoccupations  
des salariés

## Redonner du sens dans le travail

Un autre levier mérite selon nous d'être actionné pour réduire la charge mentale des salariés : le **sens au travail**. Les statistiques d'utilisation de l'application teale nous indiquent que la quête de sens est **au cœur des préoccupations des salariés**. Notre série consacrée à ce sujet est en effet la deuxième série la plus consultée sur notre plateforme. Le sens constitue en outre un angle intéressant pour diminuer la charge mentale des salariés.

---

*Redonner du sens au travail permet en effet d'alléger la charge émotionnelle liée au travail.*

Pour redonner du sens au travail et diminuer la charge mentale des collaborateurs, l'employeur peut par exemple **communiquer sur la raison d'être de l'entreprise**, ses missions, sa vision, ses valeurs, et souligner la façon dont chaque employé contribue à l'accomplissement de ce projet collectif.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

Le troisième levier d'action pour améliorer la santé mentale en entreprise en 2024 est de **réduire la charge mentale des collaborateurs, notamment en les aidant à diversifier leurs sources de satisfaction et en redonnant du sens au travail.**

## CONSTAT N°4

# Les *relations sociales* protègent la santé mentale des salariés

3 salariés sur 4 ont suffisamment de relations chaleureuses et confiantes

**75 % des salariés** interrogés dans le cadre de notre étude ont déclaré avoir eu **suffisamment de relations chaleureuses et confiantes avec les autres.**

Ce bon score est très encourageant puisque les relations sociales sont identifiées par les psychologues comme étant **l'un des principaux facteurs de protection de la santé mentale.**

Dans son modèle PERMA (« *Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishments* »), le psychologue américain Martin Seligman, père de la psychologie positive, classe d'ailleurs **les relations sociales positives** parmi les cinq **pilliers du bien-être**, aux côtés des émotions positives, de l'engagement, du sens et des accomplissements.

**En 2023, le lien social a donc été une ressource clé pour préserver la santé mentale des collaborateurs.**

75%

des salariés interrogés déclarent avoir eu suffisamment de relations chaleureuses et confiantes avec les autres





## Les relations manager-managé peuvent être améliorées

**35 % des collaborateurs** sondés ont indiqué avoir une **très bonne relation avec leur supérieur hiérarchique direct** caractérisée par une bonne écoute, un souci à l'égard de leur bien-être ou encore un traitement respectueux. Ce chiffre prometteur signale en creux un **axe d'amélioration** à exploiter pour mieux protéger la santé mentale des salariés.

Les rapports entre manager direct et managé jouent en effet *un rôle prépondérant en matière de santé mentale au travail.*

**35%**

des salariés  
disent avoir  
une très bonne  
relation avec leur  
manager direct

## L'empathie gagne du terrain dans les organisations

**81 % des salariés** sondés affirment que **comprendre les besoins et les désirs des autres est quelque chose de naturel pour eux**. En d'autres termes, quatre collaborateurs sur cinq estiment faire preuve d'empathie cognitive. Cette tendance est particulièrement positive puisqu'elle **contribue à forger des liens de qualité et donc à protéger la santé mentale de chacun.**

## CE QU'IL FAUT RETENIR

75 %

des salariés interrogés déclarent avoir eu **suffisamment de relations chaleureuses et confiantes avec les autres.**

Ceci est très positif, car des relations sociales de qualité sont un facteur clé de protection de la santé mentale au travail.

35 %

des salariés interrogés disent avoir une **très bonne relation avec leur manager direct.**

Ce chiffre encourageant mérite d'être plus élevé, car les relations avec le supérieur de proximité sont déterminantes en matière de santé mentale au travail.

81 %

des salariés sondés affirment que **comprendre les besoins et les désirs des autres est quelque chose de naturel pour eux.**

Ce chiffre est très encourageant. L'empathie favorise en effet des relations sociales de qualité et contribue donc à la protection de la santé mentale.

