

36

CONCILIATION DES TEMPS SOCIAUX ET PRINCIPES SOLIDAIRES DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT: L'EXEMPLE DES SALAIRES AIDANTS

Prospection et analyse documentaire sur la dynamique de l'aide, la conciliation des temps sociaux et des dispositifs formels et informels pratiqués au niveau des entreprises



Le présent document a été réalisé dans le cadre de la recherche appliquée « Formes et efficacité des dispositifs de solidarité dans les TPE/PME envers les salariés aidants » menée par l'ESOI – Etudes EthnoSociologiques de l'Océan Indien en partenariat avec Elfie Sociallab, Fabienne Ménélgado, économiste et Armelle Klein, sociologue. Cette recherche a été financée dans le cadre de l'appel à projets lancé par la Fondation Internationale de Recherche Appliquée sur le Handicap (FIRAH), le CCAH et Klésia.

L'objectif de ce dossier documentaire est de mieux replacer la problématique des aidants et particulièrement des aidants salariés dans leur traitement au sein des politiques publiques et en lien avec les expériences individuelles à différents niveaux : la dynamique de l'aide, la conciliation des temps sociaux et dispositifs formels et informels pratiqués au niveau des entreprises. Les ressources existantes au regard de la thématique traitée ont été rassemblées et étudiées. 9 de ces ressources sont présentées dans ce dossier.

Ces ressources sont particulièrement intéressantes au regard de leur capacité à être utilisables directement par les personnes handicapées ou par leurs familles et les professionnels qui les accompagnent. Elles peuvent contribuer à aider les acteurs de terrain à améliorer la qualité de vie et la participation sociale des personnes handicapées.

Ce travail ne vise pas l'exhaustivité mais l'identification de résultats et de connaissances produits par des travaux de recherche pouvant être utiles aux acteurs de terrain pour améliorer la qualité de vie et la participation sociale des personnes handicapées.

Chaque titre de la bibliographie commentée contient un lien donnant accès à la recherche (en accès libre ou payant), et chacune des fiches de lecture contient un lien renvoyant vers la notice de la base documentaire de la FIRAH.



FIRAH – 2022

[Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modifications](#)

Sommaire

Edito	4
Synthèse	5
Les aidants : une nouvelle catégorie d'action publique à partir des années 2000.....	5
Les salariés aidants.....	7
Fiches de lecture	13
FICHE 1 : La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel	14
FICHE 2 : Créativité organisationnelle en faveur des salariés aidants : quelle innovation sociale ?	16
FICHE 3 : Effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux des aidants.....	18
FICHE 4 : La nouvelle Directive « Equilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant : Une avancée de l'Europe sociale ?	20
FICHE 5 : Les petites entreprises face aux risques psychosociaux au travail. Quelles spécificités, quelles actions, quel droit ?	22
FICHE 6 : L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés.....	24
FICHE 7 : Être salarié et aider un proche âgé dépendant : droits sociaux et arrangements locaux.	26
FICHE 8 : Les paradoxes du recours aux aidants familiaux. L'exemple des politiques de soutien à domicile dans le champ du handicap en France et au Québec	28
FICHE 9 : Quelles solidarités vis-à-vis des proches aidants ?	30
Bibliographie commentée	32
Le cadre juridique	32
Les aides en entreprises.....	35
Les aides extérieures à l'entreprise et financées par elle.....	38
Les études empiriques	38
Articles et ouvrage scientifiques	41
Bibliographie complémentaire	46

Edito

La présente revue de littérature s'intéresse à la problématique des aidants et notamment à celle des salariés aidants. Plusieurs ambitions ont animé cette revue de littérature. La première était de replacer la problématique des aidants dans son traitement historique au sein des politiques publiques à partir des années 2000 en France. La seconde était de rassembler de la connaissance sur la situation particulière des salariés aidants (qui est au cœur de notre projet) pour identifier, d'une part, la manière dont ces profils particuliers d'aidants sont accompagnés à l'heure actuelle, en proposant un recensement le plus exhaustif possible des dispositifs formels et informels mis en place par les aidants et leurs employeurs et d'autre part, la manière dont la science traite ce sujet dans les sciences sociales et en particulier dans les études en sociologie.

Cette présente revue de littérature a révélé qu'il existait encore assez peu de travaux, études et enquêtes sur le sujet, même si ceux-ci se sont multipliés ces dernières années. Il faut d'ailleurs noter le caractère précurseur des études canadiennes sur le sujet.

Aujourd'hui, entre 4 et 5 millions d'aidants en France seraient concernés par le cumul d'une activité d'aide à destination d'un proche et d'une activité professionnelle. Pour le vécu des aidants, la question de l'articulation et de la conciliation de ces deux sphères est cruciale mais présente des limites qui seront détaillées dans la synthèse. La compréhension de l'écart entre les besoins de ces salariés aidants et les dispositifs qui sont à leur disposition est nécessaire eu égard à leur faible mobilisation (trop rigide, peu rémunérateur...). Pour accompagner au mieux ces salariés aidants il semble ainsi déterminant de comprendre l'ensemble des dispositions (mise en place à différentes échelles : des aidants eux-mêmes, de leur organisation professionnelle et des pouvoirs publics) et leurs effets sur le couple aidant-aidé.

Synthèse

Les aidants : une nouvelle catégorie d'action publique à partir des années 2000

Alerté par l'épuisement et la santé des aidants, cette catégorie d'action publique devient un nouveau champ de recherche qui porte de nombreuses interrogations : parcours des aidants, leurs besoins et attentes, caractérisation des différents types d'aides professionnelles ou proche aidants, coordination des aidants, etc. L'accompagnement et le soulagement des aidants deviendront une priorité à partir des années 2000 (Bloch, 2012). Aujourd'hui c'est véritablement la présence de l'aidant qui permet le maintien à domicile des personnes âgées ou en situation en handicap. Mais c'est également son épuisement et la dégradation de sa santé qui précipitent bien souvent l'entrée en institution (Fontaine, 2019).

Les 20 années de recherche sur les aidants ont permis de déterminer un certain nombre de paradoxes, notamment ceux parfaitement décrits par Besson et Dumais (2017) :

A. La famille est aussi un acteur politique

« La question de la juste place des aidants familiaux croise ainsi celle du pouvoir d'agir des familles, qui peuvent se regrouper en acteur collectif (ou citoyen-politique) et à titre "individuel", être financeurs, usagères de services, fournir elles-mêmes des services à domicile (à titre de proches aidants) qui permettront (ou pas) le maintien ou le soutien à domicile » (Besson et Dumais, 2017, p.48). Cela implique une imbrication complexe des solidarités privées et publiques.

B. Les accusations réciproques de désengagement

« Un deuxième paradoxe du recours aux aidants familiaux réside dans l'accusation réciproque entre les pouvoirs publics et les familles de désengagement puisque, quand une personne handicapée est trop peu aidée, chacun accuse l'autre de ne pas remplir sa mission de solidarité (publique ou privée) » (Besson et Dumais, 2017, p.48). Les aidants familiaux sont le plus souvent, mais non exclusivement, des femmes, épouses, filles ou belles filles, dans une certaine vision traditionnelle de la famille (Brody, 1990 ; Avril, 2014).

C. L'injonction paradoxale à l'efficacité par la réduction des coûts

Contexte de la nouvelle gestion publique, « new public management » pour améliorer le rapport coûts/bénéfices d'un service.

« Dans ce contexte, les familles sont à la fois mobilisées pour assurer un accompagnement technique et sanitaire de qualité et conjointes à assurer le lien humain et émotionnel que les professionnels ne peuvent plus forcément assumer (mais que beaucoup considèrent comme une composante à part

entière de leur professionnalité). Soit un brouillage des frontières entre aidants familiaux, aidants professionnels et même, professionnels du soin en établissement qui peut contribuer à vulnérabiliser les acteurs » (Besson et Dumais, 2017, p.49).

D. La dimension privée et publique des services à domicile

« Il s'agit de la complexité et de l'entrecroisement des liens privé-public et, particulièrement, l'intrusion de l'intime dans les fonctionnements professionnels et des normes professionnelles dans les fonctionnements familiaux » (*Ibid*, p.49).

E. Les tiers aidants vulnérabilisés

La situation d'entre deux est un facteur de vulnérabilité (Bresson et al, 2013). Un effet de précarisation est souvent observé quand une mise entre parenthèse de l'activité professionnelle ou une réduction de celle-ci est nécessaire. En même temps, certains aidants peuvent trouver dans le statut d'aidant une forme de reconnaissance et acquérir ou réacquérir une place dans la société. Cela peut être par exemple un moyen d'obtenir une reconnaissance sociale, de légitimer l'accès à des ressources (logement, etc.) pour certaines personnes sans qualification ou sans emploi. La vulnérabilité est aussi psychologique du fait des multiples sollicitations qu'il rencontre.

