

Trois questions à : Holivia

Quelle est l'activité de Holivia ?

Holivia aide les organisations à mettre la santé mentale au cœur de leur culture. Nous venons moderniser et amplifier l'approche des entreprises sur la prévention des risques psychosociaux (RPS), en dédramatisant le sujet de la santé mentale jusqu'à ce que chacun se sente autorisé à l'aborder, en donnant aux salariés les outils pour prendre soin d'eux en autonomie et en toute confidentialité, qu'ils aillent bien ou qu'ils soient en souffrance et en donnant aux managers les clés pour accompagner les situations de mal-être.

Cela permet d'accompagner plus de situations, plus tôt et plus en profondeur, et de faire de la santé mentale un levier de valeur pour l'entreprise.

Nous accompagnons des dizaines de milliers de salariés auprès d'ETI et de grands groupes comme EDF, Vinci Construction, Air Liquide, SNCF Réseau, Safran, Veolia.

Pourquoi les entreprises doivent prendre en compte la santé mentale de leurs équipes ?

La prévention des RPS est une obligation légale. Les entreprises doivent préserver la santé mentale des salariés, au même titre que la santé physique. Or cela reste un sujet tabou, qui représente la première cause d'arrêt maladie de longue durée.

Une mauvaise gestion a un impact sur l'organisation : absentéisme, turn-over, dégradation du climat social et désengagement des collaborateurs.

La majorité des organisations réalisent des audits qui permettent de cartographier les risques, organisent des sessions de formation et mettent à la disposition de leurs équipes des cellules d'écoute psychologique utilisées trop tard et par moins de 1 % des salariés, en total décalage avec l'ampleur du sentiment de mal-être. Ces cellules d'écoute, sous la forme de numéro d'appel, sont froides, impersonnelles, axées sur la gestion de la souffrance ou des situations de crise.

Agir en prévention, développer des facteurs de protection permet à chacun d'avoir des outils pour gérer le stress, éviter la surcharge mentale, désamorcer des situations conflictuelles.

Les managers sont au centre de l'équation : il est important que les managers puissent ancrer le « care » dans leurs pratiques et de pouvoir créer un climat de sécurité psychologique où chacun est libre de pouvoir parler des difficultés qu'il rencontre.

Quel impact pour l'engagement et la rétention ?

85% des salariés estiment qu'une meilleure prise en compte de leur santé mentale améliorerait leur fidélité envers leur employeur.

Les talents ne se contentent plus d'énoncer leurs attentes salariales. Ils osent challenger les employeurs sur des sujets comme le sens de la mission, les valeurs de la marque (notamment en matière d'inclusion), le bien-être, la formation et le développement des compétences.

D'où la nécessité, pour les organisations, de revoir leur discours à l'aune de ces nouvelles priorités et d'être transparentes sur la vision et l'impact.

Aujourd'hui, les talents veulent des preuves, des garanties ; ils se méfient des beaux discours. C'est pourquoi les organisations ont intérêt à travailler sur la marque employeur sans chercher à se faire passer pour ce qu'elles ne sont pas.

Si les promesses ne sont pas tenues, les talents n'hésiteront pas à partir.

L'essentiel *By RH&M*

Jérôme Crest
Cofondateur & CEO chez HOLIVIA

