

Le baromètre Santé mentale & QVCT 2026
Qualisocial x IPSOS-BVA - 3ème édition

La santé mentale des travailleurs en 2026 : *état des lieux et enjeux*

Janvier 2026



Préambule



Camy Puech,
*Président fondateur
de Qualisocial*

“Chaque année, Qualisocial observe et mesure la santé mentale des Français au travail, avec une conviction forte : c’est un indicateur central de la capacité des individus et des organisations à faire face, à coopérer et à performer durablement.

Le baromètre 2026 marque un tournant. Pour la première fois depuis 2020, la santé mentale des travailleurs s’améliore. En 2026, 22 % des actifs sont en situation de mauvaise santé mentale, soit trois points de moins qu’en 2025. Cette évolution est encourageante, même si l’objectif reste clair : revenir aux niveaux d’avant la crise sanitaire, entre 16 % et 18 % en 2019.

Cette amélioration n’est pas le fruit du hasard. La désignation de la santé mentale comme Grande Cause nationale a joué un rôle déterminant : les Français parlent davantage de santé mentale, la comprennent mieux et osent plus facilement demander de l’aide. Ce changement culturel est une avancée majeure pour la prévention.

Pour autant, ce baromètre met en lumière un signal d’alerte fort. Si la situation s’améliore globalement, elle se dégrade pour les personnes déjà en mauvaise santé mentale. Les impacts sur les facteurs clés de la productivité (concentration, énergie et engagement) sont aujourd’hui plus marqués qu’auparavant, creusant les écarts au sein des collectifs de travail.

Plus que jamais, ces résultats rappellent l’importance d’une approche lucide, fondée sur des données, pour agir efficacement.

Qualisocial poursuivra son engagement : observer, analyser et partager la santé mentale au travail afin d’aider les organisations à renforcer la prévention et à construire des environnements de travail réellement souteneants.”



La santé mentale est un « état de bien-être mental qui nous permet de faire face aux 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. Elle a une valeur en soi et en tant que facteur favorable, et fait partie intégrante de notre bien-être. »

Sommaire

- 01** Objectifs et méthodologie
- 02** La santé mentale des travailleurs en 2026, quelles évolutions par rapport aux années précédentes ?
- 03** Quels sont les facteurs à l'origine de ces évolutions ?
- 04** Focus sur les liens entre santé mentale et travail
- 05** Le management de la QVCT, le levier clé pour créer durablement les conditions de la santé mentale
- 06** Nos recommandations pour créer les conditions de la bonne santé mentale dans votre organisation
- 07** Nous connaître





01

Objectifs et méthodologie

Les objectifs de ce baromètre

01

Faire le point sur la santé mentale des salariés en 2026, ses causes et conséquences au travail

Prendre le pouls de la santé mentale actuelle des salariés français suite à la Grande Cause Nationale, en identifiant les causes majeures qui agissent sur celle-ci, ainsi que les impacts concrets d'une santé mentale dégradée sur le travail.

02

Identifier les actions de prévention mises en œuvre par les organisations et mesurer leurs effets

Passer en revue les initiatives de prévention des risques psychosociaux déployées dans les différentes typologies d'organisations puis évaluer leur perception et leur efficacité sur la santé mentale des salariés.

03

Déterminer les leviers de QVCT sur lesquels agir pour une meilleure santé mentale au travail

Mettre en lumière les leviers de QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) les plus performants pour renforcer durablement la santé mentale et la résilience des salariés face aux défis actuels.

Une étude encadrée par un collège d'experts



Camy Puech

Président fondateur,
Qualisocial



Isabelle Hastings

Directrice de l'Expertise,
Prévention Primaire,
Qualisocial



Clémentine Treppoz

Psychologue experte
QVCT, Qualisocial



Mathieu Gallard

Directeur de clientèle,
Ipsos Public Affairs

Un baromètre annuel *d'ampleur* réalisé auprès de 3 000 travailleurs français interrogés en novembre 2025



ÉCHANTILLON

3 000 travailleurs,
constituant un échantillon
représentatif des salariés des
secteurs privé et public âgés
de 18 ans et plus, en France.



DATES DE TERRAIN

Ed. 2026 : 14 au 20 nov. 2025
Ed. 2025 : 3 au 9 déc. 2024
Ed. 2024 : 23 au 29 nov. 2023



MÉTHODOLOGIE

Échantillon interrogé par
Internet sur système CAWI
(Computer assisted web
interviews) sur l'Access Panel
online d'Ipsos.

3^{ème}
édition

Méthode des quotas : sexe croisé par l'âge, profession, secteur d'activité et région de la personne interrogée

Note de lecture : Tous les résultats sont exprimés en pourcentages (%). Lorsqu'un résultat présenté sur la base d'un sous-échantillon est significativement supérieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 99 % de confiance*) il est présenté sur fond vert. Si le résultat est significativement inférieur au résultat d'ensemble (avec un seuil de 99 % de confiance*), il est présenté sur un fond rouge.

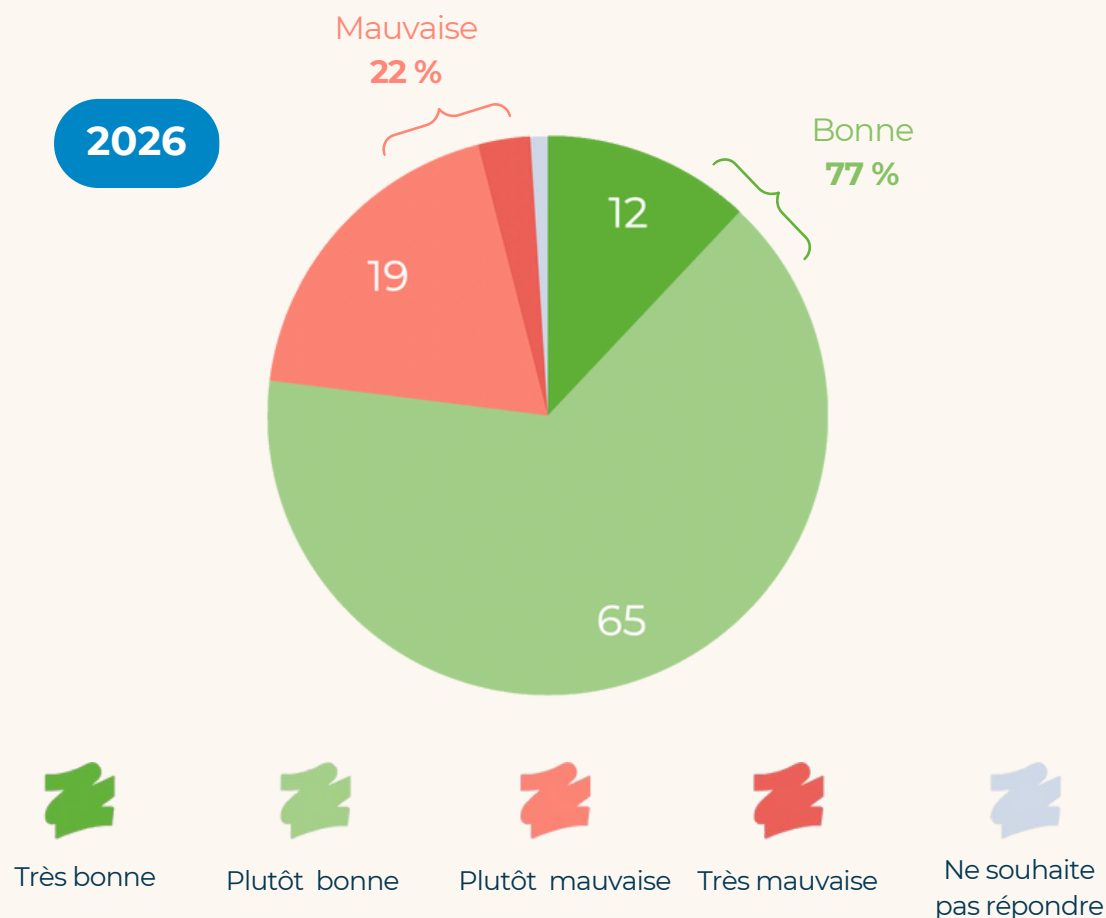
*Le calcul des différences significatives (avec des seuils à 99 %) s'appuie sur la méthode du khi2.

