



# Baromètre de la Santé Mentale des Salariés

Bilan 2024 et  
leviers d'actions 2025

teale.

# Sommaire

**Qui sommes-nous ?** \_\_\_\_\_ 03

**Contexte et enjeux** \_\_\_\_\_ 06

## Méthodologie et échantillon

Un échantillon représentatif de plus de 10 000 collaborateurs \_\_\_\_\_ 11

De nombreux secteurs d'activité représentés \_\_\_\_\_ 11

Un indice propriétaire validé scientifiquement \_\_\_\_\_ 12

## Les tendances clés de 2024 et leviers d'actions pour 2025

**Constat N°1** – Un état de santé sous-optimal qui nuit à la productivité et alimente le turnover \_\_\_\_\_ 19

**Levier N°1** – Prioriser la santé mentale dans vos stratégies d'entreprise \_\_\_\_\_ 27

**Constat N°2** – Une forte attente des collaborateurs pour réduire leur niveau de stress \_\_\_\_\_ 33

**Levier N°2** – Adopter un plan d'action pour s'attaquer aux facteurs de stress en entreprise \_\_\_\_\_ 38

**Constat N°3** – L'alignement des valeurs : première raison de rester... ou de partir \_\_\_\_\_ 46

**Levier N°3** – Renforcer l'alignement avec les valeurs de l'entreprise \_\_\_\_\_ 50

**Constat N°4** – La satisfaction au travail : un rempart contre la charge mentale qui s'érode \_\_\_\_\_ 61

**Levier N°4** – Stimuler la satisfaction au travail \_\_\_\_\_ 67

**Santé Mentale : 5 priorités pour les entreprises en 2025** \_\_\_\_\_ 79

# Qui sommes-nous ?

Créée en 2021 par Julia Néel Biz, Geoffroy Verzat, Nicolas Merlaud et Gilles Rasigade, **teale** est la première plateforme de prévention en santé mentale à l'impact mesurable et durable.



Solution unique mêlant Sciences cognitives et comportementales, Tech 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).

## À savoir

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

La plateforme teale comprend plus de **80 programmes digitaux et plus de 1500 contenus** construits par un réseau de plus de 100 experts, lesquels sont également disponibles pour des séances individuelles.

**150+**

entreprises clientes telles que BETC, Biocodex, Bonduelle, Opella...

**80 000+**

collaborateurs accompagnés dans la gestion de leur santé mentale.

**1 500+**

contenus construits par un réseau de 100+ experts.

**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.

teale c'est une équipe de 50 collaborateurs, épaulée par une centaine de professionnels de la santé mentale.



Notre solution a déjà été déployée chez plus de 150 clients, tels que BETC, Biocodex, Bonduelle, ESSEC Business School, IESEG School of Management, Louis Vuitton, Nocibé, Opella, SFR et 360Learning.

➔ À ce jour, teale aide plus de 80 000 collaborateurs et 500 000 agents de la fonction publique à prendre soin de leur santé mentale.

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 au service des collaborateurs et des entreprises.

**12 millions d'euros**

C'est le montant cumulé des deux levées de fonds réalisées par teale entre 2021 et 2023.

# Contexte et enjeux

En France, la santé mentale représente un enjeu de société majeur, au point d'être érigée en **Grande cause nationale de l'année 2025**.



Un Français sur cinq (soit 13 millions de personnes) est touché par une maladie mentale ou des troubles psychiques.



## Conséquence

Les frais remboursés au titre de la souffrance psychique et des maladies psychiatriques constituent le premier poste de dépenses de l'Assurance Maladie, devant le cancer et les maladies cardio-vasculaires.<sup>1</sup>

**Ces constats trouvent écho dans les organisations.**

Et pour cause, au-delà même des maladies et troubles psychologiques caractérisés, la santé mentale est, selon les termes de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), un état de bien-être permettant à chacun de « *travailler avec succès et de manière productive* ».

➡ Or, en 2024, la santé mentale des salariés reste largement sous-optimale.

<sup>1</sup> Source : [Ministère de la santé et de la prévention](#)

Le présent Baromètre révèle ainsi qu'en 2024 :

**20%**

des salariés étaient à risque de dépression

**37%**

déclaraient ne pas avoir un niveau de stress acceptable au travail

**34%**

étaient prêts à quitter leur entreprise pour protéger leur santé mentale

**41%**

ne se sentaient pas motivés pour travailler de manière productive

**3 800 euros par an et par collaborateur**

C'est le coût de l'absentéisme et du turnover liés à la santé mentale, auquel s'ajoute celui du risque de la perte de productivité.<sup>2</sup> Une situation qui a donc d'importantes répercussions sur les employeurs.



<sup>2</sup> Source : teale, modèle ROI propriétaire

En tant que dirigeante, dirigeant ou responsable des ressources humaines, ces chiffres doivent vous alerter.

En ce début d'année 2025, le contexte environnemental, géopolitique, économique ou encore technologique s'avère en effet particulièrement anxiogène pour les collaborateurs.

Faute de mesures fortes, la santé mentale de vos équipes pourrait par conséquent se dégrader, avec de lourdes conséquences sur votre performance globale.

Cette nouvelle édition de notre Baromètre de la santé mentale des salariés a pour vocation de vous offrir **des clés de compréhension et des leviers d'action pour échapper à cette sombre prophétie et, bien au-delà, construire une croissance saine et durable.**

➔ Unique par son ampleur (10 000 sondés) et son ancienneté (teale a été le premier acteur de son secteur à publier un rapport de cette ampleur), cette étude fait ressortir de superbes opportunités de transformation pour vous, leaders et responsables RH.

À vous de vous en saisir.

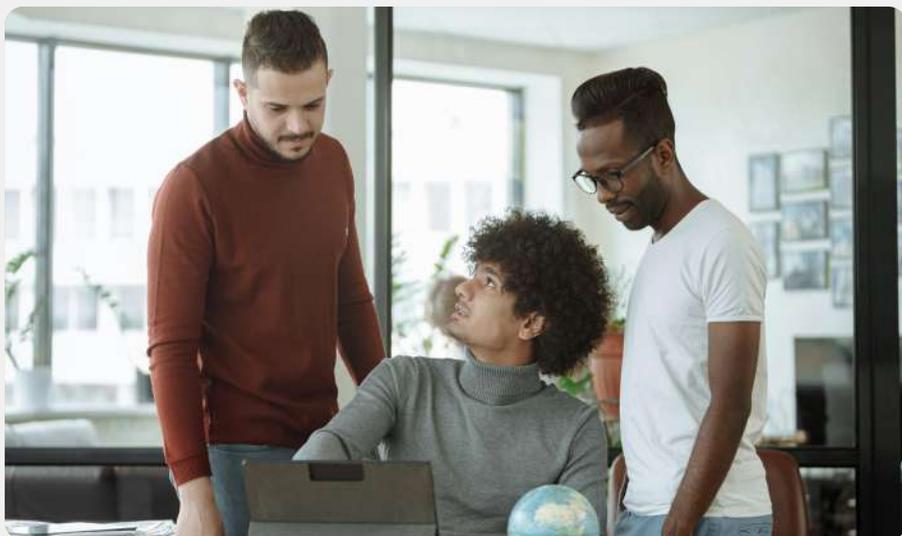
**Bonne lecture !**



# 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 collaborateurs

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'activité 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 150 entreprises** de toutes tailles (PME, ETI, grand groupe) et relèvent de **secteurs d'activités très variés** (pharmacie, publicité et communication, conseil et services financiers, luxe, distribution et grande distribution, etc.)

### À savoir

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 **trois sources** :

01

### **Le WHO-5**

développé par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

02

### **15 questions**

évaluant sur 5 dimensions l'état de santé mentale général des salariés (indice propriétaire)

03

### **10 questions**

directement liées à la santé mentale au travail (inspirées du questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux COPSOQ).

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

N°1

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

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.**

01 Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et disposé(e)

02 Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur

03 Je me suis senti(e) calme et tranquille

04 Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux (se)

05 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 les 5 dimensions de la santé mentale à savoir :**

#### L'épanouissement

01

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

02

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

03

avec des questions portant sur la capacité à réguler le stress, les émotions, les pensées et les comportements.

#### L'estime de soi

04

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

05

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.

N°3

## Dix 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 :

01 L'alignement avec les valeurs de l'entreprise

02 Le développement des compétences

03 La relation avec le manager hiérarchique direct

04 L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

05 Le niveau de stress au travail

06 Le sentiment d'être respecté sur le lieu de travail

07 Les ressources perçues

08 Le sentiment de reconnaissance

09 La motivation à travailler de façon productive

10 La propension à quitter son entreprise pour des raisons de santé mentale

# Les tendances clés de 2024 et leviers d'actions pour 2025

Notre deuxième Baromètre de la santé mentale des salariés nous a permis de dégager **quatre grandes tendances en matière de santé mentale au travail** pour l'année 2024.



### TENDANCE 1

**L'état de santé mentale des salariés français reste sous-optimal** (score WHO-5 de 49 sur 100), impactant négativement la productivité et augmentant le risque de turnover.

### TENDANCE 2

**Près de 4 salariés sur 10 (37 %) estiment ne pas avoir un niveau de stress acceptable au travail**, en la matière les attentes envers les employeurs sont donc importantes.

### TENDANCE 3

**Les salariés se sentent moins alignés avec les valeurs de leur entreprise** (de 66 % en 2023 à 60 % en 2024, soit -6 points), pourtant cet alignement de valeurs constitue le principal levier de fidélisation des collaborateurs.

## Les quatre grandes tendances en matière de santé mentale au travail

### TENDANCE 4

**Les salariés ressentent aussi moins de satisfaction au travail** (de 65% en 2023 à 55 % en 2024, soit -10 points), alors même que ce sentiment protège leur santé mentale et constitue l'un des principaux facteurs de rétention du capital humain.

Ces quatre constats appellent bien entendu des solutions.

**C'est pourquoi l'équipe scientifique de teale vous propose, en miroir de chacun d'eux, un plan d'action et des outils concrets.**

➔ Notre objectif : vous fournir des stratégies d'amélioration pour faire de la santé mentale de vos collaborateurs un moteur de performance durable.



## CONSTAT N°1

# Un état de santé sous optimal qui **nuit à la productivité** et alimente le turnover.

Le premier constat qui émane de notre deuxième Baromètre de la santé mentale des salariés est qu'en 2024 **l'état de santé mentale des salariés français reste préoccupant et impacte la performance et la rétention des entreprises.**

## L'état de santé mentale des salariés reste préoccupant

Comme en 2023, **le score moyen obtenu par les collaborateurs interrogés à l'indice WHO-5 de l'OMS reste inférieur à 50 sur 100**. Il s'établit en effet à 49 sur 100, soit un point de plus seulement par rapport à l'année précédente.



### À savoir

Selon l'OMS, une note inférieure à 50 sur 100 signale un état de santé mentale dégradé.

## 1 salarié sur 5 est à risque de dépression

Dans le détail, en 2024, **1 salarié sur 5 présente un risque de dépression**.

20 % des collaborateurs que nous avons interrogés dans le cadre de notre Baromètre obtiennent en effet un score WHO-5 inférieur à 30, ce qui correspond à un état de santé mentale dégradé.

➔ **Bien que moins élevé qu'en 2023 (23 %), ce résultat reste inquiétant et appelle des mesures fortes.**

## Une santé globale dégradée

Une santé mentale sous-optimale ou dégradée est synonyme d'une santé globale (mentale et physique) détériorée.

Et pour cause, comme le rappelle l'OMS, **la santé mentale « fait partie intégrante de la santé et du bien-être »**.

➔ Notre Baromètre illustre bien cette unité de la santé puisque **les salariés dont la santé mentale est dégradée déclarent également se sentir moins en forme physiquement**.



## Un impact sur la motivation et la productivité

### À savoir

L'OMS définit la santé mentale comme « *un état de bien-être mental qui nous permet d'affronter les sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté* ».

Notre Baromètre fait parfaitement écho à cette définition puisqu'il met en évidence une **corrélation entre dégradation de la santé mentale, difficultés à gérer le stress, baisse de motivation et baisse de productivité**.

➔ Les salariés dont la santé mentale est dégradée se sentent en effet moins capables de se « débarrasser de leurs pensées négatives » et moins « motivés pour travailler de manière productive ».