Comme le précise Fontaine (2019), les questions actuelles concernant la problématique des aidants peuvent être résumées de la manière suivante : faut-il privilégier une politique de compensation des coûts supportés par les aidants ? Ou bien développer des modes de prises en charge alternatifs pour réduire leur implication ? On se rend de plus en plus compte qu'il y a une invisibilisation des coûts supportés par les aidants car ils ne sont pas comptabilisés dans les comptes de la dépendance. Or plusieurs arguments d'ordre économiques encouragent la mutualisation des coûts supportés par les aidants notamment pour lutter contre le renforcement des inégalités économiques entre les hommes et les femmes, le renforcement des inégalités sociales, le renforcement des inégalités intrafamiliales, les externalités négatives importantes notamment concernant la santé des aidants et la réduction du temps de travail (baisse des cotisations, ...). Aujourd'hui on se situe davantage dans une logique de soutien par l'instauration de dispositifs permettant de réduire les coûts indirects que supportent les aidants : instauration de congés, idéalement indemnisés, dédommagements ou salariat des aidants, développement de services de répit. Cette politique ne cherche pas à réduire l'implication des aidants mais réduire le coût de l'expression des solidarités de proximité par exemple sur la vie professionnelle, la santé ou le niveau de vie. L'autre logique qui consisterait à développer des solutions de prises en charge alternatives rencontrent deux freins principaux : l'importance de la famille comme ressource de l'aide et la politique du maintien à domicile (*Ibid*).

Les difficultés rencontrées par les aidants dans la conciliation des temps sociaux sont particulièrement importantes pour les salariés aidants qui cumulent toutes les difficultés que connaissent les aidants auxquelles viennent s'ajouter les contraintes liées à la sphère professionnelle.

Les salariés aidants

Une étude menée en 2015 par la plateforme *Responsage* sur les salariés aidants de proches âgés révèle que les salariés qui aident un parent âgé sont souvent seuls face à leur problème. Dans 86 % des cas, ils n'ont pas contacté de structures de proximité type CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination gérontologique), CCAS (Centre Communal d'Action Social) ou réseaux gérontologiques car ils les méconnaissent pour l'essentiel, 95 % n'en ont pas parlé à leur manager ou à la DRH (Direction des ressources humaines). Les salariés accompagnant un parent âgé sont majoritairement des femmes de plus de 45 ans et des seniors. Ils utilisent l'aide mise à leur disposition une fois (80 %) ou plusieurs fois (20 %) dans leur parcours d'aidant.

A. Du point de vue des entreprises

Une typologie des entreprises semble particulièrement pertinente en la matière : les pratiques et les attitudes des entreprises peuvent être classées, selon la Ligue des droits de l'Homme et la Macif (2013), en six catégories¹ :

1. La première attitude des entreprises se rattache à des pratiques discriminatoires, où les salariés-aidants sont désavantagés par rapport aux salariés non-aidants, notamment en termes d'évolution de carrière, que ce soit volontairement ou involontairement. Les aidants peuvent être invités à ne pas parler de leurs responsabilités à l'égard d'un proche.
2. La deuxième pratique, très répandue selon les auteurs, correspond à une « apparente neutralité » de l'employeur : l'aide est renvoyée à la « sphère privée » qui doit rester étrangère à la sphère de l'entreprise. Les aidants sont ainsi livrés à eux-mêmes, sans aides.
3. Troisième pratique repérée, celle de « l'engagement limité », où la perméabilité entre les deux sphères est reconnue, pouvant donner lieu à une aide de l'employeur mais vécue par celui-ci sur le mode de l'arrangement informel et dérogatoire (absences).
4. Quatrième pratique : celle du « légalisme », où le code du travail est appliqué de façon stricte (aménagement horaires, temps partiel, congé de soutien familial, etc.)

¹ <https://www.agevillage.com/actualites/9625-1-aidants-et-salaries-attention-aux-discriminations-selon-la-ligue-des-droits-de-l-homme-et-la-macif>

5. Cinquième pratique : la mise à contribution des salariés en matière de congés (redistribution de temps entre non-aidants et aidant, sur la base du volontariat, et sans effort particulier du côté de l'entreprise).
6. Sixième pratique, il y a un transfert de ressources de l'entreprise au profit des aidants (des congés mais pas seulement, cela peut être une subvention par exemple à une association, une structure d'aide aux aidants).

Une étude très intéressante a été réalisée par Gagnon et ses collègues (2018) au Québec a montré que les employeurs étaient plus enclins à être conciliants lorsque :

- Le lien avec l'aidé est proche (enfant, conjoint, parent) ;
- Les demandes d'aménagements sont occasionnelles ;
- L'organisation le permet (en fonction des ressources financières, de la présence de syndicat, de la culture organisationnelle, du nombre insuffisant d'employés).

De plus, il a été observé que les employeurs étaient encore plus conciliants quand il avait eux-mêmes été aidant. Cette étude menée au Québec est très instructive car elle permet de comprendre les représentations des employeurs et les pratiques organisationnelles qu'ils déploient à destination des salariés aidants pour les aider dans la conciliation des différents temps sociaux. Il s'agit d'une enquête par questionnaire sur un échantillon de 1910 employeurs québécois. Il est de plus mis en lumière que le recours à des pratiques de conciliation permet non seulement de réduire ces coûts, mais aussi d'améliorer le climat organisationnel. Une autre étude canadienne (Noguès et Tremblay, 2018) montre que l'instauration d'un climat de soutien social au sein des entreprises ou des structures employeuses (en l'occurrence des entreprises privées et publiques et des associations) est nécessaire au maintien en emploi de salariés aidants et que cela doit se faire au niveau de la structure globale et non pas seulement au sein d'un service de rattachement. De plus, lorsque cela s'impose l'innovation organisationnelle qui doit s'instaurer pour faciliter le travail d'un salariés aidants doit pouvoir se faire en concertation avec lui, or c'est encore assez rarement le cas (Murrer Duboisser et Chauzal-Larguier, 2019).

B. Du point de vue des salariés aidants

A partir de l'enquête HID (Handicaps-Incapacités-Dépendance) de 2008, Cheneau (2019) met en lumière les caractéristiques sociologiques des salariés aidants. Ce sont majoritairement des femmes âgées en moyenne de 45 ans dont les 2/3 ont un diplôme inférieur au BAC ou aucun diplôme. Elles sont plutôt des personnes employées ou ouvriers. Parmi la population étudiée, 24% sont à temps partiel. Ils sont plus nombreux à aider plus de 3 heures par jour contre moins de 1 heure pour les salariés à temps plein. Les salariés à temps partiel semblent avoir des responsabilités plus importantes

que les salariés à temps plein, ils sont plus nombreux à avoir au moins 3 enfants, à cohabiter avec la personne aidée et à accompagner des personnes plus dépendantes dans la vie quotidienne. Même si les salariés à temps partiel sont moins nombreux à déclarer un manque de temps pour l'aide, ils sont significativement plus nombreux à déclarer des impacts de l'aide sur leurs relations sociales et leur santé mentale.

Qu'il faille les concilier (lorsque l'on adopte une approche conflictuelle) ou bien les articuler (lorsque l'on adopte une approche plus neutre), les sphères privées et publiques présentent des formes de tensions temporelles et des impacts sur le bien-être des salariés aidants. Ce travail d'articulation nécessite de ressources qui ne sont pas mobilisables par tous les aidants de la même manière (Charlap *et al*, 2019) :

- Des ressources qui dépendent de l'aidant et de son entourage familial ;
- De ressources qui dépendent du contexte de l'activité professionnelle ;
- Des ressources qui dépendent des dispositifs publics.

Les salariés aidants sont amenés à recourir à différents droits sociaux (universels ou spécifiques) mais ces derniers sont souvent mal adaptés au besoin des salariés aidants (*Ibid*). Ce qui est observé ce sont, pour la grande majorité des cas, des arrangements locaux plus ou moins informels mais ceux-ci dépendent des ressources du salarié (son statut, son ancienneté et son parcours professionnel), des attitudes du salarié (engagement, dosage des demandes) et des modes d'organisation du travail (*Ibid* ; Charlap *et al*, 2020).

En conclusion de cette synthèse bibliographique, un travail remarquable a été réalisé par la fondation Médéric Alzheimer dans leur étude datant de 2017 qui propose un tour d'horizon très complet de la problématique des salariés aidants.

I. LES BESOINS DES SALARIES-AIDANTS

- ➔ **Les salariés aidants ont besoin de** : reconnaître qu'ils sont aidants ; de temps disponible ; de souplesse dans l'organisation de leur travail ; d'avoir accès à des services de proximité, des services de répit, etc.
- ➔ **Les employeurs ont besoin de** : avoir des salariés qui révèlent accompagner un proche ; d'avoir de la stabilité et de la prédictibilité pour planifier l'organisation ; de connaître les meilleures pratiques en la matière.
- ➔ **Tous ont besoin de** : mieux faire connaître l'accompagnement à des proches ; créer une culture d'entreprise de bienveillance et de solidarité ; proposer des politiques adaptées, souples et évolutives ; de disposer d'aides de proximité.

