

Check-list pour les supérieurs

La solitude dans le monde du travail

Absences pour raisons de santé, baisse des performances, manque de coopération, taux de fluctuation élevé... La solitude coûte cher à une entreprise.

C'est pourquoi il est conseillé de rompre le silence sur ce sujet tabou et de mettre en place des mesures adéquates pour lutter contre la solitude à tous les niveaux de la hiérarchie.

Mesures pour lutter contre la solitude

Nous avons résumé dans cette check-list quelques possibilités, pour les cadres dirigeants ou les responsables des ressources humaines, d'aider les collaborateurs de leur entreprise à trouver des moyens de sortir de la solitude.

Sensibilisation

- Intégrez des mesures de lutte contre la solitude dans les valeurs et objectifs de votre entreprise.
- Informez vos collaborateurs des conséquences de la solitude au travail et indiquez-leur comment trouver de l'aide.
- Proposez des formations et des programmes de promotion de la santé mentale et de la gestion du stress.

Communication ouverte

- En tant que cadre dirigeant-e ou spécialiste des ressources humaines, montrez l'exemple en parlant de votre propre sentiment de solitude ou de vos incertitudes.
- Encouragez vos collaborateurs à discuter ouvertement de leurs pensées, sentiments et difficultés.
- Promouvez une culture du feed-back constructif (y compris du bas vers le haut).
- Tendez l'oreille et observez bien ! Si vous remarquez que des collaborateurs se replient sur eux ou sont moins performants, parlez-leur.
 1. Pour ce faire, choisissez un espace protégé où la personne se sentira à l'aise.
 2. Faites preuve d'empathie et d'appréciation.
 3. Par exemple, commencez par cette phrase : « Tu m'as montré que tu étais un-e collègue ouvert-e qui aimait le contact, ce que j'apprécie. Mais ces derniers temps, j'ai remarqué que tu ne passes plus ta pause avec les autres et que tu t'isoles de plus en plus. Quel est ton ressenti à ce sujet ? »

Constitution d'un réseau et assistance

- Promouvez la constitution de réseaux entre collègues et l'établissement de bonnes relations au travail.
- Créez des projets d'équipe afin d'encourager la coopération et les interactions entre les collaborateurs.
- Réfléchissez à l'introduction d'un système de parrain/marraine, où les nouveaux collègues sont accompagnés par des collaborateurs expérimentés.
- Contactez régulièrement les collaborateurs absents pendant une période prolongée en raison d'une maladie ou d'un accident.
- Aidez vos collaborateurs à aborder leur passage à la retraite et proposez-leur des séances d'information ou des conseils pour cette « troisième phase de la vie ».

Promotion des activités sociales

- Mettez en place des endroits réservés aux conversations informelles, telles que des zones de pause ou des espaces collectifs.
- Organisez des activités sociales régulières, des pauses communes, des excursions d'équipe ou des activités caritatives.
- Tenez compte des besoins et centres d'intérêt de toute l'équipe afin de veiller à ce que ces activités sociales soient accessibles et plaisent à tout le monde. Dans le cas contraire, ces efforts peuvent être contreproductifs, en particulier pour les minorités qui ne se sentent pas incluses ou ont du mal à établir des contacts sociaux.
- Encouragez la formation de clubs ou de groupes d'intérêt permettant la pratique de passe-temps ou d'activités de loisirs communs, même après le départ à la retraite.

Aide professionnelle

- Encouragez vos collaborateurs à participer à des programmes de coaching et des consultations, comme [le service social d'entreprise](#).
- Sensibilisez vos collaborateurs à la disponibilité et la confidentialité de ces ressources.