## 4 salariés sur 10 ne se sentent pas motivés pour travailler productivement

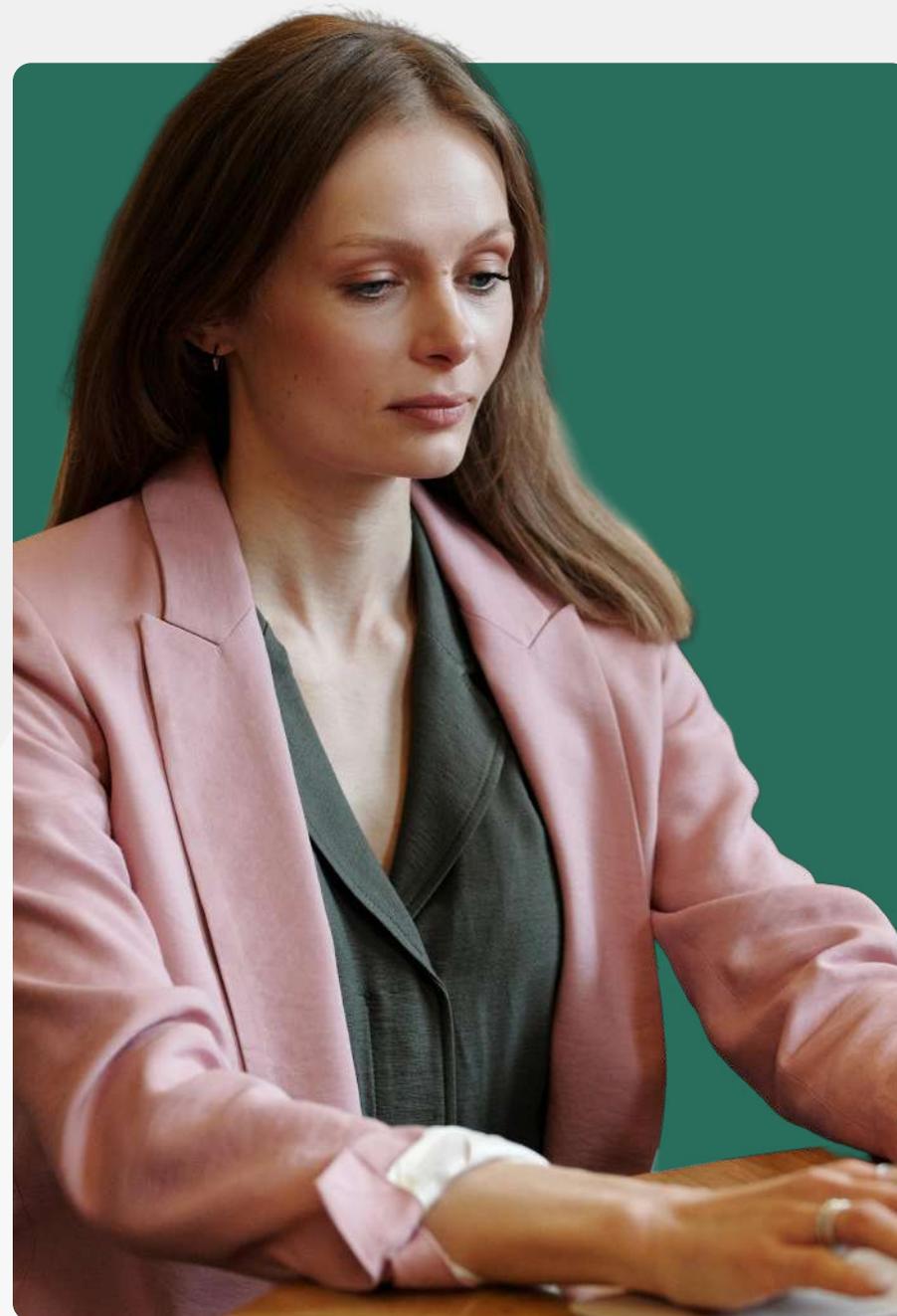
Au-delà des salariés dont la santé mentale est dégradée, notre Baromètre 2024 révèle une **érosion générale de la motivation des salariés avec, à la clé, un risque accru de perte de productivité.**

En 2024, 41 % des collaborateurs ne se sentent pas motivés pour travailler de façon productive.

➔ **4 salariés sur 10 avouent donc une baisse de motivation affectant leur productivité.**

### À noter

Une tendance à la hausse : les salariés français sont de plus en plus nombreux à se sentir démotivés (de 36% en 2023 à 41% en 2024, soit + 5 points).



# Les raisons de la baisse de **productivité**

L'analyse de nos données démontre que la baisse de productivité s'explique par **quatre facteurs majeurs** que sont :

## Le manque de reconnaissance

Les salariés sont de moins en moins nombreux à se sentir reconnus dans leur travail en 2024.



## Le manque de développement des compétences

Le sentiment d'évoluer et d'acquérir de nouvelles compétences diminue chez les salariés.



## Le manque de sens

1 salarié sur 3 ne trouve pas de sens dans ses activités quotidiennes.



## Le manque d'alignement avec les valeurs

De moins en moins de salariés se sentent en accord avec les valeurs de leur entreprise.

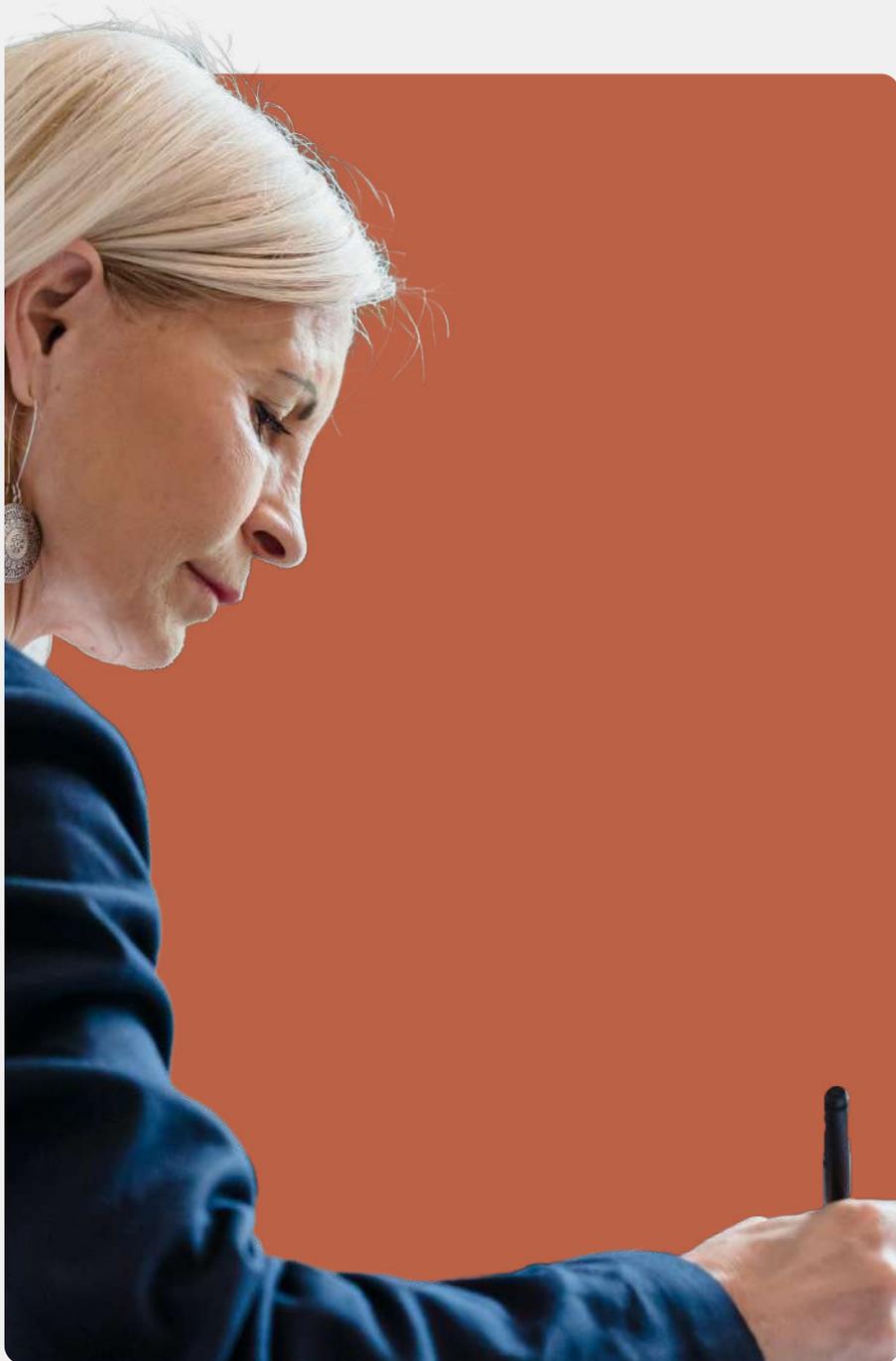


➔ Agir en priorité sur la valorisation des salariés, leur offrir des opportunités de développement de carrière, et travailler sur le sens du travail et l'alignement avec les valeurs doit être une priorité pour qui veut maintenir **un environnement de travail sain et productif.**

### **À savoir**

Tout au long de ce baromètre, vous découvrirez des leviers d'actions afin de développer ces quatre facteurs clés à la productivité et la motivation de vos collaborateurs.





## Plus d'1 salarié sur 3 pourrait démissionner pour protéger sa santé mentale

Outre la productivité, l'état de santé mentale sous-optimal des salariés pourrait également impacter le turnover. Selon notre Baromètre, **en 2024, plus d'1 salarié sur 3 (34 %) déclare en effet avoir envisagé de quitter son entreprise pour protéger sa santé mentale.**

➔ Un chiffre en hausse de 4 points par rapport à l'année 2023 et qui **illustre la montée en puissance des attentes des salariés en matière de santé mentale au travail.**

### À noter

Le message est clair : en 2025, la santé mentale doit faire l'objet de toutes vos attentions, au risque de voir fuir vos talents.

# Ce qu'il faut **retenir**

CONSTAT N°1

Un état de santé sous-optimal qui nuit à la productivité et alimente le turnover

**20 %**

**des collaborateurs interrogés présentent toujours un risque de dépression**, un chiffre en baisse de 3 points par rapport à 2023.

**34 %**

**des collaborateurs** déclarent avoir pensé à **quitter leur entreprise** pour protéger leur santé mentale, un chiffre en hausse de 4 points par rapport à 2023 (30 %).

**41 %**

**des salariés ne sont pas motivés pour travailler de manière productive**, une hausse de 5 points par rapport à 2023 (36 %).

→ L'état de santé mentale des salariés français reste sous-optimal, voire dégradé en 2024, avec un score WHO-5 de 49 sur 100 seulement, contre 48 en 2023.

→ En plus d'être un levier de performance, en 2024, la santé mentale s'affirme donc comme un important levier de rétention des collaborateurs.

LEVIER N°1

# Prioriser la santé mentale dans vos **stratégies d'entreprise**

En 2024, l'état de santé mentale des salariés français reste préoccupant.

En tant que dirigeante, dirigeant ou responsable des ressources humaines, cette situation doit vous inciter à prioriser la santé mentale dans vos stratégies d'entreprise. **Cette orientation stratégique se justifie sur le plan humain, mais aussi sur le plan financier.**

Comme nous vous l'expliquons dans un [récent rapport dédié à ce sujet](#), investir dans la santé mentale est en effet un choix économique pertinent.

## Et pour cause

Grâce à la réduction du turnover, du présentéisme et de l'absentéisme, **le retour sur investissement (ROI) d'une solide stratégie de santé mentale s'élève à 4,4 euros pour 1 euro investi, soit 339 %.**<sup>3</sup>

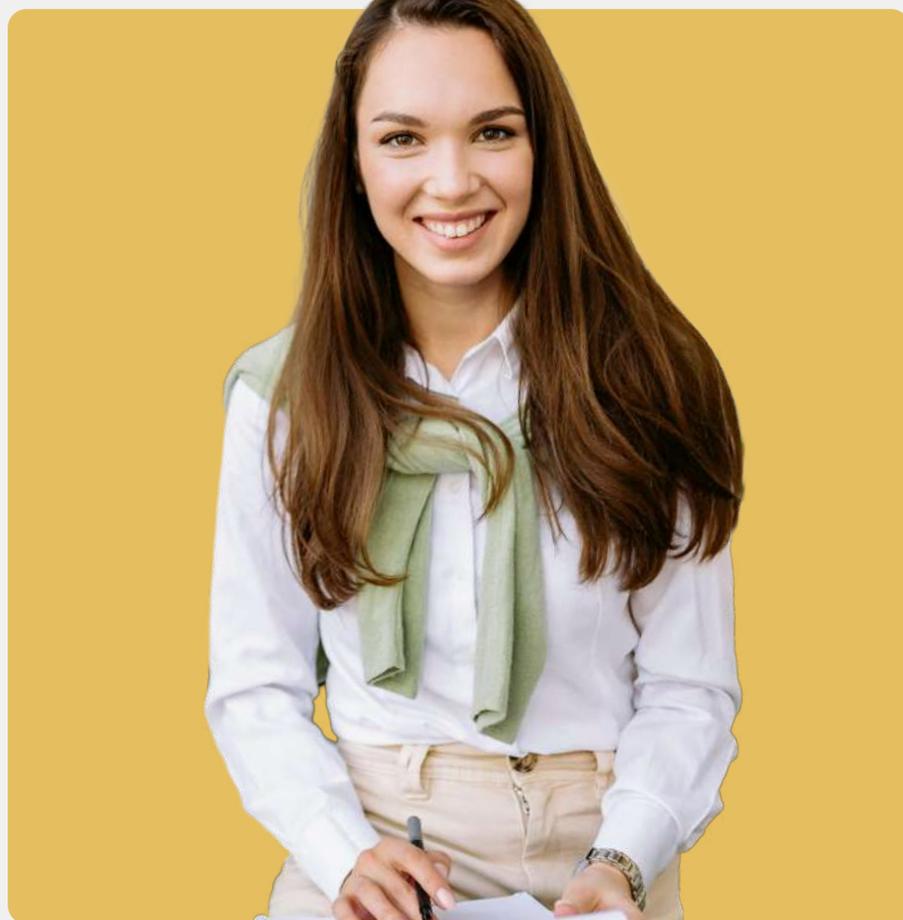
➔ Mais attention, toutes les approches ne se valent pas. Pour améliorer efficacement la santé mentale de vos collaborateurs, il faut miser sur une approche scientifique, systémique et sur mesure.



