

UNIL, Faculté de biologie et de médecine, 3<sup>e</sup> année de médecine.

Module B3.6 – Immersion communautaire

HEdS La Source, 3<sup>ème</sup> année bachelor en Soins infirmiers, travail de bachelor

Abstract - Groupe n°40

## **Est-il possible de concilier le rôle de proche aidant avec une activité professionnelle rémunérée ?**

Sabrina Gehri, Stéphanie Jolibois, Camille Mittaz, German Schläpfer

### *Introduction*

Un proche aidant est une personne qui, à titre informel mais hors des formes organisées de bénévolat, assiste régulièrement au quotidien un individu de son entourage immédiat dépendant (tiré de la définition de la commission consultative vaudoise du soutien aux proches aidants). Un tiers de la population helvétique entre 15 et 64 ans répond à cette définition et effectue un travail chiffrable à hauteur de 100 Milliards de CHF<sup>1</sup>.

Les proches aidants (PA) sans aucun statut officiel actuel font l'objet depuis quelques années d'une intensification d'études et initiatives dont un plan d'action fédéral et cantonal. Le vieillissement démographique, la pénurie prévisible du personnel soignant et la chronicisation de pathologies autrefois létales expliquent vraisemblablement ce phénomène. Cela est particulièrement avéré sur le canton de Vaud puisque sa politique préfère le maintien à domicile à une institutionnalisation précoce sans engorgement des structures de soins aigus. « Les fournisseurs majoritaires du travail de care sont les femmes »<sup>1</sup>, elles constituent par ailleurs une part grandissante de la population active<sup>2</sup> ce qui justifie notre intérêt à la condition du PA salarié.

Notre objectif est de dresser un état des lieux des mesures prises par les employeurs vaudois lorsqu'un collaborateur devient PA et proposer des pistes de réflexions incluant les enjeux sociaux futurs.

### *Méthode*

Notre groupe interprofessionnel étudiants infirmiers-médecins a mené une étude qualitative exploratoire, par des entretiens semi-directifs à l'aide d'un canevas de questions, auprès d'employeurs issus des ressources humaines (RH) ou de la direction. Ceux-ci ont été sollicités en assurant une hétérogénéité de taille, secteur d'activité et structure publique/privée. L'anonymisation des données a été garantie. Des entretiens complémentaires ont été menés avec des PA médiatisés seulement (principe de non-malfaisance, les PA non médiatisés étant considérés vulnérables) et des experts. Les PA interviewés ne sont pas forcément en activité professionnelle. Les experts sont des associations de PA, patients & entraide, services de relève, juristes, professeurs universitaires, journalistes et pouvoirs publics. Les retours de chaque employeur ont été synthétisés grâce à la prise de notes dans le canevas d'entretiens. Les informations transmises par les autres interlocuteurs n'ont pas été traitées de façon aussi systématique car elles avaient essentiellement pour but d'approfondir le sujet et de connaître l'expérience d'acteurs sans entrecroisements attendus. Les apports les plus pertinents ont été retenus.

Notre étude est limitée par le panel restreint d'interviewés et le recoupement avec le PA concerné de l'entreprise interrogée. De plus, l'impact sur les collègues et sur la gestion de l'entreprise mériteraient d'être évalués.

### *Résultats*

Chacun des 12 employeurs a d'emblée ou après réflexion confirmé l'existence d'employés PA dans son entreprise et a évoqué une gestion au cas par cas, dépendante de critères souvent communs. Nous n'avons pas pu dégager des généralités par type d'organisation. Cependant, des tendances apparaissent. Ainsi la situation de PA ne fait pas l'objet de dispositions particulières dans les politiques entrepreneuriales à l'exception de la LPers de l'Etat de Vaud (DT35.09 congé au proche de 12 jours). Le cas par cas donne donc lieu à l'amalgame de mesures plus générales (Art. 36 LTr responsabilités familiales, CCT, arrêt maladie, soldes d'heures supplémentaires, congés payés ou non, temps partiel réversible ou non).

