

Recommandations pour les employeurs¹

Un milieu de travail favorable aux employés proches aidants

Se doter d'un milieu de travail adapté aux employés qui sont aussi des proches aidants devrait devenir une démarche courante, compte tenu du nombre de personnes concernées par la nécessité d'assister une personne de leur environnement familial qui est dépendante. C'est aussi un avantage économique pour les employeurs, puisque des mesures adaptées permettent en principe de diminuer l'absentéisme et de prévenir l'épuisement émotionnel et professionnel.

Voici quelques étapes utiles dans la mise en place de mesures adaptées au sein de l'entreprise.

Les étapes	Quelles actions possibles ?
<p>Evaluer les besoins</p> <p>Les employeurs n'ont pas nécessairement connaissance de la situation privée de leurs employés et de leurs responsabilités vis-à-vis d'un proche dépendant.</p> <p>Comment accéder à cette information ? Les situations nécessitent-elles de la souplesse à court, moyen ou long terme ? S'agit-il d'un besoin d'orientation sur des soutiens externes à l'entreprise? Les employés sont-ils au courant des possibilités internes ?</p> <p>Trouver des réponses à ces questions peut aider à chercher la meilleure solution pour chaque situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Effectuer un sondage auprès des employés ➤ Sensibiliser les cadres de proximité à la thématique des proches-aidants, afin qu'ils favorisent le dialogue avec leurs équipes et obtiennent ainsi des informations pertinentes ➤ Mandater la fonction RH pour profiter de chaque occasion de dialogue pour évoquer ce thème ➤ Thématiser la notion de responsabilités familiales lourdes lors de colloques, pour faire recenser de l'information ➤ Coordonner les informations recensées lors des comités de direction ➤ Recenser l'utilisation des congés pour événements spéciaux pour évaluer s'il y a un lien avec une problématique de proches aidants

¹ Autre source d'information : Link vers Curaviva – Fiche pratique 06-03 - Gestion d'un projet WLB - v2
Recommandations pour les employeurs.docx / 01.09.2016 / Françoise Christ, Jean-Marc Fonjallaz, enkidu conseil

Les étapes	Quelles actions possibles ?
<p>Evaluer les avantages pour l'organisation et les employés</p> <p>L'avantage de proposer un milieu de travail favorable aux proches aidants est triple :</p> <p>Réduire les coûts Il est difficile de chiffrer précisément les avantages découlant d'une offre de soutien aux employés proches aidants. On sait toutefois que certaines absences pourraient être évitées si l'employé trouvait une solution d'aménagement momentané de son travail.</p> <p>Retenir les collaborateurs Dans un marché de l'emploi tendu, la capacité d'une organisation de conserver ses employés représente aussi un avantage important.</p> <p>Accroître l'engagement des collaborateurs Les employés apprécient que la conciliation vie privée-vie familiale soit prise en compte chez leur employeur. C'est d'autant plus le cas lorsque la charge d'un proche est lourde et prenante en temps et émotionnellement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les coûts de l'absentéisme de la manière la plus fine possible ➤ Tenter d'identifier les raisons « non officielles » de l'absence d'un collaborateur lors de son retour, avec bienveillance et en expliquant la démarche en lien avec la question des proches aidants ➤ Recenser les causes des départs ➤ Interpeler les collaborateurs sur les avantages qu'ils décèlent chez vous comme employeur : une discussion directe peut être très informative pour solidifier les politiques de motivation ▶ Organiser une séance de direction ciblée : thématiser avec le comité de direction et les cadres les avantages à proposer des solutions de soutien aux employés proches aidants

Les étapes	Quelles actions possibles ?
<p>Evaluer les ressources disponibles</p> <p>Il apparaît qu'il n'y a pas de solution standard pour répondre aux besoins des collaborateurs proches aidants. Disposer d'une « boîte à outil » interne et externe, dans laquelle puiser le bon outil au bon moment est la meilleure solution. Le service RH devrait se charger de cet état des lieux, et, à défaut, la direction et les cadres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Répertorier toutes les solutions de flexibilisation du temps actuellement existantes ➤ Répertorier les solutions d'aménagement de l'organisation du travail ➤ Sonder les cadres sur les marges de flexibilité encore possibles dans l'organisation quotidienne ➤ Répertorier les possibilités de soutien financier (fonds du personnel, soutien à une assurance, etc.) ➤ Identifier la (les) personne(s) ressource(s) à disposition des collaborateurs pour évoquer ce thème ➤ Etablir ou se fournir une liste des ressources existantes ➤ Identifier les séances existantes dans lesquelles ce thème peut être abordé, ou prévoir des séances d'information ad hoc <p>▶ Créer une fiche d'information sur les ressources disponibles à l'interne comme à l'extérieur de l'organisation et la diffuser</p>
<p>Rester souple dans son approche</p> <p>Le soutien à un proche peut-être ponctuel ou installé dans le temps, variable sur le plan de l'intensité, imprévisible ou très organisé et cadencé. L'organisation doit garder à l'esprit la question de son efficacité, tout en veillant à pouvoir répondre à des besoins de flexibilité pour des employés en difficulté compte tenu de leurs responsabilités privées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibiliser les cadres de proximité à la thématique par des ateliers: le supérieur immédiat doit être au courant, sensibilisé et capable d'écoute, afin de pouvoir répondre de manière pragmatique à la situation ➤ Communiquer les aménagements et expériences réussies en interne : ce sont les exemples concrets sur lesquels s'appuyer pour aménager d'autres situations ➤ Tester une solution, la mettre en place momentanément, pour garder la souplesse d'aménagement en fonction de l'évolution de la situation du collaborateur

Les étapes	Quelles actions possibles ?
<p>Impliquer les employés</p> <p>La majorité des études sur le domaine du work life balance démontrent qu'en impliquant les collaborateurs dans les réflexions puis les recherches de solutions relatives à l'équilibre vie privée-vie professionnelle, on a le plus de chance de trouver des solutions adéquates et pragmatiques.</p> <p>Mais on sait par ailleurs que la crainte d'être stigmatisé par ses pairs et/ou sa hiérarchie peut empêcher un collaborateur de s'exprimer. D'où souvent une faible participation des employés à la prise de parole dans ce domaine. La sensibilisation des cadres, afin qu'ils accueillent les situations et propositions des collaborateurs avec ouverture semble être la priorité.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Thématiser la question de l'équilibre vie privée – vie professionnelle, avec un focus sur les responsabilités de proche aidant, lors des colloques entre professionnels➤ Sensibiliser les cadres à cette thématique par des ateliers➤ Promouvoir la recherche de solution au sein des équipes de travail directement➤ Reconnaître, quittance les membres de l'équipe lorsqu'ils trouvent une solution, font preuve de solidarité➤ Attention de ne pas passer dans le registre de la culpabilisation des employés qui ne trouveraient/chercheraient pas de solution avec leurs pairs préoccupés par un proche➤ Valoriser les solutions trouvées en les communiquant : des exemples pour l'avenir !