

Coffre à outils

Gagnez en expérience, attirez et fidélisez le personnel de 60 ans et plus

Outil rédigé par Concilivi



Conciliation famille-travail (CFT) : un avantage et un outil d'attraction pour les 60 ans et plus

L'équilibre de vie est de plus en plus important pour les personnes expérimentées :

- Parmi les personnes proches aidantes, 65 % sont prêtes à changer d'emploi pour obtenir de meilleures mesures de CFT.¹
- Parmi la population québécoise âgée de 18 ans et plus, 35 % sont des personnes proches aidantes et 46 % travaillent à temps plein.²
- Les personnes âgées de plus de 65 ans représentent 27 % des personnes proches aidantes au Québec. Le personnel de 60 ans et plus est donc nombreux à devoir composer avec cette réalité.
- Les mesures de CFT en contexte de proche aidance au Canada permettent de réduire les symptômes indésirables sur la santé mentale, ce qui offre un réel avantage pour ces personnes accordant une importance particulière à l'équilibre de vie!
- Mettre en place des mesures démontrant que l'organisation assume sa part de responsabilités sociales envers la proche aidance représente une vraie valeur ajoutée qui renforce la marque employeur!
- Un milieu de travail favorable à la proche aidance et appuyé par des mesures de CFT tend à améliorer les relations entre le personnel et l'employeur, notamment en renforçant le sentiment d'appartenance et en entretenant des relations sociales positives.³



¹Sondage Concilivi, 2023.

²Appui proches aidants. (2022). Enquête sur la proche aidance au Québec en 2022. <https://www.lappui.org/fr/enquete-sur-la-proche-aidance-au-quebec-en-2022/>.

³Yang, J., Wang, L. et Williams, A. (2023). The Role of Carer-Friendly Workplace Policies and Social Support in Relation to the Mental Health of Carer-Employees. Health & Social Care in the Community, 2023, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2023/5749542>.

Coffre à outils

Gagnez en expérience, attirez et fidélisez le personnel de 60 ans et plus

Outil rédigé par Concilivi

10 mesures à faible coût et à grande valeur ajoutée

- 1. Mettre en place des mesures de soutien du personnel** telles que des ateliers, des groupes de soutien, des trousseaux d'information, des répertoires de références, des ressources et du répit financé en partie par l'employeur pour les proches aidants, par exemple :
 - Aide à la prise de rendez-vous (p. ex. : un·e conseiller·ère financier·ère passe une journée sur les lieux de travail);
 - Livraisons autorisées sur les lieux de travail;
 - Changement de pneus sur les lieux de travail;
 - Service de traiteur.
- 2. Mettre en place un plan de relève et de réorganisation de la charge de travail** en cas d'imprévus ou d'urgences pour assurer une certaine polyvalence et la gestion saine de la charge de travail de toutes et tous. La formation du personnel pour acquérir diverses compétences est un levier considérable pour le déploiement de cette mesure.
- 3. Impliquer le personnel dans les décisions par rapport aux horaires** et communiquer l'horaire à l'avance pour faciliter l'organisation de la vie familiale et personnelle.
- 4. Offrir la possibilité d'accumuler du temps** (banque d'heures). Si l'employé·e travaille des heures supplémentaires à la suite d'une entente avec son ou sa gestionnaire immédiat·e, il ou elle a la possibilité d'accumuler ces heures en banque pour utilisation ultérieure. Portez un œil attentif aux heures supplémentaires et sensibilisez les employé·e·s et les gestionnaires à l'importance du repos après une période chargée.
- 5. Permettre l'échange de quarts de travail** et donner de l'autonomie aux gens afin qu'ils puissent s'organiser entre eux. Vous pouvez utiliser une application de gestion d'horaire.
- 6. Offrir la semaine de travail comprimée** pour permettre au personnel d'allonger les quarts quotidiens de travail et, ainsi, de réduire le nombre de jours de travail.
- 7. Évaluer la possibilité d'offrir un horaire flexible** pour permettre aux salarié·e·s de fixer leurs heures quotidiennes de travail à l'intérieur d'une certaine fourchette de temps.
- 8. Permettre aux gens d'« acheter des journées flexibles »** : l'achat de journées flexibles est une forme de congé autofinancé qui permet au personnel d'acheter un certain nombre supplémentaire de jours de congé. Pour ce faire, l'employeur déduit un pourcentage du salaire pendant une période de référence, souvent une année. Ceci permet aux employé·e·s de transformer les montants cumulés en jours de congé.
- 9. Publier une centrale d'information sur la CFT**, un babillard physique ou virtuel où les ressources favorisant la conciliation famille-travail sont centralisées. Il existe une panoplie de ressources communautaires gratuites, par exemple [L'Appui, Proche aide Québec](#) et [Réseau avant de craquer](#); il suffit de les partager!
- 10. Offrir de la formation sur la CFT** : les formations, conférences et ateliers permettent de sensibiliser et d'outiller les gestionnaires et le personnel.