Les entrepreneurs peuvent gérer une crise en phase aigüe avec l'octroi d'absences à court-terme ce qui permet au PA de s'organiser et présente des conséquences acceptables sur la répartition de la charge du travail entre les collègues. Une situation plus chronique ou sans échéance fixe remet en revanche en question la

viabilité des rapports de travail avec l'employé. La flexibilisation du temps et lieu de travail du PA est indéniablement le premier réflexe de l'employeur mais il est fréquemment avoué que sa mise en œuvre n'est pas encore culturellement ancrée, notamment le télétravail. Le recours à la flexibilité est dépendant de la nature du poste et cela peut donner lieu à des différences de traitements, allant parfois de pair avec une plus large application dans les fonctions hors production ou plus qualifiées.

Le contrôle d'absences répétées ou perlées est régulièrement rapporté, tout comme une méfiance vis-à-vis de certains certificats médicaux. Ce contrôle peut être l'occasion d'identifier un PA réticent à partager sa situation par souci de stigmatisation ou de préservation de sa vie privée. Lors de mesures d'adaptation en faveur du PA, les stratégies rapportées divergent entre une transparence au sein de l'équipe pour éviter les tensions et le respect total d'une confidentialité parfois pour éviter la création de précédents. Les interlocuteurs des RH ont souligné leur besoin d'une formation à la communication avec un PA ainsi que la plus-value de consultants externes spécialisés dans la santé en entreprise. Par ailleurs les RH expriment la difficulté d'assurer une homogénéité dans la gestion des cas de PA en particulier si le supérieur hiérarchique est directement consulté par le collaborateur. Lors de l'embauche, une expérience de PA n'est pas rédhibitoire si le candidat n'est pas fragilisé, démontre son organisation active et l'actualisation de ses compétences.

Les PA ont quant à eux communiqué leur désarroi lors du retour à domicile lorsque le proche aidé a été hospitalisé, faisant alors face à une situation techniquement et psychologiquement complexe sans apprentissage préalable et parfois cumulé à l'hostilité de leur employeur. Les actifs ont néanmoins souligné l'importance d'une situation professionnelle non seulement pour des questions financières mais également comme échappatoire et moyen de conserver son statut social. Des experts ont souligné l'importance d'une ligne directrice coordonnant les multiples initiatives sociales, d'autres insisté sur le traitement inégal de PA salariés ou non : « l'élasticité des normes se conjugue avec le statut professionnel et social ».

### *Discussion*

La majorité des employeurs déclarent vouloir considérer un soutien au PA avec des solutions individuelles dépendantes de paramètres tels que décrits dans la recherche de Berthod et al<sup>3</sup> : historique avec l'employé, nature des tâches et organisation du travail, culture d'entreprise, lien avec le malade et type de maladie.

Même si des pratiques innovantes dédiées à cette sous-population active sont in fine bénéfiques aux deux parties<sup>4</sup>, elles restent isolées. Cependant l'urgence de la situation va imposer aux employeurs d'opter pour une approche priorisée et proactive. Nous pensons qu'octroyer un statut légal permettrait aux PA de concilier les deux activités. Ils bénéficieraient de droits, d'un accès coordonné à l'information, d'une meilleure légitimation et cela renforcerait une forme de solidarité sociale. De plus, les employeurs auraient une base de pratiques formelles puis adapteraient la situation du PA avec celle de l'entreprise. Nous soulignons que la flexibilisation du temps de travail / télétravail est mentionnée comme une solution. Cependant elle entraîne un décloisonnement vie privé / vie professionnelle à investiguer.

Enfin, l'intégration de la thématique des PA dans la formation des soignants puis leur prise en charge interprofessionnelle seront déterminantes dans la prévention du risque lié au fardeau objectif et subjectif de l'aidant. Cela impose une évaluation globale de sa situation dont celle professionnelle et au-delà.

### *Références*

1. Travail de care, études et statistiques. Repéré à <http://info-workcare.ch/fr/page/etudes-et-statistiques> (consulté le 18.05.2018)
2. Publication OFS travail et rémunération : indicateurs du marché du travail 2017 (consulté le 25.06.2018)
3. Berthod MA, Papadaniel Y, Brzak N. Rapport de recherche les PA : entre monde du travail et accompagnement de fin de vie. Disponible à : [https://www.eesp.ch/fileadmin/user\\_upload/rad/laress/Rapports/170118\\_Rapport\\_PNR67-sho88pCouv.pdf](https://www.eesp.ch/fileadmin/user_upload/rad/laress/Rapports/170118_Rapport_PNR67-sho88pCouv.pdf) (consulté le 18.05.2018)
4. Supporting Working Carers: the Benefits to families, Business and the Economy. HM Government. Carers UK the voice of carers. 2013 (consulté le 21.05.2018)

