

# Santé mentale et startup : les pièges à éviter

La santé mentale est un sujet vaste et complexe. C'est aussi une opportunité énorme pour les équipes RH de faire la différence. Alors quels sont les pièges à éviter lorsque l'on décide de prendre le sujet à bras le corps ?

---

Il y a quelques semaines, le compte instagram [#balancetastartup](#) explosait. Il y a un changement de culture. Non, ce n'est pas cool de travailler tard et dur. Non, un baby foot et des plantes vertes ne suffisent plus. Et oui, les collaborateurs le clament haut et fort : il en va de la responsabilité de l'entreprise. Si vous lisez ces lignes, vous vous dites peut-être que chez vous tout va bien, que vos équipes sont jeunes et dynamiques. Pourtant, l'âge n'a rien à voir là-dedans. Au contraire, chez les millenials ces 7 dernières années, il y a eu une augmentation de 50% du taux de dépression caractérisée, c'est-à-dire certifiée par un médecin, selon les baromètres de Santé publique France.

Avec la crise, les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle se sont brouillées. Vos jeunes collaborateurs dynamiques et motivés apportent littéralement leurs problèmes dans la chambre à coucher.

## 2020, l'année de la réaction et du test

Au début de la crise, la paralysie a touché beaucoup d'entreprises. Rappelons-le, les équipes RH sont avant tout des êtres humains, en proie aux mêmes doutes et aux mêmes peurs. *"On nous a reproché de ne pas avoir appelé les collaborateurs un par un"* nous confiait une DRH *"mais nous étions sur tous les fronts, et nous-mêmes dans le flou le plus total"*. S'est ensuite passée une

phase de colère. Et puis vient la phase d'acceptation, lors de laquelle la plupart des équipes RH ont réagi. Que ce soit avec l'aide d'EAP (Employee Assistance Programs), ou de la mise en place de lignes d'écoute, ces numéros verts à disposition des collaborateurs, beaucoup d'entreprises se sont équipées. Mais le constat reste le même : personne n'utilise ces lignes, et les taux d'engagement sur Peakon sont toujours en chute libre. *"Personne n'a appelé le numéro vert, pas une fois"*.

De nombreuses autres initiatives ont suivi, plus ou moins isolées avec plus ou moins de succès. Les cours de yoga en visio, des formations des managers, des cours de pleine conscience, des abonnements à des applications de méditation... Mais les remontées du terrain ne mentent pas. La morosité est toujours là. Alors comment ne pas paniquer, et agir de manière efficace ?

## Mener une politique à l'échelle de l'entreprise

Connaissez-vous le taux d'engagement moyen des EAP, ces plateformes sensées aider votre collaborateurs à aller mieux ? 1 à 3%. Si seulement une personne sur cent l'utilise, compliqué d'avoir un véritable impact sur le moral ambiant. Le premier conseil est donc d'adresser la santé mentale de tous vos employés. Ce conseil a l'air simple et évident, mais il est plus complexe qu'il n'y paraît.

Comment adresser la santé mentale de tous ses employés ? En admettant que chacun a des besoins différents. Comme celui de la santé physique, le spectre de la santé mentale est en fait bien plus large que le seul état de maladie. Si l'on offre un numéro vert, ou bien encore une plateforme de mise en relation avec des psychologues, c'est très bien, mais cela veut dire que vous ne vous adressez qu'aux personnes qui pensent en avoir besoin. Si on pousse un peu le raisonnement, ces personnes qui ont besoin d'aller voir un psy ont bien souvent déjà leur psy.

Aussi, en tant que managers nous-mêmes, nous nous identifions plus fortement avec nos top managers et leur charge mentale. Nombreuses sont les entreprises à avoir mis en place du coaching pour ces dirigeants. Mais les top managers ne sont pas les seuls à souffrir. En 2021, il faut aller plus loin et déployer une solution qui va toucher l'ensemble de vos collaborateurs.