- ➔ **Mesures en termes de temps disponible** : congés payés et non payés, y compris don de jours entre salariés.
- ➔ **Mesures en termes de flexibilité ou de souplesse de l'emploi** : des heures de travail annualisées ; des semaines de travail comprimées ; des lieux de travail flexibles ; des horaires flexibles ; Le partage d'emploi ; des horaires volontairement non définis ; un temps partiel ou des heures de travail réduites ; une retraite progressive ; un travail par poste (quarts de travail).
- ➔ **Mesures en termes de télétravail** : du télétravail ou de la télécommunication ; des outils ou appareils pour travailler à distance : téléphone, ordinateur, tablette, possibilités de visioconférences... ; des logiciels.
- ➔ **Informations sur les aides disponibles en entreprises comme à l'extérieur** : des réseaux de pairs, de proches aidants ou de professionnels ; des guides ressources ; des formations, séances de sensibilisation ; outils en ligne : réseaux, applications, plateformes.
- ➔ **Besoins d'évaluer l'efficacité et la pertinence des mesures prises** : recueillir les retours des salariés aidants à intervalles réguliers.
- ➔ **Besoin d'un climat social favorisant la parole des salariés** : souplesse, flexibilité mais aussi confiance, valorisation, partage, communication, dialogue social, etc.
- ➔ **Besoin de co-construction des mesures et des dispositifs imaginés** : des procédures formalisant chaque étape sont recommandées ; nécessité de faire participer les partenaires sociaux, les acteurs partie prenante, etc.
- ➔ **Besoin plus général de transformation des mentalités et des représentations sociales** : à l'égard du genre de l'aide : pouvoir faire en sorte qu'un homme qui aide un proche se reconnaisse comme aidant, à fortiori un responsable. Sur les différences entre accompagner un enfant ou un conjoint ou un parent. Sur ce qu'est la performance d'une entreprise. Sur la place des différences, de la fragilité et des vulnérabilités au sein des entreprises.

II. LES RETICENCES DES AIDANTS A SE DEVOILER ET A FAIRE APPEL A DE L'AIDE

- ➔ **Repérage de certains signaux d'alerte fréquents** : micro-absences, retards, demandes de congés fréquentes, demande d'aménagement du temps de travail sans motivation affichées, arrêts maladie cumulés à des périodes de congés, démobilisation au sein de l'équipe, retrait de la vie collective, etc.
- ➔ **Raisons fréquentes du silence des aidants en activité professionnelle** : pour ne pas se laisser « absorber » par le rôle d'aidant et ne pas basculer totalement dans l'aide (le travail vu comme une source de répit) ; pour ne pas être pénalisés par des baisses de la durée du travail (en

termes de rémunération, de progression de carrière, etc.) ; sentiment que le sujet relève de la sphère privée ; pour ne pas avoir à faire face à la pitié des collègues, à la curiosité, aux questions gênantes (être un salarié « ordinaire ») ; peur de la stigmatisation, de la discrimination, voire de perdre son emploi. L'identification des hommes aidant étant encore plus difficile que chez les femmes.

III. LE RECENSEMENT DES REPONSES APORTEES PAR LES ENTREPRISES

→ Actions menées par les Directions des Ressources Humaines :

- a) Regroupements, coalitions d'employeurs ;
- b) Prévoir la situation dans le contrat ou dans les entretiens d'évaluations ;
- c) Attribuer des places de parking en cas de départ en urgence ;
- d) Répartir les fonctions et responsabilités ;
- e) Moduler l'intensité de son travail ;
- f) Choisir son lieu de travail (y compris à l'étranger) ;
- g) Une journée sans déplacement ;
- h) Mise en place d'un système de transmission des horaires ;
- i) Créer des formulaires de demandes de mesures d'adaptation ;
- j) Choisir son horaire de travail ;
- k) Banque de congés ou dons de jours ;
- l) Activation d'un réseau interne de soutien par des pairs aidants ;
- m) Formation et sensibilisation de l'encadrement et des ressources humaines ;
- n) Mise à disposition de professionnels ;
- o) Mise à disposition de la base de données des accords relatifs aux salariés aidants ;
- p) Portefeuille d'avantages (virtuels ou non) ;
- q) Des jours parents malades ;
- r) Des services de conciergerie ;
- s) Mise en place de formations prévues pour la reprise du travail.

→ Actions menées par les associations et sociétés de services spécialisées :

- a) Charte ;
- b) Carte d'urgence ;
- c) Blogs ou sites d'aidants ;
- d) Prix ;
- e) Campagnes de sensibilisation ;

- f) Schémas, graphiques ;
- g) Calculateurs de coûts ;
- h) Kits, boîte à outils ;
- i) Livre blanc ;
- j) Informations sur les offres disponibles ;
- k) Observer ce qui se passe à domicile ;
- l) Mise en place de plateformes dédiées aux salariés aidants ;
- m) Grille pour évaluer combien un lieu de travail est un lieu « soutenant » pour les salariés aidants.

➔ **Actions menées en matière de santé :**

- a) Recommandations de la Haute Autorité de Santé ;
- b) Relais du médecin du travail (passation de test afin d'évaluer l'épuisement des aidants) ;
- c) Mesures de prévention.

➔ **Actions menées par les groupes de protection sociale :**

Baromètre, kits d'informations, offre de couverture de l'aidant (bilan, services, accompagnement, formation, etc.), réseau d'entraide, groupes de parole, maison des aidants

➔ **Actions des pouvoirs publics :**

Stratégies nationales vis-à-vis de l'aide (notamment permettant la baisse de la diminution temporaire de l'activité des aidants, droit légal à la flexibilisation, appel à la collaboration avec les organisations d'employeurs en vue de faciliter les pratiques souples en milieu de travail, etc.), lois accordant des congés légaux aux aidants (parfois rémunérés), plans de soutien aux employeurs, informations et sensibilisation (dont trousse d'informations pour les employeurs, lutte contre les discriminations), mise à disposition de professionnels (« conseillers dépendance » en Allemagne, « conseillers en prévention des soins » aux Pays-Bas, etc.), etc.

Fiches de lecture

Ces 9 fiches de lecture sont extraites de la bibliographie générale. Elles ont été choisies pour leur pertinence.

Chaque fiche contient un lien vers la notice complète et les documents sur la base documentaire de la FIRAH.

FICHE 1 : La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire](#)

Références : NOGUES, S & TEMBLAY, DG. La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel. Pauvreté et Intervention sociale en milieu rural : portrait, bilan et perspective. Université du Québec à Montréal. Vol30, N01, Fall 2018. Pp 1-30

Mots clés : Sciences humaines et sociales, Emploi, Toutes incapacités, Amérique du Nord.

Résumé de l'auteur : De nombreux Canadiens vivent un conflit entre emploi et responsabilités de soin à un proche dépendant, entraînant des difficultés à se maintenir sur le marché du travail. La recherche concernant le soutien organisationnel aux employés proches aidants étant encore jeune, nous avons entrepris une recherche exploratoire visant à identifier les formes de soutien auxquelles les proches aidants ont réellement accès en milieu de travail. Des entrevues semi-dirigées ont été menées entre 2014 et 2015 auprès d'employés proches aidants québécois (N=23). Notre analyse indique que l'accès aux mesures de conciliation travail-famille dépend presque exclusivement de la relation avec le supérieur.

Commentaire :

Employeurs, acteurs de terrains, l'une des premières mesures utilisées pour accompagner un salarié aidants est la flexibilité des horaires et du temps de travail. Si effectivement, la mesure peut sembler facile à mettre en œuvre, elle soulève un certain nombre de questionnement, notamment la mise en place ou non d'un cadre formel, ou encore l'impact sur la cohésion d'équipe, dans le sens ou la mise en place de ce soutien pourrait être perçu comme une faveur auprès des autres équipes, pas toujours informées de la situation de l'aidant.

L'article souligne également la nécessité de mettre ce soutien. En effet, « le fait d'être aidant n'est pas incompatible avec le fait de travailler et n'impact pas systématiquement une perte de productivité » (p.5) et qu'un soutien adéquat en milieu de travail amoindrit les « conséquences négatives du rôle proche aidant sur le rôle d'employé » (p.5). En même temps, il souligne la nécessité que ce soutien se fasse au niveau de l'entreprise, plutôt qu'au niveau d'un service.

Enfin, cet article est intéressant à 2 niveaux.

- Premier niveau, il présente 4 dispositifs de soutien :
 - 1) Réduction du temps de travail ;
 - 2) Flexibilité horaire ;

- 3) Télétravail ;
- 4) Les congés.

