

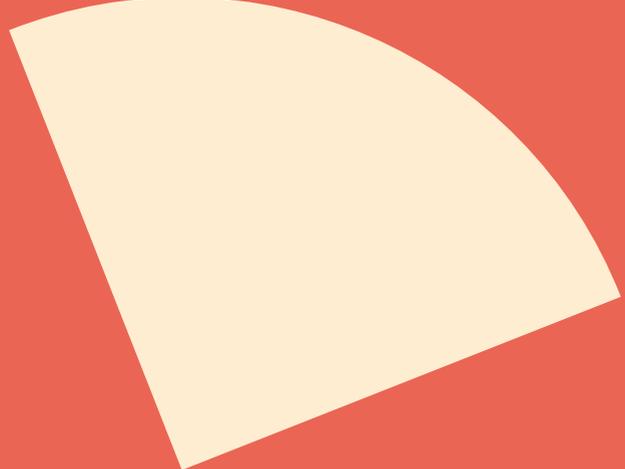
Commerce Funambule

Présenté par



La Conciliation Travail Vie Personnelle

pour les commerces de proximité du Québec



Le contexte des petits commerces de proximité est particulier. La conciliation travail-vie personnelle représente un défi énorme pour ces entreprises.

Voici les principaux faits saillants tirés de deux sondages réalisés par Détail Formation auprès des employés et auprès des gestionnaires du secteur du commerce de proximité du 14 juin 2022 au 14 août 2022. Les employés et les gestionnaires ne proviennent pas des mêmes entreprises.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SELON LES GESTIONNAIRES

36 % des gestionnaires disent que leur taux de roulement du personnel est moins de **10 %**.

14 % des gestionnaires obtiennent un taux de roulement du personnel de plus de **50 %**.

*Le taux de roulement moyen obtenu par nos gestionnaires-répondants serait de **27 %**, ce qui est plus bas que celui présumé au départ. Avec l'inflation et les hausses salariales, il serait intéressant de suivre son évolution en 2023 et au cours des prochaines années.*

56 % des commerces de proximité sont majoritairement composés de femmes alors que seulement **14 %** possèdent plus de travailleurs masculins.

31 % des commerces sont pratiquement à parts égales entre les employés et employées. L'ensemble des données obtenues semblent démontrer que les femmes aimeraient davantage de mesures de conciliation travail-vie personnelle.

76 % des gestionnaires avouent que la pénurie de main-d'œuvre occasionne plus de difficulté à recruter du personnel et **56 %** ont déjà bonifié leurs conditions de travail pour être plus attrayant en tant qu'employeur. C'est un début mais il y a encore beaucoup à faire.

41 % des gestionnaires considèrent que cette pénurie de main-d'œuvre exige plus d'encadrement de leur part, en étant davantage présents sur le plancher et **32 %** constatent que malgré leurs efforts, il est difficile de maintenir la rétention des employés. L'herbe est toujours plus verte chez le voisin!

À la question, à quel point la pénurie de main d'œuvre a-t-elle un impact sur votre organisation?