Nous entendons par le termes "Travailleurs", tous les personnes en emploi en France hors Travailleurs non salariés et chômeurs

02

La santé mentale des travailleurs en 2026, quelles évolutions par rapport aux années précédentes ?

Près de six millions de travailleurs s'estiment en *mauvaise santé mentale* pour démarrer 2026



En nous appuyant sur la définition de l'OMS, **une mauvaise santé mentale ne permet pas de :**

- faire face aux sources de stress de la vie,
- de réaliser son potentiel,
- de bien apprendre et de bien travailler,
- et de contribuer à la vie de la communauté.

En France, sur les 27 millions de travailleurs*, 6 millions d'entre eux ne sont pas à leur plein potentiel pour adresser les enjeux de notre économie.

Camy Puech,

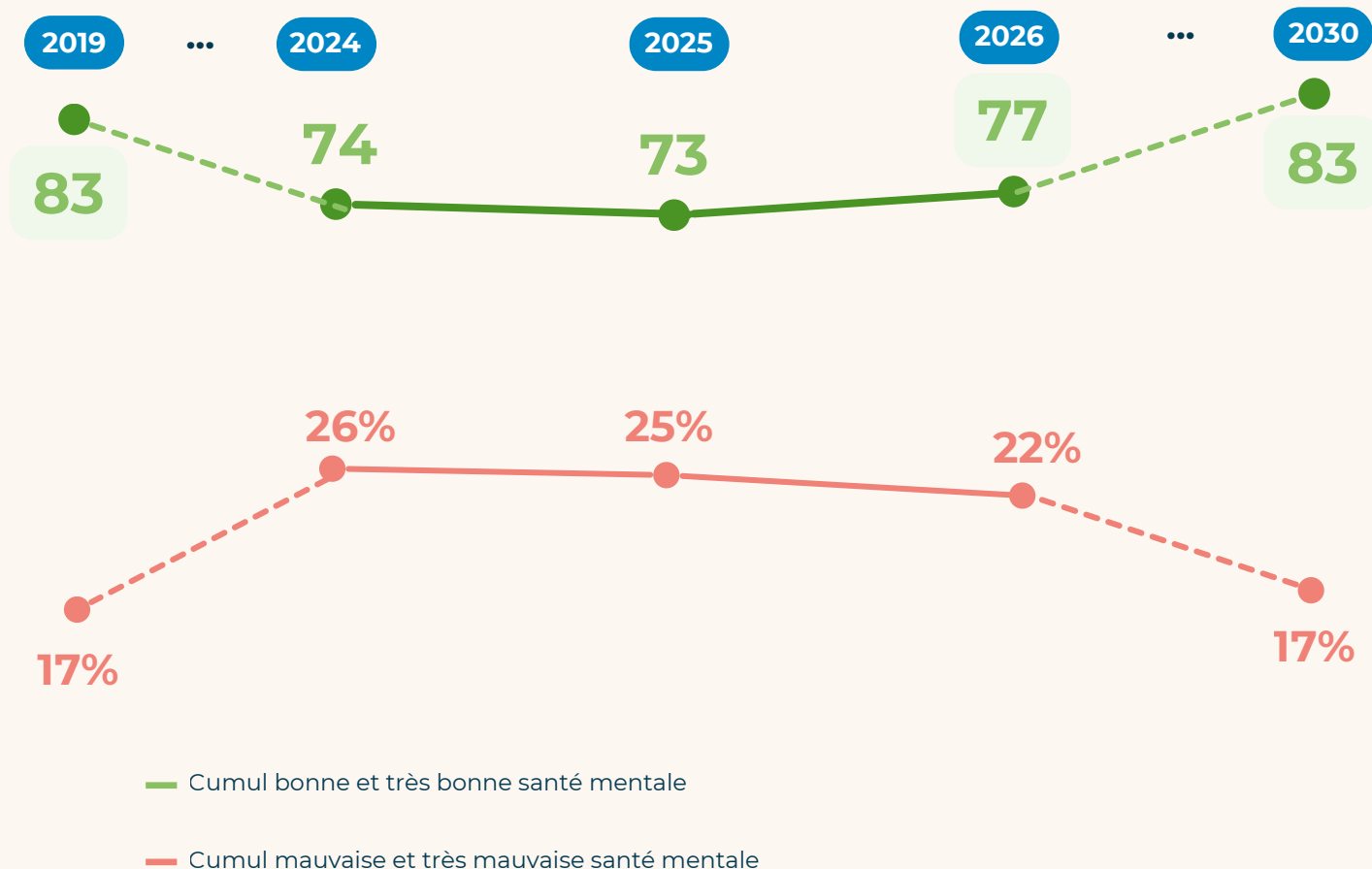
Président fondateur
de Qualisocial

Question : « De manière générale, comment évaluez-vous votre santé mentale ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

*source INSEE

La santé mentale des travailleurs *s'améliore significativement* en 2026 et permet d'envisager un retour au niveau pré-COVID pour 2030



La situation s'améliore nettement à l'horizon 2026, avec une baisse de 12 % du nombre de travailleurs en situation de mauvaise santé mentale en comparaison avec 2025, soit environ **810 000 personnes**.

Cette évolution constitue une bonne nouvelle, tout en s'inscrivant dans une trajectoire attendue : les niveaux observés ces dernières années demeureraient particulièrement élevés au regard de la période pré-Covid-19.