<sup>3</sup> Source : [teale, Investir dans la santé mentale : preuves, impact et retour sur investissement](#)

## Miser sur une approche scientifique

Pour vous permettre d'améliorer efficacement la santé mentale de vos collaborateurs et de réduire les coûts associés à la détérioration de cette dernière, votre politique de santé mentale doit reposer sur une approche scientifique, c'est-à-dire :



### ÉTAPE 1

Débuter par une **enquête interne** visant à évaluer l'état de santé mentale de vos salariés et comprendre leurs besoins spécifiques (gestion du stress, reconnaissance, équilibre vie personnelle-vie professionnelle, etc.).

### ÉTAPE 2

S'appuyer sur un **accompagnement robuste scientifiquement**, c'est-à-dire basé sur des disciplines dont les effets positifs sur la santé mentale sont prouvés scientifiquement, comme les sciences cognitives et comportementales (SCC).

## Impulser une transformation systémique

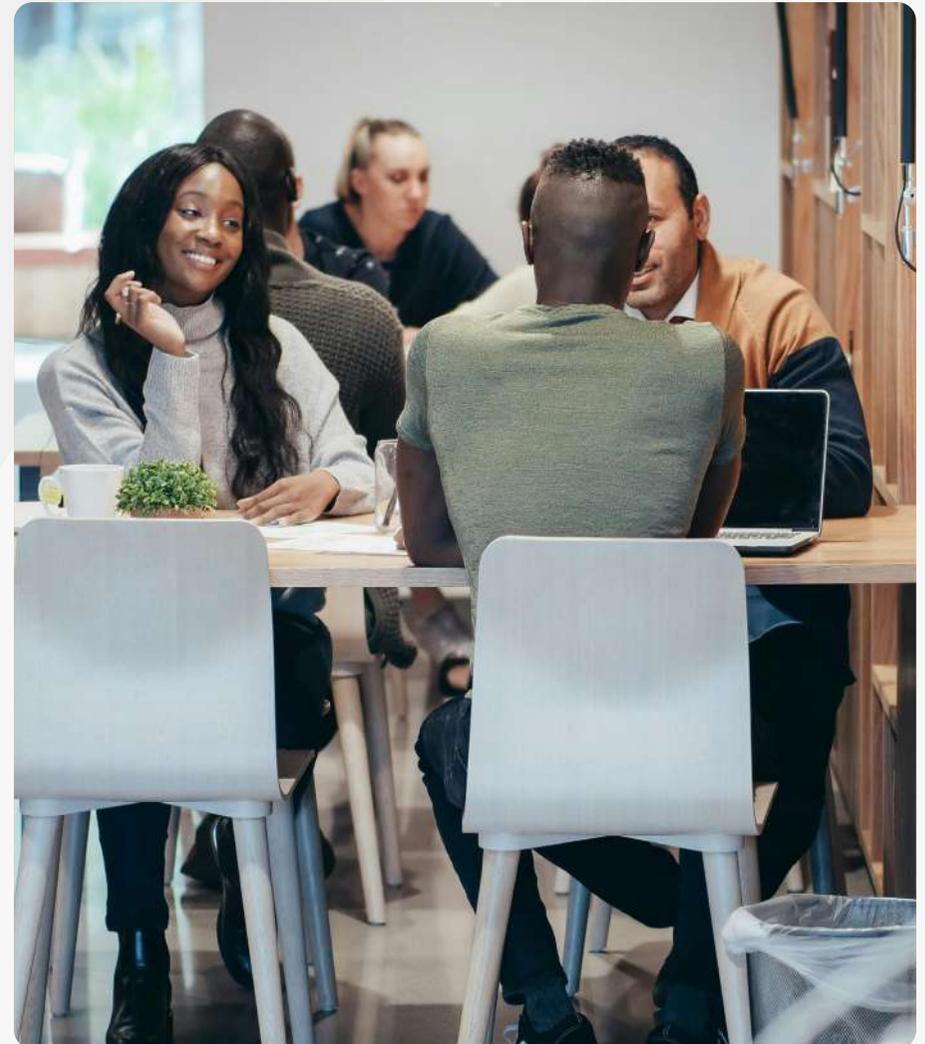
Afin de produire ses effets, votre politique de santé mentale doit reposer sur une approche systémique. Vous devez **traiter les causes du mal-être tout au long du parcours collaborateur** à travers des actions ciblées.

### À noter

**Tous les membres de votre organisation doivent être impliqués** dans votre stratégie de santé mentale.

Du Comex aux collaborateurs en passant bien entendu par les managers, chacun doit être sensibilisé aux enjeux de santé mentale et formé pour protéger sa propre santé mentale et celle des autres.

➔ Finalement, votre politique de santé mentale doit porter sur la construction d'une **culture d'entreprise inclusive et respectueuse** normalisant la prise en compte de la santé mentale.





## Mettre en place des actions sur mesure

Pour porter ses fruits, votre politique de santé mentale doit enfin être **personnalisée à la maille de votre entreprise et de vos collaborateurs**. Concrètement, elle doit :

Prévoir des **dispositifs** (horaires flexibles, télétravail, etc.) et des **ressources** (ateliers, conférences, etc.) **adaptés aux enjeux de votre structure** (gestion du stress, développement des compétences) et **aux exigences propres à votre secteur d'activité**.

Offrir à chaque salarié un **parcours individuel personnalisé** répondant à ses besoins propres (sommeil, gestion du stress, aide, prise de poste, etc.) et un **accès confidentiel à un accompagnement** par un psychologue ou un coach.

# Ce qu'il faut **retenir**

LEVIER N°1

Prioriser la santé mentale  
dans vos stratégies d'entreprise

Pour remédier à l'état de santé mentale sous-optimal de vos collaborateurs et lutter contre la baisse de productivité et le turnover qui en découlent, **vous devez prioriser la santé mentale dans vos stratégies d'entreprise.**

Il s'agit d'un enjeu éthique autant que financier puisque le ROI d'une bonne stratégie de santé mentale est de **339 %**.

➔ Mais attention, pour atteindre un tel retour sur investissement et contribuer à une croissance durable, votre stratégie de santé mentale doit reposer sur une approche :

## **Scientifique**

avec un **diagnostic des besoins de votre structure** et un **accompagnement** basé sur des disciplines comme les sciences cognitives et comportementales (SCC).

## **Systemique**

avec un **accompagnement de tous les membres de l'organisation** et à toutes les étapes du parcours collaborateur.

## **Sur-mesure**

avec des **actions adaptées aux enjeux spécifiques de votre entreprise**, mais un **parcours personnalisé** aux problématiques de chacun de vos salariés.

## CONSTAT N°2

# Une forte attente des collaborateurs pour réduire leur **niveau de stress**

Le deuxième constat que nous dressons à l'issue de notre Baromètre de la santé mentale des salariés 2024 est le suivant : les salariés sont nombreux à considérer qu'ils **n'ont pas un niveau de stress acceptable au travail** et **recherchent activement des solutions à ce problème.**



## Près de 4 salariés sur 10 n'ont pas un niveau de stress acceptable au travail

Ce niveau de stress, qu'il soit d'origine professionnelle ou non, impacte le travail des salariés. **37 % des collaborateurs déclarent en effet ne pas avoir un niveau de stress acceptable au travail.**

### À noter

Il s'agit d'un chiffre en légère hausse (2 points) par rapport à l'année 2023 (35 %) et qui souligne **le souhait des salariés de faire baisser leur niveau de stress au travail.**

➔ Selon nos données, ce stress professionnel s'explique principalement par **quatre facteurs** :

#### FACTEUR N°1

### **Le sentiment de ne pas être respecté sur son lieu de travail**

Un salarié qui manque de témoignages de respect au travail de la part de ses collègues, de ses supérieurs ou encore de ses clients, voire subit des actes d'irrespect, est bien entendu plus stressé.

#### FACTEUR N°3

### **L'insatisfaction quant à son équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**

Un salarié qui n'est pas satisfait de son équilibre des temps de vie, par exemple parce qu'il est sollicité par ses collègues en dehors de ses heures de travail, est évidemment plus stressé.

#### FACTEUR N°2

### **Le sentiment de ne pas parvenir à se débarrasser de ses pensées négatives**

Un collaborateur qui n'arrive pas à se départir de ses ruminations est en effet davantage sujet au stress sur son lieu de travail.

#### FACTEUR N°4

### **Le sentiment de ne pas disposer des ressources suffisantes pour mener à bien son travail**

Sans surprise, un collaborateur qui ne se sent pas équipé ou formé pour réaliser ses missions dans de bonnes conditions est exposé au stress.

## Des salariés proactifs, mais en attente de mesures concrètes

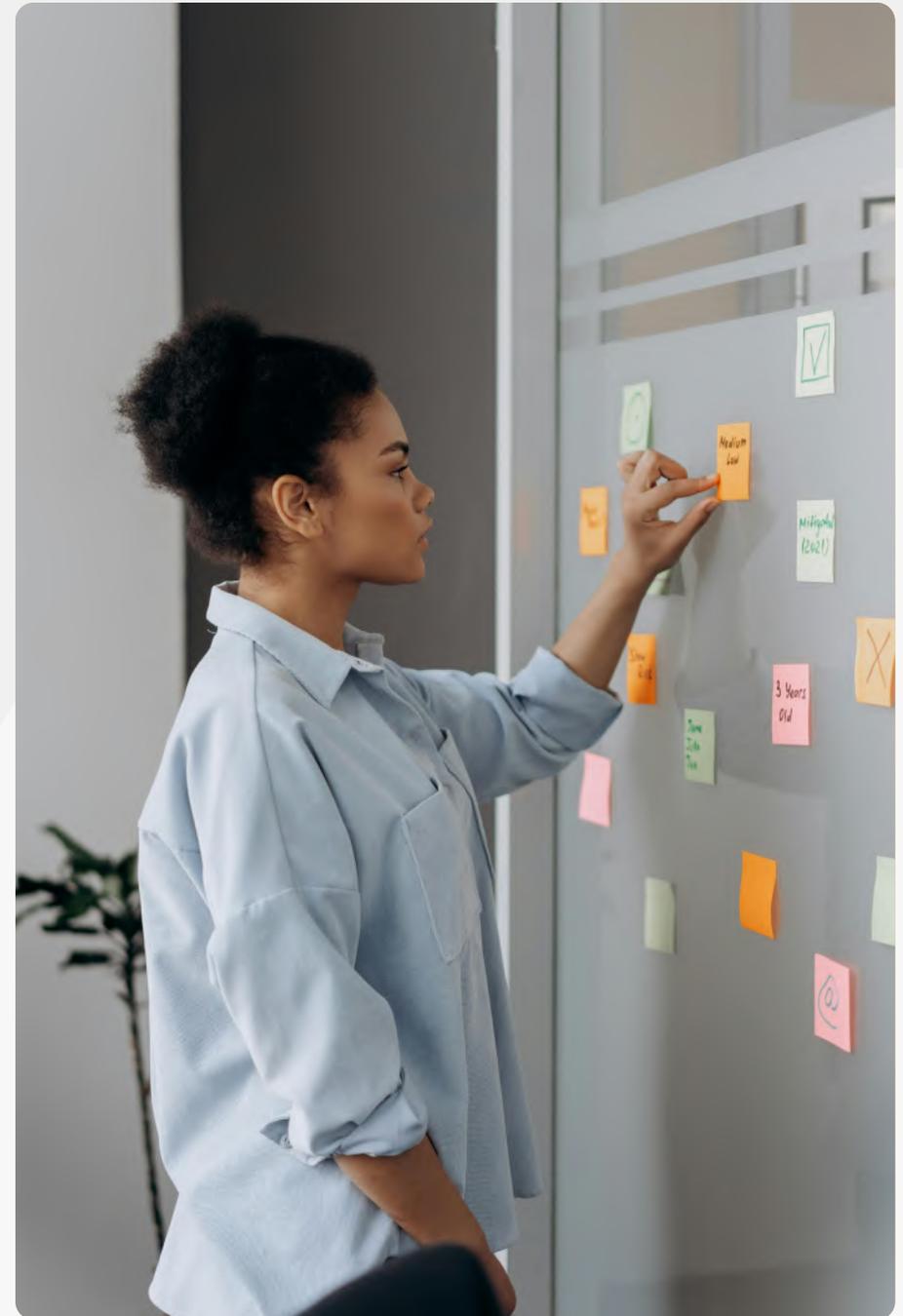
Les salariés recherchent activement des solutions pour apprendre à mieux gérer leur stress. Cet objectif est d'ailleurs le premier que se fixent les utilisateurs de l'application teale.

### À noter

**Les collaborateurs ne peuvent combattre seuls les facteurs de stress** que sont, par exemple, le manque de respect ou de moyens pour faire leur travail.

**Vous devez donc prendre des mesures concrètes et coordonnées pour lutter contre ces sources de stress.**

➔ Offrir un atelier de gestion du stress à vos collaborateurs est nécessaire, mais pas suffisant, en particulier lorsque le stress résulte de dysfonctionnements organisationnels.



# Ce qu'il faut **retenir**

CONSTAT N°2

Une forte attente des collaborateurs pour réduire leur niveau de stress

**37 %** des collaborateurs considèrent ne pas avoir un niveau de stress acceptable au travail en 2024.

Les salariés cherchent **des solutions pour lutter contre leur stress**. Cet objectif est en effet le premier ciblé par les utilisateurs de l'application teale.

