

# ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



## RENDEZ-VOUS DE LIAISON DURANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

*Un employeur peut-il prendre contact avec un salarié en arrêt de travail pour maladie depuis plus de 30 jours ?*

La réponse est **oui** et cela prend la forme d'un "**RV de liaison**".

Ce RV peut être organisé à la demande de l'employeur ou du salarié, il peut se faire en présentiel ou à distance. Lorsqu'il est demandé par l'employeur, le salarié peut le refuser.



*A quoi sert-il ?*

- à évoquer les actions qui seront possibles pour prévenir la désinsertion professionnelle à la fin de l'arrêt de travail
- à proposer une visite médicale de pré-repris
- à envisager les mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail qui seraient nécessaires au retour de l'arrêt

Ce RV, qui n'est pas médical, peut se faire en présence du médecin du travail, d'un infirmier du travail, du référent handicap..

## DANS CE NUMÉRO :

### Les sujets d'actualités

- Rendez-vous de liaison durant l'arrêt de travail
- Parentalité
- Discrimination
- Emploi de travailleurs handicapés : la DOETH
- Cultiver la maturité relationnelle de vos équipes
- Méfiez-vous de vos biais !

### L'actualité Ability

- 360
- Partenariat avec Qualtrics

## PARENTALITÉ

Que ce soit pour attirer de jeunes recrues ou pour retenir leurs salarié.es, beaucoup d'employeurs envisagent de renforcer les avantages proposés dans le cadre de la parentalité en mettant en place des dispositifs plus favorables que ceux prévus par la loi ou par la convention collective. Voici ci-dessous quelques exemples d'actions possibles.

### **Pendant la grossesse :**

- l'employeur peut choisir d'autoriser les futurs parents à se rendre, sans perte de rémunération, à plus d'examens médicaux liés à la grossesse que ceux prévus par la loi (7 pour la mère et 3 pour le père)
- des allègements de charge de travail et des formules souples de télétravail peuvent être proposés aux deux futur.es parents

### **Congés liés à la naissance :**

- La durée du congé de maternité peut être allongée, de même que celle du congé de paternité.
- La condition d'ancienneté exigée par certaines conventions collectives pour le maintien de salaire pendant ces congés peut être supprimée.

### **Après la naissance :**

- Le temps laissé à la mère pour allaiter peut être rémunéré.
- Les autorisations d'absence pour enfant malade peuvent être rémunérées - le nombre de jours enfant malade autorisés dans l'année peut être augmenté.
- Des aménagements horaires peuvent être proposés pour les deux parents (notamment un assouplissement des horaires de réunion) - le télétravail peut être augmenté.
- Des formules de financement des modes de garde peuvent être proposées : places en crèche par exemple ou primes versées directement aux salarié.es dans le cas d'un mode de garde individuel.

### **Congés pris après la naissance :**

- Le congé parental d'éducation ou la période d'activité à temps partiel peuvent être facilités (suppression de la condition d'ancienneté par exemple) et faire l'objet d'une rémunération partielle et/ou d'un allongement de leur durée.
- Durant les périodes à temps partiel, l'employeur peut choisir de maintenir la prise en charge des cotisations patronales de retraite à hauteur d'un taux plein.

### **Evolution de carrière au retour des congés liés à la naissance :**

- L'augmentation de salaire prévue au retour peut être majorée par rapport au minimum prévu par la loi - un traitement identique peut être appliqué au père.
- Des formations peuvent être systématiquement proposées au retour des congés liés à la naissance, pour les deux parents.

et bien sûr : des cadeaux, bons d'achat ou primes de naissance !

N'hésitez pas à vous rendre sur l'Observatoire de la QVT pour y retrouver la charte de la parentalité en entreprise

<https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/presentation/>

## DISCRIMINATION

Le 1er mars, c'était le **dixième anniversaire de la journée internationale "zéro discrimination"**. Mise en place en 2014 par l'ONUSIDA, elle ne vise pas seulement à protéger les malades du Sida mais bien à promouvoir les droits de chaque individu quelles que soient son apparence, ses origines ou son orientation sexuelle.

La loi française intègre, pour sa part, 24 critères de discrimination et le Code du Travail met plus particulièrement en avant les moments RH les plus à risques : recrutement, rémunération, classification, promotion, organisation du travail, formation, etc...

Rendez-vous sur le site de l'association "A compétences égales" pour un partage d'informations et de bonnes pratiques :

<https://acompetenceegale.com/>



## EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : LA DOETH

Alors que toute entreprise employant au moins un salarié doit déclarer tous les mois, sur sa DSN, le nombre de travailleurs en situation de handicap qu'elle emploie, les entreprises de plus de 20 salariés doivent également remplir annuellement une **Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)**. Cette déclaration doit être déposée sur la DSN du mois d'**avril**. La DOETH permet aux employeurs de plus de 20 salariés de démontrer qu'elles ont bien rempli leur obligation d'emploi d'au minimum 6% de travailleurs handicapés ou, dans le cas contraire, de laisser l'URSSAF calculer le montant de la contribution financière due en cas de non-atteinte du seuil de 6%.