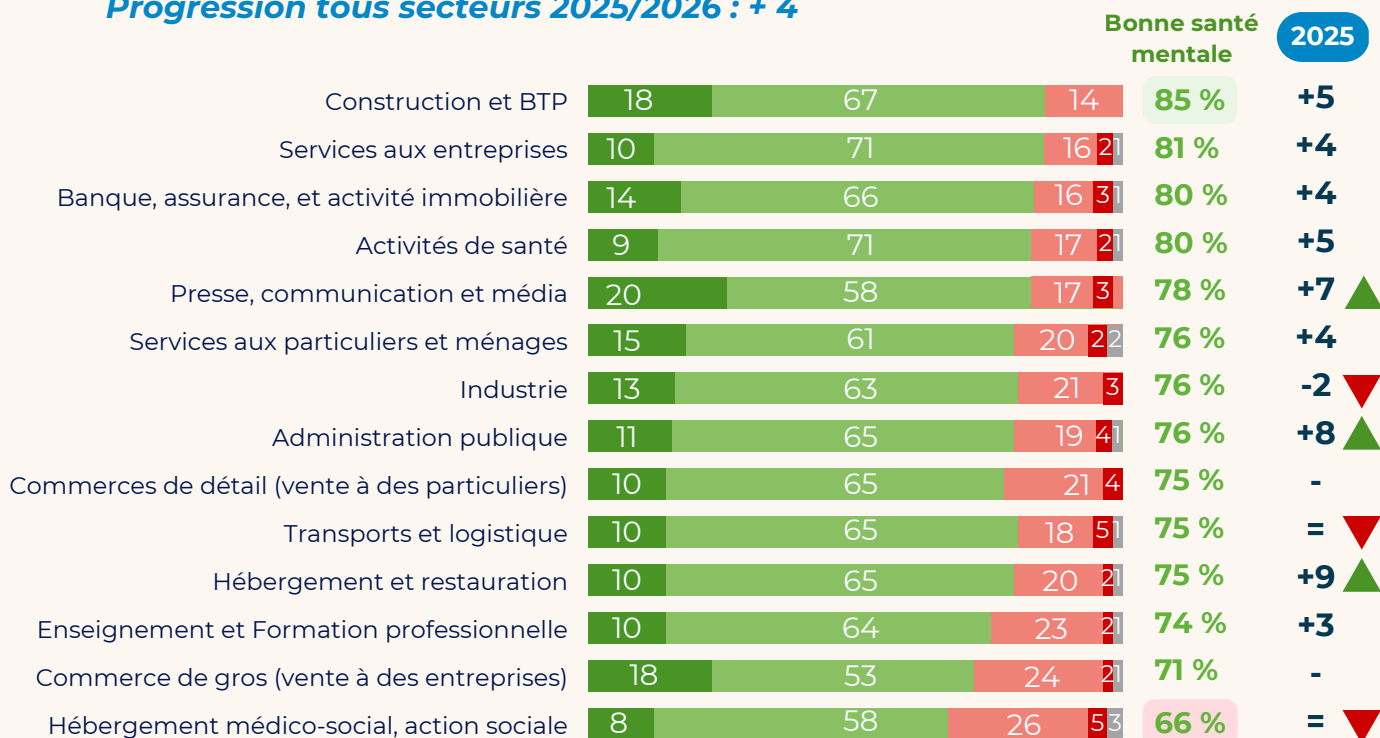
L'enjeu est désormais de **retrouver un niveau comparable à celui d'avant la crise sanitaire**, estimé entre 16 % et 18 % de travailleurs concernés, sur la base des données de l'enquête COVIPREV de Santé publique France relatives aux tendances anxieuses et dépressives.

Si la dynamique actuelle se poursuit, un retour à ces niveaux pré-Covid-19 apparaît **envisageable à l'horizon 2030**.

Une amélioration globale de la santé mentale, avec des exceptions dans l'industrie, les transports-logistique et le médico-social

Résultats selon le secteur

Progression tous secteurs 2025/2026 : + 4



Très bonne



Plutôt bonne



Plutôt mauvaise



Très mauvaise



Ne souhaite pas répondre

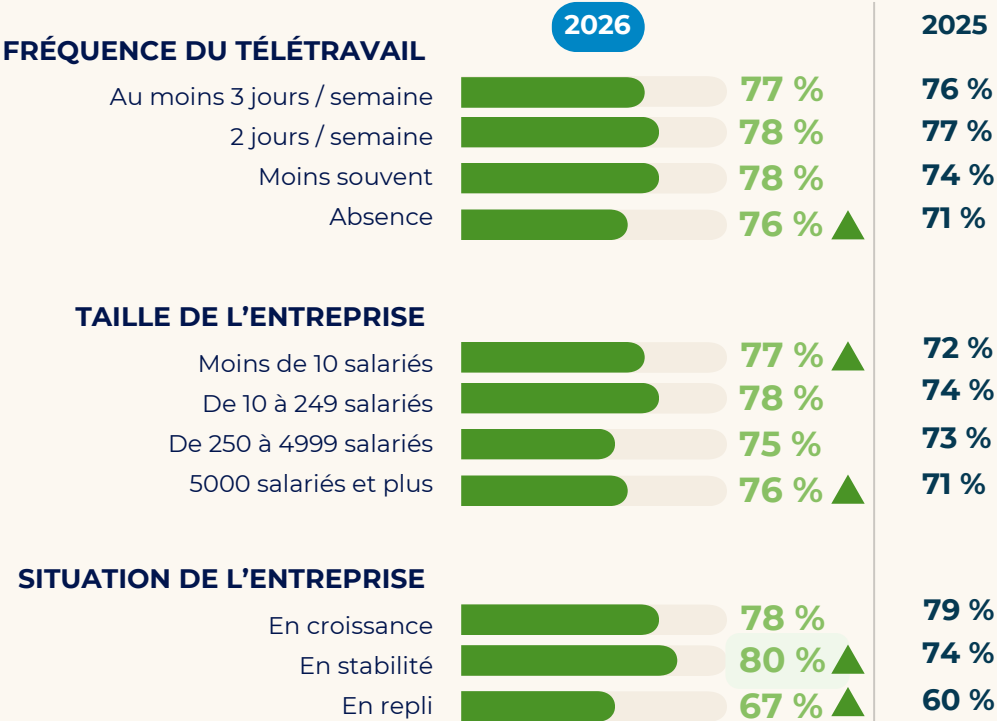
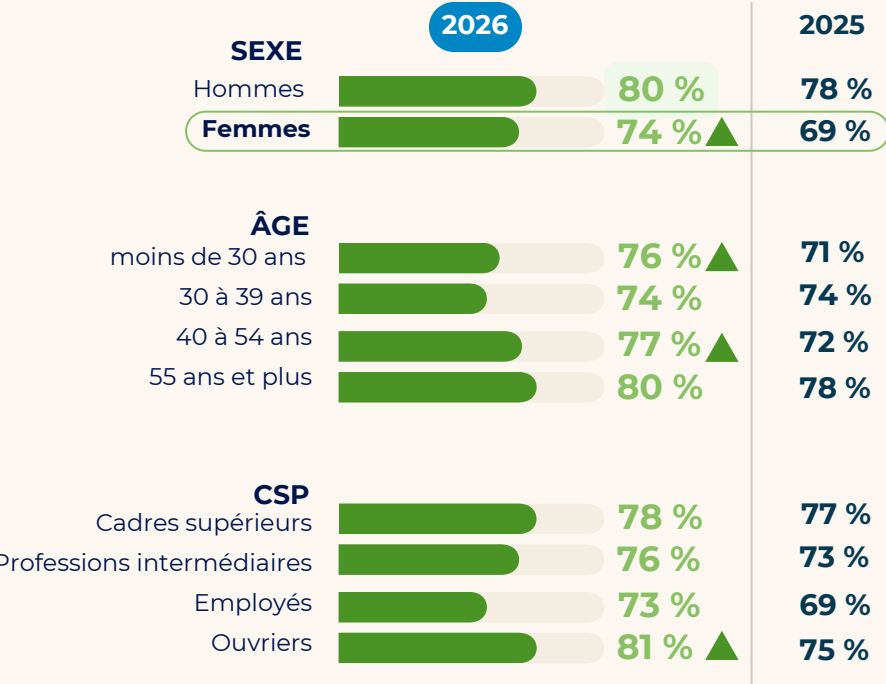
Les évolutions sectorielles restent contrastées :

on observe un **recul marqué dans l'industrie et la logistique**, une **stagnation du secteur médico-social**, tandis que l'administration publique, l'hébergement-restauration et le secteur presse-communication-médias enregistrent une progression significative.



La santé mentale s'améliore particulièrement *chez les femmes* avec une hausse de 5 points contre seulement 2 points chez les hommes

Evolutions selon le profil - % Bonne santé mentale



▲ En hausse par rapport à 2025

Question : « De manière générale, comment évaluez-vous votre santé mentale (stress, anxiété, tendance dépressive...) ? »
Base : Ensemble de l'échantillon

Les enseignements principaux

6 millions

de travailleurs français s'estiment **en mauvaise santé mentale** pour entamer 2026. C'est 810 000 de moins qu'en 2025 mais encore loin des 4,6 millions estimés en 2019. Au rythme actuel, un retour au niveau pré-Covid pourrait être envisagé à l'horizon 2030.

