

Fiche Gestion RH consciente de la précarité



Nul doute que de plus en plus d'employeurs vont être confrontés à la précarité au sein de leur entreprise. En 2020, 4,2 % de la population active vivait en situation précaire. Parmi les profils (d'ouvriers) peu qualifiés ou de travailleurs à temps partiel, le risque de précarité en cas d'embauche est encore plus élevé, soit respectivement 12,4 % et 8,3 %.

Selon les études, près de 62 % des employeurs comptent déjà des travailleurs qui ont des difficultés financières. Malheureusement, souvent, ces employeurs ne connaissent pas la problématique. Ils ne détectent pas les premiers signaux d'alerte ou ne disposent pas des outils adéquats pour aider leurs travailleurs. Résultat : les personnes en situation précaire font (à nouveau) une expérience négative, et les entreprises doivent dépenser beaucoup d'argent et d'énergie.

Une gestion RH consciente de la précarité, favorisant la pérennité de l'emploi des personnes en situation précaire, pourrait permettre d'éviter cette spirale négative. C'est même une condition sine qua non pour que ces travailleurs puissent sortir de la précarité.

Qu'est qu'une gestion RH consciente de la précarité ?

Une gestion RH consciente de la précarité favorise l'emploi pérenne de tous les travailleurs, et pas uniquement des travailleurs en situation précaire. Elle permet d'éviter ou d'atténuer les défis liés spécifiquement à une faible rétention (notamment dans les premiers mois qui suivent l'engagement), à l'absentéisme élevé, aux saisies sur salaires, aux demandes d'avance sur salaire, à la diminution des prestations en raison de problèmes d'ordre privé ou de communication... L'employeur peut alors anticiper certaines inquiétudes chez ses travailleurs en situation précaire ou qui risquent de s'y retrouver.

Source

<https://www.chiffrespauvrete.be/topic/travailleurs-en-risque-de-pauvrete>

Comment s'y prendre ?



1. Tenez compte du fait que certains problèmes peuvent être liés à la précarité

Souvent, la précarité n'est pas visible. Néanmoins, certains indicateurs peuvent révéler une situation précaire, comme une saisie sur salaire ou une demande d'avance sur salaire. D'autres problèmes peuvent aussi être révélateurs d'une telle situation. Citons notamment les arrivées tardives fréquentes au travail, les absences sans motif valable ou les problèmes de concentration.

« Vous ne dites rien. Vous en avez honte et, du coup, vous vous compliquez encore plus la tâche. Et vous emportez vos problèmes au travail. » (Expert du Netwerk tegen Armoede)

Osez aborder le sujet avec vos travailleurs. Partez toujours de vos constatations, partagez votre préoccupation sincère et faites part de votre volonté de trouver ensemble des solutions pour remédier à la cause des problèmes. En toute discrétion et dans le respect de la confidentialité pour ne pas nuire à la confiance. Vous proposez ainsi une solution pérenne qui bénéficiera aussi à votre relation.

2. Prenez des dispositions claires et simplifiez les procédures administratives

Commencer dans un (nouvel) emploi implique de nombreux changements. Mais la transition est plus facile lorsque les attentes sont clairement exprimées et lorsqu'une période d'accompagnement est prévue. Veillez à consacrer suffisamment de temps, dans le cadre de la procédure d'accueil, à la présentation en long et en large de la fonction, des collègues et de l'organisation de l'entreprise. Expliquez minutieusement les démarches à faire en cas de maladie ou d'enfant malade, de demande de congés, d'arrivée tardive, etc. pour faciliter autant que possible la tâche de vos nouveaux travailleurs.

« Pour mes dettes et mes papiers, je pouvais m'adresser au CPAS. Le travailleur social n'était disponible que pendant les heures de bureau. Ce n'était pas évident avec mon travail. Je devais prendre congé pour aller au CPAS. » (Recht-Op, Anvers)

3. Optez pour une approche d'encadrement globale

L'encadrement en milieu professionnel est essentiel, que ce soit au niveau du poste de travail ou en dehors, pour assurer la pérennité de l'emploi. Une approche globale comprend à la fois des aspects professionnels, mais aussi des aspects liés à la situation même du travailleur : mobilité limitée, heures d'ouverture des crèches, équilibre vie professionnelle-vie privée.

Essayez autant que possible de tenir compte des défis auxquels vos travailleurs font face et soyez disposé(e) à faire certains ajustements. Encouragez le covoiturage si le lieu de travail est difficilement accessible. Tenez compte de la durée des déplacements en transports publics lorsque vous établissez les grilles horaires. Instaurez un système de congé social pour les rendez-vous urgents...

« Une voiture, ça coûte cher. Tous mes déplacements, je dois donc les faire en transport en commun. Si je suis dans l'équipe du matin, je ne peux pas venir travailler en bus. Je dois donc venir à vélo, quelle que soit la météo, alors que mon travail est déjà éprouvant physiquement. Si j'avais un collègue qui habitait tout près de chez moi et qui avait les mêmes horaires que moi, je pourrais m'arranger pour venir en voiture avec lui. » (Recht-Op, Anvers)

4. Informez et communiquez de manière personnalisée

Le manque d'informations claires et de communication précise débouche souvent sur des malentendus. Restez accessible avant, pendant et après les heures de travail et prenez le temps de vous entretenir avec vos travailleurs. Cela demande une grande disponibilité et une grande ouverture.