Les auteurs ont analysé à partir d'un échantillon de 22 cas concrets, les facteurs facilitant à la mise en œuvre de ces dispositifs et les obstacles.

- Deuxième niveau : il aborde la question du soutien social perçu par les salariés aidants. Ici, aussi, l'analyse permet d'identifier les facteurs facilitateurs et ceux qui peuvent faire obstacle. Il met aussi l'accent sur les difficultés des « jeunes recrues aidantes ».

Cette analyse peut être un guide pour une structure souhaitant mettre en place un soutien aux salariés aidants.

Cet article s'intéresse donc à la manière de maintenir en emploi des salariés, également aidants, et ceci quelle que soit la forme de l'incapacité de l'aidé. L'étude se focalise sur les entreprises publiques ou privées canadiennes, ou encore les associations canadiennes, mais les résultats peuvent être étendus à toutes les parties du globe.

FICHE 2 : Créativité organisationnelle en faveur des salariés aidants : quelle innovation sociale ?

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : MURER DUBOISSET, A & CHAUZAL-LARGUIER, C., Créativité organisationnelle en faveur des salariés aidants : quelle innovation sociale ? Dixièmes journées du Groupe Thématique Innovation de l'AIMS. Octobre 2019, Grenoble

Mots clés : Sciences humaines et sociales, Emploi, Toutes incapacités, Europe.

Résumé de l'auteur : Dans les entreprises françaises, le nombre de salariés aidants ne cesse de croître. Méconnus, souvent discrets, les salariés aidants interpellent l'entreprise. Entre neutralité, légalisme, répression ou créativité, pour une gestion plus globale du problème, la démarche des entreprises diffère. La dernière option, la plus soutenable à long terme, est au cœur de ce travail. Plus précisément, c'est à la question de la co-construction de solutions en faveur des salariés aidants afin de construire une innovation sociale que ce travail de recherche entend apporter des éléments de réponse. La méthodologie repose sur une étude de cas unique et une étude documentaire. Deux principaux résultats sont mis en évidence. D'une part, la manière dont l'entreprise co-construit cette innovation sociale avec différents acteurs (sélection et structuration des idées individuelles et collectives) est repérée. D'autre part, une première représentation du processus d'innovation sociale d'un dispositif d'aide aux salariés aidants est proposée.

Commentaire :

Cet article s'intéresse à la possibilité pour une structure de mettre en place ses propres réponses, au regard de ses particularités à travers un processus de co-construction de réponses organisationnelles, qui va au-delà du cadre légal souvent insuffisant.

Le process est illustré avec un cas particulier, grande entreprise. 4 acteurs sont fondamentaux : les instances représentatives du personnel, les dirigeants, les salariés eux-mêmes, enfin les services sociaux.

Il semblerait toutefois que les salariés aidants ne soient pas réellement associés à cette créativité organisationnelle. Elle est avant tout un choix et une volonté des dirigeants de l'entreprise, qui vont au-delà du cadre juridique.

L'article peut être intéressant pour les associations d'accompagnements des aidants et tout particulièrement les aidants salariés, en identifiant des personnes ressources permettant de venir en

aide aux entreprises et leurs salariés lorsque des situations, du fait de leur spécificité, nécessite une innovation organisationnelle. L'idée est que les processus de co-construction organisationnelles des grandes entreprises puissent être accessibles à des PME (petites et moyennes entreprises) avec un accompagnement externe.

Ce travail concerne le soutien à l'emploi des salariés aidants et ceci quel que soit l'incapacité de l'aidé. Ici encore, si l'analyse se fait pour la France, la réflexion peut être facilement transposé vers d'autres pays, et ceci d'autant plus que le cadre législatif est faible.

FICHE 3 : Effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux des aidants

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : CHENEAU A., 2019, « Effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux et des aidants », Direction Générale du Trésor, CAIRN 2019/2 n°216, p 65 -89.

Mots clés : Sciences humaines et sociales, Aidants en emploi et temps partiel, Toutes incapacités, France.

Résumé de l'auteur : Face à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée du fait de la charge de responsabilités qui pèse sur les salariés aidants, cette étude s'intéresse à la corrélation entre le travail à temps partiel et ses effets sur le bien-être et le relationnel des aidants.

Des congés spécifiques pour les aidants existent depuis 2007, mais force est de constater qu'ils ne sont pas mobilisés principalement parce qu'ils ne sont pas rémunérés et que le travail peut être une source d'épanouissement social et de « répit » par rapport à l'activité d'aide.

En comparant les données sur l'allocation des temps sociaux entre salariés aidants à temps partiel et à temps plein, les résultats montrent une augmentation significative du temps libre qui profite à l'accompagnement de l'aidé mais qui, à contrario, contribue à isoler plus encore l'aidant qui travaille à temps partiel de son tissu relationnel et à le « renfermer dans son activité d'aide ».

L'article vise donc à éclairer les pouvoirs publics sur les potentiels effets négatifs d'une politique de temps partiel sur les aidants qui, plus est, sont renforcés par une inégalité de genre notamment dans le cas de mères de jeunes enfants.

Commentaire :

Cet article présente une étude originale et récente (inédite) qui interroge, à partir de données statistiques de l'enquête de la Drees « Handicap-Santé » de 2008, les effets du temps partiel sur la conciliation des temps sociaux des aidants et les répercussions de l'aide sur leur état de santé et leur bien-être. C'est cette dichotomie entre emploi et aide qui nous intéresse dans l'évaluation des dispositifs de soutien des salariés aidants et l'étude est enrichissante à plusieurs titres.

En effet, si les études précédentes (2000, 2011) avaient pu établir un lien positif permettant la réduction dans la surcharge des rôles, cela ne concernait que les parents et les mères de jeunes enfants qui profitaient pour consacrer ce temps « libéré » à la parentalité, à l'éducation et aux travaux domestiques.

L'étude porte sur un échantillon de 1.574 aidants en emploi qui accompagnent aussi bien des personnes âgées que des personnes en situation de handicap ou atteinte de maladie chronique quel que soit leur âge. Or, la nature même de l'aide montre d'importantes répercussions sur la santé psychologique des aidants (troubles du sommeil, fatigue morale, dépression et stress).

Enfin, l'étude est aussi originale dans sa manière d'aborder la conciliation des temps sociaux qui, au lieu d'opposer travail et famille analyse 3 dimensions : vie professionnelle, vie sociale (temps domestique/parental et temps personnel et de loisirs) et activité d'aide.

L'étude est descriptive pour les acteurs de terrain car elle a permis de dégager de grandes tendances sur les salariés aidants en emploi : Ce sont majoritairement des femmes âgées en moyenne de 45 ans dont les 2/3 ont un diplôme inférieur au BAC ou aucun diplôme, sont plutôt des personnes employées ou ouvriers. Parmi la population étudiée, 24% sont à temps partiel. Ils sont plus nombreux à aider plus de 3 heures par jour contre moins de 1 heure pour les salariés à temps plein.

Les salariés à temps partiel semblent avoir des responsabilités plus importantes que les salariés à temps plein, ils sont plus nombreux à avoir au moins 3 enfants, à cohabiter avec la personne aidée et à accompagner des personnes plus dépendantes dans la vie quotidienne.

Même si les salariés à temps partiel sont moins nombreux à déclarer un manque de temps pour l'aide, ils sont significativement plus nombreux à déclarer des impacts de l'aide sur leurs relations sociales et leur santé mentale.

Enfin, l'ajustement des biais, la mise en place de variables de contrôle et d'indicateurs, les limites de l'interprétation des résultats démontrent la rigueur méthodologique de l'étude et son sérieux.

L'étude est utile pour les pouvoirs publics, les institutions et les associations de défense des personnes vulnérables car elle apporte une analyse complète et nuancée sur les ajustements du temps de travail pour les aidants et ses effets directs sur l'aide et prône plutôt un développement des dispositifs d'aides professionnelles à destination des personnes aidées pour ne pas renforcer les inégalités sociales et les rapports de genre au travail.

Les lecteurs s'attarderont sur la revue de littérature et la présentation des résultats de l'analyse offrant une large description des données d'étude et de la population caractéristique du temps partiel (p67 - 72).

FICHE 4 : La nouvelle Directive « Equilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant : Une avancée de l'Europe sociale ?

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : Catherine Collombet & Antoine Math, La nouvelle directive « équilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant : une avancée de l'Europe sociale ? , Chronique Internationale de l'IRES, CAIRN 2019/2 n°166 ; pages 3 à 15

Mots clés : Sciences humaines et sociales, Europe sociale, directive Equilibre, Conciliation vie professionnelle et vie privée, Droit aux congés de paternité et au congé d'aidant, Toutes incapacités, Europe.