Coffre à outils

Gagnez en expérience, attirez et fidélisez le personnel de 60 ans et plus

Outil rédigé par Concilivi

Bonus : 2 conseils pratiques

- Conserver une souplesse dans l'application. À ce sujet, il est pertinent d'établir une mesure communiquant aux employé·e·s l'ouverture de l'employeur à la discussion et d'adapter les mesures de CFT en vigueur. Cette avenue permet de trouver le juste équilibre entre la formalisation et le soutien informel de l'organisation.
- Varier les canaux de communication et les façons de communiquer les mesures de CFT en place, par exemple en mettant en place un blogue dans lequel les employé·e·s parlent de l'utilisation des mesures ou des messages sont envoyés aux employé·e·s pour leur rappeler les mesures.

En conclusion : quelques bonnes pratiques et des pièges à éviter

À FAIRE	À ÉVITER
Vous inspirer de bonnes pratiques d'autres entreprises.	Faire du « copier-coller » sans consulter vos gens.
Consulter vos employé·e·s pour connaître leurs besoins en matière de CFT en gérant les attentes.	Consulter vos employé·e·s et ne pas leur communiquer les résultats du sondage.
Donner du temps aux employé·e·s sur leurs heures de travail pour qu'ils ou elles expriment leurs besoins relatifs à la CFT (consultation des employé·e·s).	Envoyer un sondage de consultation au courriel personnel des employé·e·s et s'attendre à ce qu'ils ou elles y répondent sur leur temps personnel.
Mettre en valeur des mesures de CFT qui améliorent l'expérience de vos employé·e·s, sur votre site Web et toutes vos communications, pour faire valoir votre marque employeur. Vous pouvez profiter de l'occasion pour souligner l'accessibilité des mesures pour les personnes proches aidantes et adapter votre message pour attirer l'attention des personnes expérimentées.	Mettre en valeur des mesures de CFT qui ne sont pas réellement expérimentées par vos employé·e·s au quotidien sur votre site Web et toutes vos communications pour illustrer une marque employeur positive.
Rédiger un document pour expliquer et formaliser les mesures en place et les modalités d'accès (ex. Charte CTF incluse dans la démarche d'obtention du Sceau Concilivi).	Énumérer les mesures sans expliquer les modalités d'application.
Organiser une ou des rencontres pour présenter les mesures de CFT adoptées et leurs modalités d'application et répondre aux questions.	Envoyer le document présentant les mesures de CFT adoptées et leurs modalités seulement par courriel.
Lors de l'embauche, expliquer verbalement les mesures de CFT offertes, répondre aux questions et remettre ensuite le document présentant les mesures de CFT en vigueur.	Lors de l'embauche, seulement remettre un document faisant état des mesures de CFT en vigueur.
Obtenir et afficher le Sceau Concilivi afin de mettre en valeur les bonnes pratiques en place.	