

Fiche - Politique RH soucieuse de la pauvreté



Les employeurs seront inévitablement confrontés à la pauvreté sur le lieu de travail à l'avenir. En 2020, 4,2 % des travailleurs vivaient dans la pauvreté. En ce qui concerne les profils (d'ouvriers) peu qualifiés ou à temps partiel, le risque de pauvreté au travail est encore plus élevé et se situe respectivement à 12,4 % et 8,3 %.

Les études montrent qu'environ 62 % des employeurs comptent d'ores et déjà des travailleurs ayant des problèmes financiers. Malheureusement, ce problème est souvent mal compris. Les employeurs ne captent pas les premiers signaux ou ne disposent pas des bons outils pour soutenir les travailleurs. Trop souvent, cela conduit à une rotation du personnel qui débouche sur une expérience négative (supplémentaire) pour les personnes vivant dans la pauvreté. Ce phénomène coûte également beaucoup d'argent et d'énergie à l'entreprise.

Une politique RH soucieuse de la pauvreté qui facilite l'emploi durable des personnes en situation de pauvreté peut prévenir cette problématique et agit également comme un levier nécessaire pour sortir les collaborateurs de la pauvreté.

Qu'est-ce une politique RH soucieuse de la pauvreté ?

Une politique RH soucieuse de la pauvreté facilite l'emploi durable de tous les collaborateurs, et pas seulement de ceux en situation de pauvreté. Des défis spécifiques tels qu'un faible niveau de rétention (surtout dans les premiers mois après le recrutement), un absentéisme plus élevé, des saisies sur salaire, des demandes d'avance sur salaire, une performance réduite en raison de problèmes privés ou de problèmes de communication... peuvent ainsi être évités ou améliorés. De cette façon, l'employeur peut anticiper certaines préoccupations chez les collaborateurs en situation de pauvreté ou en risque de pauvreté.

Sources
www.chiffrespauvrete.be
www.nibud.nl

Comment vous y prendre ?



1. Gardez à l'esprit que certains problèmes peuvent être liés à la pauvreté

Souvent, la pauvreté n'est pas visible. Parmi les indicateurs permettant de reconnaître une situation de pauvreté, il y a les saisies sur salaire ou les demandes d'avance sur salaire. Mais d'autres problèmes peuvent également trahir une situation de pauvreté. Par exemple, le fait d'être souvent en retard, de s'absenter sans autorisation ou d'avoir des difficultés à se concentrer.

« Votre pauvreté, vous ne l'étalez pas. Vous en avez honte et cela rend votre situation encore plus difficile. En revanche, vous emportez vos problèmes avec vous au travail. » (Réseau d'experts « *Netwerk tegen Armoede* »)

Discutez-en avec vos collaborateurs. Faites-le toujours sur la base de vos observations, d'une véritable préoccupation et d'une volonté de rechercher ensemble des solutions à la cause profonde des problèmes. Soyez discret et respectez la vie privée des personnes afin de ne pas ébranler leur confiance. De cette façon, vous offrez une solution durable qui profite également à la relation mutuelle.

2. Concluez des accords clairs et simplifiez les démarches administratives

Commencer un (nouveau) travail implique beaucoup de changements. Les choses se déroulent plus facilement lorsque les attentes sont claires et qu'une période d'initiation est prévue. Veillez à ce que la procédure d'accueil inclue suffisamment de temps pour une présentation approfondie du poste, des collègues et de l'organisation. Expliquez clairement les démarches à suivre en cas de maladie du travailleur ou d'un enfant de celui-ci, de demande de congé, de retard, etc...

Rendez ces procédures aussi simples que possible.

« Pour me faire aider au niveau de mes dettes et documents, je pouvais me rendre au CPAS. Mon assistant(e) social(e) n'était disponible que pendant les heures de bureau. Ce n'était pas facile de m'y rendre pendant mes heures de travail. Je devais prendre un jour de congé pour aller au CPAS. » (Recht-Op, Anvers)

3. Appliquez une approche d'encadrement globale

L'accompagnement sur le lieu de travail et en dehors est essentiel en vue d'un emploi durable. Une approche globale ne tient pas seulement compte des aspects liés au travail, mais aussi de l'environnement plus général du travailleur : de la mobilité limitée et des heures d'ouverture de la crèche jusqu'au bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Essayez de tenir compte autant que possible des défis du travailleur et soyez ouvert aux ajustements. Encouragez un système de covoiturage si le lieu de travail est difficile à atteindre. Tenez compte des temps de parcours des transports en commun lors de l'établissement des horaires. Appliquez un système de congé social pour les rendez-vous urgents.

« Acheter une voiture coûte trop cher. Je dépends donc des transports en commun pour tous mes déplacements. Je ne peux pas me rendre au travail en bus tôt le matin. Dans ce cas, je dois faire du vélo peu importe la météo, alors que mon travail est déjà exigeant physiquement. Si le collègue de mon quartier commençait à la même heure que moi, je pourrais faire du covoiturage. » (Recht-Op, Anvers)

4. Informez et communiquez de manière appropriée

Le manque d'informations et de communications claires conduit fréquemment à des malentendus. Ayez une attitude d'ouverture avant, pendant et après les heures de travail et prenez le temps de dialoguer. Cela suppose un degré élevé de disponibilité et d'accessibilité.