Les secteurs n'évoluent pas tous de la même manière

Nous constatons **une forte amélioration de la situation dans les secteurs de l'administration publique et de l'hébergement-restauration**, en grande partie liée à une situation très dégradée en 2024. A l'inverse, la santé mentale dans **le secteur industriel**, qui a beaucoup souffert en 2025, recule et celle dans **le médico-social reste à un niveau alertant**.

+5 points

Les **femmes voient une forte progression début 2026** avec +5 points de bonne santé mentale. Si un écart persiste avec les hommes (6 points), celui-ci se réduit néanmoins de 3 points sur un an, **traduisant une dynamique de rattrapage**.

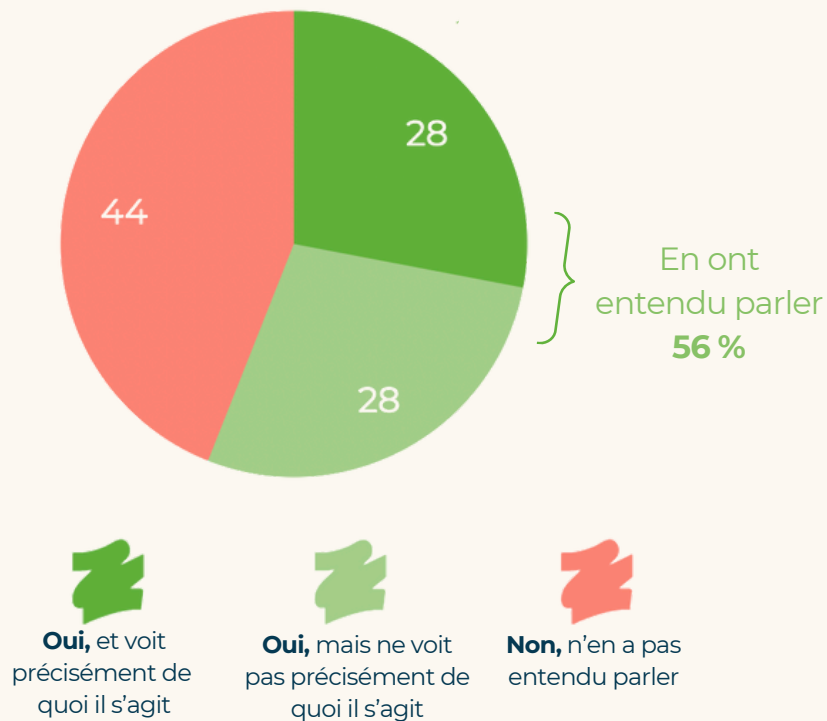
D'autres profils enregistrent également des progrès notables, comme **les salariés non exposés au télétravail**, dont les niveaux étaient particulièrement bas en 2024, ainsi que **les salariés évoluant dans des entreprises en situation de repli économique**.

03

Quels sont les facteurs à l'origine de ces évolutions ?

Analyse de l'impact de la Grande Cause Nationale, des facteurs individuels et des facteurs conjoncturels

56% des travailleurs ont entendu parler de la Grande Cause Nationale pour *la Santé Mentale*. Elle a favorisé une libération de la parole et la levée du tabou.



% des salariés en accord avec ces affirmations

71 %

...la santé mentale est un peu moins un sujet tabou dans la société

61 %

...vous avez plus de facilité à évoquer les sujets de santé mentale au travail qu'il y a quelques années

Question : « Et dans le cadre de cette grande cause nationale sur la santé mentale, diriez-vous que... »

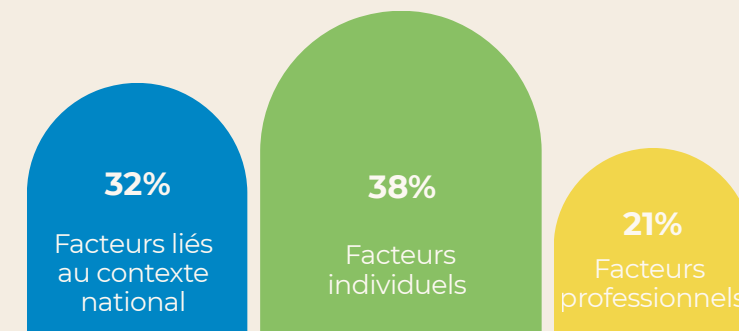
Base : Ensemble de l'échantillon

Question : « 2025 était l'année de la grande cause nationale pour la santé mentale. En avez-vous entendu parler ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Les facteurs professionnels au 3^e rang des causes qui impactent le plus la santé mentale des travailleurs

Les éléments qui impactent le plus la santé mentale des Français



- ▶ Facteurs globaux : 9%
- ▶ Facteurs contexte national : 32%
- ▶ Facteurs individuels : 38%
- ▶ Facteurs professionnels : 21%

47%

citent l'environnement professionnel dans le top 3 des facteurs qui ont le plus d'impact négatif sur leur santé mentale.

Question : « Parmi les éléments suivants, lequel a selon vous le plus eu un impact négatif sur votre santé mentale ou celle de vos proches au cours des derniers mois ? » En premier ? Et ensuite ? (3 réponses possible)

Base : Ensemble de l'échantillon

Un mauvais équilibre émotionnel et une faible estime de soi apparaissent comme les principaux facteurs individuels dégradant le niveau de santé mentale en 2026

Équilibre
émotionnel
dégradé



+33%
Plus de
probabilité

Faible
capacité de
rebond



+16%
Plus de
probabilité

Faible
confiance
dans l'avenir



+12%
Plus de
probabilité

Faible
connaissance et
estime de soi



+31%
Plus de
probabilité

Pour **agir efficacement sur la santé mentale** des individus en 2026, trois leviers prioritaires se dégagent :

- Déployer des **politiques de management centrées sur la prise en compte des émotions et la reconnaissance** du travail.
- Renforcer le **soutien psychologique** des individus, reconnu pour améliorer l'estime de soi et favoriser la régulation émotionnelle.
- **Prévenir et réguler les tensions** et les conflits à la source.



Note de lecture : si deux salariés ont un profil identique (même genre, âge, région, secteur d'activité, revenus, habitudes de télétravail, etc.) et sont globalement dans le même état d'esprit (même évaluation de leur capacité de rebond, même rapport au stress, même équilibre émotionnel, etc.), mais que le premier n'a pas confiance dans l'avenir contrairement au second, le premier a 12% plus de probabilité de se sentir en mauvaise santé mentale que le second.

Quels sont les facteurs à l'origine de cette évolution ?

Les enseignements principaux

La Grande Cause Nationale a impacté positivement 56% des travailleurs

Si la Grande Cause Nationale est **passée inaperçue pour 44% de la population**, elle a tout de même eu **un effet très bénéfique pour ceux en ayant entendu parler**, en levant les tabous (71%) et en libérant la parole (61%) sur la santé mentale.

79% citent prioritairement des facteurs non professionnels comme étant à l'origine de la dégradation de leur santé mentale

Le **travail demeure un déterminant majeur de la santé mentale**, cité comme cause principale de dégradation par 21 % des travailleurs, et dans le top 3 de 47% des travailleurs. Il est toutefois devancé par le contexte national (32%), et les facteurs individuels (38%) des travailleurs qui représentent les 1ères causes de santé mentale dégradée pour 2026.