### *Mots clés*

PA ; activité professionnelle ; conciliation ; carer ; work-life balance ;

02.07.2018



# Est-il possible de concilier le rôle de proche aidant avec une activité professionnelle rémunérée ?

Sabrina Gehri, Stéphanie Jolibois, Camille Mittaz & German Schläpfer

## Qu'est-ce qu'un proche aidant (PA) ?

«Une personne de l'entourage immédiat d'un individu dépendant d'assistance pour certaines activités de la vie quotidienne, qui, à titre non-professionnel et informel, lui assure de façon régulière des services d'aide, de soins et de présence, de nature et d'intensité variées destinées à compenser ses incapacités ou difficultés ou encore d'assurer sa sécurité. Il peut s'agir de membres de la famille, voisins ou amis. Cela ne concerne pas les formes de bénévoles.»<sup>1</sup>

## Problématique

Vieillesse démographique / chronicité de maladies jusque là létales  
 +  
 Augmentation du nombre de proches aidants en activité professionnelle  
 +  
 Pénurie de professionnels de la santé  
 +  
 Littérature dense sur les PA mais moins sur la conciliation proche et activité professionnelle rémunérée

## Méthode

- Objectif : prendre connaissance des pratiques actuelles utilisées par les employeurs vaudois concernant la gestion de situations de proches aidants par le biais d'une étude qualitative exploratoire .
- Outil : revue de littérature et 12 entretiens semi-directifs d'employeurs issus des RH ou de la direction à l'aide d'un canevas de questions. Interviews de PA ayant été médiatisés ainsi que de différents experts.
- Collecte de données : prise de notes et classification des résultats selon le canevas d'entretien.
- Respect de l'anonymisation des données.

## Biais / Limites

- Échantillon restreint
- Participation à l'étude peut découler d'une position favorable à la problématique
- Moins de littérature s'intéressant au "work & care balance"
- Pas d'interviews des employés des entreprises ayant participé à l'étude
- Peu de PA interviewés et 1/3 n'était pas professionnellement actif

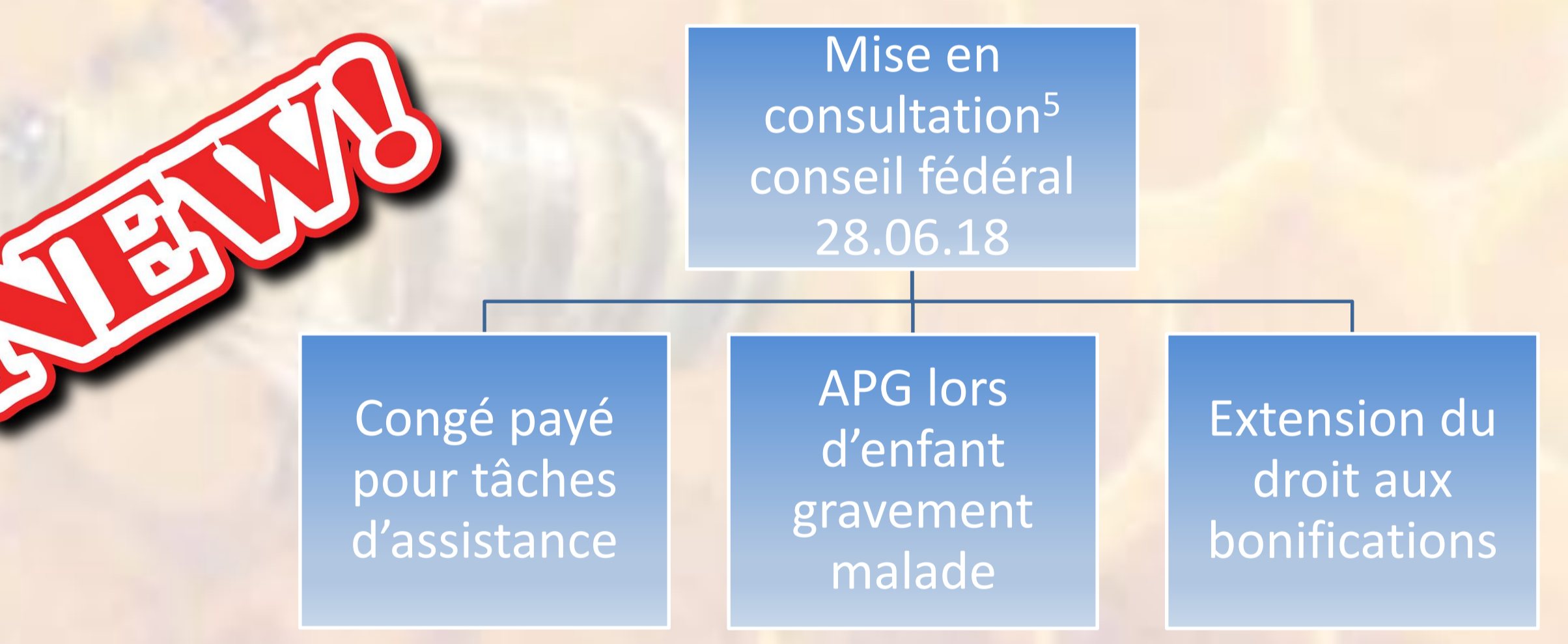
L'Observatoire Suisse de la Santé OBSAN prévoit que les hôpitaux, établissements médico-sociaux et les services d'aide et de soins à domicile devront engager environ 18'000 professionnels supplémentaires (13%) d'ici 2020.<sup>2</sup>