## Optimiser la qualité des *rappports sociaux* au travail

Notre Baromètre nous a permis de constater la **qualité des liens sociaux entretenus par les salariés** au travail et en dehors. Les relations sociales étant **l'un des principaux facteurs de protection de la santé mentale**, il convient de ne pas relâcher vos efforts en la matière.

### Questionner les ressources personnelles des salariés

En tant que RH ou encadrant, vous pouvez légitimement **interroger les salariés sur les soutiens dont ils disposent en dehors de l'entreprise** et qui pourraient les épauler dans leur parcours en santé mentale. Cette question est très importante, car **une personne seule est vulnérable**. En cas d'absence de ressources personnelles, il peut donc être pertinent de proposer un soutien en interne.

### Former les managers à prendre soin de leur santé mentale

Les bonnes relations avec le manager direct sont un **facteur clé de protection de la santé mentale des collaborateurs**. Pour être en mesure de se soucier du bien-être de leur équipe, les encadrants doivent être capables de **préserver leur propre santé mentale**. Les **compétences en psychologie n'étant pas innées**, des actions de formation sont nécessaires pour leur apprendre à prendre soin d'eux-mêmes et, dans un second temps, des autres.

35%

des salariés déclarent avoir de très bons rapports avec leur supérieur hiérarchique





Employeur,  
vous pouvez  
développer  
une culture  
d'entreprise  
fédératrice

## Intégrer la santé mentale dans les rituels de management

L'instauration de certains **rituels de management très simples** peut permettre d'**améliorer la santé mentale des salariés de manière efficace**. Les encadrants peuvent par exemple être incités à **saluer individuellement** chaque membre de leur équipe le matin, ou à organiser chaque semaine un temps d'écoute informel avec leurs collaborateurs.

## Renforcer les relations sociales professionnelles

Les relations interindividuelles constituent un facteur de protection de la santé mentale très important. En tant qu'employeur, vous pouvez œuvrer au renforcement des relations sociales entre vos collaborateurs en développant une **culture d'entreprise fédératrice**, mais aussi en encourageant la **communication et la collaboration interne** grâce à des outils adaptés, un environnement de travail chaleureux et des événements conviviaux.

---

Dans un contexte d'essor du télétravail, il ne s'agit pas d'imposer le retour au bureau, mais de *donner envie aux collaborateurs de revenir sur site* au moins quelques jours par semaine en créant des *moments de convivialité et de soutien entre pairs*.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

Le quatrième levier d'action pour améliorer la santé mentale de vos collaborateurs en 2024 est d'optimiser la qualité de leurs rapports sociaux.

Pour cela : identifiez et **accompagnez les salariés isolés**, formez les managers pour qu'ils soient disponibles pour leurs équipes, intégrez la santé mentale aux rituels de management et mettez en place les **conditions d'une bonne sociabilité professionnelle**.

## CONSTAT N°5

# Les collaborateurs sont prêts à *quitter leur entreprise* pour protéger leur santé mentale

## Presque 1 salarié sur 3 est prêt à quitter son entreprise pour protéger sa santé mentale

**30 % des salariés** interrogés dans le cadre de notre enquête déclarent avoir déjà **envisagé de quitter leur entreprise pour protéger leur santé mentale.**

Ce chiffre permet d'établir un lien entre la capacité de l'entreprise à prendre soin de la santé mentale de ses salariés et son aptitude à fidéliser et retenir les talents.

## Les facteurs de rétention des talents apparaissent clairement

Notre Baromètre nous a permis de constater que **les salariés qui envisagent de quitter leur entreprise pour protéger leur santé mentale présentent des traits communs.** Ces derniers nous apparaissent avec plus de force encore lorsqu'ils sont mis en regard avec les caractéristiques communes aux collaborateurs ne projetant pas de démissionner pour préserver leur santé psychique.