+30% de risque chez les personnes ayant une faible estime de soi et un déséquilibre émotionnel

Alors que, **lors de l'édition précédente, l'absence de confiance en l'avenir constituait le principal facteur individuel de dégradation de la santé mentale**, ce sont désormais la faible estime de soi et le déséquilibre émotionnel qui s'imposent comme déterminants majeurs. Cela est positif car les mesures pour adresser ce point sont connues.

04

Focus sur les liens entre santé mentale et travail

Effets sur la productivité et impact des politiques de prévention

L'année 2026 marquera *un renforcement significatif* des liens entre santé mentale, engagement au travail et image employeur perçue

Selon la perception de sa santé mentale	Très bonne	Assez bonne	Assez mauvaise	Très mauvaise	Ratio* ed. 2026	Ratio* N-1
Recommandation et satisfaction						
Satisfaction vis-à-vis de la QVCT dans son entreprise / sa structure (sur 10)	7,8	6,9	6,1	5,3	-32% ▲	-26%
Propension à recommander son entreprise / sa structure (sur 10)	7,6	6,5	5,4	4,2	-45% ▲	-42%
Engagement au travail (sur 10)						
Énergie au travail (sur 10)	7,0	5,9	4,3	3,0	-57% ▲	-35%
Dévouement au travail (sur 10)	6,8	5,9	5,0	4,3	-37% ▲	-32%
Implication au travail (sur 10)	7,2	6,6	6,4	6,7	-7% ▼	-18%

En 2026, **le lien entre santé mentale et travail se renforce nettement.**

Les travailleurs en très mauvaise santé mentale se déclarent **significativement moins engagés (-32%, vs -26 % lors de l'édition 2025)** et valorisent moins la marque employeur, avec **un eNPS inférieur de -45%** (contre -42% en 2025).

En revanche, **le lien avec l'implication au travail tend à s'affaiblir**, voire à disparaître. Cette dissociation constitue un signal de vigilance, car elle peut traduire un risque accru d'épuisement professionnel, **susceptible d'entraîner une hausse des arrêts de travail de longue durée** pour motif psychique en 2026.

La Grande Cause Nationale n'a pas eu d'effet significatif sur les dispositifs de prévention mis en place dans les organisations

Près d'un salarié sur 2 n'a toujours aucun accès à des mesures prévention au sein de son organisation.

% des salariés dans une structure...

...avec une absence de mesure de prévention



...avec une prévention minimale (1 ou 2 niveaux de prévention)



...avec une prévention complète (3 niveaux de prévention)



Un plan de prévention complet en santé mentale comprend :

1/ Prévention primaire

Anticiper les risques psychosociaux pour limiter leur apparition.

2/ Prévention secondaire

Sensibiliser aux risques psychosociaux pour limiter leurs effets.

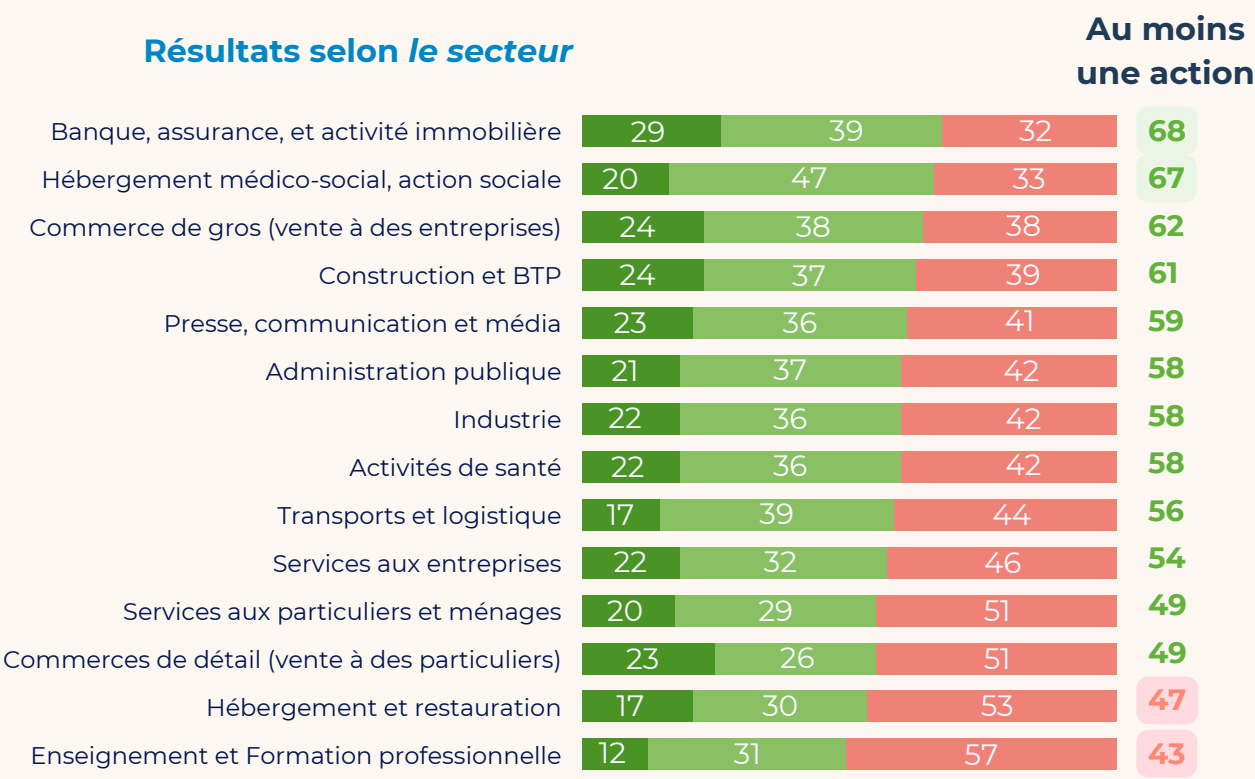
3/ Prévention tertiaire

Accompagner les salariés en situation de santé mentale dégradée.

Question : « Parmi les actions suivantes visant à prendre en compte la santé mentale des salariés, lesquelles sont mises en place là où vous travaillez ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Des actions de prévention en santé mentale *très inégales* d'un secteur à l'autre

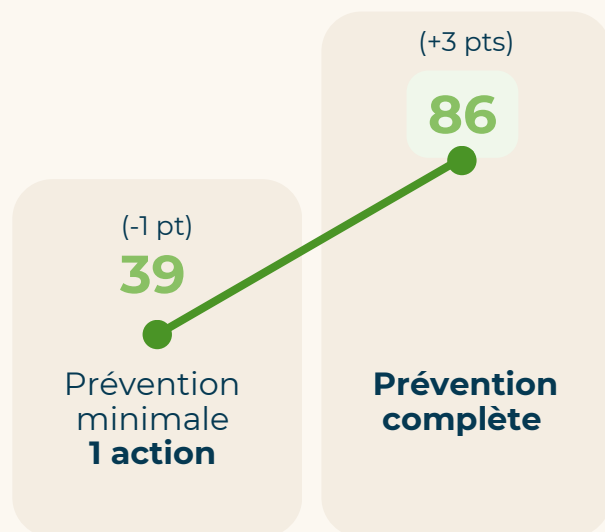


Des **niveaux d'équipement encore très faibles** sont observés dans **l'enseignement, l'hébergement et la restauration** ainsi que dans les commerces de détail et les services aux particuliers.