Résumé de l'auteur : Cet article porte sur le processus de négociations de l'Union Européenne de textes législatifs européens qui ont abouti à l'adoption le 4 avril 2019 de la directive « Equilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidants dans un contexte de fin de législature et de défiance des citoyens face à l'Union Européenne (UE).

A partir de septembre 2018 et sur un mode de concertation très particulière – pendant une durée de 4 mois, six séances à huis clos nommées trilogues – l'article décrit les avancées et reculs des discussions entre les différentes instances constitutives sur cette directive dont l'entrée en vigueur ne se fera que dans les 3 ans suivants sa publication.

Cette publication présente aussi le contenu de la directive qui repose sur 4 piliers : le congé parental, la congé paternité, le congé d'aidant et le droit de demander un aménagement du temps.

Les auteurs s'interrogent sur la volonté de cette institution d'exercer une pression législative sur les états afin de « bâtir une Europe Sociale forte » alors qu'en réalité les politiques sociales se décident plutôt au niveau des états. Un effort pour mettre ses sujets en première ligne et faire évoluer les conditions de vie et de travail des européens au travers d'un « socle européen des droits sociaux ».

Commentaire :

L'article montre les travaux entamés depuis 2017 par l'UE sur la proposition de directive et sa volonté de présenter des résultats tangibles sur les dimensions sociales des politiques européennes notamment sur l'évolution du congé parental et du congé des aidants qui s'inscrit dans une initiative en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Notre recherche portant sur l'accès au droit, il est intéressant de voir comment évoluent les textes législatifs sur ce point pour faire avancer les dispositifs de soutien aux salariés aidants et la sensibilité

des états européens pour s'accorder sur ces questions. Il ressort des disparités et des positions très antinomiques entre eux notamment l'opposition de la France à l'allongement de la durée du congé de maternité à 18 semaines, à la rémunération du congé parental et veto de l'Allemagne contre le principe même du congé de paternité.

Alors que la Directive a essayé de faire progresser les textes en vigueur depuis la directive de 2010 notamment sur la rémunération des congés (proposition faite à 78%, recommandations aux états de d'adapter les conditions pour les parents isolés aidant un enfant handicapé), le texte adopté à l'issue des trilogues apporte peu de choses nouvelles au droit en vigueur par rapport aux nombreuses propositions. Le compromis a porté sur la création du droit au congé paternité d'une durée de 10 jours ouvrables, sa rémunération au moins à hauteur des congés maladie pour les pays ne l'ayant pas adopté, le droit à des congés pour les aidants d'enfants ou de proches d'une durée de 5 jours qui dans sa version définitive n'est pas rémunéré, et le droit du salarié aidant à demander à son employeur des « formules souples de travail » pour faciliter la conciliation.

Malgré quelques avancées, l'article montre les limites de l'évolution législative européenne sur le plan social qui restent des prérogatives fortement défendues par ses états membres.

Par rapport à l'objet de notre recherche, ce sont les évolutions du droit depuis la directive de 2010 (pages 9 à 15) à l'adoption de la directive Equilibre en 2019 qui présentent le plus d'intérêt pour la connaissance des dispositifs existants au niveau européen.

FICHE 5 : Les petites entreprises face aux risques psychosociaux au travail. Quelles spécificités, quelles actions, quel droit ?

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : Lerouge Loïc, Les petites entreprises face aux risques psychosociaux au travail. Quelles spécificités, quelles actions, quel droit ? Octares Editions, 2021, 187 p.

Mots clés : Sciences humaines et sociales, sciences de l'ingénieur ou réadaptation

Résumé de l'auteur : L'ouvrage reprend les communications, recherches réalisées dans le cadre du projet PERPS financé de 2015 à 2019 par la Région Nouvelle-Aquitaine. Ce projet faisait également l'objet d'un axe coordonné par la professeure Nicole Rasclé du projet-pilote « risques psychosociaux au travail » (Université de Bordeaux). La recherche a convoqué outre le champ juridique, la psychologie, la gestion, la sociologie et l'épidémiologie, et elle a également eu recours à la comparaison avec des regards canadien (Université de Laval) et Norvégien.

« Juridiquement, les PME et les TPE, comme les grandes entreprises sont tenues de mettre en œuvre des moyens de prévention adéquats et de répondre à des risques pour la santé au travail encourus collectivement et concomitants à un contexte de tensions sociales et de crise économique (article L4121-1 et L4121-2, -3 du Code du travail) » (p. 12-13).

« ... l'environnement, et surtout le contexte de travail, est différent selon le format de l'entreprise, notamment quand il s'agit d'aborder le thème de la prévention des risques psychosociaux. Sous cet angle, on observe dans les petites entreprises :

- Un déficit de ressources pour mettre en œuvre une véritable politique de prévention ;
- Des relations de subordination différentes avec davantage de proximité, des enjeux et des modes de résolutions des conflits différents ;
- Des conditions de travail spécifiques selon les secteurs et les métiers. » (p. 13-14).

Commentaire :

Les petites entreprises et les grandes entreprises sont tenues de mettre en œuvre des politiques et des moyens de prévention adéquats pour lutter contre les atteintes à la santé au travail. Toutefois, la reconnaissance des risques psychosociaux et le même niveau de protection de la santé au travail ne sont pas garantis à tous les travailleurs selon la taille de l'entreprise. En d'autres termes, les petites entreprises échappent pour l'essentiel au droit de la santé et de la sécurité au travail alors même que les obligations de sécurité et de prévention sont les mêmes, peu importe la taille de l'entreprise ou de

l'établissement. En outre, l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises et la prévention des risques professionnels constituent aujourd'hui un enjeu majeur tant en termes de politique de l'emploi (attractivité), de justice sociale que de santé publique. L'approche et la prévention des risques psychosociaux (RPS) diffèrent selon la taille de l'entreprise. L'objectif de l'ouvrage est donc de mieux comprendre leurs spécificités dans les petites entreprises afin d'envisager quelles actions sont possibles et comment le droit du travail peut s'en saisir.

Notre objet de recherche (ESOI-FIRAH) n'est pas directement les risques psychosociaux, mais nous avons souligné dès le départ de la recherche deux aspects : d'une part, nous avons fait l'hypothèse que le fonctionnement, l'organisation, le mode de management, pouvaient avoir un impact sur l'expression des solidarités différent parce que nous étions dans une TPE ou une entreprise de petite taille ; d'autre part, nous avons souligné que l'expression des difficultés pouvait aussi être rendue difficile dans une entreprise du fait de la proximité existante entre les salariés voire avec le directeur, et que la situation de salarié-aidant pouvait avoir un impact sur la productivité et sur les conditions de travail de la personne.

Dans la première partie de l'ouvrage, deux articles donnent des informations susceptibles d'être introduites dans cette recherche ; d'une part, les données nationales sur les RPS dans les petites entreprises rassemblées par 3 chercheuses, N. Rasclé, C. Lagabrielle et G. Encrenaz (p. 75-90) ; d'autre part, les éléments liés à « l'expression et la régulation de la plainte de stress professionnel » décrit par la sociologue DeedeSall (p. 33-43) qui peuvent être utiles dans l'analyse des situations et des discours des salariés.

Pour le premier article, retenons qu'après une analyse d'enquêtes quantitatives, «la taille de l'entreprise constitue une propriété qui influence la santé des travailleurs (...) si l'on retrouve en moyenne des conditions meilleures dans les très petites entreprises, comparativement aux autres, la présence de situations spécifiques de détérioration de ces conditions pénalise plus fortement les professionnels qui y travaillent. (« c'est en effet dans les petites entreprises que l'impact de ces violences sur la santé des personnels est le plus fort ») » (p. 86)

Dans la seconde partie de l'ouvrage, le lien étroit avec notre démarche concerne plus particulièrement les différentes démarches de prévention qui ont été mises en œuvre dans différents pays ainsi que l'article final proposant un certain nombre de prescriptions adaptées aux petites entreprises.

FICHE 6 : L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : Gagnon, M., Beaudry, C. et Boies, J. (2018). L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés. *Ad Machina*, 2(1). doi: 10.1522/radm.no1.915

Mots clés : Sociologue, Conciliation travail-famille-soins, conditions de travail, proches aidants, rétention de la main-d'œuvre, temps sociaux, Québec.

Résumé de l'auteur : Cet article rend compte d'une recherche menée auprès d'un vaste échantillon de 1910 employeurs québécois par l'entremise d'une enquête électronique. Les résultats permettent de dégager les perceptions des employeurs à l'égard de la main-d'œuvre proche aidante, ainsi que les mesures et les pratiques que ces employeurs déploient afin de s'ajuster aux besoins de leurs salariés et d'aider ces derniers à articuler leurs responsabilités de soins avec celles du travail, ces deux sphères étant des vases communicants. Les résultats évoquent les principales contraintes organisationnelles soulevées par les employeurs et qui constituent un frein à la mise en place de pratiques de conciliation travail-vie personnelle. Ceux ayant embauché des proches aidants au cours des cinq dernières années ont remarqué des effets bénéfiques pour les aidants ayant eu recours à des pratiques de conciliation : amélioration du moral, de la loyauté et de l'engagement organisationnel. Parallèlement, des effets négatifs sont observés, à savoir la surcharge de travail pour l'employé et la réduction salariale. Au final, les effets positifs perçus par les employeurs sont plus souvent évoqués que les effets négatifs.

