
LIVRE BLANC 2

10 propositions

pour accompagner le deuil dans la vie professionnelle

An illustration of five diverse people in a professional setting. In the foreground, a man with dark hair and a beard, wearing an orange jacket over a black t-shirt, stands with his arms crossed. Behind him, a woman with long dark hair in a purple top, and another woman with short grey hair in a green jacket. To the left, a man with white hair and a beard in a teal shirt stands near a desk where a person in a white shirt is working on a laptop. The background is a solid blue color.

LE DEUIL AU TRAVAIL



Empreintes
ACCOMPAGNER LE DEUIL



Adrien Taquet

Secrétaire d'État auprès du ministre des Solidarités et de la Santé en charge de l'Enfance et des Familles

L'association

L'association **Empreintes** a été créée sous le nom « Vivre son deuil » par un groupe de travail mené par le psychiatre Michel Hanus en 1995. Visionnaire, le fondateur affirme alors qu'il est essentiel de re-socialiser le deuil. Aujourd'hui, Nathalie Hanet préside l'association, dirigée par Marie Tournigand.

Empreintes développe depuis sa création un accompagnement de deuil pour tous et toutes (tout lien, tout âge, toute cause de décès), partout en France, à travers cinq missions qui vont de l'individu à la société : **aider, former, informer, rechercher, mobiliser**. Ses valeurs sont l'expertise, l'éthique, le partage et l'audace.

L'équipe d'accompagnants et de formateurs répond aux besoins des personnes en deuil, des professionnels et des organismes. Empreintes propose une ligne d'écoute nationale, des entretiens individuels et familiaux, des groupes d'entraide, des formations certifiées Qualiopi, des conférences et webinaires, un site internet, un répertoire des structures d'accompagnement de deuil, des travaux de recherche, des actions de plaidoyer. Elle a créé en mars 2020 le Collectif deuilS qui réunit 65 associations.

Pionnière, Empreintes a organisé les premières Assises du Deuil au Palais du Luxembourg le 12 avril 2019, puis remis au gouvernement et au parlement un premier livre blanc « Face au deuil », soutenu par le secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles, Adrien Taquet.

Empreintes présente ici son Livre Blanc 2 "Le deuil au travail", dans le cadre de la clôture des Assises du Deuil dédiées au sujet, ouvertes par une matinale le 1^{er} juin 2021 en direct du Ministère des Solidarités et de la Santé, suivie de 6 ateliers avec les parties prenantes, conclue par des propositions concrètes et un prochain **Guide deuil au travail**.

www.empreintes-asso.com

#jesuisendeuil



Le mot d'Adrien Taquet

En préambule de ce deuxième Livre Blanc d'Empreintes dédié au deuil au travail, association mobilisée depuis plus de 25 ans auprès de nos concitoyennes et de nos concitoyens de tous âges confrontés à une situation de deuil, je souhaite réitérer mon soutien le plus sincère à cette initiative, et au travail constant des associations sur ces questions.

Grâce à leur engagement, j'ai pu prendre la mesure des difficultés des familles endeuillées qui s'ajoutent à leur souffrance bien légitime. Les difficultés liées au deuil, que tout individu peut rencontrer dans son environnement quotidien, nous avons tendance à les occulter parce qu'elles sont difficiles à aborder, par peur de déranger ou de ne pas trouver une oreille attentive. Elles sont pourtant toujours déterminantes pour le bien-être global de chacun ; elles appellent à ce que l'on traite et accompagne collectivement et qualitativement les souffrances dues au deuil, qui ne doit plus être tabou.

Ce Livre Blanc 2 le rappelle très bien : « *le deuil est un cheminement qui se vit en société et qui affecte le lien social* ». Ce qui relève de l'intime n'est donc pas nécessairement une affaire privée et ne doit en aucun cas mener à l'isolement au travail. C'est un message essentiel, qui vaut pour nombre de situations, et je suis heureux de pouvoir compter sur le secteur associatif pour le relayer.