Question : « Parmi les actions suivantes visant à prendre en compte la santé mentale des salariés, lesquelles sont mises en place là où vous travaillez ? »
Base : Ensemble de l'échantillon



Pourtant, ces *actions de prévention* ont plus d'impact sur la santé mentale des travailleurs que l'année dernière



% des salariés indiquant que les actions de prévention ont permis une *amélioration de la santé mentale*

86%

↗ +3 points vs 2025

des salariés bénéficiant d'un **plan de prévention complet** estiment que cela a permis une amélioration de leur santé mentale.

Cet effet s'explique en partie par **une meilleure sensibilisation à la santé mentale et aux leviers permettant de la préserver**, dans le contexte de l'année de la Grande Cause nationale.

Les organisations dotées de plans de prévention obtiennent donc des *résultats significativement meilleurs* sur leurs équipes

	Absence de prévention (aucune action)	Prévention complète (3 actions)	Ratio 2026*	Ratio 2025*
% Très bonne santé mentale	10%	19%	+90% ▲	+88%
Satisfaction vis-à-vis de la QVCT dans son entreprise / sa structure (sur 10)	6,3	7,7	+22% ▲	+19%
Propension à recommander son entreprise / sa structure (sur 10)	5,5	7,6	+38% ▲	+35%
Engagement au travail (sur 10)	5,3	7,1	+34% ▲	+20%
Énergie au travail (sur 10)	4,8	7	+46% ▲	+23%
Dévouement au travail (sur 10)	5	7,2	+44% ▲	+23%
Implication au travail (sur 10)	6,2	7,1	+15% ▲	+14%

+90% de travailleurs avec une **très bonne santé mentale** lorsqu'une prévention complète est mise en place.

L'ensemble des indicateurs de performance durable est **significativement amélioré** lorsqu'il existe un **plan de prévention complet** au sein de l'organisation dans laquelle évolue un travailleur.

De surcroit, cette corrélation s'intensifie par rapport à la précédente édition et nous constatons une **polarisation du travail entre les organisations prévenantes** qui obtiennent de meilleurs résultats que l'année dernière **et celles non prévenantes**, qui obtiennent des résultats sensiblement inférieurs.

Les chiffres à retenir

Quelles que soient les causes à l'origine de la dégradation de la santé mentale des travailleurs, **les employeurs en subissent les conséquences.**

Lorsqu'un travailleur est **en mauvaise santé mentale** :

-45% de recommandation de l'employeur.

-33% engagement au travail.

Si la Grande Cause Nationale n'a pas eu les effets escomptés sur les mesures prises par les employeurs, une polarisation entre les **employeurs prévenants et ceux non prévenants se dessine** :

	Ceux qui n'agissent pas	Ceux qui agissent
Très bonne santé mentale	10%	19%
Engagement	5,3	7,1
Recommandation	5,5	7,6



05

**Le management de la QVCT,
le levier clé pour créer
durablement les conditions
de la santé mentale**

Les salariés priorisent la sécurité psychique et les relations humaines pour 2026

Les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail :
sécurité et environnement de travail, pression, outils et matériel pour travailler...

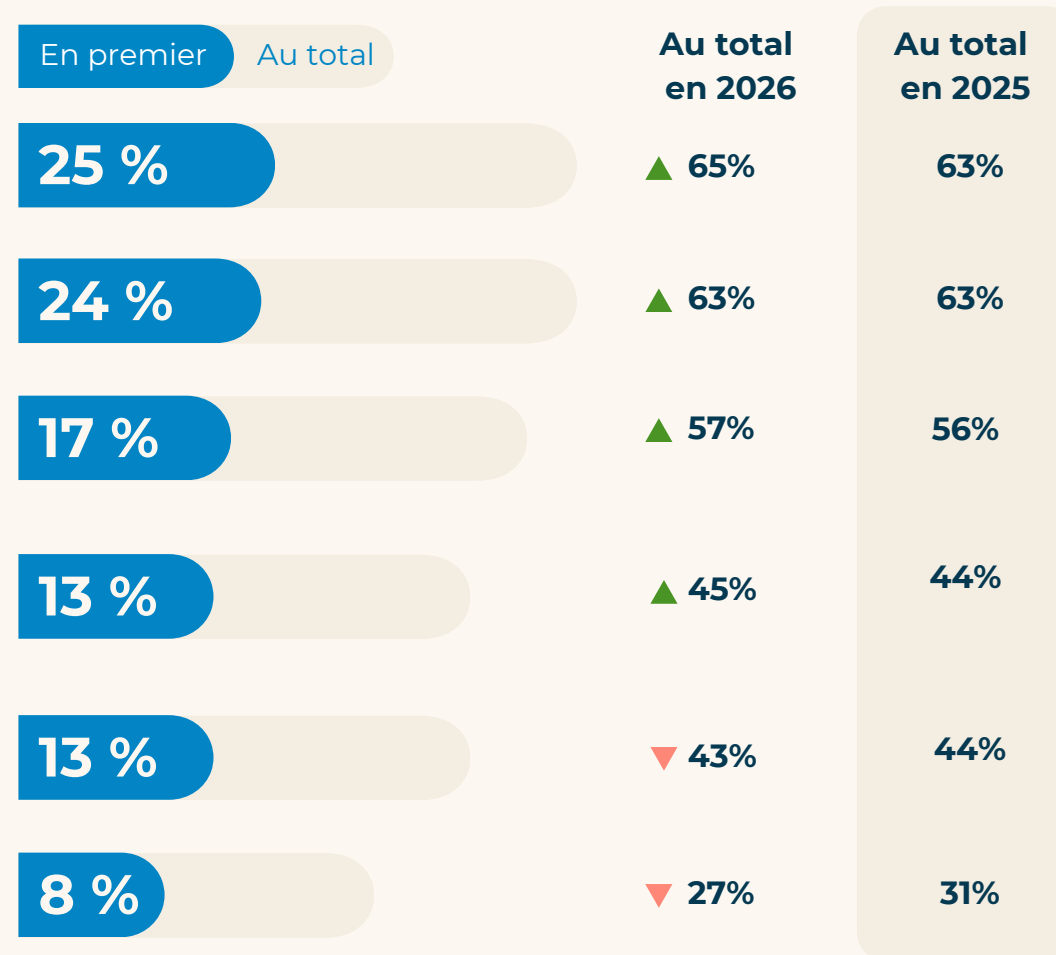
Les relations au travail et l'ambiance de travail :
climat de travail, organisation des réunions, qualité des temps et lieux conviviaux, pratiques managériales...

L'organisation du travail et les tâches au quotidien :
organigramme et fiche de poste, autonomie pour agir sur le travail, procédures, consignes et modes opératoires, planification et organisation du travail, gestion des aléas...

La culture, la communication et la place donnée aux salariés par la direction : possibilité de discuter du travail, participation des collaborateurs aux changements, connaissance de la stratégie de l'organisation, informations sur l'entreprise / la structure...

L'utilisation, le développement des compétences et le parcours professionnel : formation, entretiens individuels, transmission des savoirs...

