



Nouvelle offre entreprise

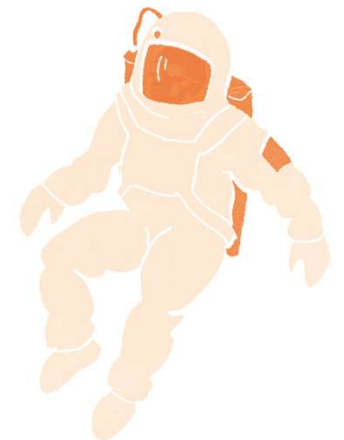
Accompagner le deuil en entreprise

Prévenir les impacts psychosociaux, outiller les managers
et faire des organisations un espace plus soutenant pour les personnes endeuillées.

Sensibilisation • Diagnostic • Protocole interne • Formation managers • Appui en situation sensible
Juin 2026



“Le deuil n’est pas un accident marginal : c’est une situation courante, universelle, mais rarement anticipée dans les organisations.”



Le deuil, sujet fréquent mais peu balisé dans les organisations

80 %

des salariés seront touchés par un deuil au moins une fois au cours de leur carrière

1/3

des managers a déjà dû accompagner un collaborateur touché par le deuil

Face au deuil

une entreprise sur deux avance encore sans cadre.



Les organisations disposent souvent de règles pour les absences : congés légaux ou conventionnels, arrêts maladie si nécessaires... **Mais** elles sont moins outillées pour gérer ce qui entoure ces absences : l'annonce, le retour, la durée, les maladresses, l'équipe.

Le problème central



Et si on passait de l'improvisation
- silence, gêne, maladresses -
à des repères simples, humains et actionnables pour les acteurs de prévention, RH et managers ?

Ce que nous voulons changer



Le deuil sous le prisme du RPS (modèle de Karasek)

Demande psychologique

Charge mentale et émotionnelle

Le travail continue-t-il d'exiger la même concentration, la même disponibilité, la même performance, alors que la personne est fragilisée ?

Latitude décisionnelle

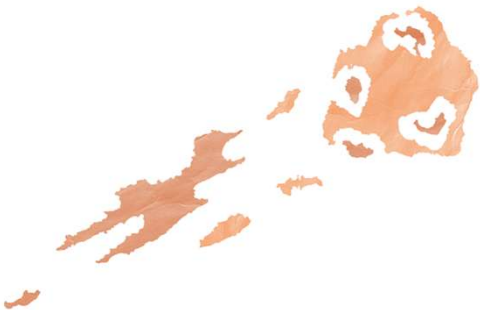
Marge de manœuvre

La personne peut-elle adapter temporairement son rythme, ses horaires, ses priorités, sa reprise ?

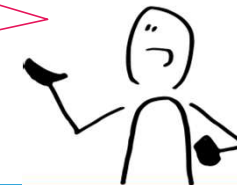
Soutien social

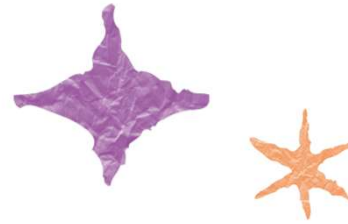
Soutien managérial et collectif

Comment la personne continue-t-elle de se sentir intégrée (gêne des équipes, silence), y a-t-il un cadre ou un soutien hiérarchique ou RH adéquat ?



Le deuil n'est pas seulement une affaire intime : il agit sur la charge mentale, l'autonomie, le soutien social et la sécurité du collectif.





