

“ Faire reculer les risques psychosociaux ”

Le fournisseur d'énergie Engie a fait de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs une priorité. L'un des axes de travail du groupe est consacré à l'amélioration de qualité de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux.

Comment une entreprise telle qu'Engie veille-t-elle à la santé mentale de ses salariés ?

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est l'un des trois axes de prévention de notre politique de santé et de sécurité au sein du groupe. Cette démarche, appelée *No Mind at Risk*, favorise l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). C'est un engagement fort de notre direction. Le choix a été fait de bâtir un socle de référence où les valeurs d'Engie sont mises en avant. Mais nous avons opté pour un mode de gouvernance décentralisé, afin de tenir compte au maximum des différences de culture locales. Concrètement, nous travaillons au sein d'un réseau d'environ 90 référents. Ils définissent et appliquent les plans d'actions de prévention des RPS et d'amélioration de la QVCT au sein de leur entité. Ces référents viennent aussi bien de la filière ressources humaines que de la filière santé-sécurité, qui travaillent ensemble sur ces sujets.

Quelle est la culture d'Engie en matière de QVT ?

L'ambition d'Engie est « de faire de chaque salarié, manager, dirigeant, un acteur engagé de sa santé, de sa sécurité et de celle des autres ». Chaque salarié est invité, en respectant 9 engagements pour une meilleure QVT, à adopter les meilleurs comportements pour réduire les risques de RPS. Être attentif à soi comme aux autres, adopter une attitude bienveillante et respectueuse ; partager l'information et participer à un dialogue constructif ; contribuer au travail en équipe dans toute sa diversité, préserver son équilibre vie privée/vie professionnelle et celui des autres, ou encore faire

> Engie



Emmanuel Bridoux

Responsable santé et bien-être au travail chez ENGIE



preuve de reconnaissance sont quelques-uns d'entre eux. Il appartient bien sûr aux managers de prêter la plus grande attention à leur équipe et de détecter les signaux faibles.

Comment sont-ils formés à le faire ?

Ils bénéficient, entre autres, d'un programme d'*e-learning* portant sur la détection de ces signaux faibles et la prise en charge des situations de RPS, le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ou encore la communication et la mise en œuvre des « 9 engagements pour le bien-être au travail ».

Comment mesurez-vous l'impact du respect des neuf engagements ?

Chaque année, une enquête *Engie&Me*, menée sur l'ensemble des salariés du groupe, nous fournit de précieux indicateurs. Certaines questions posées sont directement liées à ces engagements. Si un indicateur n'est pas satisfaisant au sein d'une équipe, son manager lui propose de se réunir pour comprendre les causes et chercher collectivement des solutions devant déboucher sur un plan d'action QVT. Pour en améliorer encore l'efficacité, nous sommes en train de travailler avec International SOS à un programme d'auto évaluation des entités sur ces sujets. Au global, la dernière édition de l'enquête a montré que 86 % des collaborateurs recommandaient Engie en tant qu'entreprise où il fait bon travailler. ■