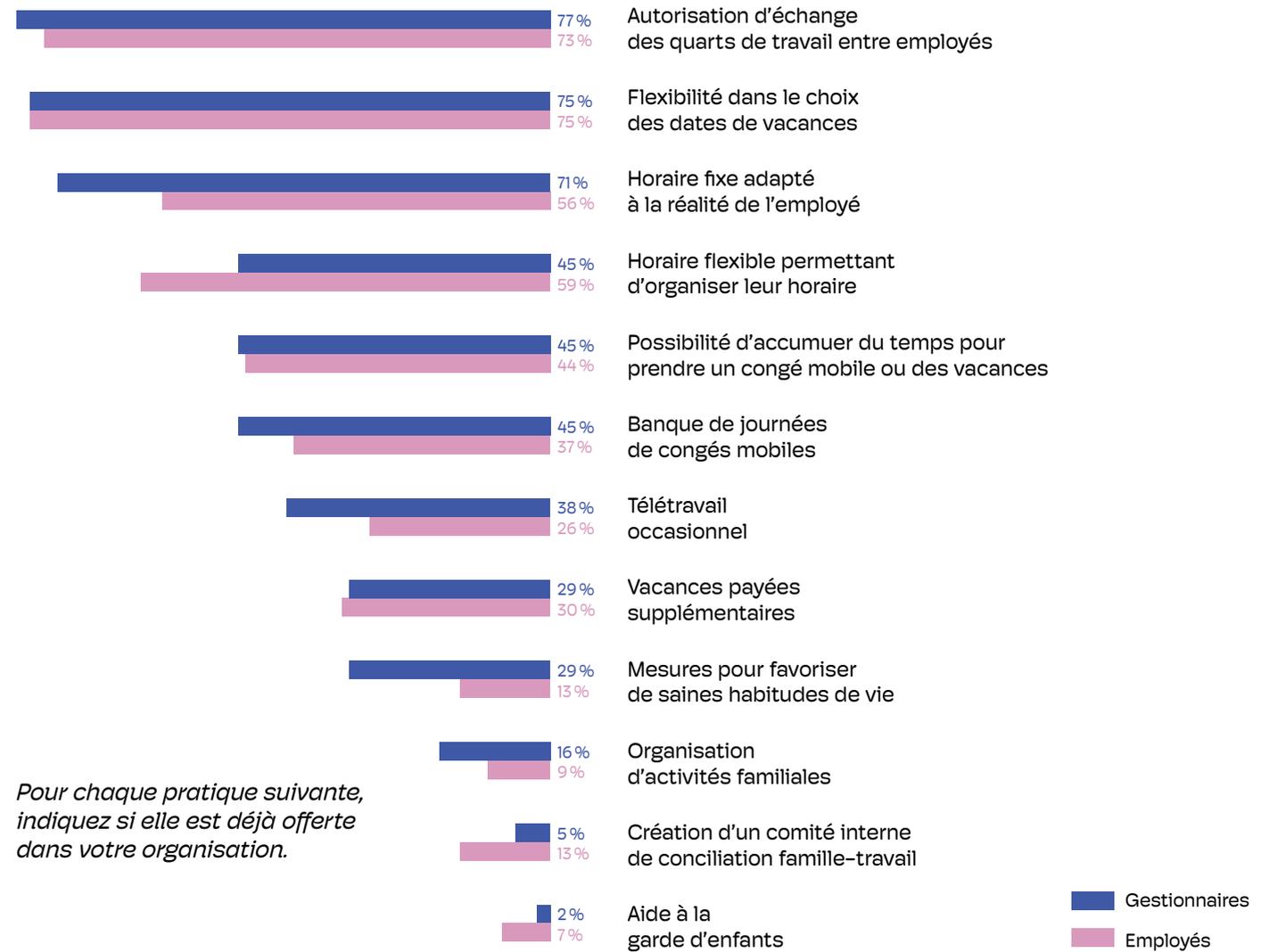
La note moyenne obtenue est de **52**



NOTE : 10 % des gestionnaires ont donné une note 90 ou plus, ce qui est tout de même important.

LES MESURES DE CONCILIATION DÉJÀ OFFERTES OU NON

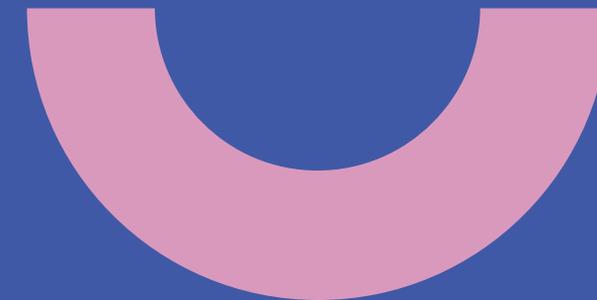
Voici quelques mesures de conciliation travail – vie personnelle déjà offertes dans les commerces de proximité (selon les gestionnaires et les employés).



Pour chaque pratique suivante, indiquez si elle est déjà offerte dans votre organisation.