Quant aux effets organisationnels positifs découlant des mesures de conciliation offertes aux proches aidants, ceux-ci sont reliés à l'amélioration du climat organisationnel et à la réduction du taux de roulement et des coûts liés à l'absentéisme, effets positifs plus souvent évoqués que les conséquences négatives perçues que sont la surcharge de travail pour le supérieur immédiat et les collègues ainsi que l'impact financier lié aux pratiques de conciliation.

Commentaire :

Cette étude menée au Québec est très instructive car elle se place du point de vue des employeurs. Elle permet de comprendre les représentations des employeurs et les pratiques organisationnelles qu'ils déploient à destination des salariés aidants pour les aider dans la conciliation des différents temps sociaux.

Il s'agit d'une enquête par questionnaire sur un échantillon de 1910 employeurs québécois.

Cet article présente une synthèse des pratiques de conciliation très intéressante et met en lumière que le recours à des pratiques de conciliation permet non seulement de réduire ces coûts, mais aussi améliore le climat organisationnel.

Résultats : les employeurs sont plus enclins à être conciliants lorsque :

- Le lien avec l'aidé est proche (enfant, conjoint, parent) ;
- Les demandes d'aménagements sont occasionnelles ;
- L'organisation le permet (en fonction des ressources financières, de la présence de syndicat, de la culture organisationnelle, du nombre insuffisant d'employés).

Ces différents résultats amènent des éléments pour sensibiliser les employeurs aux avantages des pratiques de conciliation et encouragent un approfondissement plus qualitatif de ces pratiques.

FICHE 7 : Être salarié et aider un proche âgé dépendant : droits sociaux et arrangements locaux

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : Charlap Cécile, Caradec Vincent, Chamahian Aline *et al.*, « Être salarié et aider un proche âgé dépendant : droits sociaux et arrangements locaux », *Revue française des affaires sociales*, p. 181-198.

Mots clés : Sociologue, Aidants salariés, France, Travail d'articulation.

Résumé de l'auteur : Fondé sur une enquête qualitative auprès de trente-cinq aidants en emploi (ou récemment retraités) dont le proche âgé est atteint de troubles cognitifs et/ ou de déficiences motrices, cet article s'intéresse au « travail d'articulation » que ces aidants réalisent pour pouvoir effectuer l'ensemble des tâches auxquelles ils doivent faire face. Il porte, plus spécifiquement, sur le travail d'articulation qui prend place dans la sphère professionnelle et sur les ressources qu'il mobilise dans la gestion des temps. Ce travail d'articulation passe, d'une part, par le recours à des droits sociaux communs à tous les salariés (comme les congés payés ou les congés maladie) et, d'autre part, par des négociations et arrangements locaux, souvent assez peu officialisés. Ces assouplissements informels du contexte de travail engendrent de fortes inégalités entre les aidants car ils dépendent d'un ensemble de facteurs : les ressources dont dispose le salarié, l'attitude qu'il adopte face à l'organisation dans laquelle il travaille, les modes d'organisation du travail, l'attitude compréhensive ou indifférente de l'organisation à l'égard des aidants. Quant au dispositif de congé de proche aidant, il est mal connu et jugé inadapté.

Commentaire :

A partir du concept de « travail s'articulation » de Strauss (1985), les auteurs analysent les réglages qui sont opérés par les aidants pour faire coexister les sphères familiales et professionnelles. Ce travail s'inscrit dans une enquête qualitative menée entre l'automne 2016 et le printemps 2017 auprès de trente-cinq proches aidants.

Cet article soulève les liens complexes qui existent entre l'activité d'aide et l'activité professionnelle notamment à partir des travaux de Crarmichael et Charles (1998) qui dégagent 3 effets possibles de cette relation :

- Effet de substitution ;
- Effet revenu ;
- Effet de répit.

Ce travail d'articulation nécessite de ressources qui ne sont pas mobilisables par tous les aidants de la même manière :

- Des ressources qui dépendent de l'aidant et de son entourage familial ;
- De ressources qui dépendent du contexte de l'activité professionnelle ;
- Des ressources qui dépendent des dispositifs publics.

Les auteurs dégagent 2 modèles d'articulation dans la sphère professionnelle :

- Le recours aux droits sociaux (généraux ou spécifiques aux aidants) ;
- La mise en place d'arrangements locaux (informels, officiels ou de contournement de la règle).

Les facteurs dont dépendent les arrangements locaux :

- Les ressources du salarié (son statut, son ancienneté et son parcours professionnel) ;
- Les attitudes du salarié (engagement, dosage des demandes).

FICHE 8 : Les paradoxes du recours aux aidants familiaux. L'exemple des politiques de soutien à domicile dans le champ du handicap en France et au Québec

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : Besson M., Dumais L., 2017, Les paradoxes du recours aux aidants familiaux. L'exemple des politiques de soutien à domicile dans le champ du handicap en France et au Québec, Revue de politiques sociales et familiales, n°124, pp. 43-52

Mots clés : Sociologue, Aidants, Québec, Handicap, Soutien à domicile, Accompagnement.

Résumé de l'auteur : Question d'actualité en raison du vieillissement des populations, le recours aux aidants familiaux interroge plus largement la dynamique d'accompagnement des personnes dans les politiques publiques, y compris des personnes handicapées. S'appuyant sur des recherches récentes menées en France et au Québec sur les politiques « hors les murs », cet article propose un regard croisé sur les réponses aux défis que le recours aux aidants entraîne en termes d'arrangements institutionnels et de partage des rôles dans le champ du handicap. Cinq paradoxes sont soulevés, qui conduisent à relativiser les accusations réciproques de « désengagement ». L'institution publique et les services sociaux ou médicaux ne peuvent remplacer complètement l'aidant qui a ses propres fonctionnements (affectivité, intimité, proximité), et l'État doit tenir compte des réalités des familles contemporaines (solidarité publique, répit, aspirations).

Commentaire :

Les 5 paradoxes :

- 1) La famille est aussi un acteur politique ;
 - ➔ Imbrication complexe des solidarités privées et publiques
- 2) Les accusations réciproques de désengagement ;
 - ➔ Les aidants familiaux sont le plus souvent, mais non exclusivement, des femmes, épouses, filles ou belles filles, dans une certaine vision traditionnelle de la famille (Brody, 1990 ; Avril, 2014)
- 3) L'injonction paradoxale à l'efficacité par la réduction des coûts ;
 - ➔ Contexte de la nouvelle gestion publique, « new public management » pour améliorer le rapport coûts/bénéfices d'un service.
- 4) La dimension privée et publique des services à domicile ;

- ➔ D'une part, la famille dans son fonctionnement « naturel » est profondément transformée par les attentes des politiques lorsque l'aidant respecte les normes de sécurité et est capable de gestes techniques et sanitaires quasi professionnels ;
- ➔ d'autre part, les politiques et les normes professionnelles peuvent aussi être bousculées, voire transformées par les exigences et les fonctionnements intimes des aidants familiaux à domicile – remettant encore un peu plus en cause la fausse évidence du partage entre les politiques et les solidarités publiques et institutionnelles d'un côté, la famille et la solidarité privée naturelle, de l'autre.

5) Les tiers aidants vulnérabilisés ;

- ➔ La situation d'entre deux est un facteur de vulnérabilité (Bresson et al, 2013). Précarisation quand il y a une mise entre parenthèse de l'activité professionnelle ou réduction. En même temps, certains aidants peuvent trouver dans le statut d'aidant une forme de reconnaissance et acquérir ou réacquérir une place dans la société. Cela peut être par exemple un moyen d'obtenir une reconnaissance sociale, de légitimer l'accès à des ressources (logement, etc.) pour certaines personnes sans qualification ou sans emploi.
- ➔ La vulnérabilité est aussi psychologique du fait des multiples sollicitations qu'il rencontre.
Négligence de la santé des aidants

« Si la présence de l'aidant est ce qui permet le maintien à domicile, son épuisement voire sa mortalité est aussi ce qui précipite souvent l'entrée en institution de la personne en perte d'autonomie » (p. 51).

FICHE 9 : Quelles solidarités vis-à-vis des proches aidants ?

[Accéder à la fiche de lecture complète et à l'ensemble des documents en lien avec cette recherche sur la base documentaire.](#)

Références : FONTAINE R., 2019, « Quelles solidarités vis-à-vis des proches aidants ? », Adsp, n°109, p. 4.

