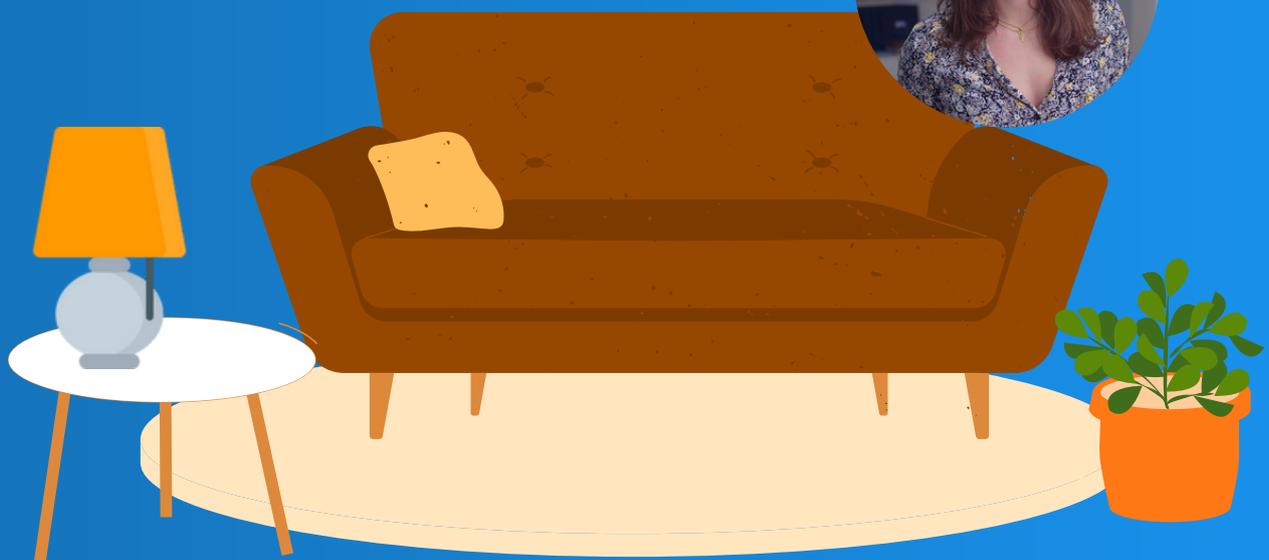


Compte-rendu  
*Canapé* **RH**

Comment prendre soin de ma santé  
mentale et celle de mes collaborateurs ?

7 décembre 2021

*Julia Néel Biz*  
CEO & Co-fondatrice de *Teale*



## [Télécharger la présentation Teale](#)

Juila et Nicolas sont cofondateurs de l'entreprise Teale, plateforme holistique de santé mentale. Nous avons eu l'honneur de les inviter pour ce Canapé RH, pour répondre ensemble à la question "Comment prendre soin de ma santé mentale et celle de mes collaborateurs ?".

Dans un premier temps, ils nous expliquent qu'il est important de définir ce qu'est la santé mentale. Ils nous expliquent que la santé mentale est loin d'être un sujet nouveau. Cependant, en France nous assimilons trop souvent la santé mentale à la maladie. Pas étonnant sachant que ce sujet est rarement mentionné dans l'éducation. Ils s'appuient donc sur la définition donnée par l'OMS :

*"La santé mentale est 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."*

Cela va donc bien au-delà de la maladie et s'applique aussi bien dans la vie personnelle de l'individu que dans sa vie professionnelle.

On a tous une santé mentale, mise à l'épreuve à des moments différents dans la vie et on a tout intérêt à en prendre soin, expliquent nos experts. Ils citent quelques exemples :



Julia nous fait remarquer qu'il y a un tabou qui demeure à parler de ce sujet, d'acceptation par peur d'en parler ou de refuser de voir qu'on est concerné. Nicolas ajoute que contrairement, la santé physique nous est inculquée dans toute notre éducation, on nous a appris à bien se laver les mains, les dents, on nous a appris comment était fait le corps humain et pourquoi il avait besoin de beaucoup d'eau ou de se dépenser... La santé physique est avérée et on sait comment faire pour en prendre soin. Cependant, la santé mentale on ne sait pas ce que c'est et comment en prendre soin.