Aussi, je souhaite remercier une nouvelle fois Hélène Lalé et Nathalie Hanet qui lui a succédé, ainsi que Marie Tournigand et à travers elles l'ensemble des membres actifs et des bénévoles qui accompagnent les Français dans le deuil, pour le travail réalisé au quotidien et sans relâche, pour leur capacité à envisager le problème dans sa globalité et avec subtilité, enfin, pour leur ténacité et leur constance dans l'interpellation des pouvoirs publics.

Édito

Comment accompagner le deuil dans la vie professionnelle ?



Nathalie Hanet
Présidente



Marie Tournigand
Déléguée générale

En France, une personne sur quatre vit un deuil et une personne sur deux a été confrontée à un deuil dans le cadre professionnel. Parmi elles, 11 % ne reprendront pas le travail. Salariés, responsables hiérarchiques et directions manquent de repères, d'outils, d'espaces de parole.

Dans le cadre de nos deuxièmes Assises dédiées au deuil au travail, le baromètre CREDOC-Empreintes-CSNAF « Les Français face au deuil » fait apparaître notamment que :

- deux tiers des salarié-e-s en deuil bénéficient d'arrêts de travail,
- la durée moyenne de leur arrêt est de **34 jours** par an,
- le coût s'élève à **700 millions d'euros** d'indemnités journalières par an,
- 80 % des actif-ve-s en deuil trouvent le soutien de leur RH inutile ou inadapté...

Il y a celles et ceux pour qui le retour au travail est rapide, vital, salvateur. Et d'autres pour qui celui-ci s'avère difficile, voire impossible.

Pour comprendre ces situations diverses, l'association Empreintes, soutenue par le ministère des Solidarités et de la Santé et par ses partenaires – l'OCIRP, Klésia et la Chambre Syndicale Nationale de l'Art Funéraire – a organisé cette démarche collaborative :

- **une matinale le 1^{er} juin 2021** pour présenter les enjeux du deuil au travail,
- **six ateliers entre juin et décembre 2021** avec des salarié-e-s, des managers, des dirigeants, des parlementaires pour aller des besoins aux propositions,
- **la clôture le 8 février 2022** avec la présentation de ce Livre Blanc 2 et du **Guide deuil au travail**.

Nous remercions l'ensemble des entreprises et des personnes qui ont contribué activement à ces travaux, ainsi que la Fondation La Ferthé pour son soutien à la parution de ce Livre Blanc 2.

Aujourd'hui en France, un décès affecte environ cinq personnes de l'entourage, soit 3,3 millions de personnes pour la seule année 2020. Parmi elles, 12 % estiment avoir contracté une maladie, ou qu'une maladie antérieure s'est aggravée à la suite du décès de leur proche. Dans le contexte de surmortalité liée à la pyramide des âges et à la pandémie de Covid-19, ces situations appellent en une prise en charge adaptée.

Comment accompagner le deuil au travail ?

Fréquent, le deuil au travail impacte tous les niveaux de l'entreprise. L'accompagnement de deuil doit s'inscrire dans la responsabilité sociétale, l'effort d'inclusion des salarié-e-s vulnérables, la santé au travail, l'aide aux personnes aidantes, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle. Pourtant, le sujet reste tabou et peu d'actions sont mises en place pour répondre aux besoins.

Désormais, nous connaissons les conséquences du deuil au travail, les besoins des parties prenantes, les bonnes pratiques et les bonnes questions pour mieux l'accompagner. Ce Livre Blanc 2 présente **des mesures en termes de politiques d'entreprises et de politiques publiques :**

- 5 propositions aux entreprises,
- 5 propositions aux partenaires sociaux, au gouvernement et au parlement.

Ces mesures supposent des parties prenantes un engagement collectif, rapide, fort et résolu désormais enclenché !