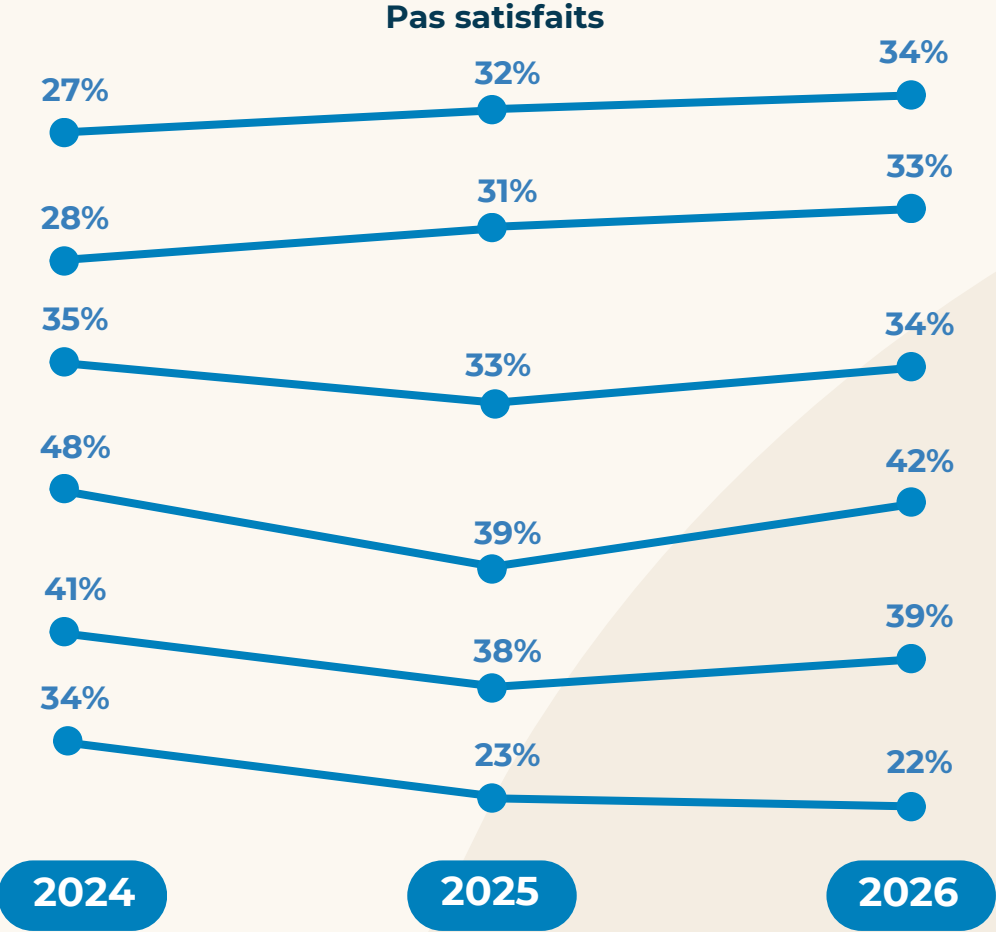
L'inclusion et l'égalité professionnelle pour tous : égalité entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, inclusion de tous au travail...



Questions : « Là où vous travaillez, quels sont les trois domaines de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sur lesquels il faudrait agir en priorité selon vous ? En premier ? En deuxième ? En troisième ? » (Trois réponses attendues) « Comment évaluez-vous la situation de chaque domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sur votre lieu de travail ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Sur ces deux sujets, ils sont de *moins en moins satisfaits*



Les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail : sécurité et environnement de travail, pression, outils et matériel pour travailler...

Les relations au travail et l'ambiance de travail : climat de travail, organisation des réunions, qualité des temps et lieux conviviaux, pratiques managériales...

L'organisation du travail et les tâches au quotidien : organigramme et fiche de poste, autonomie pour agir sur le travail, procédures, consignes et modes opératoires, planification et organisation du travail, gestion des aléas...

La culture, la communication et la place donnée aux salariés par la direction : possibilité de discuter du travail, participation des collaborateurs aux changements, connaissance de la stratégie de l'organisation, informations sur l'entreprise / la structure...

L'utilisation, le développement des compétences et le parcours professionnel : formation, entretiens individuels, transmission des savoirs...

L'inclusion et l'égalité professionnelle pour tous : égalité entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, inclusion de tous au travail...

Questions : « Là où vous travaillez, quels sont les trois domaines de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sur lesquels il faudrait agir en priorité selon vous ? En premier ? En deuxième ? En troisième ? » (Trois réponses attendues) « Comment évaluez-vous la situation de chaque domaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) sur votre lieu de travail ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

En travaillant ces sujets, l'organisation gagne en santé mentale, *en engagement et en marque employeur...*

Selon le score de QVCT	Très mauvais	Assez mauvais	Assez bon	Très bon	Ratio*
% Bonne santé mentale	56	76	85	90	▲ +61%
Propension à recommander son entreprise / sa structure (sur 10)	4,0	6,2	7,0	8,3	▲ +110%
Engagement au travail (sur 10)	4,5	5,8	6,3	7,4	▲ +64%
Énergie au travail (sur 10)	3,3	5,4	6,2	7,5	▲ +130%
Dévouement au travail (sur 10)	4,1	5,6	6,1	7,3	▲ +78%
Implication au travail (sur 10)	6,1	6,5	6,6	7,2	▲ +18%

5 Significativement **supérieur** à la moyenne nationale

5 Significativement **inférieur** à la moyenne nationale

+61%

de salariés en bonne santé mentale.

+64%

de salariés engagés au travail

+130%

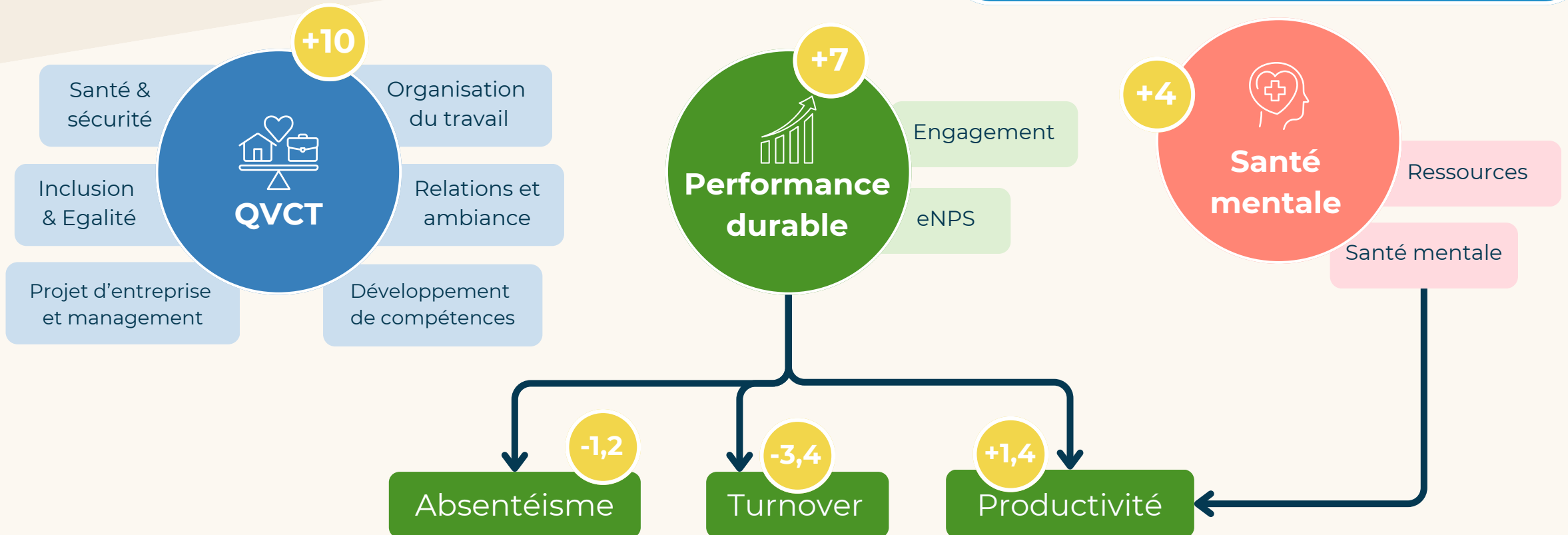
de salariés avec une bonne énergie au travail

Scores sur 300 sur la base de 39 questions d'évaluation standard construites par Qualisocial, séparés en quartiles (les scores « très mauvais » correspondent aux 25% des scores les plus bas / les « très bons » aux 25% des scores les plus hauts / les 50% restant sont réparties à par égale selon leur niveau entre les scores « assez mauvais » et « très mauvais »).