Cependant, les salariés ne peuvent pas combattre seuls les principaux facteurs de stress au travail que sont **le manque de respect et de ressources pour travailler, le déséquilibre des temps de vie et la mauvaise gestion des pensées négatives**.

En tant que dirigeante, dirigeant ou responsable des ressources humaines vous devez donc adopter **un plan d'action pour endiguer ces facteurs de stress au travail**.

# Adopter un **plan d'action** pour s'attaquer aux facteurs de stress en entreprise

En 2024, plus d'un tiers des salariés estiment ne pas avoir un niveau de stress acceptable au travail. Pour endiguer ce fléau, vous devez mettre en place un **plan d'action visant à réduire les principaux facteurs de stress en entreprise** que sont le manque de respect et de ressources pour bien travailler, le déséquilibre des temps de vie et la mauvaise gestion individuelle des émotions négatives.



## Réaliser une enquête interne pour identifier vos facteurs de stress

Pour faire baisser efficacement le niveau de stress de vos collaborateurs, **vous devez adopter des mesures adaptées aux enjeux spécifiques rencontrés par ces derniers.**

### À noter

Vous devez vous attaquer aux facteurs de stress propres à votre structure et capitaliser sur les éléments qui protègent vos salariés du stress.

➔ Pour identifier ces différents leviers, **réalisez une enquête interne.**

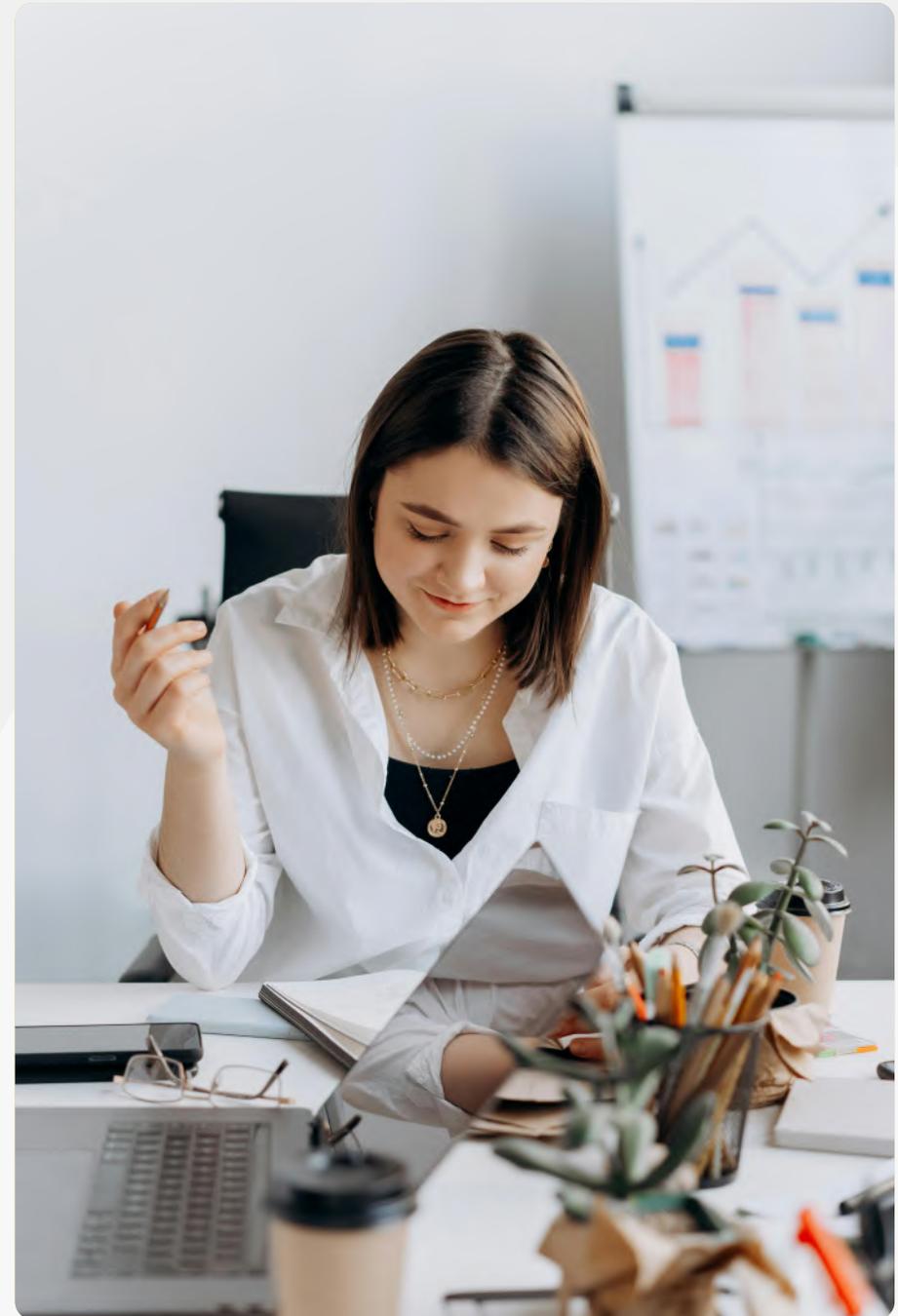
Afin d'obtenir des résultats précis et actionnables, collectez des informations quantitatives, au moyen de sondages par exemple, mais aussi qualitatives, via des entretiens, des groupes de discussion ou des ateliers.

## Si le stress est généré par un déséquilibre des temps de vie...

S'il s'avère que le stress ressenti par vos collaborateurs est lié à un mauvais équilibre des temps de vie, vous devez bien entendu concevoir des politiques visant à rétablir ce dernier.

### Par exemple

Outre une meilleure **répartition de la charge de travail**, vous pouvez **co-construire et implémenter une organisation du travail propice à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**, comme le télétravail, les horaires flexibles, le congé sabbatique rémunéré (comme chez Mazars<sup>4</sup>) ou la semaine de quatre jours (comme chez LDLC<sup>5</sup>).



<sup>4</sup> Source : Mazars, [Forvis Mazars Break, qu'est-ce que c'est ?](#)

<sup>5</sup> Source : Groupe LDLC, [Osez la semaine de 4 jours - Le manifeste pour un temps de travail repensé](#)

## Si le stress découle d'un manque de ressources pour bien travailler...

Si votre diagnostic interne montre que vos salariés sont stressés parce qu'ils ont le sentiment de ne pas disposer des ressources nécessaires pour faire leur travail, menez des **investigations complémentaires**.

### Par exemple

Organisez des entretiens individuels ou des focus groups afin de **comprendre précisément quels sont les moyens qui font défaut** à vos collaborateurs (humains, matériels, budgétaires, logiciels, formations, etc.) et si ce problème concerne tous les services.

➔ Ensuite, **co-construisez des solutions avec vos salariés**.

Pour cela, désignez une personne chargée de réaliser un audit des problèmes actuels et de leur impact chiffré.

Le cas échéant, invitez les collaborateurs à vous proposer des dispositifs adaptés à vos contraintes budgétaires et organisationnelles.

Ce dialogue vous permettra d'**identifier des leviers efficaces, mais aussi d'apaiser le climat social** en conduisant chacun à adopter le point de vue de l'autre.

Une fois votre plan d'action élaboré, mettez-le en place et effectuez des **points de suivi réguliers** pour vous assurer qu'il porte ses fruits.

### À noter

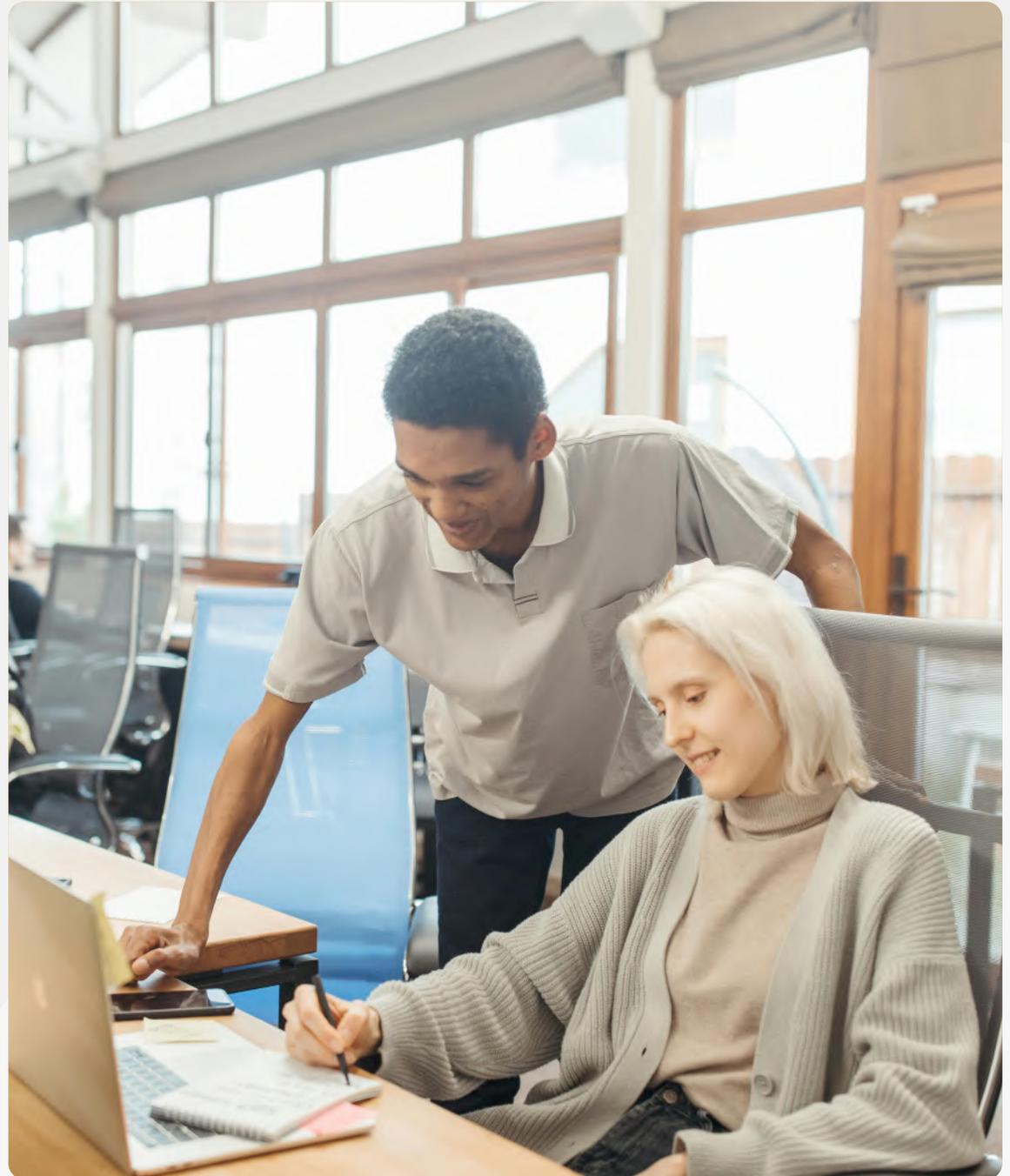
Veillez également à **communiquer** en interne à propos des mesures que vous avez mises en place (nouveau programme de formation, nouvel outil, etc.) afin de les valoriser et d'inciter les collaborateurs à s'en saisir pour, *in fine*, réduire leur niveau de stress.

## Si le stress est dû à un manque de respect au travail...

Le sentiment d'être respecté au travail est l'un des fondements du bien-être en entreprise.

➔ Il s'agit d'un **vecteur d'épanouissement** si évident que **les équipes RH et les dirigeants ont souvent tendance à omettre d'en faire l'un des leviers de leur politique de santé mentale.**

Pourtant, le respect contribue au bien-être émotionnel des collaborateurs, renforce leur motivation et leur engagement au travail et favorise un bon climat social.



Concrètement, si le stress de vos collaborateurs découle d'un manque de respect au travail, **réalisez un audit interne** afin de comprendre l'origine de ce problème.



S'il s'agit d'un manque de communication interne, l'instauration de **rituels de respect basiques**, comme le simple fait de se saluer le matin ou de se dire merci, peut vous permettre d'en venir à bout.

Si vos investigations révèlent des tensions entre collègues, la solution peut être de former vos équipes à la **pratique du feedback** afin d'éviter les heurts et de désamorcer rapidement les conflits.

Si le problème réside dans une situation de harcèlement, faites cesser celle-ci, sanctionnez l'auteur et adoptez des **dispositifs de prévention**, une procédure de signalement facilitée et un référent harcèlement chargé de relayer celle-ci et d'accompagner les victimes par exemple.

## Former vos collaborateurs à la gestion du stress

Quelle que soit la cause du stress ressenti par vos collaborateurs, proposez-leur des formations à la gestion du stress.

➔ Ce sentiment étant inévitable, il convient en effet d'**outiller les salariés pour qu'ils puissent s'accommoder d'un stress « normal »** (présentation client à enjeux, échéance importante, projet complexe, changement organisationnel, etc.).

### À noter

Une **solution de santé mentale** au travail telle que teale propose ainsi des modules de formation en ligne, des ateliers en présentiel et même des accompagnements individuels pour apprendre à mieux gérer son stress.