Le deuil au travail

Le deuil s'impose



88 % DES FRANÇAIS

déclarent avoir vécu un deuil

Aucune tranche d'âge n'échappe à l'universalité de ce vécu

12 % DES PERSONNES EN DEUIL déclarent avoir **CONTRACTÉ UNE MALADIE** ou qu'une maladie antérieure s'est aggravée, suite au décès d'un proche

Un chiffre en augmentation entre 2019 (9 %) et 2021

Le deuil existe



1 ACTIF SUR 2

a été confronté au

DEUIL AU TRAVAIL

Cette proportion est inférieure pour les jeunes (20 %)



1 MANAGER SUR 3

a été confronté à un

COLLABORATEUR EN DEUIL

dans son équipe

Le deuil s'entoure



47 % des salariés en deuil ont été soutenus par leurs collègues



80 % des salariés estiment le soutien des **ressources humaines** inadapté, inutile ou inexistant (63 % n'ont pas reçu de soutien de la part des RH)



Seuls **35 %** des salariés affirment que la **reprise du travail** les a aidés dans la période de deuil (contre 38 % en 2019)

Le deuil empêche

L'absentéisme dû aux décès augmente fortement en 2021



67% DES SALARIÉS
en deuil se sont
absentés (contre 43%
en 2019)

1 absence sur 3 concerne
des arrêts de travail



39% DES SALARIÉS
en deuil ressentent
des **difficultés de maintien**
dans l'emploi



11% DES SALARIÉS
en deuil **quittent**
leur emploi

Le deuil coûte



LES ARRÊTS DE TRAVAIL liés à un deuil durent
en moyenne **34 JOURS PAR AN** représentant

700 M€ D'INDEMNITÉS
JOURNALIÈRES chaque année

Le deuil s'accompagne



50% des employeurs
n'ont rien prévu **pour le décès**
d'un collaborateur



58% des employeurs n'ont rien
prévu pour le décès d'une personne
proche d'un collaborateur



53% DES SALARIÉS trouvent utile qu'**UN ENTRETIEN**
leur soit proposé lors du retour au travail

Un entretien avec :

26% un psychologue

20% leur responsable hiérarchique

13% le service ressources humaines

8% un travailleur social

Un entretien pour :

58% exprimer leur ressenti

45% faire part de leurs difficultés

41% aborder l'impact de leur situation
de deuil sur leur travail

33% faire part de leurs besoins

24% expliquer ce qu'il s'est passé

IDÉE REÇUE « Mon deuil, ça ne regarde pas mon responsable ! »

IMPROVISER, C'EST BIEN... ANTICIPER, C'EST MIEUX !



Le deuil, c'est à la fois la douleur et le processus de cicatrisation qui permet de se reconstruire. Ce cheminement demande du temps. Or, ce temps long est difficilement conciliable avec celui de la performance attendue légitimement par l'entreprise. Alors comment accompagner les actives et actifs en deuil et aider leurs managers ? Aujourd'hui, le soutien associatif se développe, il permet de se sentir moins seul, mieux compris. Le soutien thérapeutique permet si besoin d'apporter un soin. Mais qu'en est-il au sein même de l'entreprise, de l'organisation ? Lorsqu'un salarié décède ou perd une personne proche, est-ce que cela regarde l'employeur ? Le sujet reste tabou, clivant, surtout dans le second cas. Étonnant, alors même que la situation des personnes handicapées, aidantes, malades, fait désormais l'objet de dispositions soutenantes et protectrices. Pourquoi le soutien des actifs et des actives en deuil devrait-il relever du bon sens, du bon vouloir de chacun ? Pourquoi improvise-t-on, comme si la survenue d'un décès était une exception dans le monde du travail ? N'est-il pas temps de soutenir les managers dans leur confrontation à cette vulnérabilité, qui majore les échos affectifs et personnels ? Nous gagnerions tous à anticiper collectivement ces situations.

01

Créer un Comité deuil

58 %

des employeurs n'ont rien prévu en cas de décès dans l'entourage d'une personne salariée.