35% de la population résidente permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes en Suisse. Cette part équivaut à 1,9 million de personnes. La grande majorité de ces dernières sont actives occupées (86% des hommes et 69% des femmes).<sup>4</sup>

Les proches aidants bénéficient d'une attention accrue avec différentes initiatives notamment un programme de recherche fédéral<sup>3</sup> et cantonal.



- ### Discussion
- Dimension sociale : redistribution charge de travail, confidentialité, solidarité entre collègues
  - Statut légal du proche aidant ? Base de pratiques standardisées + cas par cas selon entreprise
  - Importance du maintien en activité professionnelle
  - Indemnité financière vs. assurances sociales ? Suivi ?
  - Flexibilité : avantages et dérives
  - Coordination de la gestion de l'information et de la cohérence des différentes mesures
  - Rôle du médecin de famille et de l'infirmier
  - Interprofessionnalité



- ### Pistes de réflexion
- Différence de traitement entre les statuts : «L'élasticité des normes se conjugue avec le statut social.»
  - Nécessité que l'employeur soit proactif et créatif. Quelques exemples de bonnes pratiques existantes : Microsoft.<sup>6</sup>
  - Considérer le proche aidant dans sa globalité et évaluer le fardeau objectif et subjectif du PA

Références  
1. Commission consultative soutien aux proches aidants, Vaud. 2. Alzheimer Suisse. Travailler et s'occuper d'un proche malade. [En ligne]. c2009 [Consulté le 29.06.2018]. Disponible : [https://www.workcarebalance.ch/static/files/migros\\_hr/Alzheimer-Beruf-Pflege-fr.pdf](https://www.workcarebalance.ch/static/files/migros_hr/Alzheimer-Beruf-Pflege-fr.pdf) 3. Office Fédéral de la Santé Publique. Programme de promotion «offre visant à décharger les proches aidants». [En ligne] 05.06.2018 [Consulté le 29.06.2018]. Disponible: [www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html](http://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/themen/strategien-politik/nationale-gesundheitspolitik/foerderprogramme-der-fachkraefteinitiative-plus/foerderprogramme-entlastung-angehoerige.html) 4. Travail.Suisse. Etudes et statistiques [En ligne]. Juillet 2015 [Consulté le 29.06.2018]. Disponible: [www.info-workcare.ch/fr/page/etudes-et-statistiques](http://www.info-workcare.ch/fr/page/etudes-et-statistiques) 5. Le Conseil fédéral. Décharger les personnes actives qui s'occupent de proches malades. En ligne 28.06.2018 Consulté le 28.06.2018. Disponible : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-71357.html> 6. Brouzos, J. US-Firmen bringen Pflegeurlaub in die Schweiz. Tages-Anzeiger. [En ligne]. 20 janvier 2018. [Consulté le 20 juin 2018]. Disponible: <https://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standardusfirmen-bringen-pflegeurlaub-in-die-schweiz/story/12829988>.