Mots clés : Sociologie.

Résumé de l'auteur : L'aide informelle représente le travail d'un million d'aidants en équivalent temps plein, et donc un avantage économique important. Il est nécessaire de soutenir à la fois la mobilisation des aidants et d'offrir l'accès à une aide professionnelle pour réduire la charge pesant sur les proches aidants.

Commentaire :

L'aide informelle représente l'équivalent d'un million d'aidants en ETP (équivalent temps-plein). Notion d'économie cachée de l'aide informelle.

Questions actuelles concernant la problématique des aidants : faut-il privilégier une politique de compensation des coûts supportés par les aidants ? Ou développer des modes de prises en charge alternatifs pour réduire leur implication ?

Les coûts portés par les aidants ne sont pas comptabilisés dans les comptes de la dépendance ce qui invisibilise leurs actions. Ce constat induit « la remise en question de l'efficacité et de l'équité du partage actuel entre ce qui relève des solidarités publiques et ce qui relève des solidarités familiales » (p.41).

Différents arguments d'ordre économique encouragent pourtant la mutualisation des coûts supportés par les aidants :

1. Renforcement des inégalités économiques entre les hommes et les femmes ;
2. Renforcement des inégalités sociales : « on peut vraisemblablement supposer que les familles ayant les niveaux de vie les plus modestes sont plus fréquemment mises à contribution que les familles plus aisées » ;
3. Renforcer les inégalités intrafamiliales ;
4. D'un point de vue de l'efficacité, cette situation entraîne des externalités négatives importantes notamment concernant la santé des aidants et la réduction du temps de travail (baisse des cotisations, ...).

Deux logiques d'actions publiques : « la première revient à placer les solidarités publiques en soutien des solidarités familiales alors que la seconde placerait les solidarités publiques en alternative possible aux solidarités familiales ». La manière dont le débat public présente la question du soutien aux aidants est une version ambiguë de la première car cela revient à structurer une action publique visant à soutenir les aidants dans leur rôle de producteurs de prise en charge. Ce soutien se traduit par l'instauration de dispositifs permettant de réduire les coûts indirects que supportent les aidants : instauration de congés, idéalement indemnisés, dédommagements ou salariat des aidants, développement de services de répit.

- ➔ Dispositifs d'aide aux aidants : cette politique ne cherche pas à réduire l'implication des aidants mais réduire le coût de l'expression des solidarités de proximité par exemple sur la vie professionnelle, la santé ou le niveau de vie.

L'autre logique vise à améliorer et consolider l'offre de prise en charge dite formelle comme une alternative à la prise en charge par l'entourage familial. Développer par exemple des structures intermédiaires entre le domicile et l'institution. Demande non satisfaite à ce niveau (cf étude UNA, 2018). Cette logique reçoit assez peu d'écho pour deux raisons principales :

- A. Fonction sociale de la famille de se prendre en charge. Institution familiale menacé par l'individualisme ;
- B. Raison d'ordre économique : lié à la politique de maintien à domicile, volonté de rester à domicile.

Bibliographie commentée

Le cadre juridique

A. L'aidant ou le proche aidant

La cadre juridique implique une différenciation entre l'aidant d'une personne âgée et l'aidant d'une personne handicapée.

En effet, le statut d'aidant d'une personne dite handicapée est bien antérieur à celui l'aidant d'une personne âgée. En 2005, par le biais de la loi N°2005-370 du 22 avril 2005, « *une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin* » peut désigner une personne qui l'accompagnera au quotidien. Cette personne est alors un aidant « naturel ». La même année, cette notion d'aidant est reconnue par le Code de l'action sociale par le décret N°2005-1588 du 18 décembre 2005, notamment dans le cadre de la prestation de compensations du handicap. La notion d'aidant est alors définie clairement par l'article R 245-7 du code de l'action sociale des familles : *de l'article L. 245-12, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide* ».

Pour la personne âgée, le cadre de référence est autre.

La loi 2015-1776 du 28 décembre 2015, relative au vieillissement de la société, introduit la notion de « proche aidant », mais c'est l'article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles qui la définit : « *Est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.* »

A côté de la réglementation française, L'Union européenne travaille pour une reconnaissance du statut d'aidant pour l'ensemble de ses membres. Sa définition est autre « *un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre* ».

Notons que l'aidant ne doit pas être salarié de la personne aidée. Or en France, une partie des aidants sont aussi salariés de la personne aidée.

B. Les congés pour les aidants

Ici il semblerait qu'il existe 7 dispositifs mobilisables :

- **Plus de 24 jours de congés consécutifs** (Code du travail, art L3141-17) : les salariés ayant dans leur foyer un enfant, un adulte handicapé, ou une personne âgée peuvent prendre plus de 24 jours de congés consécutifs.
- **Le congé proche aidant** (Article L3142-16 du Code du travail) : ce dispositif existe depuis le 1 janvier 2017 pour toute personne, qui vient en aide de manière régulière et non professionnelle à une personne âgées en perte d'autonomie (handicap de plus de 80%, ou personne âgée dépendants classés GIR 1 à 3). Pour un salarié du privé, il faut 1 an d'ancienneté pour activer ce dispositif. Celui-ci permet au salarié de prendre jusqu'à 3 mois de congé (renouvelable dans la limite d'1 an dans la carrière du salarié). Ce dispositif peut être étendu dans le cadre d'une convention collective, d'un accord de branche ou de convention d'entreprise. Le congé est fractionnable ou permettre la mise en place d'un temps partiel. Le congé n'est pas rémunéré. Le salarié peut être toutefois employé de la personne aidée durant ce congé notamment si elle perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie. L'Union européenne impose à ses membres d'ici le 02/08/2022, une généralisation du congé d'aidant de 5 jours par an. De même, une allocation journalière de proche aidant est prévue (AJPA) et réservée aux aidants non employés par l'aidé. AJPA sera limité à 66 jours par an pour l'ensemble de la carrière de l'aidant.
- **Le congé de solidarité familiale** (Code du travail art L3142-6 à 15) : ce congé est pour accompagner un proche en fin de vie (ascendant, descendant, frères, sœurs, personnes vivant au domicile). Il est également de 3 mois, il peut être fractionné, pris de façon discontinue ou sous forme de temps partiel et est renouvelable 1 fois. Ce congé donne droit à une indemnité de la part des assurés sociaux pendant 21 jours maximum. L'aidant ne peut être salarié de la personne aidée, même à temps partiel.
- **Le congé de présence parentale** (Code du travail L1225-62 à 65) : le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel pour s'occuper d'un enfant malade, victime d'un handicap ou d'un accident, nécessitant la présence parentale du fait des soins contraignants. L'enfant doit avoir moins de 20 ans et ne doit pas percevoir un salaire supérieur à 943,44 euros bruts ou tout autres prestations sociales. La durée maximale est de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident, handicap. La durée maximale par enfant pour une même maladie est

limitée à 3 ans. Le congé de présence parentale n'est pas fractionnable, même si en 2020, une évolution est prévue dans ce sens : il sera fractionnable en demi-journée ou en temps partiel. Le congé n'est pas rémunéré (contrat de travail suspendu), mais le parent peut bénéficier de l'AJPP (allocation journalière de présence parentale), dans la limite de 22 jours par mois pour une durée maximum de 3 ans. Cette aide n'est pas cumulable avec la prestation compensatoire du handicap. Le parent sera aussi affilié gratuitement à l'assurance vieillesse du parent au foyer. La mise en œuvre de ce dispositif doit se faire auprès de l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé de présence parentale. Il est prévu de réduire ce temps en cas de dégradation soudaine de la santé de l'enfant ou en situation de crise. Lorsque le congé est fractionnable, le salarié doit prévenir son employeur 48h à l'avance pour prendre ses jours de congés de présence parentale. A la fin du dispositif, le salarié retrouve son emploi ou similaire avec la même rémunération. S'il souhaite reprendre son poste plus tôt (cas de décès de l'enfant ou encore baisse des revenus du foyer) le salarié devra faire la demande de réintégrer son poste dans les 1 mois avant.

- **Le don de jours de repos** (code du travail loi 2014-59 du 9 mai 2014, art L1225-65-1 et L 1225-65-2) : ce dispositif est dédié aux parents d'enfants gravement malades. Tout salarié d'une entreprise peut renoncer de manière anonyme à des jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié ayant un enfant malade de moins de 20 ans. Le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle et cette période d'absence est considéré comme du travail effectif. La gravité de la situation est attestée par le médecin qui suit l'enfant.
- **Congé suite à l'annonce d'un handicap d'un enfant** (Code du travail art L3142-4) : le salarié peut bénéficier de 2 jours supplémentaires de congés payés. Les accords de branche ou d'entreprise peuvent augmenter sa durée.
- **2,5 jours de congés supplémentaires / an pour tout enfant handicapé** (code du travail art L3141-8) : les salariés ont droit à 0,5 jours supplémentaires par mois et par enfants à charge, dans la limite des 30 jours ouvrables. L'enfant doit avoir moins de 15 ans, ou plus dès lors qu'il vit dans la famille.