Dans tout organisme employeur ou en inter-entreprises, Empreintes préconise la création d'un Comité deuil. Son rôle est d'anticiper l'accompagnement que peut trouver un-e salarié-e en deuil au sein de sa structure et ce, à tout moment depuis le décès. Cette innovation implique différentes étapes :

- sensibiliser à la question du deuil au sein de l'entreprise,
- concevoir un protocole interne à déclencher en cas de deuil vécu par une personne salariée, que ce soit lors du décès d'un-e de ses proches ou d'un-e collègue,
- désigner et former un Réfèrent deuil® parmi les collaborateurs et collaboratrices,
- mettre un place un protocole deuil adapté à la structure.

Le Comité deuil peut réunir des membres de la direction, des managers de proximité, des collaborateurs et collaboratrices.

« Quand mon mari est mort, j'étais employée depuis 5 mois, j'ai été confrontée à une forme de mise au placard. J'étais en arrêt maladie pendant une longue durée. Puis il y a eu la période de la Covid-19. Je n'ai pas eu de soutien de la part de ma société. Cela s'est conclu par un licenciement. »

Leila, chargée de mission dans une SS2I

02

Désigner un binôme d'intervention

Parce que soutenir un collaborateur en deuil est fréquent, parce que le lien hiérarchique peut complexifier le contexte relationnel, le manager de proximité ne peut être seul face à un-e salarié-e en deuil. Empreintes recommande la désignation, par le Comité deuil, d'un binôme propre à chaque situation de deuil. Son rôle est d'intervenir au plus près de la personne en deuil et en adéquation avec ses besoins exprimés ou observés.

Ce binôme est différent selon les organismes. Il peut associer un membre du Comité deuil et une personne de l'équipe, proche du collaborateur ou de la collaboratrice endeuillée.

1/3

des managers a été confronté à un collègue endeuillé.

03

Aligner la durée du congé de deuil

Modification législative

44%

des Français et des Françaises estiment que le congé de deuil pour le décès d'une personne proche devrait être de 11 jours ou plus.

Accorder un congé plus long lors du décès d'un enfant, c'est présumer que ce deuil est « pire », « plus grave », que l'on ne s'en « remet » pas. Non seulement cette représentation est inexacte, mais elle stigmatise et fige les parents dans leur cheminement de deuil. Or, le décès d'un conjoint par exemple bouleverse la famille et multiplie les remaniements en son sein. Le décès d'un frère ou d'une sœur peut conduire à devenir aidant de ses parents, tout en devant faire face à son propre deuil. Tous les décès dans la famille peuvent avoir des conséquences pour la vie du salarié en deuil.

Aussi, la reconnaissance du deuil au travail passe-t-elle par un égal droit à congés pour tous les membres d'une même famille, y compris élargie ou recomposée.

Et concrètement : comment aligner la durée du congé de deuil dès aujourd'hui ?

I - Remplacer l'article L3142-1-1 du code du travail par le suivant :

« Sans préjudice du 4° alinéa de l'article L. 3142-1, en cas de décès d'un proche susmentionné, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès. »

II - Remplacer le 4° alinéa de l'article L3142-4 du code du travail par la phrase suivante :

« 4. Sept jours ouvrés pour le décès d'un enfant, d'un bel-enfant ou d'une personne à sa charge ou ayant été à sa charge effective (et permanente), du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ou d'un autre parent ayant ou ayant eu la charge effective (et permanente) de l'enfant, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur ; »

Supprimer le 5°

Renommer le 6° en 5°

04

Inclure la famille recomposée et élargie

Modification législative

67%

des personnes actives vivant un deuil ont dû s'absenter en 2021 (contre 43% en 2019), dont 1/3 en arrêt de travail.

Aucune étude clinique ne permet d'établir une hiérarchie dans la douleur du deuil, en fonction du lien familial au défunt ou à la défunte. Plus précisément, un ensemble de trois facteurs détermine le processus de deuil, sa durée et sa complexité. Le premier facteur concerne le lien au défunt ou à la défunte, sa nature, sa qualité, sa singularité. Le deuxième facteur tient aux circonstances du décès, sa cause, mais aussi son contexte. Le troisième facteur implique l'histoire de vie de la personne en deuil, ses fragilités préexistantes, ses ressources personnelles. Certains deuils se trouvent ainsi « non reconnus » socialement, ils n'en sont que plus douloureux.