Informez vos travailleurs des conséquences financières de l'intérim, par exemple, ou des arriérés de précompte professionnel au cas où ils combinerait plusieurs emplois à temps partiel. Rédigez un règlement d'ordre intérieur clair et précis. Expliquez comment et quand le pécule de vacances sera payé.

Comment s'y prendre ?



« Le payroll a élaboré un calendrier de la répartition des salaires sur l'année. Les travailleurs savent désormais clairement quand ils reçoivent leur salaire, leur pécule de vacances, leurs chèques-repas et autres types de rémunérations. En leur communiquant clairement ces dates, nous les libérons d'une partie de leur stress, et ils peuvent mieux organiser leurs paiements. » (Wim Cannaert, Vanheede Environment Group)

5. Instaurez une gestion inclusive d'engagement et une gestion du personnel diversifiée.

Portez un regard critique sur les critères énumérés dans vos offres d'emploi. Correspondent-ils à la réalité et au contenu de la fonction ? Pensez aux exigences posées au niveau de la maîtrise des langues, du nombre d'années d'expérience, des certificats obtenus, du permis de conduire...

Travailler engendre aussi des frais, comme les quotes-parts aux cadeaux d'anniversaire, les activités organisées en groupe, le restaurant d'entreprise... Soyez attentif/-ve à la pression sociale qui entoure les dépenses personnelles ou les cadeaux. La crainte de frais supplémentaires pousse souvent les gens qui vivent dans la précarité à ne pas participer. Ils se sentent alors exclus ou sont considérés par leurs collègues comme asociaux. Soyez conscient en tant qu'employeur que cela peut influencer le bien-être au travail de certains de vos collaborateurs.

6. Veillez à l'épanouissement professionnel de vos collaborateurs : investissez dans leur encadrement et leur formation.

Les gens en situation précaire n'ont souvent ni la force mentale ni les ressources financières nécessaires pour suivre une formation susceptible d'accroître leurs chances sur le marché de l'emploi. Offrir la possibilité de suivre des formations liées au travail ou spécifiques au secteur pendant les heures de bureau incite les gens à élargir leurs centres d'intérêt, à développer leurs qualités et leurs perspectives (professionnelles), à maîtriser leur profession ou à évoluer dans leur travail.

Le coaching professionnel et linguistique de même que le système de congé payé de

formation et l'orientation professionnelle sont les domaines les plus évidents. Mais osez aller plus loin et considérez par exemple l'obtention d'un permis de conduire, les formations en communication et en assertivité, les formations financées par les fonds sectoriels... ».

7. Tenez compte de l'évolution personnelle de vos travailleurs et offrez-leur des perspectives.

Il est primordial de prévoir suffisamment de temps, d'espace et de possibilités d'évoluer avec des hauts et des bas, des réussites et des échecs. Optez toujours pour une approche personnalisée et proposez un contrat fixe dès que possible. La garantie de l'emploi renforce effectivement la confiance. La sécurité financière y afférente permet aux personnes en situation précaire de se construire un avenir.

Le plan de développement personnel est un bon outil. N'oubliez pas d'y intégrer les composantes liées au contexte privé du travailleur, qui sont susceptibles d'influencer son fonctionnement au travail. Citons par exemple les pistes éventuelles de garderie pour les enfants, les solutions en cas de problèmes de mobilité, le travail pour avoir une meilleure estime de soi...

8. Prévoyez une personne de référence ou de confiance, un parrain ou une marraine.

Cette personne devra surveiller la situation, aura le temps d'être à l'écoute et pourra intervenir en cas de problèmes. Les travailleurs pourront se tourner vers cette personne sans condition et pourront lui parler ouvertement et franchement. Ce rôle exige une attitude d'ouverture, dénuée de tout jugement, la compréhension de la problématique de la précarité, une formation en gestion des données sensibles et personnelles ainsi qu'un mandat pour pouvoir prendre des mesures au sein de l'entreprise. Pour plus d'informations concernant ces formations, consultez la rubrique « Où s'adresser ? ».

9. Collaborez avec des partenaires

Les gens en situation précaire rencontrent des difficultés dans de nombreux domaines. Certaines questions, certains problèmes ne peuvent être résolus par l'employeur. L'élaboration d'une carte sociale locale pourra aider le travailleur à contacter les bons organismes. Prenez par exemple rendez-vous dans un CPAS, un centre médical, une agence de location, une crèche au niveau local avec le travailleur concerné... et assurez un suivi.

Où s'adresser ?

Voulez-vous savoir s'il y a un risque de précarité au sein de votre entreprise ?

- = Remplissez le questionnaire suivant : [carte de détection des signaux d'alerte](#)
- = Le réseau flamand *Netwerk tegen Armoede* a conçu un plan d'action pour aider les entreprises à instaurer une gestion RH consciente de la précarité.
- = Contactez votre fonds sectoriel.