Mais attention, **former vos collaborateurs à la gestion du stress n'est pas suffisant pour venir à bout de cette problématique.**

➔ Employée seule, cette solution pourrait même être perçue par les individus comme une manière de leur faire porter l'entière responsabilité de leur stress, occultant ainsi les causes structurelles et organisationnelles.

### À noter

Vous devez lutter contre tous les facteurs de stress au travail, en particulier : le manque de respect, l'absence de ressources essentielles pour bien faire son travail et le déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée.

# Ce qu'il faut **retenir**

LEVIER N°2

Adopter un plan d'action pour s'attaquer aux facteurs de stress en entreprise

→ En tant que dirigeante, dirigeant ou responsable RH plusieurs leviers vous permettent de faire diminuer le niveau de stress de vos équipes afin d'augmenter votre performance globale.

→ Si le déséquilibre des temps de vie est un facteur de stress dans votre organisation, **jouez sur l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail.**

→ Si le manque de ressources pour bien faire son travail est un facteur de stress dans votre entreprise, **co-construisez avec vos salariés des solutions pour répondre à leurs besoins tout en tenant compte de vos contraintes.**

→ Si le manque de respect est un facteur de stress pour vos collaborateurs, **recherchez le problème sous-jacent** (déficit de communication, conflits, etc.) et **adoptez une solution adaptée** (rituels quotidiens, formation au feedback, etc.).

→ En tout état de cause, **formez vos collaborateurs à la gestion du stress** pour qu'ils puissent maîtriser leurs pensées négatives et soient en mesure de faire face à des situations de stress « normales ».

# L'alignement des valeurs : première raison de rester... ou de partir

Le troisième enseignement que nous révèle notre Baromètre de la santé mentale des salariés 2024 est que **les salariés se sentent moins alignés avec les valeurs de leur entreprise** qu'en 2023. Pourtant, et comme l'illustre également notre étude, l'alignement des valeurs est la première raison qui pousse les collaborateurs à rester dans leur entreprise... ou à la quitter.

## Des salariés moins alignés avec les valeurs de leur entreprise

En 2024, la proportion de salariés déclarant se sentir alignés avec les valeurs de leur entreprise recule de 6 points par rapport à l'année précédente.

➔ **Les collaborateurs sont en effet 60 % à être en phase avec les principes fondamentaux qui guident leur organisation, contre 66 % en 2023.**

Ce phénomène pourrait expliquer la hausse du nombre de salariés affirmant être prêts à quitter leur poste pour protéger leur santé mentale.

### Et pour cause

Les collaborateurs souhaitant démissionner ont tendance à ne pas être alignés avec la philosophie de leur entreprise.



## Une forte corrélation entre désalignement et volonté de départ

Notre Baromètre confirme une tendance déjà observée en 2023 : la corrélation de plus en plus importante entre volonté de rester ou de quitter l'entreprise et alignement ou désalignement avec les valeurs de cette dernière.

➔ En 2024, **72 % des collaborateurs voulant se maintenir en poste étaient ainsi en accord avec la philosophie de leur employeur, contre 39 % seulement des salariés souhaitant partir** pour protéger leur santé mentale.

### À noter

Ce désalignement croissant pourrait être l'une des raisons expliquant la hausse des intentions de turnover (+4 points en 2024), et même la première raison puisqu'il s'agit de la **principale caractéristique différenciant les salariés qui entendent rester de ceux qui pourraient prendre le large.**



# Ce qu'il faut **retenir**

CONSTAT N°3

L'alignement des valeurs :  
première raison de rester... ou de partir

## 60 %

**des salariés** sont alignés avec les valeurs de leur entreprise en 2024, **contre 66 % l'année précédente** (-6 points).

## 39 %

**seulement des démissionnaires potentiels** sont en phase avec la philosophie de leur employeur, **contre 72 % des salariés souhaitant rester dans l'entreprise.**

→ Comme en 2023, une forte corrélation entre volonté de se maintenir en poste et alignement avec les valeurs de son entreprise persiste et s'accroît même.

→ Ces chiffres désignent l'alignement avec les valeurs comme étant la première raison pour rester dans l'organisation... ou pour la quitter.

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

En mettant en lumière la corrélation entre alignement de valeurs et volonté de rester dans l'entreprise, notre Baromètre révèle, en creux, un levier de rétention des collaborateurs et de protection de leur santé mentale. En d'autres termes, pour améliorer le bien-être de vos salariés et les retenir dans votre structure, **vous devez travailler sur l'alignement entre vos valeurs et les leurs**. Explications.

## Pourquoi clarifier et renforcer les valeurs de votre entreprise ?

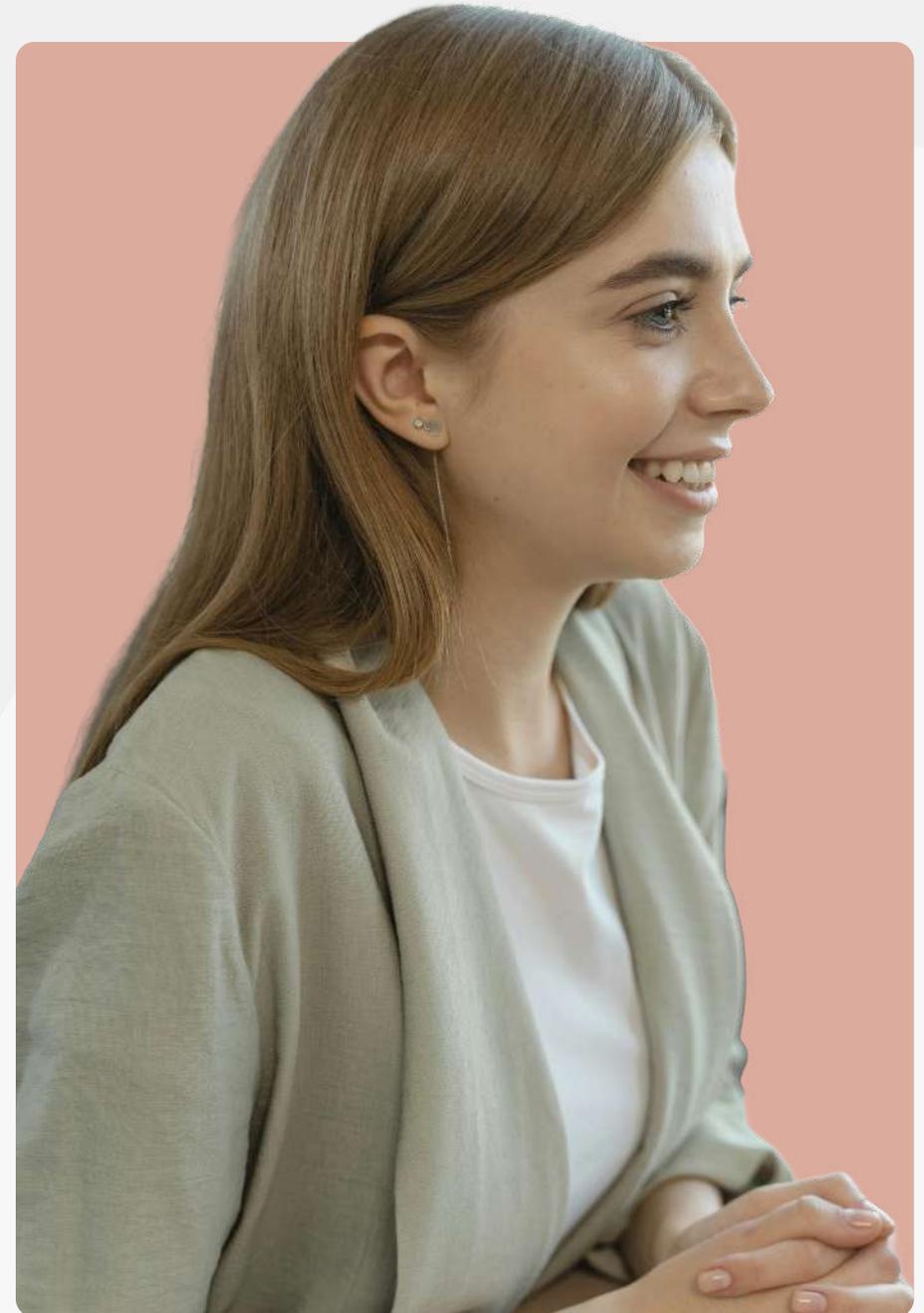
Les valeurs d'une entreprise sont les **principes fondamentaux qui servent de trame à sa culture et orientent les interactions entre ses différentes parties prenantes (salariés, leaders, clients, etc.)**

### À noter

Les valeurs d'une organisation reflètent son identité et sa philosophie.

Elles servent de référence pour prendre des décisions stratégiques, mettre en place des politiques et adopter des pratiques professionnelles cohérentes.

➔ Conséquence, clarifier les valeurs de votre structure vous permet de :



01

## Renforcer le sentiment d'appartenance et de connexion à l'entreprise de vos salariés

En effet, lorsque les valeurs organisationnelles sont alignées avec celles des collaborateurs, ces derniers se sentent plus connectés à la mission et à la vision de l'entreprise.

**Ils ont le sentiment de faire partie d'une communauté où leurs convictions sont partagées et respectées**, ce qui accroît leur engagement envers le projet collectif.

02

## Augmenter la motivation intrinsèque de vos collaborateurs

Lorsqu'elles correspondent à leurs valeurs personnelles, les valeurs organisationnelles peuvent en effet susciter l'enthousiasme des collaborateurs.

Dès lors, **ces derniers sont plus susceptibles de trouver un sens et une satisfaction personnelle dans leur travail**, ce qui alimente leur engagement à long terme.

03

## Piloter de manière cohérente afin de favoriser un sentiment de sécurité psychologique chez les salariés

Quand les valeurs organisationnelles sont bien identifiées et communiquées, les actions et les décisions de l'entreprise sont cohérentes avec ses principes fondamentaux.

Cela crée **un environnement de travail où les collaborateurs se sentent en confiance et en sécurité psychologique** puisqu'ils savent que leurs valeurs sont respectées.

## 6 clés pour renforcer l'alignement entre vos valeurs et celles de vos salariés

L'alignement entre vos valeurs organisationnelles et celles de vos collaborateurs **n'est pas uniquement une question de recrutement.**

➔ Plusieurs leviers vous permettent de travailler cette harmonie afin de protéger la santé mentale de vos salariés et de les fidéliser :



## LEVIER N°1

# Définir les valeurs de votre entreprise

La première étape pour améliorer l'alignement de vos valeurs avec celles de vos salariés consiste à **formaliser les principes fondamentaux qui guident l'action et le fonctionnement de votre organisation.**

Pour exprimer clairement ce que votre entreprise est et aspire à être, vous devez formuler ces valeurs de manière concise et significative.

➔ Par exemple : respect, intégrité, bienveillance, excellence, innovation, esprit d'équipe, responsabilité sociétale, transparence ou encore satisfaction client.





## LEVIER N°2

### **Diffuser vos valeurs**

Pour trouver un écho auprès de vos collaborateurs et renforcer leur engagement, **vos valeurs organisationnelles doivent rayonner au sein de votre structure.**

Dans cette perspective, vous devez mettre en place des actions de communication régulières.

➔ Celles-ci peuvent prendre la forme de réunions, de sessions de formation, d'événements, de campagnes d'affichage, d'une newsletter ou encore de publications sur vos réseaux sociaux ou sur votre intranet.

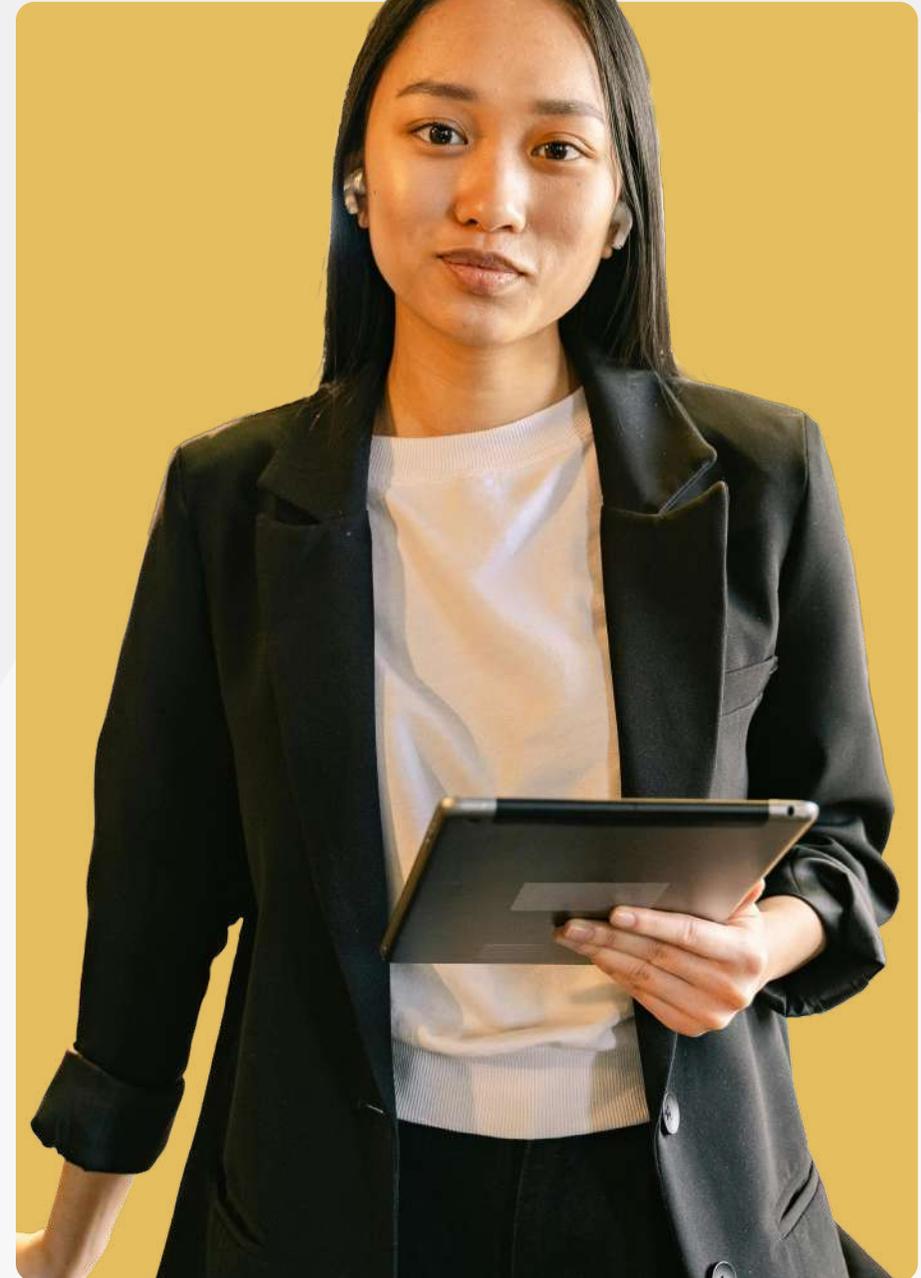
### LEVIER N°3

## Intégrer vos valeurs dans vos processus

Votre entreprise doit non seulement communiquer autour de ses valeurs organisationnelles, **mais aussi donner vie à ces dernières.**

Vos principes directeurs doivent notamment transparaître dans vos processus de recrutement, d'évaluation des performances, de développement des compétences et de prise de décision.

