

[Home](https://www.aefinfo.fr/) (<https://www.aefinfo.fr/>) | [Social / RH](https://www.aefinfo.fr/depeches/social-rh) (<https://www.aefinfo.fr/depeches/social-rh>) | [Ressources humaines](https://www.aefinfo.fr/social-rh/ressources_humaines) (https://www.aefinfo.fr/social-rh/ressources_humaines) | **Dépêche n°742346**

INTERVIEW

"Nous voulons assurer à nos salariés qu'ils se trouvent dans une 'safe place'" (Christelle Rogé, Bpifrance)

En septembre 2025, Bpifrance a déployé un plan de santé à destination de l'ensemble de ses 4 100 salariés. Cette politique large en matière de santé vise à créer "un maillage d'acteurs au plus proche du terrain autour de deux grands axes : la santé mentale et la santé physique". Dans ce cadre, l'entreprise a internalisé son service de médecine du travail, mis en place une nouvelle plateforme de soutien à la santé mentale, ainsi qu'un bilan santé gratuit pour tous les collaborateurs, et leur propose de rencontrer lors d'événements spécifiques des spécialistes ou des auteurs spécialistes de la santé. Christelle Rogé, directrice exécutive en charge des ressources humaines de Bpifrance, explique à AEF info le 8 décembre 2025, la stratégie adoptée par l'entreprise en matière de santé, dont la philosophie repose sur la prévention.



Christelle Rogé, directrice exécutive en charge des ressources humaines chez Bpifrance de Bpifrance
AEF info : Vous avez lancé un plan de santé au travail en septembre 2025. Quels en sont les grands objectifs ?

Christelle Rogé : Notre politique de santé au travail porte deux axes principaux : la santé physique et la santé psychologique. Pour mettre en œuvre cette politique, nous avons lancé différentes mesures. Nous avons tout d'abord fait évoluer notre système d'assistance sociale, qui ne concernait que le siège social auparavant. Avec l'aide de l'entreprise Responsage, nous avons élargi notre offre à l'ensemble de nos collaborateurs peu importe leur lieu géographique, enrichie d'une aide au logement d'urgence et aux tiers aidants. Nous sommes également en train de changer notre plateforme de soutien en matière de santé mentale, en nous associant à Teale, qui dispose d'une grande bibliothèque de contenus sur la santé mentale, un questionnaire d'auto-évaluation, et un accès à un réseau de psychologues en présentiel et en téléconsultation. Le tableau de bord utilisant les données anonymisées nous permettra de faire évoluer notre DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Par ailleurs, nous avons décidé d'internaliser notre service de santé au travail à partir du 1er janvier 2026 afin d'assurer la cohérence de nos problématiques et axes de prévention, plutôt que d'avoir, comme jusqu'à présent, 50 points de contacts différents (un par implantation territoriale), tout en garantissant un niveau de service équivalent à l'ensemble de nos collaborateurs. Ce service s'occupera des collaborateurs présents en France hors DOM-TOM. Cela nous permettra également d'agrégner des données cohérentes et plus complètes sur la problématique de la santé des salariés, qu'avec le recours à un service interentreprises dont nous disposons jusqu'ici et où les données n'étaient pas centralisées. À partir du mois de janvier 2026 également et grâce à notre partenaire Doxamed, chaque collaborateur pourra avoir accès à un rendez-vous de prévention santé. Ce rendez-vous pourra avoir lieu tous les trois ans pour les salariés de plus de 50 ans et tous les cinq ans pour ceux qui n'ont pas encore atteint cet âge. Nous avons déjà mis à disposition 330 créneaux. Ils ont été tous réservés en 40 minutes !

En complément, nous formons nos managers afin qu'ils puissent repérer les situations de mal-être au travail et détecter les salariés qui peuvent avoir des difficultés dans et en dehors du travail et nous travaillons également sur le harcèlement moral et physique.

AEF info : Quels sont les objectifs que vous portez en menant cette politique de santé au travail ? Est-ce également un facteur d'attractivité pour l'entreprise ?

Christelle Rogé : La philosophie de cette politique et de l'ensemble de celles que l'on mène, c'est de donner l'assurance à nos salariés qu'au sein de l'entreprise, ils se trouvent dans une "safe place". Cette volonté va au-delà des préoccupations d'attractivité. Nous voulons aussi que lorsqu'ils quittent l'entreprise, ils gardent une bonne image de Bpifrance. Notre ambition est aussi de devenir un rôle modèle pour les entreprises avec lesquelles nous collaborons et que nous aidons à développer, surtout celles qui n'ont pas de politique du "care" développée.

Au-delà des mesures que j'ai déjà citées, nous voulons aussi développer la pair-aidance, notamment pour permettre aux collaborateurs de ne pas être démunis face aux éventuelles problématiques de santé mentale de leurs enfants. On sait que la santé mentale des jeunes est dégradée et nous regardons si nous pouvons proposer à l'avenir de participer à la prise en charge des séances de psychologue. En tout cas, nous voulons amorcer le sujet. Sur ce volet de la santé mentale, nous organisons également des événements comme des déjeuners-ressources trois fois par an. Nous y avons notamment convié Philippa Motte, experte sur les questions de troubles psychiques au travail, qui a pu partager ses connaissances avec les salariés. À l'occasion de ces événements, qui sont sur inscription libre, les salariés peuvent être sensibilisés aux questions de résilience, poser leurs questions professionnelles ou personnelles. Ils peuvent venir et s'exprimer en toute liberté.

L'année dernière, nous avons par ailleurs mis en place une plateforme permettant une projection immersive afin que les collaborateurs soient sensibilisés au handicap invisible visuel, auditif, aux troubles du neurodéveloppement et à tous les troubles "dys". Il est possible de se connecter à cette plateforme et se mettre dans la peau de quelqu'un porteur de ces natures de handicap. L'outil est d'ailleurs accessible à tous, puisqu'il est disponible sur le site de Bpi. Enfin, nous travaillons sur tous les handicaps, en offrant une assistance personnelle aux salariés en situation de handicap, notamment pour gérer leurs rendez-vous médicaux.

AEF info : Avez-vous, comme c'est le cas de beaucoup d'entreprises, à faire face à un absentéisme plus important qu'auparavant ?

Christelle Rogé : Nous nous rendons compte que le sujet de la santé est encore plus important aujourd'hui qu'il y a quelques années. Dans un contexte où la sécurité sociale se désengage peu à peu, nous sommes convaincus que les entreprises doivent compenser, notamment grâce à la prévention et nous savons qu'en matière de santé, au lieu d'investir dans la réparation, investir dans la prévention est nécessaire et coûte beaucoup moins cher.

Nous remarquons une hausse de l'absentéisme de nos populations jeunes, ce qui n'était auparavant pas le cas : je pense que ceci est lié à une dégradation de la santé psychologique chez les plus jeunes générations.

Gestion des RH (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21289>) Organisation du travail (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21295>)

Protection sociale (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21286>) Santé et sécurité (<https://www.aefinfo.fr/rubrique/21290>)

CONTACTER LE JOURNALISTE



SUIVRE CE SUJET



@AEFSOCIAL_RH ([HTTPS://X.COM/@AEFSOCIAL_RH](https://X.COM/@AEFSOCIAL_RH))