L'AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) peut apporter toutes informations utiles et met à disposition un simulateur de calcul de la contribution :

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/doeth-lagefiph-facilite-votre-declaration-2024>

## **CULTIVER LA MATURITÉ RELATIONNELLE DE VOS ÉQUIPES : RENFORCEZ LA CULTURE DU FEEDBACK !**

Qu'est-ce qui ronge la relation et tire les équipes vers le bas ? Le silence, les non-dits et les sous-entendus !



Développer une culture du feedback est devenu essentiel dans le développement personnel et professionnel des équipes. A l'heure du travail hybride, de la guerre des talents et de la recherche de performance, le feedback favorise l'appartenance et l'amélioration continue au sein de l'entreprise.

Très souvent, nous entendons durant nos accompagnements qu'un tel ou une telle n'est pas au niveau, ne fait pas son boulot ou encore se comporte de manière inadaptée. A la question, « est-ce que cette personne le sait ? » Les réponses sont souvent... « Je ne sais pas », « Pas facile à dire », « C'est le problème de son manager, pas le mien », ou la plus courante... « Je ne veux pas créer de tension ».

Et pourtant le feedback est un cadeau que l'on fait. Sans lui, comment comprendre que l'on n'est pas là où on nous attend ? Comment savoir que notre comportement n'est pas bien perçu alors que notre intention est positive ? Le feedback régulier crée une culture de transparence et d'ouverture et ne relève pas seulement du manager. Nous travaillons ensemble, nous pouvons exprimer aussi à nos collègues, nos managers, ce dont nous avons besoin pour mieux travailler ensemble. Pourquoi se priver de l'opportunité d'apprécier les forces de chacun et de travailler sur les domaines à améliorer ? Le feedback renforce la confiance au sein des équipes, encourageant ainsi la collaboration et l'innovation.

Il est vrai que le feedback n'est pas toujours simple à faire. Si un feedback bien fait guide vers des objectifs clairs, favorise l'alignement avec les attentes de l'entreprise, est un levier puissant pour stimuler la motivation et renforcer le sentiment d'appartenance, un feedback mal formulé, arbitraire et uniquement descendant produira les effets inverses à ceux précités.

Vous l'aurez compris, notre conseil : accompagnez, formez au feedback pour renforcer la culture du feedback, encouragez le dialogue, créez un environnement où chacun peut s'exprimer, se sentir écouté et reconnu. Ainsi, vous renforcerez les liens de vos équipes et ferez de votre entreprise un lieu où l'apprentissage constant est la clé du succès.

## MÉFIEZ-VOUS DE VOS BIAIS !

En tant que professionnel de la fonction RH, il est bon de se rappeler régulièrement que nos biais cognitifs influencent nos choix, en particulier lorsqu'il faut gérer une quantité d'informations importantes ou que le temps est limité. Pour mémoire, un biais cognitif est un schéma de pensée trompeur et faussement logique. Cette forme de pensée nous permet de porter un jugement, de prendre une décision rapidement, de faire le tri et de mémoriser des informations. Il se produit ainsi une forme de dysfonctionnement dans le raisonnement.

Plus de 200 biais ont été répertoriés par les neuroscientifiques, en voici 5 parmi ceux qui sont le plus souvent à la manœuvre dans nos métiers :

1. **Biais de confirmation** : C'est la tendance à accorder plus d'importance aux informations qui confirment nos croyances préexistantes, tout en ignorant ou en minimisant les informations qui les contredisent.
2. **Biais de disponibilité** : C'est la tendance à accorder plus de poids aux informations facilement disponibles dans notre mémoire, plutôt qu'à des informations plus pertinentes ou précises.
3. **Biais de représentativité** : Se produit lorsque nous faisons des jugements basés sur des stéréotypes ou des prototypes mentaux plutôt que sur des informations objectives. Par exemple, si quelqu'un ressemble à notre idée préconçue d'un groupe particulier, nous pourrions penser qu'il appartient certainement à ce groupe, même si cela ne repose que sur des apparences superficielles. Cela peut conduire à des erreurs de jugement en négligeant la diversité réelle au sein de différents groupes.
4. **Biais d'ancrage** : C'est la tendance à se fier fortement à la première information (l'« ancrage ») lors de la prise de décision, même si cette information est arbitraire ou peu pertinente.
5. **Biais de projection** : C'est la tendance à supposer que les autres partagent les mêmes croyances, motivations ou réactions que nous, souvent en se basant sur notre propre perspective.

Recrutement, évaluation des performances, choix de programme de formation, culture d'entreprise... aucun domaine RH, ni aucune personne n'est épargnée par les pièges des biais cognitifs ! Pour minimiser l'impact de ces biais, de nombreuses entreprises mettent en œuvre des processus de recrutement et d'évaluation plus objectifs, ainsi que des programmes de sensibilisation pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise.

## L'ACTUALITÉ ABILITY

Dans le cadre de notre accompagnement à la démarche de feedback 360, nous avons conclu il y a plus de 4 ans un partenariat avec Qualtrics qui permet de digitaliser la démarche auprès des managers.

