



La santé mentale en entreprise

Objectif de la réunion : Partager les bonnes pratiques, sensibiliser à l'impact du travail sur la santé mentale et améliorer l'environnement professionnel.

« Si la blessure n'est pas visible, les entreprises ont du mal à la prendre en compte »

Intervenants

- Emmanuel BRIDOUX – Directeur de la Santé & du Bien-être au travail chez Engie
- Vincent BAUD – Professeur de Management associé Université Aix Marseille, Gérant-Fondateur cabinet MASTER, Auteur de « La QVT. En finir avec les conneries »

POINTS A RETENIR

Principaux défis

- En septembre 2022, l'OMS et l'OIT appelaient à de nouvelles mesures pour s'attaquer aux problèmes de la santé mentale au travail ;
- Douze milliards de journées de travail sont perdues chaque année pour cause de dépression ou d'anxiété, coûtant près de mille milliards de dollars à l'économie mondiale ;
- Discuter ou révéler la santé mentale dans les milieux professionnels reste un tabou ;
- Les entreprises manquent de plan d'action concret pour offrir un cadre de bien-être au travail.

Pistes d'action et bonnes pratiques

- Mettre en place un plan Qualité de Vie au travail (QVT) ;
- Former l'échelon managérial ;
- Permettre aux employés, via une enquête annuelle par exemple, de pouvoir s'exprimer anonymement sur les indicateurs (s'il y en a) et utiliser les résultats pour adapter la stratégie QVT ;
- Adapter les politiques de sécurité au travail pour qu'elles puissent aussi reconnaître, prévenir et agir à l'encontre des atteintes sur la santé mentale.

LES TEMPS FORTS DU GROUPE DE TRAVAIL

01 Intervention par Vincent Baud, Professeur de Management associé Université Aix Marseille

1. QU'EST-CE QUE LA SANTÉ MENTALE ?

Afin d'échanger sur la santé mentale, il est essentiel de définir la santé mentale.

Lors de la Conférence internationale sur la Santé en 1946, l'OMS a défini la santé comme : « un état de complet bien-être physique, mental et social, ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

En mettant bout à bout les trois dimensions physique, mentale et sociale, l'OMS veut souligner que les trois dimensions sont imbriquées entre elles, et non les unes à côté des autres.

Pourtant, les entreprises n'abordent pas nécessairement ces trois dimensions ensemble. Le bien-être physique étant par nature objectivement plus visible que les autres dimensions, l'atteinte à la personne est facilement identifiable. A l'inverse, le bien-être mental et social sont des données, par nature, plus subjectives.

Il est cependant important pour l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » ([art. L4121-1 Code du Travail](#)).

2. LA NÉCESSAIRE TRANSFORMATION SYSTÉMIQUE POUR ASSURER UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ MENTALE

Notre société, et donc par extension les entreprises, s'attache plus à des indicateurs objectifs. Quand on ne peut pas caractériser une situation sans la personne, elle sera sujet à caution. Si la blessure n'est pas visible, souvent, les entreprises la prendront plus difficilement en compte.

Aujourd'hui, les indicateurs des troubles psychosociaux sont très mauvais. Il y a 25 fois plus de reconnaissance de troubles d'origine professionnelle en 10 ans. En France, ce sont près de 20% des salariés qui sont en dépression d'origine professionnelle. Bien souvent cela est dû à un manque de process, d'informations ou d'une politique adéquate.

Les politiques sécurité au travail sont obsolètes puisqu'elles sont, en général, dans l'incapacité de reconnaître, prévenir et agir à l'encontre des atteintes sur la santé mentale. Les décisions managériales peuvent aussi en être la cause : dans les cas où les managers instaureraient des climats de travail nocifs, l'impact sur la santé mentale du salarié reposera sur le manager mais également sur le système de management.

