



LES FRAGILITÉS – CONSTRUIRE UNE ORGANISATION ÉQUITABLE

29 NOVEMBRE 2024 - LYON



WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

INTRODUCTION

Depuis 2022, les entreprises naviguent dans un contexte de crises successives, entre tensions économiques, sociales et environnementales. En 2024, bien que des signaux positifs commencent à émerger, ils ne suffisent pas à compenser l'impact des troubles psychologiques, des difficultés financières ou de l'isolement social ressentis par de nombreux collaborateurs.

Voici quelques fragilités marquantes :

- Difficultés financières : 35 % des salariés déclarent une situation compliquée.
- Troubles psychologiques : 22 % des collaborateurs en souffrent, souvent en lien avec les pressions au travail.
- Isolement social : 18 % des salariés se sentent isolés.
- Surendettement : un problème croissant touchant 9 % des collaborateurs.

Ces fragilités, qu'elles relèvent de la vie personnelle ou professionnelle, ont des répercussions visibles :

- Une baisse d'engagement et de productivité.
- Des difficultés croissantes à équilibrer vie personnelle et professionnelle.
- Un climat social qui se dégrade, impactant les relations et la performance collective.

Face à ces constats, les entreprises sont appelées à jouer un rôle plus actif. Si les dirigeants reconnaissent l'importance de soutenir leurs équipes, certains sujets comme les difficultés financières ou la santé mentale restent encore trop peu adressés.

Alors, comment transformer ces défis en opportunités pour renforcer l'engagement des collaborateurs tout en améliorant la qualité de vie au travail ?



WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

FOCUS SUR LA SANTÉ MENTALE

En 2024, la santé mentale des salariés apparaît comme un sujet central, avec des indicateurs en baisse malgré une amélioration globale de la santé physique. D'après le baromètre Malakoff Humanis, 37 % des salariés jugent leur santé mentale moyenne ou mauvaise, un chiffre en hausse depuis 2020.

Certaines catégories de salariés sont plus particulièrement touchées :

- Les femmes : 44 % d'entre elles déclarent un état mental dégradé (+9 points vs 2020).
- Les jeunes actifs (<30 ans) : 39 %, soit une hausse marquée de +13 points.
- Les cadres : 38 %, en augmentation de +10 points.

Les causes de cette dégradation sont variées et partagées entre des origines professionnelles, personnelles ou un mélange des deux :

- Origines professionnelles : intensité et temps de travail (62 %), rapports sociaux dégradés (40 %), conflits de valeur (34 %).
- Origines personnelles : événements familiaux compliqués (37 %), difficultés financières (33 %), problèmes de santé physique (31 %).

Les répercussions sur l'activité professionnelle sont notables :

- 70 % des salariés en mauvaise santé mentale indiquent que cela affecte leur concentration, leur rythme et leur prise de décision.
- Les arrêts maladie longs liés à des troubles psychologiques représentent 31 % des cas (vs 14 % en 2020).
- Un épuisement professionnel ressenti par un salarié sur deux.



WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

Quels dispositifs pour capter et traiter ces fragilités ?

Les entreprises doivent développer des approches pour détecter et agir face aux fragilités des salariés. Voici quelques idées pour capter ces signaux :

- Création d'une adresse mail générique pour signaler les situations de mal-être.
- Renforcement du rôle des RH de proximité, des managers et des représentants du personnel.
- Formation des collaborateurs et managers à la détection et au traitement des fragilités, avec des rôles spécifiques comme les "Bienveilleurs".
- Mise en place de services sociaux ou de permanences neutres pour écouter et accompagner les salariés.
- Utilisation de données RH : absentéisme, enquêtes collaborateurs, entretiens de départ.