CONSTAT

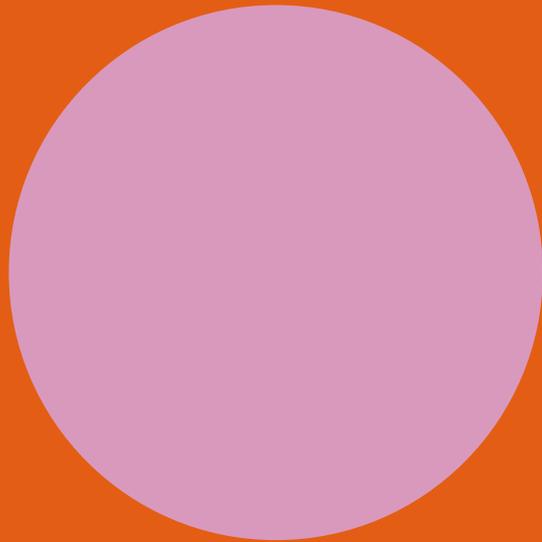
La flexibilité des horaires est au cœur des principales mesures déjà offertes dans les différentes organisations.



Pour attirer des candidats potentiels ou maintenir la rétention de vos employés, la flexibilité n'est plus optionnelle mais pratiquement obligatoire. Vous allez devoir en faire plus pour vous démarquer de la concurrence!

BELLE SURPRISE!

74 % des gestionnaires disent avoir consulté leurs employés dans la dernière année pour connaître leurs besoins en termes de conciliation travail – vie personnelle.



MOINS BONNE SURPRISE!

Les gestionnaires pensent en moyenne que les employés utilisent à **80 %** les mesures de conciliation travail – vie personnelle mises en place dans leur organisation, mais :

1. Seulement **19 %** des gestionnaires disent avoir des politiques de conciliation travail-vie personnelle qui soient formelles, c'est-à-dire définies, écrites et partagées à l'ensemble du personnel. Il y a du travail à faire de ce côté!
2. Seulement **7 %** affirment avoir fait un suivi FORMEL avec leurs employés (ex. sondages, focus group, rencontres) pour évaluer leur satisfaction.
3. Un faible **4 %** des gestionnaires affirment posséder des indicateurs concrets de performance pour évaluer le succès de leurs mesures de conciliation (Ex: % employés qui utilisent la mesure, sondage de satisfaction, coûts annuels, impacts sur la réduction de l'absentéisme, etc.).

Le constat est qu'on navigue à vue, sans vraiment d'outils précis!

36 %

L'activité physique est sur toutes les lèvres actuellement... des changements sont à prévoir en ce sens !

LA MESURE DE CONCILIATION LA PLUS PROPICE À CHANGER AU COURS DES PROCHAINS MOIS PAR LES GESTIONNAIRES

À la question, qu'est-ce qui N'EST présentement PAS offert dans votre entreprise et qui serait intéressant, 36 % des gestionnaires voient d'un bon œil de favoriser de saines habitudes de vie en offrant des collations santé disponibles, payer un abonnement au gym, payer pour la pratique d'un sport ou une activité physique comme le yoga, prolonger l'heure du dîner pour favoriser des marches, etc.

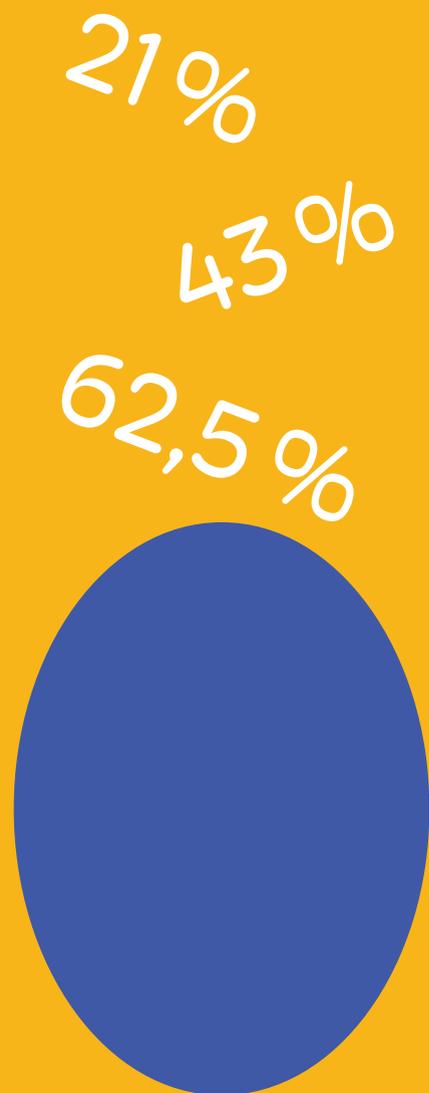
LA MESURE DE CONCILIATION LA PLUS IMPORTANTE SELON LES EMPLOYÉS

Parmi toutes les mesures de conciliation travail vie personnelle proposées, qu'elles soient présentes ou non dans leur organisation, 48 % des employés-répondants ont nommé la possibilité d'organiser leur horaire (horaires flexibles) comme leur 1er choix en priorité.