➔ Donner une forme concrète à votre philosophie la rend tangible aux yeux de vos collaborateurs et leur permet de s'aligner avec elle.





#### LEVIER N°4

## Promouvoir un leadership exemplaire

Pour obtenir l'adhésion de vos collaborateurs, vos valeurs d'entreprise ne doivent pas seulement être déclaratives, **elles doivent s'incarner dans leur quotidien et être portées par votre équipe dirigeante et votre management.**

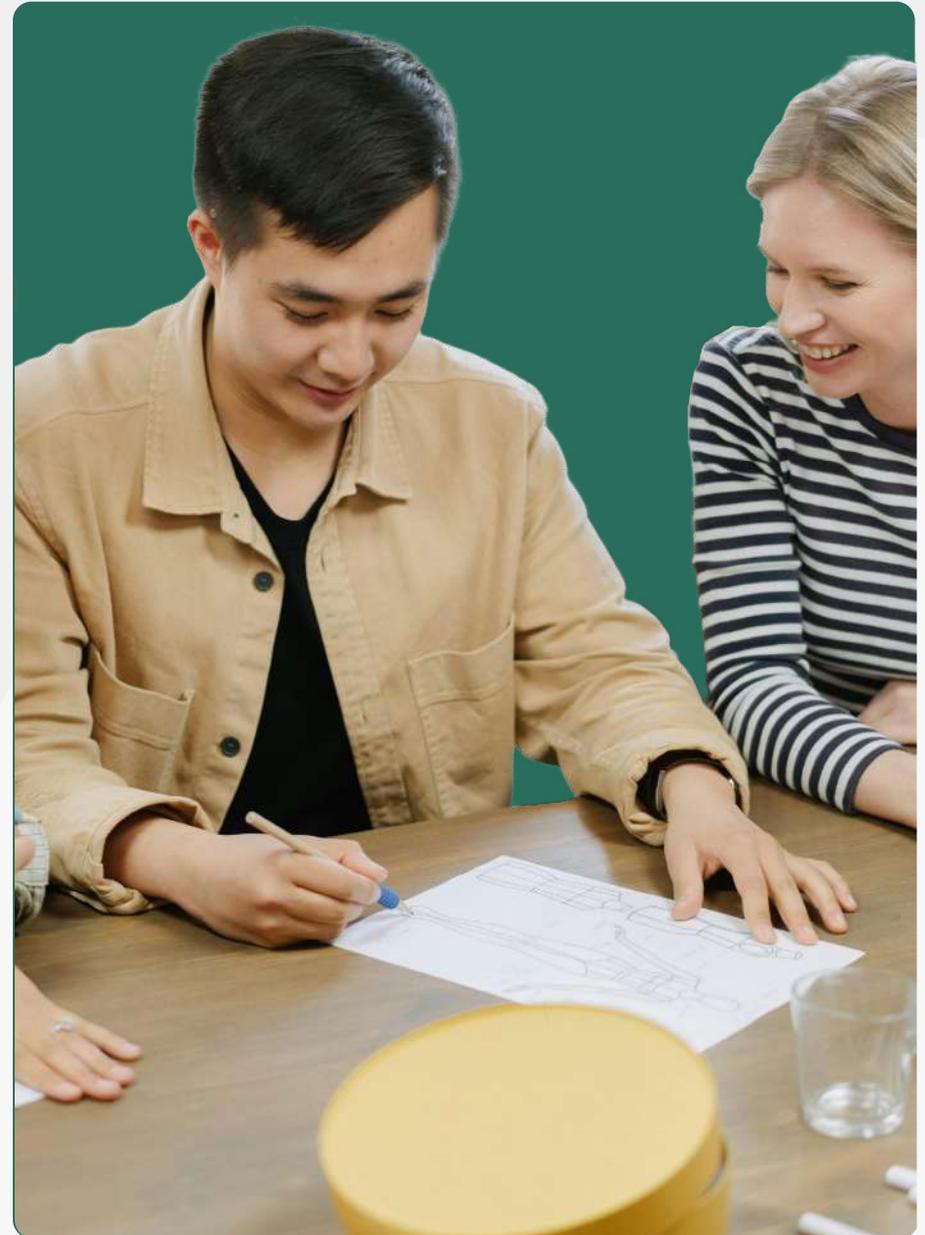
➔ Pour éviter les frustrations et pour entraîner le collectif dans leur sillage, les managers doivent faire vivre les valeurs organisationnelles à travers leurs comportements et leurs décisions.

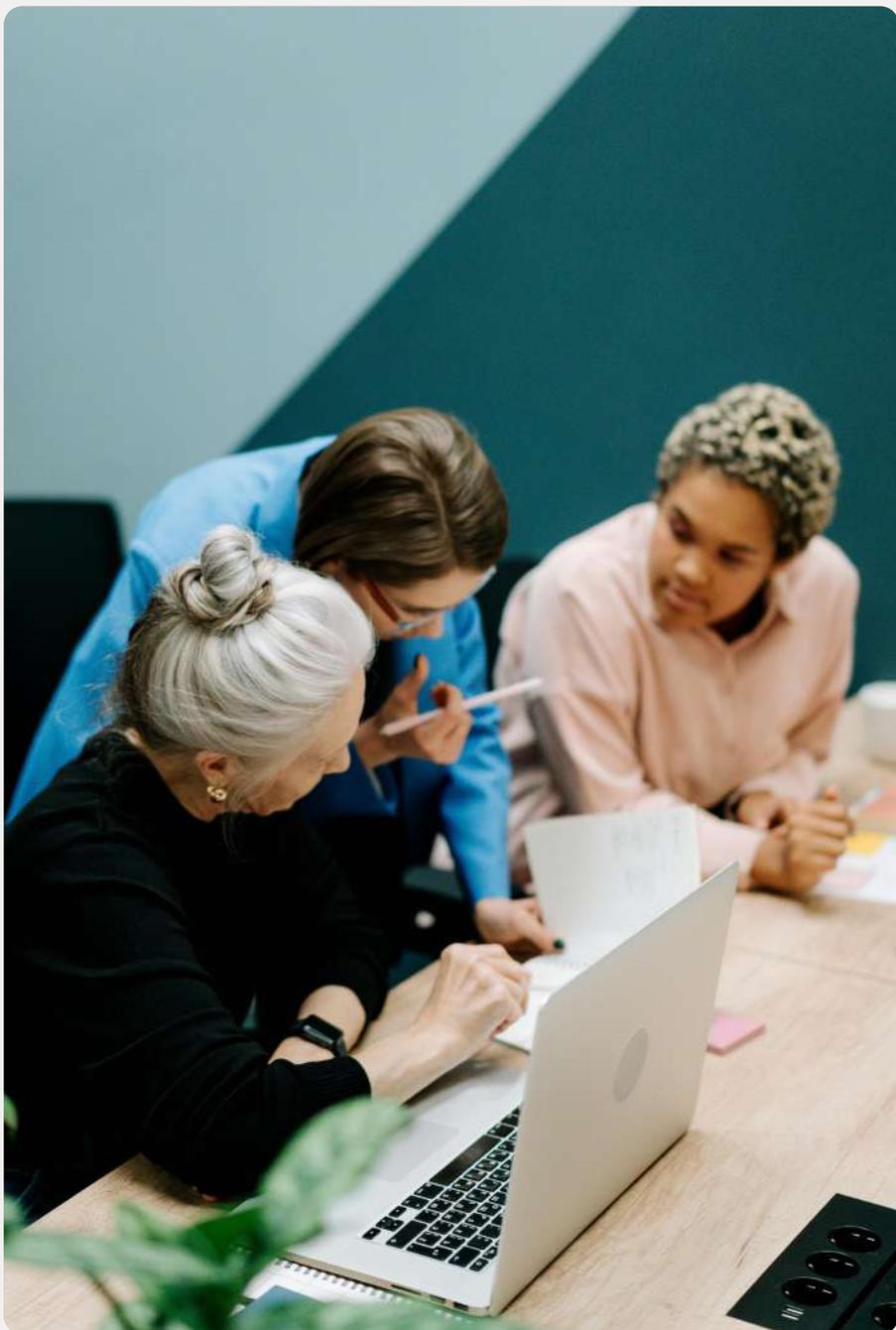
## LEVIER N°5

# Ancrer les valeurs grâce au feedback et à la reconnaissance

Afin que les collaborateurs embrassent et fassent eux aussi vivre les valeurs de votre organisation, **récompensez les comportements alignés avec celles-ci.**

➔ Veillez également à faire régulièrement du feedback à vos salariés pour leur permettre d'ajuster leurs actions en vue de renforcer leur alignement avec vos principes directeurs.





## LEVIER N°6

### **Mesurer et ajuster**

Enfin, pour renforcer l'alignement entre vos valeurs et celles de vos salariés, mettez en place **des mécanismes vous permettant d'évaluer fréquemment ce dernier.**

➔ Ce suivi peut prendre la forme d'enquêtes d'engagement, d'évaluations de la culture d'entreprise ou encore de revues périodiques visant à vérifier que votre organisation et ses équipes respectent bien les principes qu'ils se sont fixés.

# Ce qu'il faut **retenir**

LEVIER N°3

Renforcer l'alignement avec  
les valeurs de l'entreprise

→ Travailler l'alignement entre vos valeurs organisationnelles et celles de vos collaborateurs est essentiel pour augmenter le sentiment d'appartenance, de motivation et de sécurité psychologique de ceux-ci et, in fine, les inciter à se maintenir en poste.

Pour aligner vos collaborateurs sur vos principes directeurs :

→ Définissez clairement ces derniers

→ Communiquez abondamment à leur propos

→ Faites-les rayonner à travers vos processus et votre équipe de direction

→ Favorisez leur adoption par vos salariés grâce à un feedback continu

→ Assurez-vous de leur ancrage en réalisant des enquêtes internes régulières

# La **satisfaction au travail** : un rempart contre la charge mentale qui s'érode

La quatrième tendance qui se dégage de notre Baromètre de la santé mentale des salariés 2024 est la suivante : par comparaison avec l'année précédente, **les salariés ressentent moins de satisfaction au travail**, alors même que le plaisir protège leur santé mentale et les incite à rester dans l'entreprise.

## 1 salarié sur 2 est satisfait d'accomplir ses tâches au quotidien

En 2024, seuls 55 % des collaborateurs interrogés répondent positivement à l'affirmation « J'ai été très occupé(e), mais cela me satisfait d'accomplir tout cela au quotidien ».

### À noter

À peine plus d'1 salarié sur 2 prend du plaisir à exécuter ses missions en dépit de sa charge de travail.

Une proportion en nette baisse (-10 points) par rapport à 2023.

➔ L'année dernière, 65 % des sondés déclaraient en effet être heureux de travailler malgré la quantité de tâches à réaliser.





## Une corrélation entre insatisfaction au travail et volonté de départ

Notre Baromètre nous permet d'observer une corrélation entre volonté de se maintenir en poste ou de démissionner et satisfaction ou insatisfaction au travail.

➔ En 2024, **64 % des salariés souhaitant rester dans leur entreprise étaient satisfaits d'accomplir leurs tâches, contre 41 % de ceux se déclarant prêts à partir.**

### **À noter**

Ces chiffres font entrer la satisfaction à l'égard du travail réalisé dans le top 5 des raisons poussant les collaborateurs à quitter leurs fonctions.

## La satisfaction au travail : un tampon contre le stress et la charge mentale

Pour les psychologues et neuroscientifiques, la corrélation entre insatisfaction et volonté de départ de l'entreprise n'a pas vraiment de quoi surprendre.

