

Quand l'entreprise doit « faire du bien » aux salariés

Thomas Saunier, assureur, plaide dans une tribune au « Monde » pour une meilleure prise en compte des fragilités individuelles des salariés par leurs employeurs.

LE MONDE ECONOMIE | 18.07.2018 à 15h08 | Par Thomas Saunier (Directeur général du groupe Malakoff Médéric)



« S'intéresser aux fragilités des salariés, c'est reconnaître que l'entreprise est une réalité humaine. C'est s'intéresser aux difficultés des salariés à un moment où il est encore possible d'anticiper, de prévenir ou d'accompagner. » Henrik Sorensen/GO Vision / Photononstop

Tribune. La vie ne s'arrête pas à la porte des entreprises. Ce qui peut apparaître comme un truisme est pourtant une réalité plus puissante que jamais, qui ne peut que grandir sous l'effet de l'évolution des mentalités et des modes de vie.

Les débats et les mesures actuellement en préparation sur l'objet social des entreprises, l'extension de leur mission au-delà de la recherche du profit, le prouvent : on alloue désormais aux entreprises des fonctions sociales et sociétales qui vont bien au-delà de leurs impératifs économiques. On ne leur demande plus seulement d'éviter de « faire du mal » à la planète ou aux femmes et aux hommes, mais d'agir en sorte de leur « faire du bien ».

Dans un tel environnement, la responsabilité des entreprises à l'égard de leurs propres collaborateurs et l'attention qu'elles leur portent deviennent prédominantes. Dans l'intérêt de tous. Celui des salariés eux-mêmes, naturellement. Celui, aussi, des entreprises, pour lesquelles le capital humain est la première richesse : le bien-être de leurs collaborateurs est un puissant levier de leur performance économique.

Lire aussi : « La faible qualité du management français est confirmée par de nombreuses enquêtes de terrain » ([/emploi/article/2018/07/06/la-faible-qualite-du-management-francais-est-confirmee-par-de-nombreuses-enquetes-de-terrain_5327134_1698637.html](http://emploi/article/2018/07/06/la-faible-qualite-du-management-francais-est-confirmee-par-de-nombreuses-enquetes-de-terrain_5327134_1698637.html))

Une étude menée par Malakoff Médéric montre pourtant que les collaborateurs sont de plus en plus exposés à des fragilités personnelles ou professionnelles : un salarié sur deux est concerné, et 91 % des dirigeants déclarent employer au moins un collaborateur confronté à une fragilité (« Les situations de fragilité des salariés » (<http://www.lecomptoirmm.com/responsabilite-sociale-entreprises/les-situations-de-fragilite-des-salaries/>), étude du Comptoir mm de la nouvelle entreprise (<http://lecomptoirmm.com/>), Malakoff Médéric, 20 juin 2018).

Les multiples formes des fragilités

De multiples phénomènes se conjuguent pour accroître les facteurs, personnels ou professionnels, de ces situations : le vieillissement de la population, une monoparentalité devenue une structure familiale de plus en plus commune, des maladies chroniques en progression constante, des transformations profondes dans les entreprises...

Ces fragilités peuvent prendre de multiples formes. Au plan personnel, une maladie grave, un deuil, un proche devenant dépendant, des difficultés financières... Dans l'univers professionnel, des réorganisations difficiles à vivre, un sentiment de perte en compétences notamment face à la transformation numérique, une situation d'isolement professionnel, un sentiment de perte de sens...

Comment prendre en compte ces problématiques ? Qui doit agir ? Comment ?

Lire aussi : Retrouvez nos tribunes sur « l'objet social de l'entreprise »

(idees/article/2018/01/22/retrouvez-nos-tribunes-sur-l-objet-social-de-l-entreprise_5245308_3232.html)

Les dirigeants n'ont pas vocation à être des médecins ni des psychologues, ils ont pour objectif de développer et préserver la rentabilité de leur entreprise, d'innover pour rester compétitif. Et ce sont bien les salariés, les managers, c'est-à-dire des hommes et des femmes avec toute leur humanité et donc leur fragilité, qui créent de la valeur, produisent, avancent, innovent. S'intéresser aux fragilités des salariés, c'est reconnaître que l'entreprise est une réalité humaine. C'est s'intéresser aux difficultés des salariés à un moment où il est encore possible d'anticiper, de prévenir ou d'accompagner.

C'est pourquoi, il est indispensable que l'on parle des fragilités.

Tout le monde l'attend. Les salariés, qui ont besoin être davantage soutenus. Les dirigeants, qui le souhaitent tant pour des raisons humaines que pour la bonne marche de l'entreprise.

Un investissement

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises ont déjà mis en place des solutions, ne serait-ce que pour répondre à leurs obligations légales. Il faut aller plus loin, car ces solutions sont mal identifiées par les salariés et restent encore traitées de façon confidentielle, au cas par cas, dans l'intimité des bureaux.

Lire aussi : Les employés heureux font les entreprises rentables ([idees/article/2018/04/09/les-](https://idees/article/2018/04/09/les-employes-heureux-font-les-entreprises-rentables_5282966_3232.html)

[employes-heureux-font-les-entreprises-rentables_5282966_3232.html](https://idees/article/2018/04/09/les-employes-heureux-font-les-entreprises-rentables_5282966_3232.html))

Il faut désormais en parler, décomplexer les dirigeants et les salariés sur ce sujet et lui donner une place légitime et officielle dans les entreprises.

Certes, de telles actions demandent d'y consacrer quelques ressources. Mais qu'on ne s'y trompe pas : il ne s'agit pas d'une dépense, mais d'un investissement, économique bien sûr, et aussi humain. C'est-à-dire un investissement à la fois rentable, et conforme à ce que le monde d'aujourd'hui réclame de plus en plus de la part des entreprises.