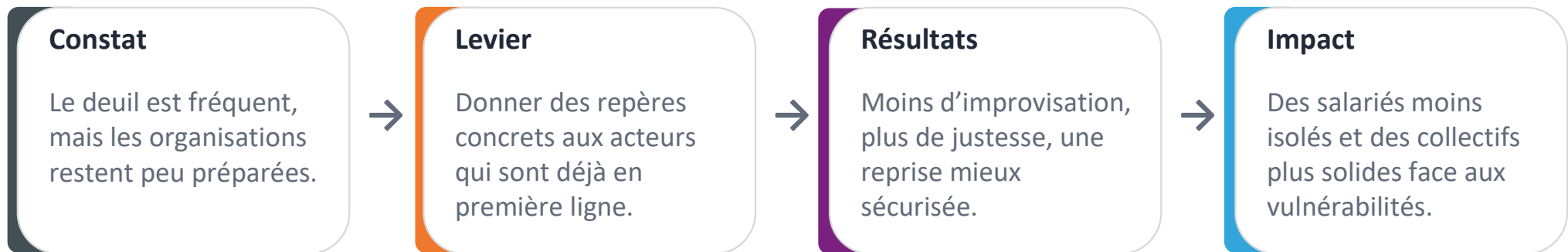
“ Une organisation non préparée peut transformer une vulnérabilité individuelle en risque collectif : surcharge des collègues, erreurs, conflits de temporalité, isolement, désengagement .”



Notre théorie du changement



Faire de l'entreprise un espace soutenant, sans l'inviter à se substituer aux proches, aux soignants ou aux psychologues.



Une promesse volontairement pragmatique

Ni "psychologiser" l'entreprise, ni normer l'intime.

Il s'agit de créer un cadre : savoir quoi dire, quoi éviter, comment orienter, aménager et coordonner.

Une offre complète, activable par étapes

Le premier pas : une demi-journée de sensibilisation. Puis, selon les besoins, l'entreprise peut structurer une politique interne plus solide.

1

Sensibiliser

Atelier ½ journée pour comprendre, repérer et agir avec justesse.

2

Diagnostiquer

Identifier les pratiques existantes, angles morts, relais et situations sensibles.

3

Structurer

Co-construire une base de protocole interne : absence, retour, coordination RH/managers/CSE.

4

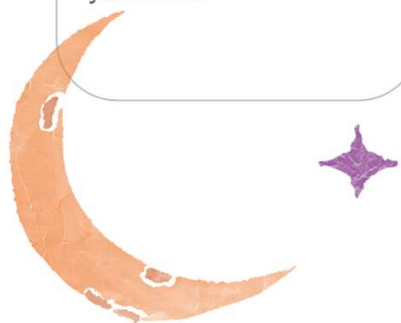
Former

Former les managers et relais internes : posture, signaux faibles, entretien de retour, orientation.

5

Accompagner

Appui court en situation sensible : décès interne, accident mortel, collectif déstabilisé.



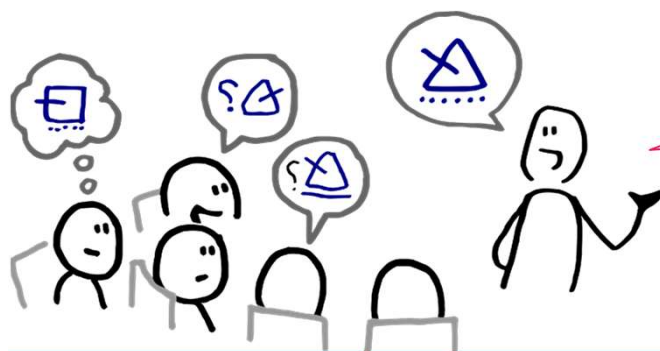
Sensibiliser l'entreprise - nos outils

Ateliers de sensibilisation

- 1 Comprendre** deuil, tabou social, impacts sur le travail, idées reçues
- 2 Repérer** signaux faibles, situations sensibles, facteurs de vulnérabilité
- 3 Agir** quoi dire, quoi éviter, absence, reprise, entretien de retour
- 4 Structurer** relais internes, pistes DUERP/RPS, base de protocole

Livrables

- ✓ Fiche repères “quoi dire / quoi éviter”
- ✓ Trame d’entretien de reprise



Le manager est souvent le premier interlocuteur. Il n'a pas besoin de tout résoudre : il doit savoir accueillir, ajuster, orienter et suivre.

Des effets mesurables pour les personnes et l'entreprise

Les données disponibles montrent un sujet encore sous-documenté, mais déjà très significatif pour la santé au travail et la continuité d'activité.