En revanche, notre invitée nous informe que les jeunes générations sont réellement en attente : 76% des collaborateurs attendent une prise de position de leur employeur. "Ce n'est pas anecdotique et il ne faut pas l'ignorer" explique Julia. Elle ajoute qu'en termes de marque employeur et d'attractivité, la santé mentale est aussi un enjeu : 50% des millénials a déjà quitté un travail pour une raison liée à sa santé mentale.

Nicolas met en avant un autre argument : au-delà d'un coup humain, ne rien faire en termes de santé mentale, aurait un cout financier pour l'entreprise à hauteur de 2000€/employé/an. En effet, ne rien faire a des conséquences :

- Des départs non voulus
- L'absentéisme. Une fois qu'un collaborateur est en arrêt, le discours est bien souvent déjà rompu, il est trop tard pour agir.
- Le présentéisme : le collaborateur est alors coupé de la réalité, n'est plus dans le moment présent, sa concentration baisse, il perd en motivation, se désengage et par conséquent il n'est plus productif.

## Alors, comment apporter un soutien mental efficace à vos équipes ?

Les deux experts s'appuient sur trois conditions dictées par Deloitte :

### 1- Une solution pour tous, portée par un changement culturel

- Il est important que la direction soutienne ces initiatives en communiquant de façon transparente, en libérant la parole pour déstigmatiser la santé mentale et en donnant l'exemple. Nicolas nous partage l'expérience chez Doctolib rapportée par Matthieu Birach, Chief People Officer. Il nous explique que l'initiative du projet de santé mentale au sein de leur entreprise a été portée par le comité exécutif, et que les membres du COMEX devaient être exemplaires. Ils ont par exemple mis en place une pause où les salariés se réunissaient à 17h. Le comex devait aussi s'arrêter et rejoindre les équipes.
- Nicolas rappelle : le changement doit être porté par la direction mais venir des collaborateurs.
- Julie insiste sur le fait que les actions en termes de santé mentale doivent être ouvertes à tous et non pas uniquement au 5 talents prometteurs ou au 3 collaborateurs les plus faibles ou encore uniquement aux managers.
- Elle ajoute qu'il est important d'avoir les bons codes pour communiquer auprès des collaborateurs, selon un contexte et la culture de l'entreprise. La peur peut vite s'installer à cause d'une communication maladroite. Elle nous conseille de nous appuyer sur des ambassadeurs par équipe pour pouvoir véhiculer et relayer les informations.

- Les deux experts nous donnent des idées de petites actions simples à mettre en place : invitation à la déconnexion, inviter à faire plus de pauses, mettre en place des affichages de prévention, multiplier les points one-to-one entre collaborateurs et managers...

## **2- Une approche préventive**

Les spécialistes Teale pointe du doigt l'importance forte de la prévention en termes de santé mentale. Ils nous expliquent que pour déstigmatiser et rendre la curation plus accessible et plus familière auprès des collaborateurs, il est primordial de communiquer et faire de la prévention. Parler en amont sur les bienfaits de la psychologie par exemple amènera les éventuels futurs collaborateurs en mal de contacter un psychologue et accepter qu'ils en aient besoin.

## **3- La personnalisation**

Nicolas nous fait remarquer que dans un seul et même open-space, nous pourrions retrouver un collaborateur complètement épuisé, à côté un autre collaborateur qui s'ennuie et un autre en stress permanent... Les besoins en termes de santé mentale sont multiples au sein d'une même entreprise et dépend des individus qui la compose. Il est alors nécessaire et important de cibler les besoins de chacun et de personnaliser les actions. Un collaborateur qui vient de perdre un être cher ne comprendra pas pourquoi vous l'embêtez avec une action pour mieux gérer les conflits.