**30%**  
des salariés  
interrogés  
ont déjà envisagé  
de quitter leur  
entreprise pour  
protéger leur santé  
mentale





## Concrètement :

- 71 % des salariés qui se sentent bien dans leur entreprise et souhaitent rester en poste se sentent **motivés et productifs**. Un chiffre qui tombe à **30 % chez les collaborateurs projetant de quitter leur entreprise** pour cause de santé mentale dégradée ;
- 75 % des salariés qui n'ont pas pensé à partir de leur entreprise pour des raisons liées à leur santé mentale se sentent **alignés avec les valeurs** de leur employeur. Un chiffre qui chute à **35 % chez les individus souhaitant changer d'emploi** pour protéger leur santé mentale ;
- 74 % des salariés épanouis et loyaux ont le sentiment que leur entreprise leur permet de **monter en compétences**, contre **36 % dans la population des collaborateurs envisageant un départ** de l'entreprise en raison de leur état de santé mentale ;
- 89 % des salariés ne projetant pas de quitter leur employeur pour des raisons de santé mentale ont le **sentiment d'être respectés**. Un sentiment partagé par **55 % seulement des démissionnaires** potentiels ;
- Enfin, **77 % des salariés n'ayant pas de velléités de départ** pour cause de santé mentale se sentent **reconnus au travail**, contre **44 % chez les collaborateurs considérant un départ** de l'entreprise pour préserver leur santé mentale.

## Ce jeu de miroir fait ressortir 5 facteurs clés de protection de la santé mentale et de rétention des collaborateurs, à savoir :



Ces 5 facteurs clés sont si essentiels au bon fonctionnement des organisations que les équipes dirigeantes les perçoivent souvent comme acquis et évidents et ne pensent pas à travailler dessus.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

### Près d'1 salarié sur 3

**a déjà pensé à quitter son entreprise pour protéger sa santé mentale.** Préservation de la santé mentale du capital humain et rétention des talents sont donc des enjeux RH connexes.

### La motivation et la productivité,

l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, la possibilité de monter en compétences, le sentiment d'être respecté et le sentiment de reconnaissance sont **5 facteurs déterminants dans la volonté des collaborateurs de se maintenir en poste** ou, au contraire, de quitter l'organisation pour protéger leur santé mentale.

## Mettre l'accent sur les *facteurs de rétention* des collaborateurs

Notre Baromètre a mis en exergue **5 facteurs clés de rétention des collaborateurs et de protection de la santé mentale**, à savoir : la motivation et la productivité, l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, l'évolution des compétences, le sentiment d'être respecté au travail et le sentiment de reconnaissance au travail. Pour améliorer le bien-être psychique de vos salariés en 2024, il convient bien entendu de jouer sur ces 5 dimensions.

## Améliorer la régulation des émotions pour booster la motivation et la productivité

Comme le révèle notre étude, **les salariés qui savent réguler leurs émotions négatives sont généralement plus productifs, en meilleure santé mentale et plus fidèles à leur entreprise** que ceux qui ne maîtrisent pas cette compétence.

Dans un contexte géopolitique et économique tendu, laissant place à des sentiments exaltés, la maîtrise des émotions est plus que jamais nécessaire. Pour améliorer le bien-être de vos salariés, il est donc pertinent de les **former activement à la compréhension et à la gestion de leurs émotions**. Une plateforme telle que teale vous fournit tous les supports pédagogiques et l'accompagnement nécessaire pour mener ce projet à bien.

Les salariés  
qui savent réguler  
leurs émotions  
négatives sont plus  
productifs





L'alignement  
avec les valeurs  
de l'entreprise,  
un réel facteur  
d'engagement

## Renforcer l'alignement avec les valeurs de l'entreprise

L'alignement avec les valeurs de l'entreprise est un **facteur d'engagement des collaborateurs, de protection de la santé mentale des salariés et de prévention des risques psychosociaux (RPS)**. Pour renforcer l'adhésion des collaborateurs aux valeurs organisationnelles, il convient de communiquer en interne à propos de ces dernières, mais aussi de les faire vivre au quotidien à travers les **politiques de l'entreprise** et de les faire rayonner par **l'intermédiaire d'un management et d'une direction** exemplaires.