C'est pourquoi le congé de deuil devrait être accordé pour le décès d'un enfant, d'un bel-enfant ou d'une personne à sa charge ou ayant été à sa charge effective (et permanente), du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ou d'un autre parent ayant ou ayant eu la charge effective (et permanente) de l'enfant, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur...



Et concrètement : comment inclure la famille recomposée et élargie dès aujourd'hui ?

Modifier l'article L3142-1 du code du travail de la manière suivante :

Au 4° alinéa, entre les mots « d'un enfant » et « du conjoint », insérer les mots « d'un bel-enfant ou d'une personne à sa charge ou ayant été à sa charge effective (et permanente) » ; et entre les mots « belle-mère » et « d'un frère », ajouter les mots « ou d'un autre parent ayant ou ayant eu la charge effective (et permanente) de l'enfant, d'un grand-parent, d'un petit-enfant ; »

IDÉE REÇUE « Elle devrait s'arrêter, elle se tue à la tâche... »

LE CŒUR SUR LA MAIN, DES REPÈRES EN POCHE !



Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice vit un deuil, son besoin, ses souhaits doivent être au cœur de l'action, ou parfois de l'absence d'action. Face au deuil, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réaction, pas de jugement à porter, pas de conseil à donner. Seules la compréhension et l'écoute sont aidantes. La compréhension se base sur des connaissances sur le deuil. L'écoute implique de poser des questions, de s'adapter au parcours et au tempo singuliers de la personne. Se former, c'est avoir des repères sur le deuil, sur son processus et sa durée, sur ses risques de complication. C'est identifier les idées reçues et ajuster l'intervention à chaque situation. Se former, c'est appréhender la situation de chaque personne : son lien au défunt ou à la défunte, le contexte du décès, l'impact du décès, comprendre les besoins, proposer des solutions. Se former, c'est permettre à la personne en deuil de se maintenir dans l'emploi, permettre à l'équipe de fonctionner, permettre au responsable hiérarchique d'accompagner.

05

Former un·e Réfèrent·e deuil®

70%

des salarié·e·s en deuil estiment
le soutien de la direction
inexistant, inutile ou inadapté.

Quels sont les bons mots pour aider une personne en deuil ? Peut-on parler du deuil au travail sans intrusion dans la vie privée du collaborateur ou de la collaboratrice ? Le Réfèrent deuil® vient en appui à la Direction, aux managers de proximité, au Comité deuil dont il peut être membre.

Il a des connaissances sur le deuil, son processus, ses conséquences. Il sait écouter, informer et orienter les personnes en deuil.

« J'ai le sentiment que cette question de la vie et de la mort, du deuil, est quotidienne et fait partie intégrante de mon travail. Parfois, j'ai peur de faire des bêtises, de manquer d'expertise et je trouve nécessaire de me former. »

Clara, assistante sociale du personnel dans un groupe de cosmétique

06

Soutenir un·e salarié·e en deuil dans la durée

« Pour le décès de mon papa, j'ai eu beaucoup de messages au moment des obsèques. Mon supérieur hiérarchique direct avait informé tout le monde. Ce qui m'a touchée, c'est qu'il y a eu une gerbe offerte par mon entreprise. Après, la communication s'est arrêtée : "c'est fini, on n'en parle plus, terminé". On reprend le cours de son travail. »

Lise, assistante de direction dans une collectivité locale

Annnonce du décès à l'entreprise puis aux collaborateurs·rices, obsèques, absence du ou de la salarié·e en deuil, retour au travail, soutien dans l'année qui suit... Le deuil s'inscrit dans la durée. Ses conséquences aussi. Le **Guide deuil au travail** permet de repérer les moments-clés vécus par l'actif en deuil, pour s'adapter à la temporalité de ses besoins et proposer des fiches repères aidantes.

