

RSE, Performance et Bien-être au travail : Le triptyque gagnant de la protection sociale

La protection des salariés n'est pas qu'une exigence sociale pour l'entreprise. Elle est aussi un facteur d'efficacité qui s'associe à sa stratégie RSE. Pour une gestion durable ET performante de leurs ressources humaines, les organisations disposent de différents leviers internes. Elles peuvent aussi s'appuyer sur des dispositifs innovants imaginés par des partenaires Santé comme La Mutuelle Générale.

Si elle est aujourd'hui largement prise en compte dans l'entreprise, la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) se résume encore, trop souvent, à ses dimensions environnementales et sociétales. Deux dimensions capitales, mais dont le point commun est de projeter leurs applications hors du champ même de l'entreprise : comment réduit-elle ses impacts et préserve-t-elle la sphère environnementale ? Comment contribue-t-elle, par son activité économique, à un certain bien-être commun distinct de son action commerciale ?

La RSE recouvre un autre volet, plus interne et immédiat pour l'entreprise : ses ressources humaines. Leur gestion durable est cruciale pour une organisation à la fois responsable et efficace : des salariés considérés et protégés au travail sont aussi des salariés motivés qui seront davantage impliqués et performants pour leur entreprise.

RSE et protection sociale au service de la performance d'entreprise

Pour cela, les dirigeants et responsables RH disposent de différents leviers de « protection sociale ». Indépendamment des critères de récompenses liés à la rémunération, cette protection recouvre différents champs d'action qui relèvent tous de la norme internationale ISO 26 000 sur la RSE. Citons la prévoyance d'entreprise pour garantir les employés face aux aléas de la vie ; la solidarité de l'organisation pour la prise en charge de ceux que des événements extérieurs éloignent (malades, salariés-aidants, parents...) ; la santé, via la sécurité au travail et la souscription à une mutuelle étendue et performante ; ou encore les questions essentielles de diversité, d'inclusion et d'égalité entre les sexes.

A ce volet social de la RSE s'ajoute une seconde dimension tout aussi centrale : le bien-être au travail, et plus largement la QVCT. Depuis plusieurs années, la place du travail évolue et le salarié attend de son employeur qu'il tienne davantage compte de sa qualité de vie globale ; souplesse, autonomie et équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont devenus les mots d'ordre d'une organisation du travail efficace car attentive. L'éventail des actions est large : télétravail quand il est possible, flexibilité des horaires, sensibilisation à la gestion du stress...

QVCT et stratégie de services

Au-delà, l'entreprise a tout intérêt à réfléchir à la mise en place de dispositifs innovants qui pourront à la fois réduire l'absentéisme et valoriser sa marque employeur. L'offre de services déployée par La Mutuelle Générale va dans ce sens : moyennant un coût de quelques euros par mois, l'entreprise a la possibilité d'offrir à ses salariés des dispositifs d'accompagnement pour la prise en charge de leurs enfants et de leurs devoirs, l'assistance d'un proche dépendant, ou encore la réalisation de travaux domestiques tels que le ménage ou le jardinage. Autant de mécanismes qui peuvent servir de compléments de rémunération, **soulager la charge mentale du salarié**, et par là-même accroître sa disponibilité pour l'entreprise.

Dans un registre proche, des services associés à la prévention contribueront aussi à réduire un absentéisme tant redouté par les fonctions RH : sur les risques psycho-sociaux ou les troubles musculosquelettiques (TMS), des dispositifs serviciels affichent des résultats probants. Des séances d'ostéopathie en entreprise, des formations aux gestes qui sauvent, ou encore des ateliers de sensibilisation aux risques d'addiction présenteront là-aussi l'avantage de **réduire les risques et de témoigner de l'attention portée au collaborateur**.

Une logique triplement gagnante

Toutes ces actions, et particulièrement ces nouveaux services aux bénéfices partagés par l'entreprise et le salarié, participent à de meilleures conditions de travail, et donc à une attractivité accrue de l'employeur. Efficaces et performantes, elles démontrent leur actualité à une époque où **les collaborateurs, et notamment les plus jeunes, militent pour des entreprises engagées et porteuses de valeurs solidaires**.

Le triptyque gagnant/gagnant de la protection sociale se dessine : des obligations RSE satisfaites ; des salariés impliqués car considérés et en bonne santé ; une fonction RH performante et source d'efficacité au travail. Pour bâtir cette « stratégie sociale », l'appui d'un partenaire capable de concevoir, déployer et assurer un fonctionnement pérenne est essentiel. Par ses solutions et la qualité de son conseil, La Mutuelle Générale y joue pleinement son rôle.

Pour aller plus loin :

Le Livre blanc sur **la Protection sociale et la RSE** publié par La Mutuelle Générale

Quelles actions concrètes pour combiner responsabilité et performance ?

<https://lp.lamutuellegenerale.fr/guide-protection-sociale-et-rse2>



Sophie Dos Santos,
Responsable d'affaires Grands Comptes
La Mutuelle Générale