Pour répondre à ces manquements et faire évoluer les mentalités, une transformation systémique est essentielle pour une meilleure prise en compte des atteintes à la santé mentale, notamment sur le lieu de travail. [Un environnement technique se voit, un environnement relationnel s'écoute.](#)

02 LA BONNE PRATIQUE D'ENGIE : NO MIND AT RISK – 9 Engagements pour une meilleure QVT

ENGIE est un acteur majeur de la transition énergétique dans le pays. Le Groupe propose des offres d'énergie électricité et gaz naturel aux particuliers, aux collectivités locales, aux entreprises et aux industriels ainsi que des services à l'énergie innovants et performants en s'appuyant sur une expertise unique dans l'électricité verte, les infrastructures gazières et l'efficacité énergétique.

1. CONTEXTE DU PROJET

Projet piloté par la Direction Santé & Sécurité Groupe, en lien étroit avec la filière RH Groupe, s'inscrivant dans l'axe NO MIND AT RISK :

- Constitué des membres du réseau QVCT (représentants des entités issus des filières RH et santé-sécurité)
- Avec les médecins du travail et les équipes de communication interne

POUR EN SAVOIR PLUS

[OIT – Mental health at work: Policy brief](#)

[Organisation Mondiale de la Santé \(OMS\)](#)

[Note OMS et OIT sur la Santé mentale au travail](#)

[Guide BGN 2023 - Entreprises Mondiales et Bien-être au Travail](#)

[Article de Radio classique sur la santé mentale en entreprise](#)



La constitution des « règles d'or » QVCT pour le Groupe, ont été sur le principe des *Règles Qui Sauvent*.

Ces règles prennent la forme de 9 engagements qui sont construits selon 2 principes :

- Utilisation du **JE** pour illustrer l'engagement de chaque salarié dans la démarche QVT ;
- **Non-hiérarchisation** entre ces 9 engagements, donc pas de numérotation.

Chacun des 9 engagements s'adresse à l'ensemble des salariés du groupe et est accompagné d'un texte expliquant quels sont les comportements souhaités pour respecter l'engagement :

- Je contribue au **climat de confiance** par un comportement bienveillant et respectueux ;
- Je contribue au **respect et à l'amélioration de mon environnement de travail** ;
- **Je partage l'information et participe** à un dialogue constructif ;
- Je **reconnais le travail de mes collègues** et je les **félicite** ;
- Je suis à **l'écoute de moi-même et attentif aux autres** ;
- Je **contribue au travail en équipe** dans toute sa diversité ;
- Je m'intéresse aux enjeux de mon organisation pour donner du sens à mon travail ;
- Je m'investis dans mon parcours professionnel ;
- Je préserve mon équilibre vie privée – vie professionnelles et celui des autres.

Nécessitent l'implication de la ligne managériale, en s'appuyant sur les 5 comportements clés d'ENGIE Ways Of Leading : Care, Trust, Accountability, One ENGIE, Safety & Integrity.

2. OUTILS DISPONIBLES

Les éléments sont mis à la disposition des managers pour :

- Rappeler la cohérence de la démarche avec le ENGIE Ways Of Leading ;
- Aider les managers à accompagner le déploiement des 9 engagements pour une meilleure QVCT.

Kit manager synthétique : pour chaque engagement, description des comportements à adopter par le manager pour identifier les actions à mettre en œuvre pour soutenir les 9 engagements pour une meilleure QVT et ainsi prévenir les situations de RPS dans leurs équipes.

9 indicateurs QVT, issus de l'enquête Engie&Me : chaque indicateur permet au manager de prioriser une ou deux thématiques à travailler collectivement au sein de l'équipe, dans un plan d'actions annuel.

Guide d'animation : pour chaque engagement, un support qui permet au manager d'animer des causeries, réunions thématiques ou réunions d'engagement et construire le plan d'actions annuel.

E-learning « Manager par la QVT : 4 modules sur la qualité de vie au travail pour : comprendre la Qualité de Vie au Travail et les risques psychosociaux, prévenir les RPS en s'appuyant sur les 9 engagements, identifier une situation de RPS (détection des signaux faibles), agir/Alerter en cas de mal être au sein de ses équipes.



Contact :

cecile.demeude@pactemondial.org

sophie.piroton@pactemondial.org

[Les prochains événements du Pacte Mondial de l'ONU Réseau France](#)