## Favoriser l'évolution des compétences

La possibilité de monter en compétences et d'évoluer au fil de sa carrière est également un facteur d'épanouissement et de rétention des collaborateurs.

---

La progression des collaborateurs peut être favorisée à travers une diversité de dispositifs, notamment des outils numériques et une culture d'entreprise encourageant le *partage de la connaissance*, un management laissant une large place à la *prise d'initiative et l'autonomie* ou encore un *programme de mobilité interne*.

## Consolider le sentiment de respect

Le sentiment d'être respecté est un B.A.-BA du bien-être en entreprise. Il s'agit d'un vecteur de bien-être si évident que les équipes dirigeantes ont trop souvent tendance à omettre d'en faire l'un des leviers de leur politique de santé mentale. Pourtant, le sentiment d'être respecté en entreprise est crucial, et cela pour plusieurs raisons :

- En premier lieu, des salariés qui se sentent respectés sont plus motivés et plus engagés dans leur travail.
- Ensuite, le respect au travail contribue au bien-être émotionnel des employés. Lorsque ceux-ci se sentent respectés, ils sont en effet moins susceptibles de souffrir de stress, d'anxiété ou de dépression liés au travail.
- Pour finir, un environnement de travail dans lequel le respect est valorisé favorise un climat organisationnel positif dans lequel les relations interpersonnelles sont plus saines, la communication ouverte et la culture d'entreprise plus solide.

---

Il est donc essentiel de consolider le sentiment de respect au sein de votre organisation.

Pour cela, il convient d'instaurer des **rituels de respects basiques**, comme le fait de se saluer le matin ou de se dire merci. Il s'agit également de mettre en place une **communication ouverte, transparente et honnête**. Cette dernière passe notamment par l'instauration d'une **culture du feedback régulier** et l'incitation à **se donner du feedback de vive voix**.



Les salariés qui se sentent respectés sont plus engagés dans leur travail



## Développer le sentiment de reconnaissance

Enfin, le sentiment de reconnaissance au travail est un pilier du bien-être des salariés.

La mise en place d'une véritable *culture du feedback interne* est un puissant levier pour développer le sentiment de reconnaissance des salariés.

Pour jouer à plein, cette dernière doit encourager la **communication interne ascendante, descendante et horizontale**. De cette façon, les collaborateurs reçoivent des témoignages de reconnaissance de la part de leur manager et de leurs pairs. Mieux, ils ont la possibilité de s'adresser à leurs supérieurs, ce qui augmente leur sentiment de reconnaissance.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

En toute logique, le cinquième levier d'action pour améliorer la santé mentale de votre capital humain en 2024 consiste à jouer sur les **5 facteurs clés de rétention des collaborateurs et de protection de la santé mentale** révélés par notre Baromètre.

À savoir : la motivation et la productivité, l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, l'évolution des compétences, le sentiment d'être respecté au travail et le sentiment de reconnaissance au travail.

