

« Attentia structure notre offre, toujours associée aux RH et au Bien-être. »

Werner Verlinden,
directeur de la gestion du personnel et de l'organisation chez Eandis



Attentia veille à proposer un aperçu clair des RH & du Bien-être chez Eandis

Le défi pour l'entreprise en réseau Eandis consiste à mettre tous les collaborateurs au courant des initiatives qu'elle entreprend pour améliorer leur bien-être. Pour elle, le bien-être et la vitalité occupent en effet une place de premier plan. Afin de présenter une offre claire, Eandis a choisi Attentia.

Eandis propose un éventail d'activités et de points d'action destinés à optimiser le bien-être du travailleur : un test de condition physique, des conseils ergonomiques, un plan mobilité, des trajets de réintégration, une prise en compte du burn-out... En outre, l'accent est mis sur l'investissement durable du personnel. « Nous remarquons que l'évolution rapide de la technologie angoisse quelque peu les travailleurs âgés. Par exemple, il faut trouver une solution pour une personne de 52 ans qui a encore 15 ans de carrière devant elle », explique Werner Verlinden, directeur de la gestion du personnel et de l'organisation chez Eandis. L'offre considérable de bien-être est toutefois un peu éparpillée, ce qui empêche souvent le travailleur d'avoir une vue d'ensemble.

Aperçu

Afin de la clarifier, Eandis a fait appel à Attentia. Dans une première phase d'analyse, nous avons étudié les données des RH et du Bien-être [chiffres relatifs au burn-out, à l'absentéisme dû à la maladie et aux accidents] et la politique existante. Dans le cadre de celle-ci, Attentia garde trois piliers à l'esprit : la Gouvernance [quels processus l'organisation met-elle en place afin d'ancrer le bien-être dans sa gestion ?], la Sensibilisation [comment rendre les intervenants internes conscients de leur rôle, de leur responsabilité, de leurs possibilités... ?] et l'Offre, ou offre finale. En ce qui concerne cette dernière, nous avons répertorié les projets en cours aujourd'hui, ceux à qui ils sont destinés et la personne à contacter par le collaborateur pour l'aider à choisir, ainsi que les actions précises entreprises par Eandis. Vu la complexité de l'offre, il était crucial d'étudier ce qui était pertinent, judicieux et durable dans le but d'obtenir les effets voulus. Dans la foulée de l'analyse, nous avons déterminé les priorités, choisi une stratégie et mis au point un plan par étapes concret sur cette base.

« Le travailleur doit s'y retrouver dans l'offre et comprendre les points principaux de la politique. Par conséquent, nous avons conçu avec Eandis un scénario dans la phase d'implémentation pour vérifier quel message convient à tel intervenant », explique Tim Vermeire, consultant en chef en vitalité de l'entreprise.

feeling good works great

attentia

Le but général d'Eandis est d'employer chacun et d'assurer la durabilité de ce travail. Elle base sa politique du personnel sur cinq principes à l'aune desquels tester les accords de coopération dans l'optique de l'employabilité durable. L'un de ces principes est celui de la responsabilité. Il postule que chaque individu est responsable de son bien-être à 100%, mais aussi que l'employeur l'est dans une même proportion.

PULSE : le groupe de travail consacré au bien-être au sein d'Eandis

Les dernières phases consistent en la création de l'« image d'employeur » et la communication. Un positionnement clair est capital pour des fondations solides en interne et pour placer le Bien-être à l'ordre du jour chez Eandis. « Une communication compréhensible et transparente dans l'organisation permet d'y accentuer fortement le thème du bien-être. Voilà la force de PULSE chez Eandis », déclare Tim Vermeire. Sa vision bien étayée du bien-être tient la route depuis déjà un certain temps. La continuité et la cohérence doivent se fonder sur une base solide. Eandis en constitue un bon exemple.

En collaboration avec le groupe de travail de PULSE, Attentia a élaboré un plan de communication et d'action. Eandis tâche de sensibiliser les travailleurs par l'intermédiaire de présentations, de séances interactives, de campagnes et d'un magazine. « L'atout de ce projet PULSE est qu'il place le travailleur aux commandes », explique Werner Verlinden.

Quatre batteries

PULSE représente le bien-être d'une personne à l'aide de quatre batteries : physique, mental, social, construction du sens. Chaque batterie contribue au niveau d'énergie total d'un individu. Ce récit va plus loin qu'une politique de santé classique. Il nous parle de croissance, d'appartenance, de construction du sens et de motivation durable en donnant une place centrale à la personne.

« Eandis recharge les batteries jusqu'à un certain point, mais le travailleur doit prendre lui-même une part de l'initiative. À cet effet, l'activation joue un rôle important », précise Werner Verlinden. L'avantage du projet PULSE réside dans l'éclairage nouveau apporté aux possibilités existantes ; par exemple, les travailleurs sont encouragés à s'adresser au service social s'ils se posent des questions à propos d'un conflit ou de leur avenir dans l'organisation.

Valeur ajoutée

Nous apprécions énormément l'apport d'Attentia. Werner Verlinden : « Nous disposons d'une connaissance très étendue de notre entreprise, mais Attentia nous apporte ce regard extérieur neuf et ses idées nouvelles, chaque fois avec un enthousiasme communicatif. Il s'agit d'une partenaire stable qui vous prend au sérieux. » D'un point de vue organisationnel, elle respecte toujours les accords et le calendrier. « Ce qui revêt beaucoup d'importance dans un tel projet. La valeur ajoutée réside dans la structure apportée par Attentia à notre offre, toujours associée à la sécurité, au Bien-être et aux RH », renchérit Werner Verlinden.

Effets à long terme

Le projet PULSE est en cours depuis plus d'un semestre. Une évaluation sera effectuée plus tard, mais nous pouvons déjà constater ses effets. « Les gens s'arrangent spontanément pour faire du jogging ensemble. Nous voyons aussi des personnes venir en groupe à vélo au travail. Ces éléments ne peuvent que bénéficier à la vitalité et à l'engagement », conclut Werner Verlinden.

À propos d'EANDIS

L'entreprise en réseau Eandis offre des solutions pour l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et l'éclairage public. Elle emploie actuellement 4 000 collaborateurs. La fusion imminente avec Infrax augmentera ce nombre d'environ 1 500 unités.



Plus d'informations :

info@attentia.be

www.attentia.be

Défis

- Augmenter l'investissement durable du personnel
- Donner aux collaborateurs un aperçu clair de l'offre relative à la vitalité et au bien-être
- Augmenter la vitalité et le bien-être

Solutions

- Analyser l'offre de bien-être et en dresser l'inventaire
- Si nécessaire, la modifier
- Mettre sur pied une politique de vitalité de l'entreprise judicieusement conçue
- Rationaliser et veiller à une communication en interne claire sur cette offre

Résultats

- Les collaborateurs sont plus proactifs
- Ils bougent plus
- Il existe des contacts entre des collaborateurs de différentes équipes
- À présent, les collaborateurs ont un aperçu clair de l'offre de bien-être