



Objectif Santé Mentale

C'est quoi ?

À
RETENIR !

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la santé mentale est définie comme :

"Un état de bien-être dans lequel l'individu **réalise ses propres capacités**, peut **faire face aux tensions normales** de la vie, peut travailler de manière **productive** et fructueuse, et est capable d'apporter une contribution à sa communauté."

- **Plus que l'absence de maladie** : on ne parle pas simplement d'absence de troubles mentaux (dépression, anxiété, etc.). C'est une notion d'état positif.
- **Capacité d'adaptation** : Elle inclut la capacité d'une personne à gérer les difficultés et les stress quotidiens ("les tensions normales de la vie").
- **Réalisation du potentiel** : Elle est liée à l'épanouissement personnel et à la capacité de l'individu à utiliser ses talents.
- **Productivité et contribution** : Elle est essentielle pour l'efficacité au travail et pour interagir positivement avec son entourage professionnel et social.

La santé mentale est un état d'équilibre dynamique qui permet à l'individu de fonctionner de manière optimale dans son environnement personnel et professionnel.

Au travail ?

C'est une **réalité quantifiable qui impacte directement la performance** des organisations. Pour les Directions des Ressources Humaines et l'ensemble des collaborateurs, il ne s'agit plus d'une option, mais d'une priorité stratégique étayée par les données économiques et scientifiques.

€ Enjeu économique établi

Enjeux de la prévention

Le saviez-vous ?
L'inaction coûte plus cher que la prévention.

- **13 500 €** : C'est le coût annuel moyen du mal-être par salarié en France (absentéisme, turnover, présentéisme...) - *Cabinet Mozart Consulting*.
- **1 Billion \$** : Le coût annuel de l'anxiété et de la dépression pour l'économie mondiale en perte de productivité - *OMS*.
- **9 % du PIB mondial** : L'impact du faible engagement des collaborateurs sur l'économie globale - *Analyse Gallup 2023*.

POURQUOI INVESTIR ? (ROI)



Rendement x4 : Pour chaque dollar investi dans la capacité de travail selon l'OMS.



Fidélisation : Un collaborateur soutenu est 45 % plus susceptible de rester dans son entreprise - *enquête de la Harvard Business Review*.



Potentiel : Elle permet à l'individu de réaliser ses capacités et de travailler de manière productive.

Leviers d'actions les plus efficaces



1. Rôle crucial du manager de proximité

>> **Former les managers** à détecter les signes pour réduire directement les risques de burn-out (*étude de l'université de Warwick ou American Psychological Association (APA)*).

(ex: PSSM : Premiers Secours en Santé Mentale)



2. Équilibre Vie Professionnelle/Vie Personnelle

>> **Effet de la flexibilité** : horaires et lieu de travail (télétravail maîtrisé) sont associées à une réduction significative des niveaux de stress autodéclarés (*source : diverses études sur les pratiques post-pandémie*).

>> **Droit à la déconnexion** : limiter l'empiètement du travail sur la vie personnelle, un facteur reconnu de chronicisation du stress (*source : Loi Travail 2016 et rapports annuels sur les conditions de travail*).



3. Dispositifs d'Aide et d'Orientation (PAE)

>> Un accès **externe et anonyme** à des psychologues et des assistants sociaux pour traiter les facteurs de stress pro et perso.

CSC peut vous accompagner !
Contactez- nous !

Du lundi au vendredi, de 9h à 18h :

03 87 18 99 60 ou contact@csconseil57.fr