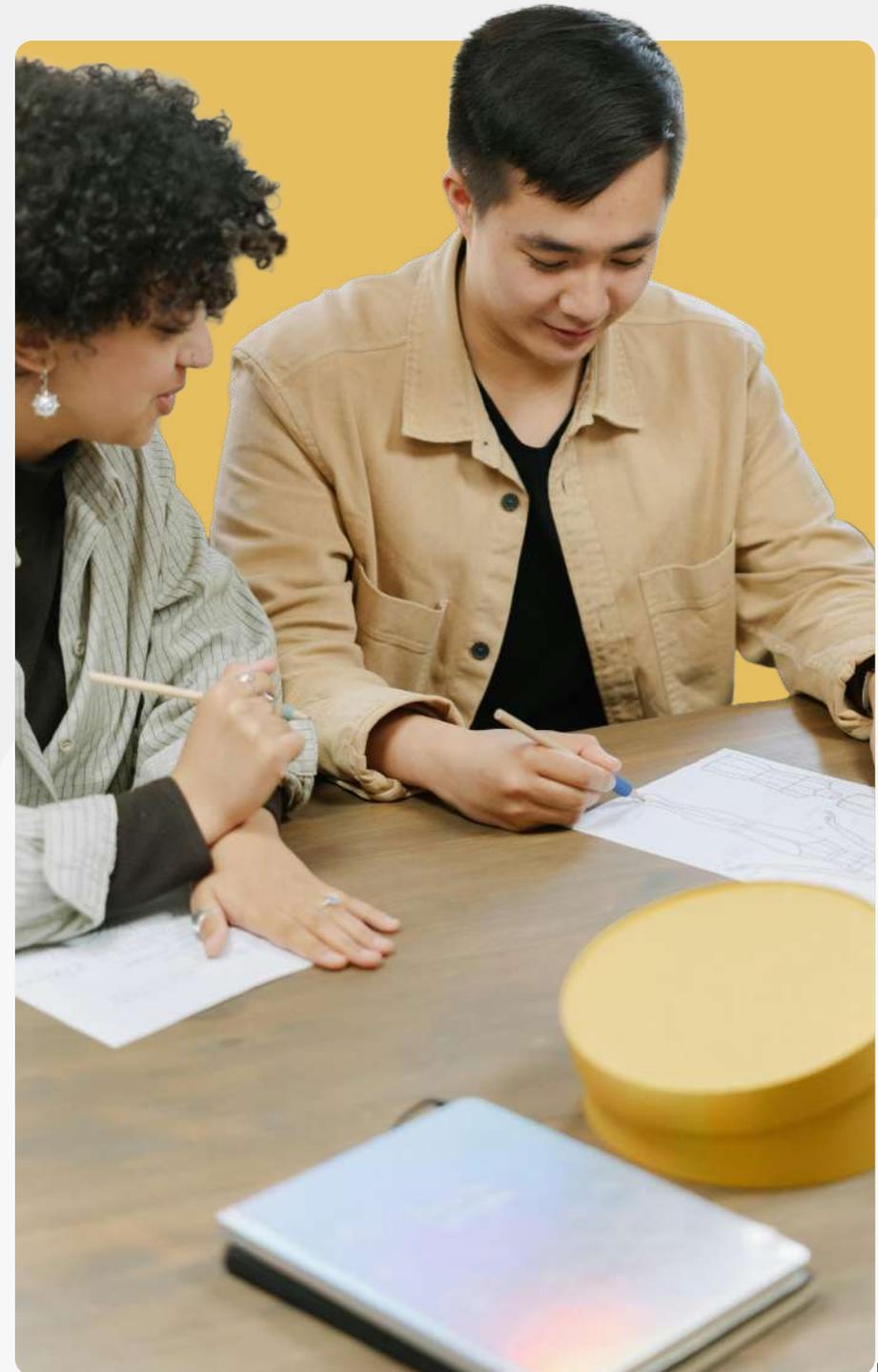
**Le plaisir agit en effet comme une protection contre le stress et la charge mentale.**

➔ Les activités agréables libèrent des hormones telles que la dopamine et la sérotonine, lesquelles contribuent à réduire les niveaux de cortisol, l'hormone du stress.

### À noter

**Les collaborateurs qui prennent du plaisir dans leurs tâches peuvent donc gérer une grosse charge de travail sans trop s'épuiser.**

Leur santé mentale est préservée.  
Ils sont par conséquent moins tentés de démissionner pour la protéger.



## Des causes d'insatisfaction identifiées

Dans le détail, notre baromètre révèle **plusieurs éléments pouvant contribuer au sentiment de satisfaction ou, au contraire, d'insatisfaction des salariés.**

➔ Nous constatons en effet que les trois facteurs qui différencient le plus les personnes prenant du plaisir au travail des autres sont :

### **Le sentiment d'utilité au quotidien**

éprouvé par seulement 49 % des salariés insatisfaits, contre 82 % des collaborateurs satisfaits, soit 33 points de différence.

### **La capacité à développer ses compétences**

perçue par à peine 39 % des salariés insatisfaits, contre 72 % des collaborateurs satisfaits, soit 33 points d'écart.

### **L'optimisme**

ressenti par seulement 53 % des salariés insatisfaits, contre 83 % des collaborateurs satisfaits, soit un différentiel de 30 points.

Ces observations révèlent **trois leviers d'actions pour améliorer la satisfaction des salariés au travail**, notamment lorsque — chose parfois inévitable — la charge de travail est importante.

# Ce qu'il faut **retenir**

CONSTAT N°4

La satisfaction au travail : un rempart contre la charge mentale qui s'érode

**55 %**

des salariés se disent satisfaits de travailler au quotidien en 2024, soit à peine plus d'un salarié sur deux. Un chiffre en nette baisse (-10 points) par rapport à 2023.

➔ Cette diminution de la satisfaction au travail est préoccupante, car il s'agit d'un **facteur protecteur de la santé mentale des collaborateurs** et d'un **levier de rétention des salariés**.

➔ Les facteurs de satisfaction au travail sont cependant identifiés : le **sentiment d'utilité**, la **capacité à monter en compétences** et l'**optimisme** constituent ainsi des leviers pour favoriser cette dernière.

LEVIER N°4

# Stimuler **la satisfaction** au travail

S'il met en lumière une baisse du sentiment de satisfaction au travail des collaborateurs, notre Baromètre 2024 vous révèle également trois ressorts à mobiliser **pour aider vos salariés à prendre plus de plaisir dans leurs tâches** afin de **mieux endurer la charge mentale et le stress** lorsque ceux-ci ne peuvent être évités.



## Démontrer l'utilité du travail au quotidien

Le sentiment d'utilité est **l'une des caractéristiques qui différencient le plus les salariés satisfaits au travail de ceux qui ne le sont pas.**

➔ Pour aider vos collaborateurs à prendre plus de plaisir dans leurs tâches, vous devez donc leur démontrer l'utilité et l'importance de leurs actions.

Pour cela vous pouvez par exemple :

## **Relier leur travail à la mission globale de votre structure**

En leur expliquant comment leur contribution sert vos objectifs, en leur donnant un bon niveau d'information concernant les orientations stratégiques de votre structure et en les impliquant dans ces dernières, en leur donnant accès aux résultats concrets de leur travail (via des visites sur site par exemple), et en leur partageant des exemples de l'impact de leur travail sur leurs collègues ou sur vos clients, notamment via des témoignages clients.

## **Valoriser leurs réussites, leurs efforts, leurs contributions, leurs compétences et leurs bons comportements**

En les soulignant publiquement, à travers des célébrations, en leur donnant du feedback positif à chaque fois que la situation le justifie, en vous intéressant à leurs tâches et missions quotidiennes, ou encore en leur accordant davantage d'autonomie et de responsabilités.

## Encourager les collaborateurs à monter en compétences

Le sentiment d'être en capacité de monter en compétences est une autre caractéristique qui distingue les collaborateurs prenant du plaisir au travail de ceux qui subissent ce dernier.

➔ Pour renforcer le sentiment de satisfaction de vos salariés, vous devez donc **vous assurer que leurs tâches leur permettent d'utiliser et de développer leurs compétences.**

Pour cela, vous pouvez notamment :



Leur confier des missions qui correspondent à leur niveau d'expérience ou des tâches plus challengeantes

Leur accorder de l'autonomie dans la réalisation de leurs tâches

Les encourager à prendre des responsabilités et à innover dans leur périmètre

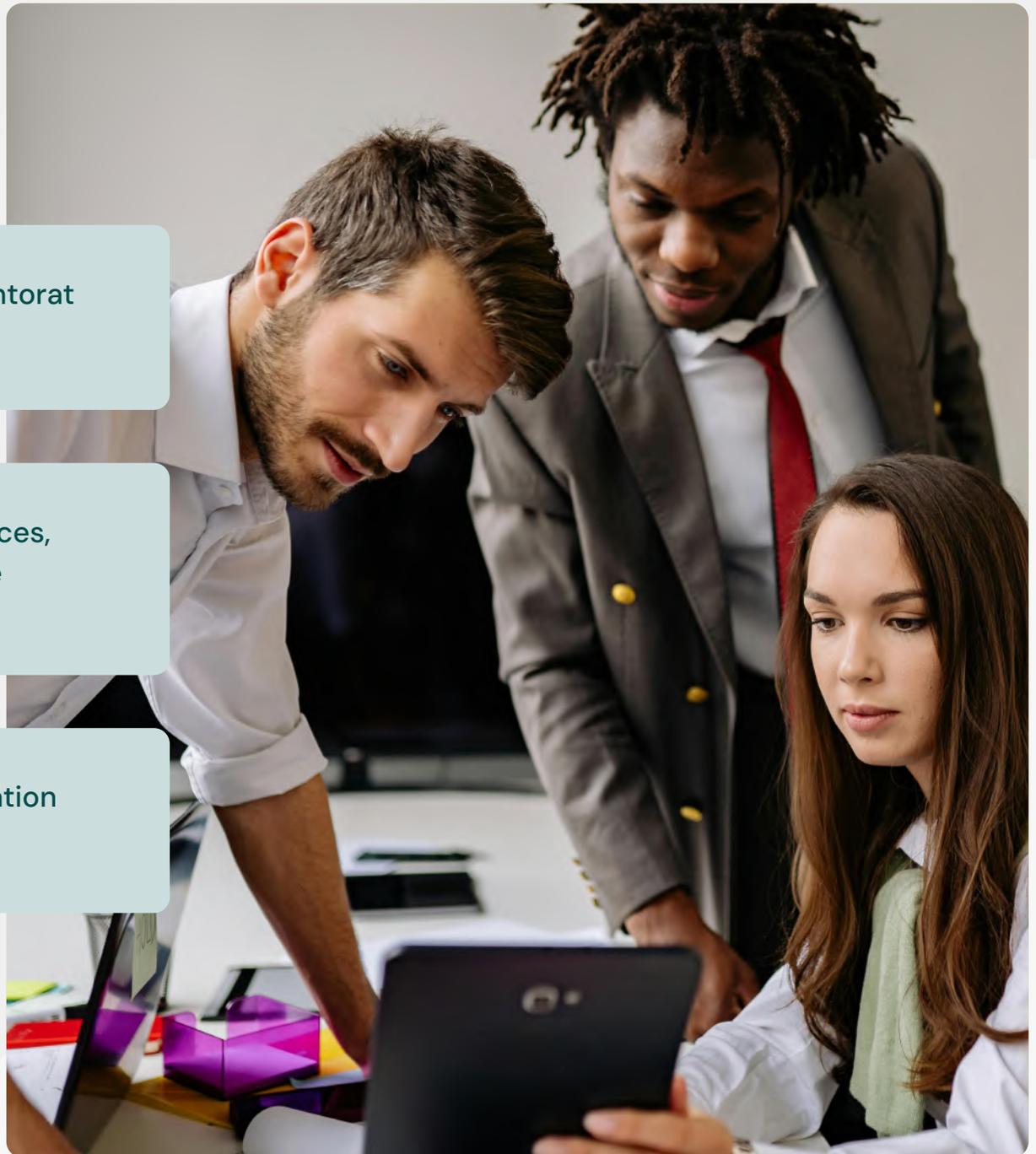
Leur donner du feedback de développement pour les aider à progresser

Les inciter à exprimer leurs idées auprès du collectif et à être force de proposition

Mettre en place un programme de mentorat avec des collègues plus expérimentés

Évaluer régulièrement leurs performances, leurs compétences et leurs besoins de formation