Julia ajoute que la technologie peut être une alliée à la personnalisation. En effet, la technologie permet de récupérer des data et de savoir ce qu'attend l'utilisateur et pouvoir lui proposer ce qui est adapté à son besoin en temps T. C'est d'ailleurs, ce que Teale propose dans son outil.



## Echanges entre participants

**Parmi les participants, une RRH d'une entreprise de 100 collaborateurs, nous expose sa problématique : elle et son équipe ont mis en place des outils QVT, des animations autour des sujets de santé et souvent ces activités sont un flop en termes d'engagement. Pourtant les salariés sont en demande de ce genre d'actions. Alors comment séduire et mieux engager les collaborateurs autour de ces initiatives ?**

Nos experts la rassurent en lui disant que c'était très fréquent d'avoir ce genre de problématique au sein des entreprises. Dans ce cas de figure, Teale oriente leurs clients sur :

- L'importance d'un plan de communication adapté : Julia indique qu'il faut déterminer le timing, le wording, le visuel, le canal... Par exemple, elle connaît le succès d'une vidéo. Elle nous dit que ce média permet d'engager auprès des cibles.
- L'importance de la personnalisation. Comme expliqué plus haut, elle insiste sur la nécessité de personnaliser les communications.
- Nicolas ajoute que les RH sont souvent assimilés à la direction et donc la confiance en termes de confidentialité est biaisée. Préférez faire appel à un tiers de confiance et rassurez sur l'anonymat et la sécurité des données.

**Une autre participante expose sa problématique. Elle est correspondante QHSE dans une entreprise d'insertion professionnelle. 60% des effectifs sont des personnes immigrées. La santé mentale est sous-estimée et n'est pas prise en compte dans leur quotidien professionnel. Bien souvent ils lui répondent qu'ils ont vécu des choses bien plus difficiles et n'adhèrent pas à leurs propositions. Comment les sensibiliser à la santé mentale au sein de leur poste de travail ?**

- Tous les humains ont une santé mentale et ont tout intérêt à prendre soin, rappelle Nicolas. Il partage un exemple de cas client où Teale a été déployé en Afrique, "c'est un de nos clients qui a le meilleur taux d'engagement". La preuve que ce sujet peut raisonner ailleurs et dans un contexte différent. Il précise qu'il faut adapter le contenu et l'accompagnement aux attentes.
- Il ajoute qu'il serait dommage de s'arrêter au milieu professionnel et de pourquoi pas, amener ces profils à travailler plus sur le côté personnel pour commencer.
- Julia insiste de nouveau sur la personnalisation. Elle indique justement qu'un de leurs programmes porte sur la gestion des traumatismes ou même sur la rupture avec les racines culturelles. Il faut personnaliser !

## Peut-on profiter de cette fin d'année ou ce prochain début d'année pour initier quelque chose simplement ? Peut-être un événement sur lequel s'appuyer ?

Effectivement cette période est très propice explique Julia. La période qu'on traverse en ce moment, la énième vague qui arrive, les journées qui raccourcissent... "On vous encourage à prendre soin de vos collaborateurs en particulier, en janvier. Certains RH nous disent qu'il y a vague d'arrêts maladie ou de démissions, parce-que durant cette période les gens sont plus vulnérables et plus fatigués, donc c'est le bon moment pour proposer quelque chose", dit notre experte.

Elle nous donne l'exemple du "Blue Monday" (17 janvier 2022) le jour le plus déprimant de l'année qui pourrait être un prétexte pour initier ce genre d'actions.

## Si je suis RH dans une PME, sans trop de moyens, et que j'ai envie de mettre en place des petites actions mais que ma direction n'adhère pas au concept parce qu'elle trouve ça "trop anxigène" ou que "c'est ouvrir la boîte de pandore" ou "encore ce n'est pas dans périmètre, ça tient du perso"... Comment convaincre sa direction ?