...et après une étude de corrélation, elle ***réduit l'absentéisme*** de 1,2 points et le turn-over de 3,4 points



Selon une étude de corrélation sur les données issues du baromètre, un gain de 10 points de QVCT occasionne +7 points de performance durable et +4 points de santé mentale





06

Nos recommandations

pour créer les conditions de la bonne
santé mentale dans les organisations

Agir pour la santé mentale avec une démarche *complète et itérative*

pour créer les conditions d'une santé mentale durable dans son organisation

Comprendre l'impact de la santé mentale

La santé mentale des salariés impacte fortement les organisations : baisse de productivité, désengagement, absentéisme, turnover, réputation...

Connaître le coût de la santé mentale dans une organisation permet de bien dimensionner les ressources et actions à mettre en face.

Agir à chaque niveau de prévention des risques

Accompagner et gérer les situations Désamorcer les troubles le plus tôt, ne pas les laisser s'installer car ils dégradent la situation individuelle et collective jusqu'à la rupture.

Sensibiliser les salariés
Développer la conscience du risque et la connaissance des leviers pour s'en prémunir.

Anticiper les risques
Il n'existe pas de travail sans risque, cependant, l'organisation doit constamment s'améliorer pour réduire les risques à la source.

Manager la qualité de vie au travail

Évaluer la situation de son organisation de travail, identifier les priorités et déployer un plan d'actions concret, mesurer l'impact de ce plan d'actions, et recommencer tous les 6 à 12 mois.

Une démarche itérative et continue **d'amélioration de la QVCT** favorise la santé mentale des salariés et leur engagement au travail.

Engager les équipes et communiquer

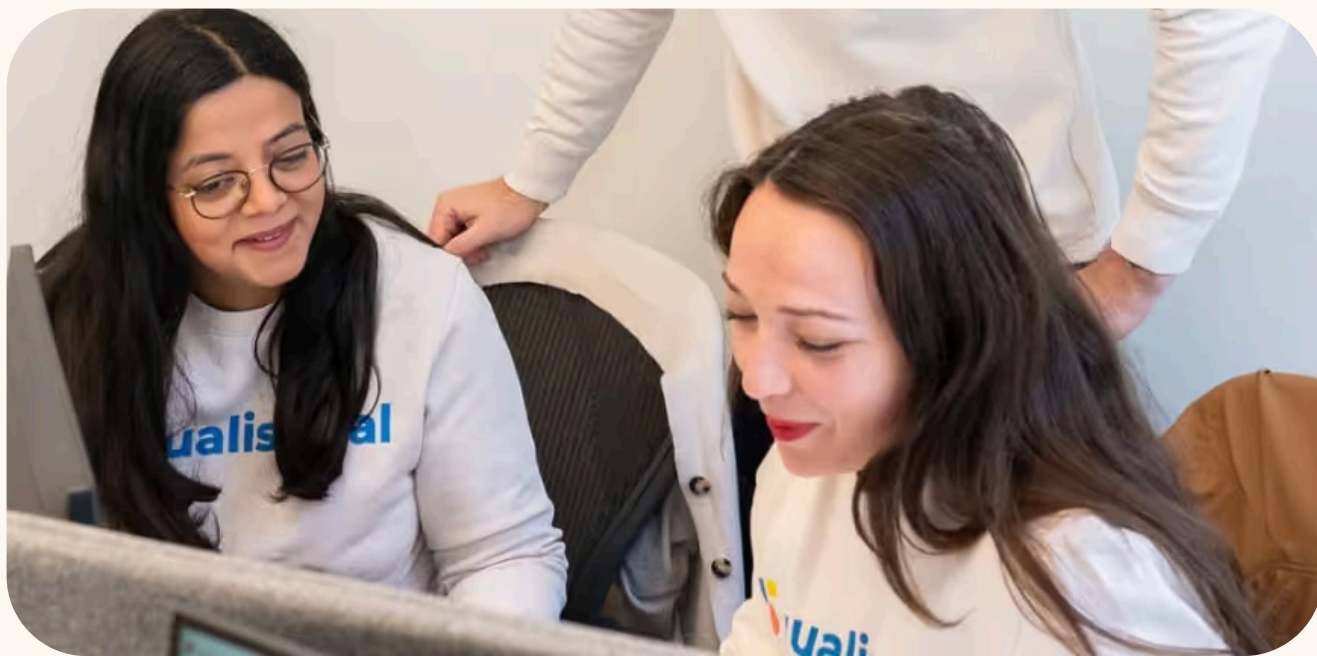
Engager les salariés dans l'amélioration de la santé mentale en communiquant régulièrement sur les résultats des plans d'action menés et sur les mesures de prévention à leur disposition.

07

Nous connaître

Qualisocial aide les organisations à prendre soin de leurs collaborateurs

18 ans d'expertise sur les questions de
**risques psychosociaux, qualité de vie
et santé mentale au travail.**



Notre métier

Aider les organisations à **améliorer la santé mentale**
et le **bien-être** de leurs collaborateurs.

Nos expertises

- 1** **Prévenir** les risques psychosociaux et prendre en compte la santé mentale au travail.
- 2** **Améliorer** la qualité de vie au travail et accompagner le changement dans les organisations.
- 3** **Accompagner** les situations complexes de tensions et de conflits interpersonnels dans les organisations.

Nos résultats parlent pour nous...

+2M

de travailleurs
accompagnés à leur
santé mentale

+150 K

interventions chaque
année pour la santé
mentale au travail

+ 980

experts en métropole
+ DROM

92%

de taux de
recommandation

+1100

organisations nous font confiance



Qualisocial vous propose un pré-diagnostic de votre entreprise pour vous donner un plan d'action concret

1 Partagez votre situation

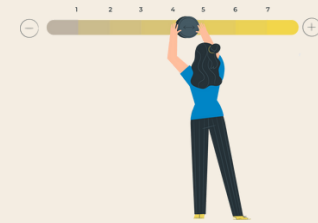
1. **Sur vos équipements actuels** en prévention primaire, secondaire et tertiaire (*temps de réponse : 10 min*).
2. **Sur votre bilan social** : Effectif ; CA ; nbre de litiges et enquêtes, Taux de turnover, de cadres, d'absentéisme ; salaire moyen.

2 Laissez nous calculer

1. **Votre taux d'équipement** en comparaison aux pratiques de votre secteur.
2. **Le coût annuel des troubles psychiques** dans votre organisation.

3 Obtenez un plan d'action concret et chiffré

1. **Avec des recommandations d'actions de préventions prioritaires** (impacts business les plus élevés).
2. **Une estimation des gains attendus après implémentation des actions** (% de baisse des coûts liés au turnover, absentéisme, etc.).



**Prenez
rendez-vous pour
obtenir l'analyse de
votre entreprise**



Restons en contact !



Contact commercial :

Nicolas Mouton

↗ @ : nmouton@qualisocial.com

↗ Tél. : [06 21 15 49 87](tel:0621154987)



Contact presse :


Constance Guyon

↗ @ : cguyon@qualisocial.com

↗ Tél. : [01 84 17 83 80](tel:0184178380)



 www.qualisocial.com

 [@qualisocial](https://www.linkedin.com/company/qualisocial)

L'humain **est le futur**
Prenons-en soin

www.qualisocial.com