07

Imposer la désignation d'un·e Référent·e deuil®

Modification législative

« La hiérarchie ne s'est pas du tout occupée de mon deuil alors que pour d'autres, il y a des quêtes qui sont faites. »

Martine, secrétaire de direction dans une grande entreprise

Lors d'un décès ou d'un deuil au travail, les inégalités de prise en charge, de soutien symbolique et matériel sont réelles. Elles peuvent être liées à la sensibilité des dirigeant·e·s, à la position hiérarchique, à l'information sur la situation, aux souhaits des proches, aux liens à l'entreprise, aux circonstances du décès.

À l'instar des Référents handicap ou Référents harcèlement, les Référents deuil® sont des personnes ressources au sein des organismes.

Dans les établissements scolaires et universitaires, les établissements médico-sociaux ou pénitentiaires, les organismes employeurs du secteur privé ou public, il revient aux politiques publiques d'imposer la désignation de Référents deuil® pour soutenir les entreprises dans la mise en œuvre d'un accompagnement égalitaire et adapté.

Et concrètement : comment désigner et former un·e Référent·e deuil® dès aujourd'hui ?

I - Au Livre I^{er} de la Première partie de la Partie législative du code du travail, renommer le Titre VI en Titre VII et créer un nouveau Titre VI intitulé « Accompagner le deuil » comprenant les articles suivants :

1° – Créer un nouvel article au numéro 1156-1 ainsi rédigé : « L'employeur doit désigner et former au moins un référent deuil chargé d'informer, d'orienter et d'accompagner dans la reprise du travail les salariés traversant un deuil tels que définis à l'article L3142-1 de ce code. »

2° – Créer un nouvel article au numéro 1156-2 ainsi rédigé : « Dans toute entreprise comprenant un comité social et économique et employant moins de deux-cent-cinquante salariés, le référent deuil est désigné par ce dit comité parmi ses membres tel que prévu à l'article L2314-1 de code. Dans toute entreprise employant au moins deux-cent-cinquante salariés, les référents deuil au nombre minimum de deux sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres tel que prévu à l'article L2314-1. »

3° – Créer un nouvel article au numéro 1156-3 ainsi rédigé : « Dans toute institution publique les référents deuil sont désignés par les comités sociaux, tels que définis par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Un décret d'application définit le nombre minimum de référents selon les fonctions publiques et leurs tranches d'effectifs. »

II - Modifier l'article L2314-1 du code du travail de la manière suivante :

Au 4^e alinéa, les mots « est désigné » sont remplacés par «, et les référents deuil, sont désignés ».

08

Créer une campagne nationale annuelle d'information

Décret ministériel

34 %

des Français·e·s en deuil sont heurtés par les propos ou les attitudes de leur entourage.

Addictions, fin de vie, aide, handicap... les campagnes d'information contribuent à la sensibilisation et à la prévention. Elles apportent des repères, permettent de changer de regard, de dépasser certains tabous, de communiquer sur les ressources.

Assortie à une Journée nationale du deuil annuelle tournée vers les personnes endeuillées vivantes, et non vers les défunts et les défuntes, une campagne d'information fédératrice et laïque est nécessaire. Elle est plébiscitée et relève de la santé publique. Sa mise en place sera réparatrice après la Covid-19, après les attentats, après tout décès quel qu'il soit.

En entreprise, cette journée sera l'occasion d'actions de sensibilisation et d'échanges sur le deuil au travail.



IDÉE REÇUE « Reprenez le travail, ça vous fera du bien ! »

POUVOIR AIDER... C'EST ÊTRE GUIDÉ !



