



Une clé pour le long terme

Responsabilité Au-delà de la recherche de la rentabilité à court terme, les entreprises ont tout intérêt à préserver leur capital humain et à investir dans leurs équipes.

Le S d'ESG aurait-il été un peu trop longtemps relégué au second plan derrière les sujets environnementaux ? L'affaire Orpea peut en tout cas introduire un doute sur la fiabilité des indicateurs sociaux fournis à la communauté financière. Surtout lorsque l'on sait que les syndicats de salariés avaient donné l'alerte sur certaines pratiques du groupe de maisons de retraite.

D'une manière générale, les chiffres montrent que les investisseurs rencontrent des difficultés pour appréhender et donc évaluer les critères sociaux. Ce serait le cas de 51% d'entre eux, selon l'ESG Global Survey de BNP Paribas publié l'an dernier. L'environnement économique actuel ne facilite pas les choses. Dans cette période, la première responsabilité de l'entreprise est de préserver le capital humain. A commencer par ses salariés. La nécessité d'une vision à long terme s'impose aussi bien aux chefs d'entreprise qu'aux actionnaires pour dépasser les soubresauts du marché. Elle constitue un élément clé pour parler de développement durable et d'investissement socialement responsable. Mais cette vision à long terme peut rapidement entrer en contradiction avec la recherche de rentabilité à court terme, au bénéfice des actionnaires (distribution massive de dividendes et rachats d'actions pour soutenir le cours de Bourse, distribution d'actions gratuites à un petit nombre, scission d'entreprises...).

D'ailleurs, il n'est pas rare d'assister, dans certaines entreprises cotées, à des arbi-

trages en matière sociale (rémunérations, temps de travail, conditions de travail) qui améliorent la rentabilité, mais affaiblissent la communauté de travail à un moment où celle-ci a besoin d'être confortée et non fragilisée.

CONSERVER LES COMPÉTENCES

A l'opposé de ces dérives, les coopératives de production, qui conservent, en réserves, la totalité de leur résultat, montrent qu'un modèle qui privilégie le long terme peut réussir en changeant la donne. La société coopérative ouvrière de production (SCOP) Acome, qui compte plus de 1.500 sociétaires, fait partie des principaux fabricants européens de fibre optique et de câbles de haute technicité, notamment pour l'industrie automobile, et conserve six usines en France en se situant aux avant-postes de l'innovation. Comme le Groupe Up (plus de 700 sociétaires), l'inventeur du Chèque Déjeuner, qui affiche aussi plusieurs centaines de millions de chiffre d'affaires annuel.

Sans aller aussi loin, le nouveau statut d'entreprise à mission ou la définition d'une raison d'être dans les entreprises vont dans le même sens, témoignant que le sort de l'entreprise dépend d'un ensemble de parties prenantes. Il en va de même de la mise en place d'une politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans les entreprises.

C'est aussi leur intérêt, car les entreprises ont besoin de conserver les compétences. Le turnover coûte cher à beaucoup d'entre elles.

La numérisation croissante des activités de services ou

commerciales a conduit de nombreux métiers à des changements profonds qui perturbent les équipes. Pour assumer ces changements, les entreprises doivent investir dans leurs équipes, soutenir les efforts d'adaptation et de formation des salariés, voire de reconversion interne.

S'APPUYER SUR SON ÉCOSYSTÈME

Certaines sociétés françaises cotées ont déjà ouvert la voie, comme BioMérieux, Hermès ou encore Schneider Electric, qui figurent dans le top 10 des entreprises les mieux notées par leurs salariés en France en 2022, selon le cabinet Glassdoor.

La dernière est aussi lauréate du Prix 2022 du leadership en matière d'approvisionnement responsable et de développement durable décerné par la société spécialisée EcoVadis, qui évalue l'attention portée à ses fournisseurs.

Car la plus importante de ces parties prenantes est, certes, le personnel, mais, devant les évolutions technologiques, les changements de comportement des consommateurs ou les incertitudes et les difficultés liées à la mondialisation, l'entreprise, quels que soient sa taille et son secteur d'activité, doit plus que jamais s'appuyer sur son écosystème. Celui-ci est constitué, au-delà du personnel, par ses sous-traitants, ses fournisseurs, ses clients et les collectivités d'accueil. C'est ainsi que l'on peut définir la responsabilité sociale de l'entreprise au sens large.

N'oublions pas, finalement, que les TPE-PME sont le premier employeur de France, et beaucoup d'entre elles dépendent d'acteurs plus grands et



plus solides qu'elles : de donneurs d'ordre privés et publics ou de grands distributeurs. Le type de partenariat qu'ils établissent – ou échouent à établir – permet – ou non – aux petites entreprises d'assumer leur propre responsabilité sociale vis-à-vis de leurs salariés et de leur territoire dans la durée.

Reste maintenant à transformer l'essai et à redonner au S d'ESG tout l'intérêt qu'il mérite. Outre-Atlantique, la SEC, le gendarme des marchés américains, a exprimé sa volonté de lui donner plus de poids. Espérons maintenant que le régulateur français lui emboîte le pas.

« La première responsabilité de l'entreprise est de préserver le capital humain. A commencer par ses salariés. »

« N'oublions pas que les TPE-PME sont le premier employeur de France et que beaucoup d'entre elles dépendent d'acteurs plus grands et plus solides qu'elles. »



FRANÇOIS SOULAGE,
PRÉSIDENT DU COMITÉ
D'ÉTHIQUE DE KAORI
ET ANCIEN PRÉSIDENT
DU SECOURS CATHOLIQUE

Quand les salariés notent leurs employeurs

Top 10 du classement du cabinet Glassdoor (France), note sur 5



Source : Glassdoor, 2022.