LA MESURE DE CONCILIATION LA PLUS ESPÉRÉE PAR LES EMPLOYÉS

Parmi toutes les mesures de conciliation travail vie personnelle proposées, qui ne sont pas présentes dans leur organisation, 55 % des employés voudraient des vacances payées supplémentaires (ex : une semaine de plus que les normes du travail). **C'est LA mesure la plus importante que les employés aimeraient obtenir... et de très loin !**





LE COMITÉ DE TRAVAIL INTERNE SUR LES MESURES DE CONCILIATION

Dans les entreprises où il n'y a pas de comité, seulement 21% des employés à temps partiel considèrent pertinente la mise en place d'un comité interne qui prendrait en compte les besoins des employés, mais on monte à 43% des employés temps plein qui aimeraient la création de ce comité afin de discuter des mesures adaptées à leur réalité.

Bizarrement, **62,5%** des gestionnaires qui n'ont pas ce comité interne n'ont AUCUN intérêt à l'implanter dans leur organisation.

**Voilà une piste intéressante
de réconciliation possible!**

LA BOUTIQUE EN LIGNE

À la question, croyez-vous que l'essor du commerce en ligne pourrait modifier vos tâches pour augmenter le temps possible en télétravail ?

Et si oui, de quelle façon ?

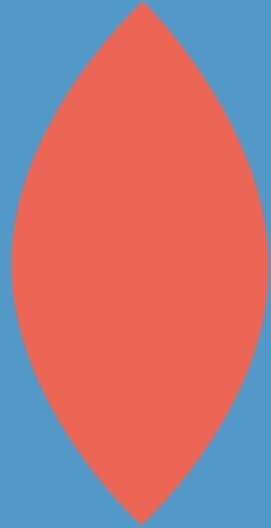
19 % des gestionnaires et **23 %** des employés pensent que cela pourrait être possible d'augmenter le télétravail pour de la facturation, la création de fiche produits, la gestion des achats, la gestion informatique des courriels et des commandes en lignes, mais la grande majorité des répondants (employés et gestionnaires) considèrent que les ventes en ligne ne sont pas suffisantes pour faire du télétravail et/ou que la préparation des commandes nécessite une présence toujours en magasin.

Contrairement aux grandes entreprises, il semble difficile de voir le commerce en ligne comme un apport possible à la conciliation travail-vie personnelle.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Saviez-vous que l'horaire de rêve de la majorité des employés à temps plein seraient de faire leur même nombre d'heures, mais idéalement en 4 jours !





LES OBSTACLES ET MESURES POUR CERTAINS EMPLOYÉS AVEC DES BESOINS PARTICULIERS

OBSTACLES POUR LES EMPLOYÉS QUI SONT AUSSI DES ÉTUDIANTS

Le temps exigé pour les travaux d'équipe, le temps d'étude nécessaire pour les périodes d'examen et la fatigue chronique de concilier les heures de travail et les études, sont les 3 principaux facteurs qui représentent des obstacles à leur qualité de vie.

LES MESURES DEMANDÉES PAR LES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS

Voici trois mesures proposées par les employés-étudiants pour les aider dans leur conciliation travail- études

1. Nous permettre d'étudier au travail pendant les temps morts
2. Nous proposer de réduire nos heures en semaine pendant la période d'examens / fin de session
3. Nous faire travailler une fin de semaine sur deux pour avoir parfois une pause, selon nos besoins financiers