« Restez chez vous ! », « J'ai confié votre mission à votre collègue pour vous soulager. », « Quand revenez-vous ? »... tant d'injonctions sont formulées, de décisions sont prises, de pressions sont exercées, sans jamais consulter la personne concernée. Pour bien faire, on peut se tromper, stigmatiser, blesser, voire persécuter. Ce qui n'est pas le cas lorsque l'on est guidé, lorsque l'on a anticipé la survenue possible, à tout moment, d'un décès - que ce soit d'un ou d'une salarié-e ou d'un-e de ses proches. Suite aux six ateliers réunissant salarié-e-s, managers, ressources humaines, directions, parlementaires, Empreintes a conçu le **Guide deuil au travail**, document itératif et évolutif, pour établir un cadre de référence national et collectif permettant d'anticiper la prise en charge des situations de deuil au travail. Ce guide respecte le parcours et la temporalité singulière de chaque deuil, tout en modélisant l'intervention adaptée à chaque situation, à chaque structure et à chaque partie prenante.

09

S'appuyer sur le Guide deuil au travail

53 %

des Français et des Françaises souhaitent que leur soit proposé un entretien lors du retour au travail suite à un congé deuil, pour exprimer leurs ressentis et faire part de leurs difficultés à l'entreprise.

Comment accompagner le retour et le maintien dans l'emploi d'un·e salarié·e en deuil ? Le **Guide deuil au travail** est un guide de bonnes pratiques, mais surtout un recueil de bonnes questions à se poser. Il permet de rédiger un protocole deuil interne à l'entreprise qui définit les acteur·rices au sein de l'entreprise, dessine les 5 moments-clés du parcours d'un·e salarié·e accompagné·e.

Le **Guide deuil au travail** comporte à ce jour 11 fiches repères :

- Quels sont les enjeux du deuil au travail ?
- Quelles sont les pratiques à recommander ?
- Quelles sont les pratiques à éviter ?
- Comment mener un entretien avec un·e collaborateur·trice et/ou avec ses proches ?
- Comment mener un entretien de retour au travail ?
- Quelle place donner aux rituels de deuil dans la sphère professionnelle ?
- Comment constituer une boîte à outils ?
- Comment informer sur les démarches ?
- Comment informer sur les droits ?
- Quels sont les interlocuteur·rices à indiquer en interne ?
- Quels sont les partenaires à recenser en externe ?

10

Diffuser le Guide deuil au travail

« Récemment, nous avons été confrontés au décès brutal d'une collaboratrice en télétravail, elle était en ligne 30 minutes avant. Nous avons improvisé. »

Yann, responsable ressources humaines dans une administration

Le nombre de personnes salariées en deuil qui ont quitté leur travail en raison du décès d'un proche a augmenté de 30% entre 2019 et 2021. Alors, pour guider les entreprises dans leur accompagnement de ces collaborateurs et collaboratrices fragilisés·es par le décès d'une personne proche ou d'un ou d'une collègue, le gouvernement peut contribuer au **Guide deuil au travail**. Il peut enrichir cette ressource, participer à sa conception, à sa diffusion, à sa mise à jour.

50 %

des entreprises n'ont prévu aucun dispositif en cas de décès d'un ou d'une salarié·e.

10 propositions pour accompagner
le deuil dans la vie professionnelle

À CHACUN SA PARTITION

Anticipation

Improviser, c'est bien... anticiper, c'est mieux !

POLITIQUES D'ENTREPRISES

- 01 Créer un Comité deuil
- 02 Désigner un binôme d'intervention

POLITIQUES PUBLIQUES

- 03 Aligner la durée du congé de deuil
- 04 Inclure la famille recomposée et élargie

Connaissances

Le cœur sur la main, des repères en poche !

POLITIQUES D'ENTREPRISES

- 05 Former un-e Référent-e deuil®
- 06 Soutenir un-e salarié-e en deuil dans la durée

POLITIQUES PUBLIQUES

- 07 Imposer la désignation d'un-e Référent-e deuil®
- 08 Créer une campagne nationale annuelle d'information

Pratiques

Pouvoir aider... c'est être guidé !

POLITIQUES D'ENTREPRISES

- 09 S'appuyer sur le Guide deuil au travail

POLITIQUES PUBLIQUES

- 10 Diffuser le Guide deuil au travail