69 %

des salariés affectés par un deuil ont dû s'absenter

34 j

durée moyenne des arrêts maladie en cas de deuil

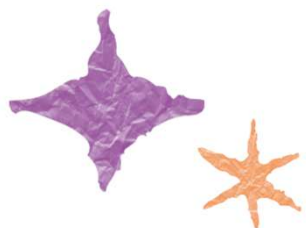
700 M€

d'indemnités journalières estimées par an

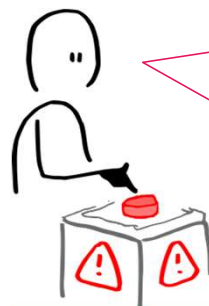
1 salarié sur 10

quitte son employeur après un deuil et ce chiffre est en augmentation

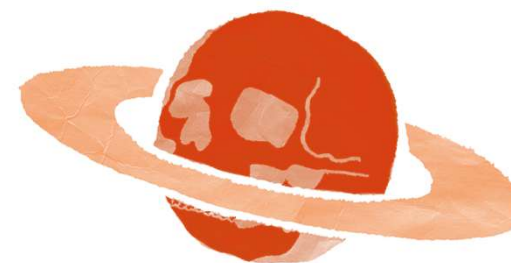
Risque de perte des personnes clés



Le risque à éviter



On peut limiter le sujet à des jours d'absence, **MAIS** le vrai enjeu est la reprise, la durée, les signaux faibles, le collectif et la capacité des managers à agir sans maladresse.





“Une culture du soutien améliore la confiance, la coopération et la lisibilité des règles. Les actions pensées pour les endeuillés servent aussi d'autres situations de vulnérabilité.”

Pourquoi La neuvième planète

Une approche à la croisée du funéraire, du deuil, de la prévention et de la conduite du changement.

Expertise

Une double culture : entreprise et funéraire.

Conseil funéraire, facilitation, conduite du changement et veille spécialisée : nous traduisons un sujet sensible en repères concrets pour l'entreprise.

Méthode de terrain

Des méthodes issues du monde de l'entreprise : informer, outiller, créer des espaces d'échange, faire coopérer les acteurs et produire des repères utilisables.

Posture

Sensible mais sans pathos ; sérieuse sans être froide ; concrète, et respectueuse des limites de chacun.

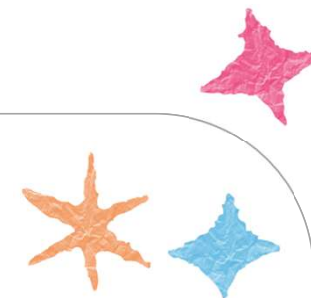


Mesurer l'impact

Nous mesurons systématiquement l'impact de nos actions : questionnaires avant/après : compréhension du sujet, sentiment de compétence, capacité à repérer/orienter, clarté des rôles internes, sécurité psychologique des échanges.

Nous proposons un retour qualitatif à froid à 3 mois (optionnel).

Proposition : lancer un atelier pilote



Une demi-journée pour ouvrir le sujet, tester la pertinence avec vos acteurs internes et identifier les suites utiles.

- Public recommandé : Un groupe homogène selon l'objectif (managers, RH, préventeurs / SPST, ou CSE).
Format possible en intra-entreprise ou en inter-entreprises.
- Format : présentiel, animé par une ou deux intervenantes expertes ; adaptation possible selon contexte et site.
- Finalité : créer une culture où parler du deuil est possible, mieux protéger les personnes endeuillées, sécuriser les collectifs et renforcer la culture de soutien au travail.



Contacts :

Alix Howard

Consultante funéraire, formatrice et
facilitatrice en charge du développement

Tel : 06 16 17 18 23

alix@laneuviemeplanete.fr



Caroline de Rauglaudre

Consultante funéraire, formatrice et formatrice
en charge des questions d'impact et de l'innovation

Tel : 06 01 75 83 04

caroline@laneuviemeplanete.fr