OBSTACLES POUR LES EMPLOYÉS QUI SONT AUSSI DES PARENTS

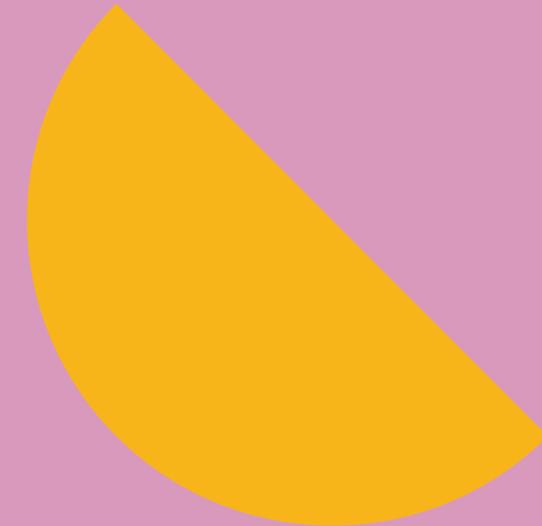
Le temps exigé pour encadrer ses enfants à l'école, faire participer ses enfants à différentes activités sportives ou autres, et la fatigue de concilier vie familiale et travail représentent des obstacles à leur qualité de vie, expliquent parfois une fatigue chronique, et engendrent une baisse de productivité au travail.

Dans un contexte monoparental, le manque de ressources financières et le manque d'une 2^e personne pour aider à la prise de décision, sont aussi des facteurs qui représentent un frein à leur conciliation travail – vie personnelle.

MESURES DEMANDÉES PAR LES EMPLOYÉS QUI SONT AUSSI DES PARENTS

Le télétravail s'il était possible serait une belle option. La possibilité d'avoir du personnel formé pour des remplacements serait aussi apprécié, mais la grande majorité des employés qui sont aussi des parents pensent que leur employeur peut **DIFFICILEMENT** faire quelque chose à ce niveau.

OUF!



COMMENTAIRES FRÉQUENTS DES EMPLOYÉS QUI SONT AUSSI DES PROCHES-AIDANTS

« SVP être en mesure de pouvoir s'absenter sans se sentir coupable pour accompagner nos parents / grands-parents qui ont besoin de nous. Avoir une banque de congés mobiles disponibles à notre situation particulière serait appréciée. »

LA CONCLUSION SELON LES GESTIONNAIRES

LES CINQ (5) EFFETS POSITIFS MAJEURS DES MESURES DE CONCILIATION DE TRAVAIL DANS LEUR ENTREPRISE

Selon les gestionnaires - répondants

1. Amélioration du climat de travail **73 %**
2. Augmentation de la motivation au travail **64 %**
3. Baisse de l'absentéisme **50 %**
4. Meilleur service à la clientèle **48 %**
5. Amélioration de la qualité du travail **43 %**

Note importante: les % des différentes mesures de conciliation augmentent de 5 % à 15 % pour des gestionnaires dans un milieu de travail majoritairement composé de femmes.



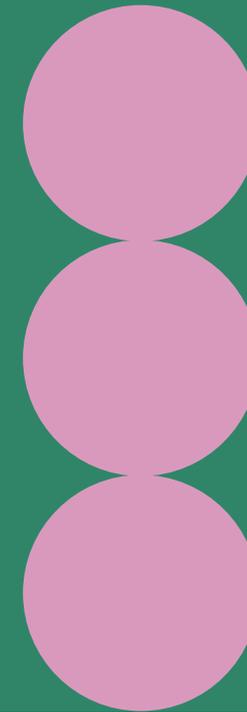
LES PRINCIPAUX OBSTACLES / EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE CONCILIATION

Pour les gestionnaires, les abus de certains employés, le manque de motivation en retour et la pression sur les collègues pour combler les horaires sont trois (3) effets négatifs des mesures de conciliation travail – vie personnelle.

LES TROIS (3) PRINCIPAUX DÉFIS POUR LES COMMERCES DE PROXIMITÉ

Voici ce que pensent les gestionnaires-répondants

1. Comment rester attrayant pour de futurs employés alors que le télétravail, qui est un mode de travail de plus en plus apprécié, est pratiquement indisponible dans les commerces
2. Comment effectuer les bons choix et maîtriser les coûts se rattachant aux nouvelles pratiques de conciliation travail – vie personnelle.
3. Comment bien orchestrer la consultation et la mise en place des mesures de conciliation afin de mobiliser l'équipe et obtenir des résultats de rétention de la main-d'œuvre.



« Ils en veulent toujours plus »
disent certains gestionnaires!

Merci

au gouvernement du Québec
pour son aide financière

Famille
Québec 

Présenté par  **Détail
FORMATION**