Informez les travailleurs des conséquences financières, par exemple, du travail intérimaire ou des arriérés de précompte professionnel en cas de cumul d'emplois à temps partiel. Élaborez un règlement de travail clair. Expliquez comment et quand le pécule de vacances est payé.

Comment vous y prendre ?



« Le service du personnel a établi un calendrier de paiement des salaires. Les collaborateurs sont désormais clairement informés de la date à laquelle ils peuvent attendre leur salaire, leur pécule de vacances, les chèques-repas et autres rémunérations. En communiquant clairement à ce sujet, nous soulageons les collaborateurs d'une partie de leur stress et ils peuvent mieux coordonner leurs dépenses et paiements. » (Wim Canaert, Vanheede Environment Group)

5. Concevez une politique d'embauche inclusive et de personnel diversifié

Soyez critique à l'égard des exigences de la fonction lors de la rédaction d'une offre d'emploi. Ces exigences correspondent-elles au contenu réel de l'emploi ? Pensez aux exigences linguistiques, au nombre d'années d'expérience de travail, aux certificats requis, au permis de conduire...

Travailler implique aussi des frais, comme les participations aux anniversaires, les activités d'équipe, la cantine d'entreprise... Soyez conscient de la pression sociale qui accompagne les dépenses personnelles ou les tournées. La crainte de frais supplémentaires signifie que souvent les personnes en situation de pauvreté ne participent pas. En conséquence, elles se sentent exclues et sont parfois considérées par leurs collègues comme antisociales, de leur point de vue. En tant qu'employeur, sachez que cela peut affecter le bien-être au travail.

6. Portez votre attention sur le développement professionnel des collaborateurs : investissez dans leur encadrement et leur formation

Les personnes en situation de pauvreté n'ont souvent pas la capacité financière ni la disposition mentale de suivre une formation qui augmente leurs chances sur le marché du travail. Organiser des formations liées au travail ou spécifiques à un secteur particulier pendant les heures de travail motive les personnes à développer davantage leurs centres d'intérêt, leurs qualités et leurs perspectives (professionnelles), à devenir plus compétentes ou à évoluer dans leur travail.

Parmi les possibilités à prendre en considération, mentionnons le coaching professionnel et linguistique, le congé de formation payé ou l'orientation professionnelle. Mais osez sortir des

sentiers battus, en pensant par exemple à l'obtention d'un permis de conduire, des formations à la communication et à l'affirmation de soi, des formations financées par les fonds sectoriels, etc. »

7. Soyez attentif au développement personnel et offrez des perspectives.

Il est important d'avoir suffisamment de temps, d'espace et d'opportunités pour grandir, par essais et erreurs. Agissez toujours sur mesure, en fonction de chaque personne, et proposez aux collaborateurs un contrat à durée indéterminée dans la mesure du possible. La sécurité de l'emploi stimule la confiance. La sécurité financière qui y est associée permet également aux personnes en situation de pauvreté de se projeter dans l'avenir.

Dans ce cadre, un plan de développement personnel peut être une aide utile. Faites également attention aux questions d'ordre privé qui ont une influence sur les performances au travail. Par exemple : trouver des possibilités de garderie, trouver des solutions aux problèmes de mobilité, travailler sur le manque d'estime de soi, etc.

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

Cette personne surveille la vue d'ensemble, dispose d'un temps d'écoute et peut intervenir en cas de situations problématiques. C'est quelqu'un à qui les travailleurs peuvent s'adresser sans conditions imposées et avec qui ils peuvent s'exprimer librement. Cette position exige une attitude ouverte et sans jugement, une compréhension de la question de la pauvreté, une formation sur la façon de traiter les informations personnelles sensibles et le mandat de prendre des mesures au sein de l'organisation ou de l'entreprise. Plus d'informations sur les formations au point « Qui peut vous aider ? ».

9. Collaborez avec des partenaires

Les personnes en situation de pauvreté rencontrent des difficultés dans divers domaines de la vie. En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas répondre à toutes les questions ni résoudre tous les problèmes. L'élaboration d'une carte sociale locale peut servir de base pour orienter de manière appropriée les travailleurs vers les bonnes instances. Par exemple, prenez rendez-vous avec le CPAS local, un centre de santé de proximité, un bureau de location sociale, une garderie abordable... et suivez l'évolution de la situation.

Qui peut vous aider ?

Vous voulez savoir s'il existe un risque de pauvreté au travail ?

- = Complétez la carte des signaux en français : <https://netwerktegenarmoede.be/nl/armoedebewust-hr-beleid/signalenkaart>
- = Le réseau flamand « Netwerk tegen Armoede » a développé un parcours qui soutient les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique RH soucieuse de la pauvreté : info@netwerktegenarmoede.be | www.netwerktegenarmoede.be

Que peuvent offrir les employeurs/les fonds de formation ?

- = Formation à une « Politique RH soucieuse de la pauvreté » par « Netwerk tegen Armoede » destinée aux employeurs (chefs d'équipe, personnes de confiance...) pour leur apprendre à capter les signaux de pauvreté et à y répondre. Uniquement en Néerlandais.

Accompagnement sectoriel de Co-valent ?

- = Nous vous aidons à former votre collaborateur, novice ou expérimenté.
- = L'offre de formations gratuites ([cliquez ici](#)).
- = Soutien financier à la formation par le biais de dossiers de subsides.
- = Orientation vers les partenaires de soutien appropriés.