Leur proposer un programme de formation adapté à leurs aspirations



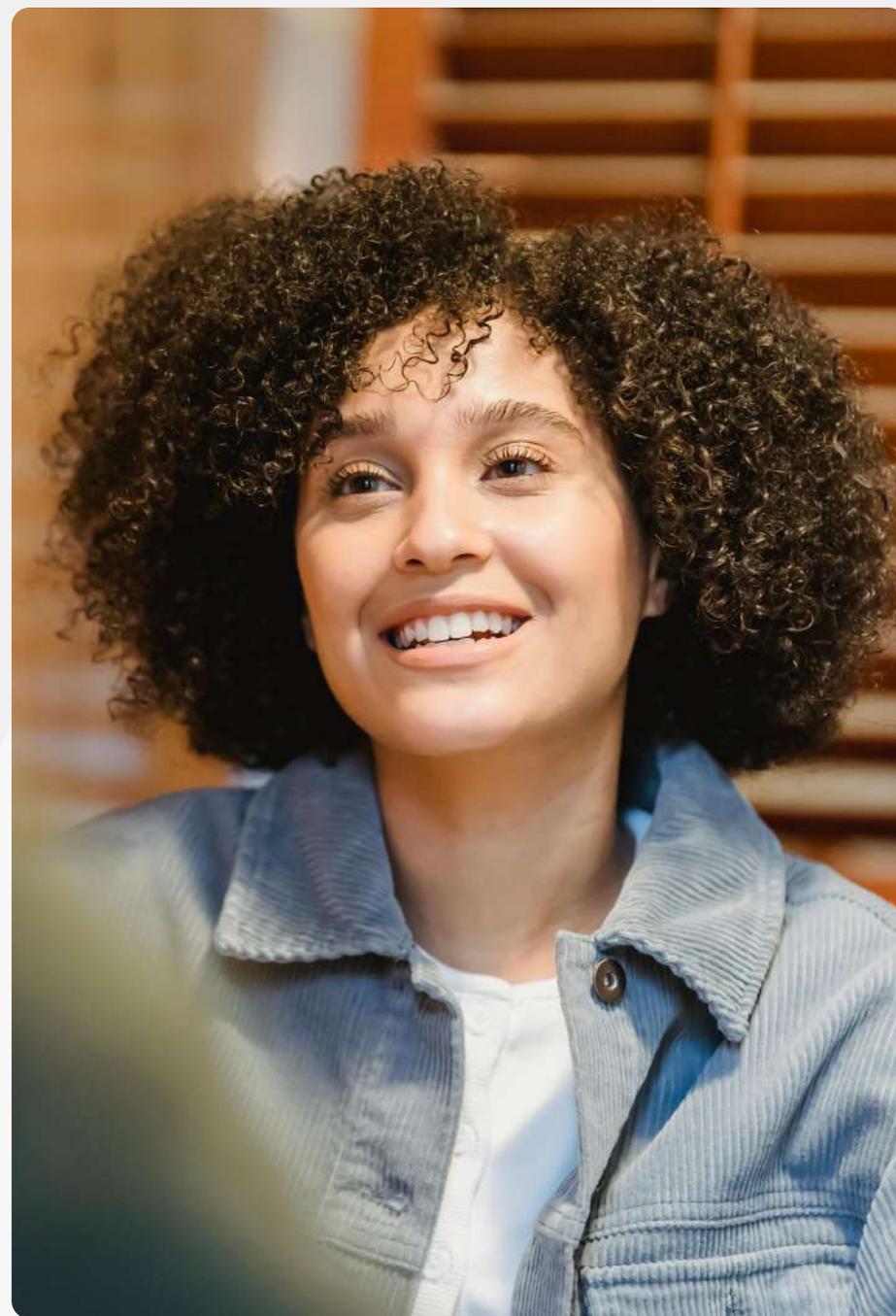
## Aider les salariés à muscler leur optimisme

### À noter

L'optimisme est la troisième caractéristique majeure qui différencie les collaborateurs qui trouvent de la satisfaction au travail et les autres.

➔ Aider vos salariés à développer leur optimisme, c'est-à-dire **leur capacité à percevoir le monde de manière positive**, est donc essentiel en vue d'améliorer leur santé mentale et de les fidéliser.

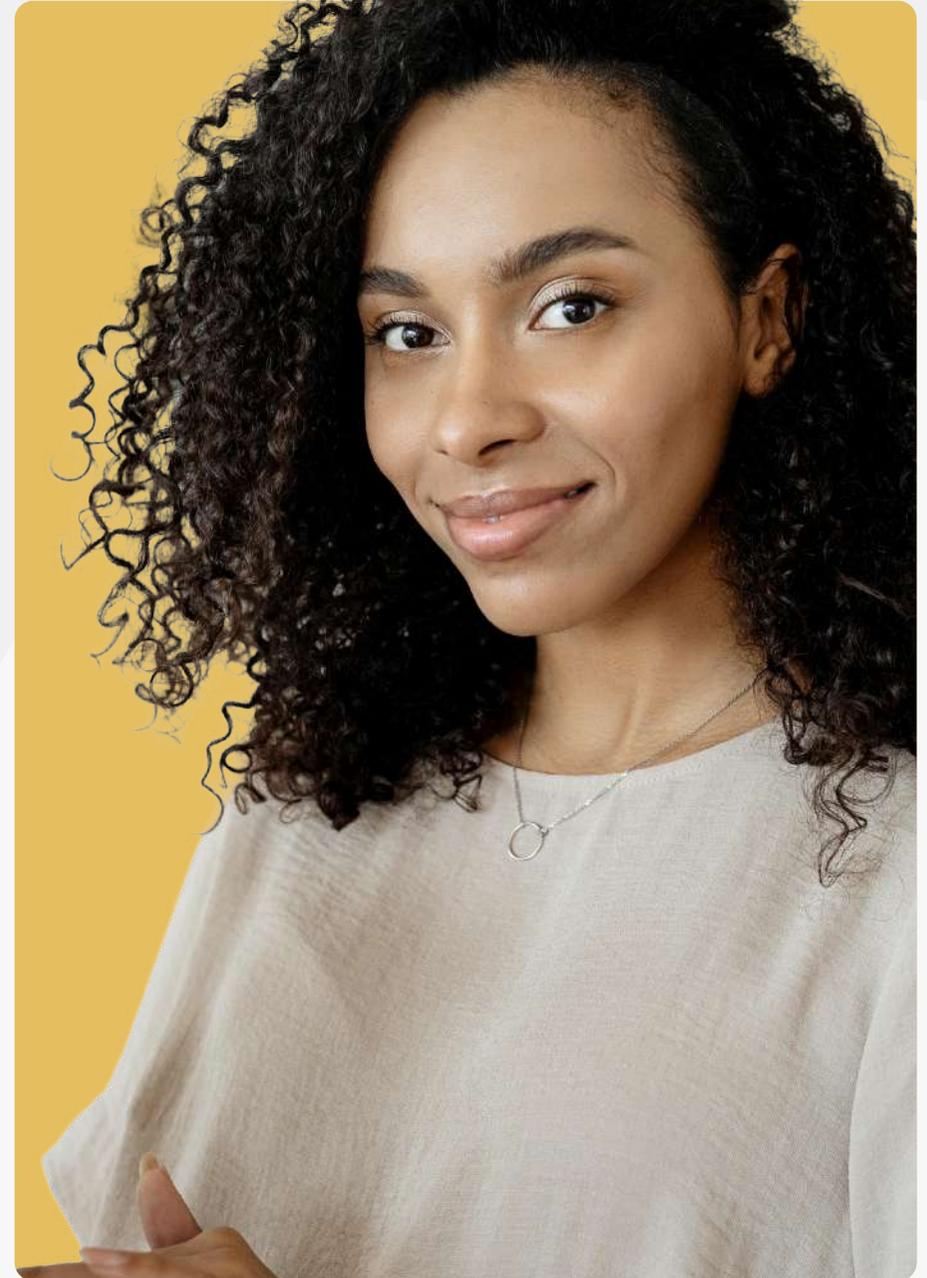
Au-delà, cette démarche présente plusieurs avantages :



## **Renforcer l'engagement des collaborateurs**

Les recherches scientifiques montrent en effet que les personnes optimistes sont plus investies dans ce qu'elles font et plus orientées « solution » que les individus pessimistes.

Elles ne nient pas les problèmes, mais, au lieu d'élaborer des scénarios catastrophes, elles imaginent des issues positives.





## **Augmenter la performance des salariés**

Puisque les personnes optimistes ont confiance en elles, ont moins peur de l'échec, passent à l'action plus facilement, se fixent des objectifs plus ambitieux, sont plus persévérantes face à l'adversité, savent rebondir lorsqu'elles font des erreurs et atteignent mieux leurs buts.

## **Améliorer la santé globale des collaborateurs réduisant les risques d'absentéisme, de présentéisme et de turnover**

Le système immunitaire des personnes optimistes fonctionne mieux que celui des sujets pessimistes.

Par ailleurs, selon les études scientifiques, les individus optimistes sont en général plus heureux et donc moins à risque de dépression que les autres.



**Pour bénéficier de tous ces aspects positifs, vos collaborateurs doivent néanmoins muscler leur optimisme, ce qui requiert un certain entraînement.**

### **À noter**

En tant qu'êtres humains, notre cerveau est en effet enclin à traiter les informations négatives plus rapidement que les informations positives.

Cette tendance naturelle qui vise à nous protéger du danger peut néanmoins être infléchie afin de nous rendre plus optimistes.

➔ Concrètement, deux principaux outils peuvent nous permettre de réaliser cette prouesse :



## Les pratiques de pleine conscience

Comme la méditation de pleine conscience (« *mindfulness* ») qui consiste à se concentrer sur ses sensations, sa respiration, ses affects, ses pensées, sans émettre de jugement de valeur.

Ces outils améliorent la régulation émotionnelle et la résilience, ce qui favorise une perception plus positive du monde.

Plusieurs études explorent la façon dont la pleine conscience augmente le bien-être psychologique et l'optimisme.<sup>6</sup>



## Les pratiques visant à ressentir et cultiver les émotions positives

À l'instar du journal de gratitude, qui consiste à dresser régulièrement un bilan de nos accomplissements, ou des exercices de restructuration cognitive qui visent à contrer les pensées irrationnelles pessimistes (« j'ai fait une erreur, je suis nul ») en les identifiant puis en les remplaçant par d'autres, plus réalistes et positives (« tout le monde fait des erreurs, je peux apprendre de cette expérience. »).

Une solution telle que teale permet aux salariés de s'emparer de ces outils émotionnels et cognitifs facilement, à leur rythme et de manière sécurisée.

# Ce qu'il faut **retenir**

LEVIER N°4

Stimuler la satisfaction au travail

**La satisfaction au travail est un levier de rétention** et permet aux salariés de gérer sereinement une charge de travail importante sans mettre en péril leur santé mentale.

Trois facteurs principaux influencent la capacité des salariés à trouver du plaisir au travail : le **sentiment d'utilité**, le **développement des compétences** et l'**optimisme**.

→ En tant qu'employeur, vous pouvez agir sur chacun de ces facteurs à travers une diversité de dispositifs : feedback régulier et célébrations pour renforcer le sentiment d'utilité ; offre de formation et autonomie pour favoriser le développement des compétences ; ou encore programme de méditation de pleine conscience et exercices de restructuration cognitive pour muscler son optimisme.

# Santé Mentale : 5 priorités pour les entreprises en 2025



## PRIORITÉ N°1

**La protection de la santé mentale de vos salariés doit être une priorité stratégique pour l'année 2025.**

L'état de santé mentale des collaborateurs reste en effet préoccupant.

➔ Or une santé mentale dégradée augmente le risque de turnover, impacte la productivité des salariés et a de lourdes conséquences financières pour votre organisation.

De plus, **les attentes de vos collaborateurs en matière de protection de leur santé mentale sont de plus en plus importantes** : un nombre croissant d'entre eux se dit même prêt à **quitter son poste pour protéger sa santé mentale**.

Une raison supplémentaire de prendre des mesures fortes sans attendre.





## PRIORITÉ N°2

Pour agir efficacement, il ne s'agit pas seulement de mettre en place des actions ponctuelles, mais d'**intégrer la santé mentale dans votre stratégie globale.**

Cela passe par **un pilotage attentif et le suivi d'indicateurs clés** tels que l'adhésion des salariés à vos valeurs organisationnelles, leur satisfaction à l'égard du développement de leurs compétences, le sens qu'ils trouvent dans leurs activités quotidiennes et leur sentiment de reconnaissance.

➔ Autant de facteurs qui influencent directement la motivation et la productivité des équipes.

### PRIORITÉ N°3

**Pour faire baisser le niveau de stress de vos collaborateurs**, mettez en place des dispositifs en faveur d'un **meilleur équilibre des temps de vie**, offrez à vos salariés les **ressources** dont ils ont besoin pour mener à bien leurs missions, prenez des mesures pour améliorer leur sentiment de **respect** au travail (rituels quotidiens, *feedback* régulier, etc.) et formez-les à la **gestion du stress** (grâce à une solution comme teale par exemple).





#### PRIORITÉ N°4

**Pour renforcer l'alignement entre vos valeurs organisationnelles et celles de vos collaborateurs**, formalisez, diffusez, incarnez et ancrez ces dernières au sein du collectif à travers des processus, une équipe de direction et un management exemplaires.

➔ Surtout, ne reléguez pas vos principes directeurs au second plan : ils donnent du sens, une direction et une cohérence à vos décisions et à votre fonctionnement, augmentant ainsi le sentiment d'appartenance et de sécurité psychologique de vos salariés.

## PRIORITÉ N°5

Enfin, **pour améliorer la satisfaction de vos collaborateurs dans l'accomplissement de leurs tâches**, démontrez-leur **l'utilité** de leur travail au quotidien (en particulier à travers le feedback), incitez-les à monter en **compétences** grâce à des programmes de formation ad hoc, et aidez-les à muscler leur **optimisme** en leur donnant accès à des outils efficaces tels que les pratiques de pleine conscience et de restructuration cognitive.

➔ Surtout, n'oubliez pas, comme le rappelle notre Baromètre : **le plaisir est l'une des premières sources de motivation de l'être humain.**

Alors, ne négligez pas la satisfaction du travail réalisé.



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 →

teale.