# La santé mentale est un enjeu *business* incontournable

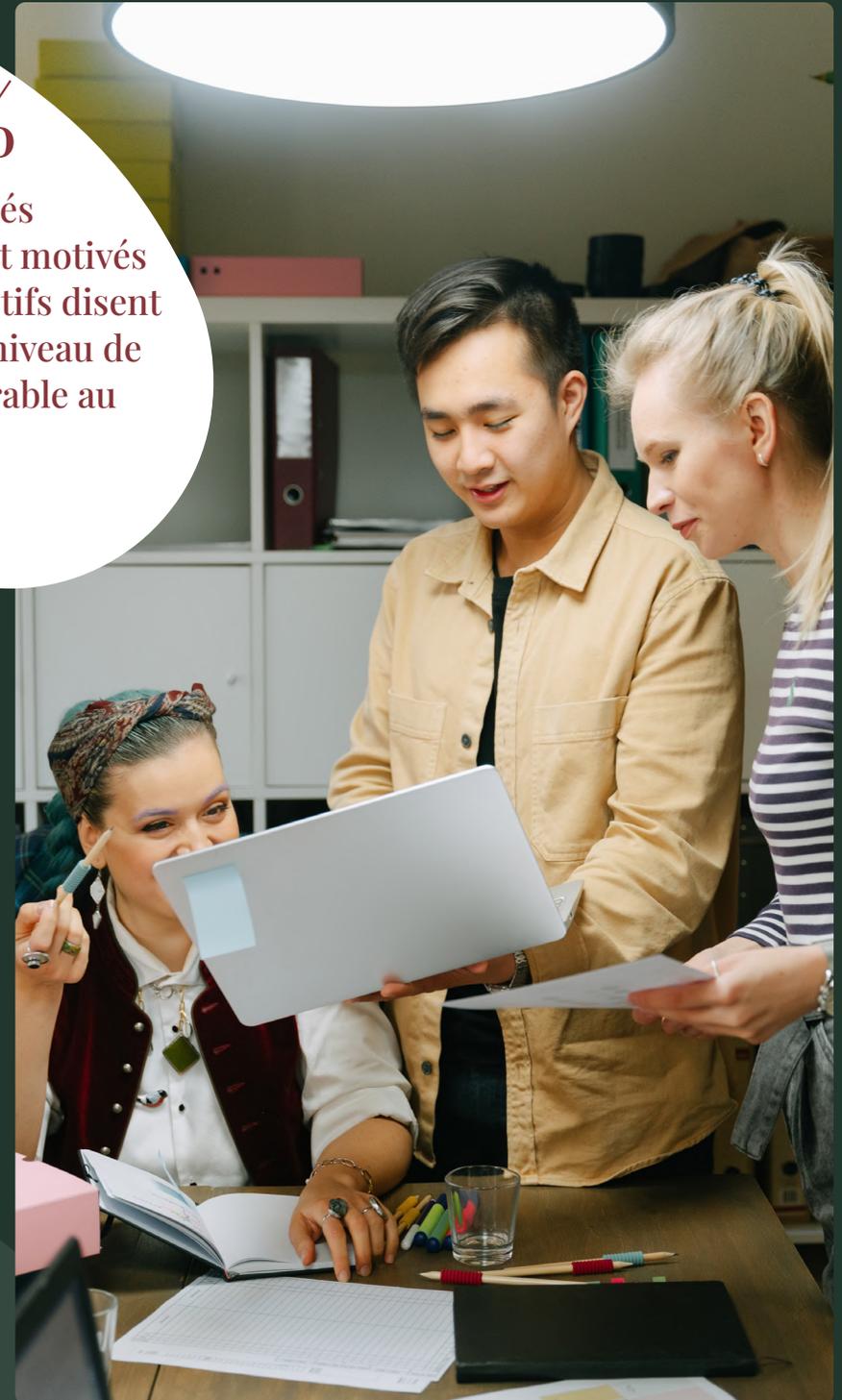
## Les salariés en bonne santé mentale sont 2 fois plus productifs

**79 % des salariés** ayant obtenu un score supérieur à la moyenne au questionnaire WHO-5 se déclarent **motivés pour travailler de manière productive**, contre 36 % des collaborateurs ayant enregistré un score WHO-5 bas. En d'autres termes, **les salariés en bonne santé mentale sont 2,2 fois plus nombreux à se déclarer motivés pour travailler de façon productive** par comparaison avec les travailleurs ayant une santé mentale altérée. **La protection de la santé mentale des salariés est donc un facteur clé de performance et revêt un intérêt stratégique pour toute entreprise.**

## Les salariés les plus productifs sont les moins stressés

**80 % des collaborateurs** s'estimant motivés et productifs disent avoir **un niveau de stress gérable au travail**. En revanche, 50 % des salariés se jugeant improductifs estiment avoir un trop fort niveau de stress au travail. **Un degré de stress modéré favorise donc la productivité**. Inversement, un excès de stress nuit à la performance des collaborateurs.

