



Comment donner une place à la fragilité dans mon entreprise ?

Ma pauvreté, mes blessures, ma vulnérabilité sont le lieu de la rencontre avec Jésus.

Reconnaître, pour l'accueillir, la fragilité humaine au sein de l'entreprise suppose une attitude d'accueil, de sa propre fragilité d'abord, et d'attention à l'autre qui ne font pas toujours partie des cultures d'entreprise et qui sont rarement enseignées dans les manuels de management. Changer de regard, d'abord sur sa propre fragilité pour mieux regarder celle des autres. Le dirigeant d'entreprise est ainsi invité à accueillir sa propre fragilité pour mieux accueillir celle de ses collaborateurs.

Accueillir la fragilité dans notre entreprise, c'est avant tout considérer que les fragilités sont une richesse pour tous, c'est adopter une attitude d'attention et d'écoute de l'autre et veiller à ce que cette attitude soit adoptée par le plus grand nombre, et en particulier par celles et ceux de nos collaborateurs qui sont en situation de management. (...)

Dans les entreprises, la fragilité est bien présente sous des formes les plus diverses. Elle peut être liée à une grande variété de facteurs, certains sont apparents (handicap physique, handicap psychologique, compétences insuffisantes, bas salaires, temps partiel subi, intérimaires, etc.) D'autres sont enfouis : souffrance liée à une situation personnelle ou familiale non révélée, « décrochage » par rapport aux évolutions technologiques, stress dû à une perte de sens du travail effectué, etc. Il s'agit d'abord de repérer ces fragilités, puis de les accueillir comme des richesses.

Par exemple, une entreprise peut choisir de se limiter aux respects des contraintes légales sur l'emploi des personnes porteuses de handicaps. Elle peut au contraire décider de mener une politique spécifique vis-à-vis des plus faibles et en faire une opportunité intégrée au cœur de sa politique de ressources humaines. Elle peut aller jusqu'à en faire un pilier de sa culture. Aujourd'hui les expériences ne manquent pas et peuvent servir de guide.

Questions pour le partage avec votre équipe EDC

- Quelle est mon expérience de la fragilité des autres ? Quel est mon regard ? Mes réactions ? Qu'est-ce que j'en ai retiré ?
- Quelle est mon expérience de ma propre fragilité ?
- Comment est abordée la question de la fragilité dans mon entreprise ?
- Comment un collaborateur peut-il faire part en confiance d'une situation personnelle fragile (maladie, parent dépendant, enfant en difficulté) ? Comment cette situation est-elle prise en compte ?

[Cliquer pour accéder à la suite de la réponse et au dossier complet.](#)