Les solutions peuvent se décliner à plusieurs niveaux :

- Individuel : accompagnement par un intervenant externe, formation à la gestion émotionnelle, amélioration des conditions physiques (sport, nutrition).
- Collectif : ateliers sur la santé mentale, conférences sur les risques psychosociaux, charte du bien-vivre ensemble.
- Organisationnel : révision des processus de télétravail, clarification des rôles et responsabilités.

Alors, comment créer des environnements de travail favorables pour inverser la tendance et restaurer une dynamique positive ?



WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE : QUELQUES CHIFFRES

Aujourd'hui, 52 % des salariés sont parents, dont 9 % en situation de monoparentalité. Ces collaborateurs, tout en partageant des perceptions globalement similaires à celles des autres salariés, rencontrent des difficultés spécifiques :

- 77 % trouvent difficile de concilier vie professionnelle et vie familiale.
- 47 % des parents considèrent la flexibilité des horaires comme une priorité.
- 62 % travaillent en dehors de leurs heures contractuelles.
- 40 % des femmes redoutent d'annoncer une grossesse, et 25 % ont reporté un projet parental pour préserver leur carrière.

Les salariés monoparents, quant à eux, sont particulièrement vulnérables :

- 45 % jugent leur santé mentale moyenne ou mauvaise, souvent en lien avec des contraintes familiales, financières ou un isolement social.
- 61 % se déclarent épuisés professionnellement, et 54 % peinent à gérer leurs priorités.

Ces chiffres illustrent l'importance pour les entreprises de repenser leurs pratiques et d'offrir un soutien adapté aux besoins des salariés parents.





WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

LA FRISE DE LA PARENTALITÉ

Les entreprises peuvent intervenir à différentes étapes clés pour répondre aux besoins des salariés parents :

1. Embauche des futurs parents

- Parler ouvertement de parentalité lors des entretiens pour lever les tabous.
- Formaliser une politique parentalité et la mettre en avant dans les processus de recrutement.
- Sensibiliser les managers aux freins perçus, comme les congés parentaux.

2. Annonce de grossesse ou d'adoption

- Mettre en place des bonnes pratiques pour un accueil bienveillant et approprié.
- Fournir des informations claires sur les droits des salariés (confidentialité, rendez-vous PMA).

3. Avant le départ en congé parental

- Anticiper les remplacements avec une période de tuilage.
- Valider avec le salarié et le manager les modalités de communication pendant l'absence.
- Organiser un moment convivial pour marquer ce départ.

4. Pendant le congé parental

- Respecter les modalités de communication définies au préalable.
- Fournir un soutien administratif pour les démarches liées aux congés.



WORKSHOP 4 : LES FRAGILITÉS

5. Retour de congé parental

- Préparer un environnement de travail accueillant (poste, outils).
- Organiser un entretien de retour pour échanger sur les évolutions pendant l'absence.
- Prévoir un moment convivial pour faciliter la réintégration dans l'équipe.

6. Conciliation vie pro/perso au quotidien

- Proposer des solutions concrètes : partenariats pour la garde d'enfants, aide aux devoirs.
- Revoir l'organisation du temps de travail pour offrir plus de flexibilité.
- Sensibiliser les managers à une approche bienveillante et inclusive.

Vers une politique inclusive

Soutenir les parents en entreprise est essentiel, mais il est aussi important de penser à d'autres populations concernées par des contraintes similaires, comme les aidants. Une politique élargie et équitable permettrait de répondre aux besoins de tous les collaborateurs, en favorisant leur engagement et leur bien-être au travail.

CONCLUSION

La santé mentale et la parentalité reflètent des fragilités majeures auxquelles les entreprises doivent répondre. Pour réussir, elles doivent jouer un rôle de soutien social tout en clarifiant les attentes réciproques avec leurs collaborateurs.

Un contrat social pourrait définir les droits et devoirs de chacun, créant un équilibre gagnant-gagnant. L'objectif : bâtir une entreprise où collaboration et bien-être permettent à tous de s'épanouir.

Rendez-vous en 2025 pour en parler ?