**80%**  
des salariés  
s'estimant motivés  
et productifs disent  
avoir un niveau de  
stress gérable au  
travail





49%

des salariés  
ne s'estimant  
pas productifs  
envisagent de  
quitter leur  
entreprise

## Les salariés les plus productifs sont ceux qui savent réguler leurs émotions

**61 % des salariés** se considérant motivés et productifs affirment **savoir comment se débarrasser de leurs pensées négatives**, contre 29 % seulement des personnes se jugeant improductives. **Les collaborateurs qui savent réguler leurs émotions sont donc plus productifs** que ceux qui ne disposent pas des outils adéquats pour combattre le stress.

## Les salariés les plus productifs sont plus fidèles à leur employeur

Enfin, **15 % des salariés s'estimant productifs envisagent de quitter leur entreprise**, contre 49 % des collaborateurs ne se sentant pas productifs. **Les travailleurs productifs sont donc trois fois plus fidèles** que ceux qui ne parviennent pas à réaliser leurs tâches efficacement.

En plus d'être gage de productivité, la santé mentale est donc, par le truchement de la productivité, un *levier de rétention des collaborateurs*.

# CE QU'IL FAUT RETENIR

**Les salariés en bonne santé mentale sont**

**2,2 fois plus motivés**

**pour travailler de façon productive** que les collaborateurs dont l'état psychique est détérioré.

**Les salariés les plus productifs sont**

**3 fois plus fidèles à leur employeur**

que les salariés se considérant comme improductifs.

**Les salariés les plus productifs**

**sont ceux dont le niveau de stress au travail est gérable** et qui maîtrisent les techniques de gestion du stress.

**Une solide politique de santé mentale**

n'est pas un « nice to have » mais bien **un levier de performance et de compétitivité.**

# Les 5 *informations* à retenir pour l'année 2024

**01** Faire de la santé mentale une priorité est une formidable opportunité pour les dirigeantes, dirigeants et DRH. La santé mentale est en effet un facteur clé d'épanouissement des individus, mais aussi de rétention des talents et, plus globalement, de performance organisationnelle.

**02**

Le stress reste l'ennemi n° 1 de la productivité, de la motivation et du bien-être mental et physique.

Prioriser la gestion du stress et construire un cadre de travail garantissant un niveau de stress gérable (limité dans le temps et en intensité) est une clé pour préserver la santé physique et mentale des collaborateurs.

# 03

La charge mentale est LE sujet sur lequel les collaborateurs sont le plus en recherche d'informations et d'outils pratiques.

## Agir sur la charge mentale est une priorité

pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et protéger la santé mentale des salariés. En 2024, voyez au-delà de la charge de travail et **attaquez-vous aux vrais tenants de la charge mentale** : le manque de plaisir, de ressources et de communication.

# 04

Oubliez les dépenses financières pour des solutions « nice to have ». Mise sur une solution comme teale pour

## agir au cœur de votre culture d'entreprise

en intégrant la santé mentale à vos rituels managériaux et organisationnels.

# 05

## Les relations sociales sont un facteur de protection de la santé mentale important.

Pour faciliter l'épanouissement et la productivité des collaborateurs, embrassez la tendance du « Care management » et œuvrez au renforcement du lien social entre vos collaborateurs.

# Vous souhaitez améliorer la santé mentale de vos collaborateurs ?

*teale est là pour vous accompagner.*

Nos équipes aident les entreprises à faire de la santé mentale leur priorité RH pour devenir plus saines et plus performantes.

**CONTACTEZ-NOUS**