## Mener une politique axée sur la

# prévention

Réagir face à la crise, c'est bien, empêcher les gens d'y arriver c'est mieux. Reprenons l'exemple de la santé physique. Nous nous lavons les dents deux à trois fois par jour, pour éviter d'avoir des caries. Mais que fait-on au quotidien pour prendre soin de sa santé mentale ? Si l'on reprend le spectre de la santé mentale, l'idée est d'empêcher les collaborateurs de glisser vers la maladie, et de les inciter vers la performance. Comment appliquer cette mission dans le quotidien des collaborateurs ?

Au niveau collectif, intéresser les collaborateurs au sujet de la santé mentale est une bonne première étape. Qu'est-ce que la santé mentale ? Pourquoi en prendre soin est important ? Les employés ont besoin de contexte, pour lutter doucement mais sûrement contre la stigmatisation. Au niveau individuel, il faut donner les outils aux collaborateurs pour aller mieux le moment venu. Il faut donc les intéresser à mettre un pied dans le sujet de la santé mentale, avant que les problèmes sérieux n'arrivent. Comment faire cela ? Des programmes de thérapie digitale peuvent ici aider.

Pensez à Freeletics et autres applications de sport à la maison. Essayez maintenant d'imaginer la même chose, mais pour la santé mentale. Dès l'entrée sur l'application, la santé mentale du collaborateur est cartographiée selon 5 piliers différents. Cet index a un double intérêt : intéresser le collaborateur dès l'entrée sur l'application (comme un test de QI ou un MBTI, les gens aiment découvrir quelque chose sur eux), mais aussi de mieux le connaître pour lui proposer un chemin personnalisé sur l'application.

Un collaborateur est stressé à cause d'une présentation orale ? L'application le repère grâce à l'index de santé mentale et lui propose la série de thérapie digitale adaptée. Cette série aurait la forme de vidéo et d'exercices, pour que chacun devienne acteur de sa santé mentale. En travaillant sur sa santé mentale, le collaborateur pourra comprendre sa peur, en limiter les effets le moment venu, et découvrira d'autres sujets. Comprendre ses pensées négatives, s'intégrer dans une conversation grâce à des techniques de communication, faire taire le hamster dans sa tête avant de dormir, manager avec bienveillance etc. Le jour venu, il saura où est le contenu, pourra y revenir, et prendra le recul nécessaire pour mieux faire face aux situations.

## S'appuyer sur la technologie pour personnaliser l'approche

Alors comment être sûr que la réponse apportée plaise et aide le collaborateur ? Et que tous les collaborateurs y trouvent leur compte ? Comment savoir si

quelqu'un a besoin d'aide de manière urgente, ou en prévention ? Comment savoir si quelqu'un peut être aidé par un programme de thérapie digitale, ou bien s'il a besoin d'aller voir un thérapeute ? Vous l'aurez compris, c'est ici que la technologie intervient. Pour apporter une réponse personnalisée, efficace, à l'échelle, impossible de le faire sans technologie et data.

Si vous souhaitez vous équiper en santé mentale, veillez à choisir un partenaire avec une approche product first, car une simple ligne d'écoute ou une simple mise en relation passera à côté de l'essentiel. Si vous ne le faites pas pour la santé mentale de vos collaborateurs, faites-le pour l'argent. Dans une étude récente, Deloitte affirmait que le ROI des solutions de santé mentale passait de 1 à 5 à 1 à 11 si les trois conditions précédents étaient réunies.

Et on peut le comprendre. Le coût de la non prise en charge de la santé mentale pèse sur les sociétés. Il est estimé à 2000 euros par employé par an. Ce coût se décompose en roulement indésirable, en absentéisme mais aussi en présentéisme - c'est-à-dire des collaborateurs qui sont présents, mais qui ne sont pas à 100% de leur capacité, puisque leur tête est ailleurs.

*Nicolas Merlaud est cofondateur de [Teale](#)*

---

Article écrit par NICOLAS MERLAUD