Dans un premier temps, vous pouvez soumettre un sondage aux collaborateurs et prouver qu'il y a une forte attente. Dans un second temps, mettez tous les arguments de votre côté : si on ne fait rien, il y aura un coup pour l'entreprise non négligeable, il y aura des absences, des burn-out, du présentéisme, du turnover... Les chiffres le prouvent !

Voici d'ailleurs une [étude de Deloitte](#) mettant en avant tous ces chiffres.

Repartez des enjeux de l'entreprise : l'entreprise a-t-elle des enjeux d'attractivité, de rétention, de fidélisation... ? Expliquer que la santé mentale est un levier dans toutes les circonstances.

Rappelez que l'entreprise est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés aux yeux de la loi, et que 75% des collaborateurs estime que c'est le rôle de l'entreprise et que ce n'est absolument pas un sujet à négliger. Et puis après tout, l'entreprise participe déjà à la prise en charge de la mutuelle ?!

Si la Direction reste de marbre face aux chiffres, peut-être que de voir les autres dirigeants parler de ces sujets peuvent les aider. Vous pouvez aussi soumettre la série Untold réalisée par Teale : <https://teale.io/untold> ou 10 dirigeants d'entreprise partagent leurs vulnérabilités.



## En savoir plus sur les intervenants



Retrouvez **Julia Néel Biz**  
sur [LinkedIn](#)

Ou par mail :  
[julia@teale.io](mailto:julia@teale.io)



Retrouvez **Nicola Merlaud**  
sur [LinkedIn](#)

Ou par mail :  
[nicolas@teale.io](mailto:nicolas@teale.io)

En savoir plus sur Teale  
<https://teale.io/>

Télécharger leur présentation  
[https://hubs.ly/Q010yH\\_q0](https://hubs.ly/Q010yH_q0)

Voir la vidéo présentant la mission de Teale  
[Pourquoi parler de santé mentale ?](#)

Télécharger l'Ebook teale pour protéger vos collaborateurs contre l'épuisement  
<https://teale.io/ebook-prevention-burnout>



## Pour aller plus loin

**Le blog Eurécia**

[www.eurecia.com/blog](http://www.eurecia.com/blog)

### Les articles qui pourraient vous intéresser

[6 idées d'animations pour réengager vos collaborateurs](#)

[Les "carrières longues" : des guides pour les jeunes générations en quête de sens](#)

[En tant que RH, comment accompagner des difficultés managériales dans sa PME ?](#)

[Taux d'absentéisme: Pourquoi & comment l'évaluer?](#)



Téléchargez notre  
[modèle de calendrier des animations internes !](#)  
et notre  
[guide pratique pour \(re\)motiver son équipe !](#)



Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH.



**Je vous donne rendez-vous**

à la prochaine édition le **11 janvier**

**"Plan de mobilité : comment diminuer  
le taux d'absentéisme et de turnover ?"**

Avec **Laure Wagner**,  
CEO de 1km à Pied

Pour vous inscrire au prochain Canapé RH,  
rendez-vous sur <https://infos.eurecia.com/fr-fr/inscription-canape-rh-27>

D'ici-là, portez-vous bien et bon courage !

**Jennifer d'Eurécia**



**Suivez l'actualité de la communauté Eurécia !**



Bien plus qu'un SIRH...

[www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

Avis 155 • Excellent



“ **Merci pour cette intervention ainsi  
que pour l'organisation** ”

“ **Merci beaucoup  
Très intéressant, merci** ”

“ **Merci beaucoup pour ce temps d'échanges !** ”

“ **Merci à toutes et tous ! Toujours intéressant de  
partager avec vous.** ”

“ **Merci beaucoup pour cet échange  
enrichissant** ”

“ **Merci beaucoup, c'était très  
intéressant !** ”