C. La réglementation relative à l'organisation du travail

Le travail de nuit est non obligatoire pour les aidants (code du travail, art L3122-12). Si le travail de nuit n'est pas compatible avec la prise en charge d'une personne dépendante ou la garde d'enfant, le refus de travailler de nuit n'est pas une cause de licenciement.

D. Les mesures

Patrick Gaston, DRH de la société NOVOFERM compare l'aidant au pompier salariés volontaire. Alors que l'entreprise qui a un pompier volontaire l'intègre dans son organisation, les choses sont quelques fois plus difficile pour l'aidant, alors que la situation est similaire².

Les aides en entreprises

A. Aménagement du temps de travail

Le cadre juridique prévoit, en vertu de l'article L3123-2 du code du travail, la possibilité pour un salarié de bénéficier d'un temps partiel pour une durée minimale de 8 jours, quelle que soit la raison. Le temps de travail, ne peut pas être inférieur à 24h par semaine. Cette demande doit se faire dans les 6 mois précédent le début de la mise en œuvre, l'employeur a 3 mois pour y répondre.

En revanche, rien n'encadre pour les salariés du temps de travail la possibilité d'un aménagement des horaires de travail.

Le Crédit foncier propose des horaires relativement souples à ses salariés aidants ou non : ils peuvent arriver jusqu'à 10h et repartir à 16h15.

Petit Bateau offre ainsi à ses salariés l'autorisation de s'absenter 14h pour les démarches administratives nécessaires à la situation d'aidance. Ces heures sont rémunérées. A cela, petit bateau a aussi assoupli les heures, avec des plages incompressibles.

Notons que l'Union européenne prévoit de permettre aux aidants de solliciter leur employeur pour mettre en place « *des formules souples de travail* » afin de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

C'est l'une des mesures les plus faciles à mettre en place en entreprise, avec notamment le télétravail offrant une plus grande flexibilité à l'aidant. Cette mesure est souvent mise en place de manière informelle, et laissé l'appréciation de l'aidant.

B. Réorganisation du poste de travail

La réorganisation du poste de travail est également une piste qu'il est possible de mettre en place en entreprise. Elle consiste à :

- Déléguer des missions sans « date impérative » ;

²« Aider et travailler » (2017) livre blanc p37. <https://fr.calameo.com/read/0062813764ac9d88ffee2>

- Être en binôme avec un collègue, notamment sur les postes de cadre.

Il faut un accompagnement des autres salariés dans cette démarche, qui ne doivent pas subir non plus cette réorganisation. Leur avis compte, et c'est nécessaire pour induire le sentiment de maîtrise de l'environnement (1 des 3 piliers de la motivation au travail).

C. Le don de RTT

Le code du travail permet de mettre en place cette démarche, mais elle n'est en aucun cas obligatoire. La mesure est encadrée par les articles L3142-25 et L1225-65-1 du code du travail. Un salarié peut renoncer à ces jours de repos de manière anonyme pour en faire profiter un autre salarié qui est proche aidant, ou en charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans en situation de handicap ou atteint d'une maladie ou encore victime d'un accident ou pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans.

Si l'entreprise connaît ce dispositif, elle ne sait pas toujours comment le mettre en œuvre.

D. Le don de CP qui risquent d'être perdus

L'important est de le faire de manière anonyme. Le Crédit foncier le propose, mais surtout les réserve pour les aidants pour prendre des jours de congés pour se reposer. Comme le note Sophie Pons, la chargée de prévention des Risques psychosociaux du Crédit foncier : « *les aidants prennent tous leurs jours de congés pour aider leur proche et n'en ont plus pour eux, ils sont fatigués, épuisés* »³. Par ailleurs, la loi du 9 mai 2014 prévoit ce don pour les parents d'enfants gravement malades.

Cet outil est aussi mis en place par le Crédit agricole (abondé par l'entreprise).

E. Le télétravail

Le télétravail est aussi encadré par la législation : article L1222-9 du Code du travail. Le télétravail n'est toutefois pas obligatoire. Cependant en cas de refus pour un aidant, l'employeur doit motiver sa décision.

Qui peut être difficile avec une personne ayant besoin d'attention constante.

Les DRH soulignent aussi le risque d'injustice si le télétravail est réservé à un profil de salariés. Il semble judicieux de l'étendre à l'ensemble des salariés.

³ *ibid.* P38

Au regard de la situation sanitaire, le télétravail s'est largement répandu et devrait permettre son utilisation plus régulière pour les aidants. Cette mesure doit cependant garder à l'esprit, que certains aidants voient leur souffrance augmenter dès lors qu'ils sont en situation de télétravail.

F. La valorisation du statut d'aidant

Si cette mesure est évoquée dans la littérature, avec notamment la valorisation des compétences acquises du fait de la situation d'aidance, peu d'entreprise en sont réellement conscientes. Nous n'avons pas identifié ce type de situation.

G. Outils d'information

Le groupe Casino a mis en place des **ateliers mensuels d'information** à l'attention de leurs salariés, notamment pour libérer la parole.

A côté des groupes de paroles, il est possible aussi d'accueillir en entreprise **une assistante sociale**. Comme le souligne le DRH de Novoferme, sa présence à un coût mais fait gagner du temps au chef d'entreprise. Elle a les compétences pour orienter les salariés vers des organismes et institutions pour les prendre en charge, ce qui n'est pas le métier du directeur ou du manager. Il va perdre du temps à trouver des solutions. L'entreprise est aussi gagnante car l'absentéisme est réduit et le climat social est plus serein. Enfin, elle est un facteur d'attractivité et de fidélisation des salariés. L'assistante sociale est aussi présente chez Petit Bateau. On retrouve aussi la présence d'assistante sociale chez Air France.

Le crédit foncier de son côté avait un projet en 2017 de mettre en place **un Café des aidants** avec des intervenants extérieurs, qui se déroulerait durant la pause déjeuner.

Le Crédit Agricole Assurance a de son côté mis en place : **un service dédié** pour permettre aux salariés aidants d'obtenir les informations. Par la suite, **un guide de l'aidant salarié** a été rédigé, avec la collaboration des aidants de l'entreprise.

H. Soutien psychologique

Le groupe Casino est à nouveau un exemple.

Le Crédit Agricole propose aussi un service de prévention santé.

I. Congés payés supplémentaire

Le groupe Casino a offert cette possibilité à ses salariés aidants, 12 jours supplémentaires. Le crédit foncier propose également des jours de congés supplémentaires.

Les aides extérieures à l'entreprise et financées par elle

A. Les SAP

Selon Claudie Kulak, fondatrice de la Compagnie des aidants « 80% des soins sont prodigués par les aidants alors qu'ils pourraient être faits par les SAP ». ⁴ La raison de la sous-utilisation de ses services est leurs coûts qui sont trop importants au regard des ressources des familles et ceci malgré les aides.

Les SAP peuvent être financés par les CESU que les entreprises achètent. C'est ce que fait le Crédit agricole.

B. Le congé proche aidant

Un congé possible, sauf qu'il est non rémunéré, pas de relais du côté de l'entreprise, CGSS, ou mutuelle. Selon Claudie Kulak, la conséquence est une démission de l'aidant, qui se retrouve sans travail, peine à retrouver du travail après, n'a plus de cotisation retraite et se retrouve au RSA, etc.

Cependant le groupe Casino a fait le choix de maintenir les salaires de l'aidant en cas de congé proche aidants.

C. Les structures de soutien

Les structures de soutien peuvent être internes ou externes à l'entreprise.

Des entreprises développent du soutien aux aidants salariés. Ce soutien qui peut proposer un accompagnement global (écoute psychologique, mise en de solution...) est pris en charge par les entreprises. Ces dernières sont bien sûr, très souvent, de grandes entreprises du CAC40 et principalement basés en région parisienne. L'idée est que par le biais d'une application et/ou une plateforme téléphonique, les aidants puissent trouver des ressources à leurs situations. Cela peut aller de l'écoute à la mise en relation avec des professionnels (type conciergerie par exemple) à un accompagnement à la résolution de problèmes. Ces plateformes ont été sollicités notamment durant les périodes de confinement ou certains aidants ont rencontré des problèmes financiers, par exemple.

Les études empiriques

A. La situation en métropole

Septembre 2020, Interfacia, Tilia, Responsage et le Lab RH publie le baromètre des aidants. 600 salariés aidants et anciens aidants ont été interrogés ainsi que leurs managers et leurs collègues. Cette étude

⁴« Aider et travailler » (2017) livre blanc p16. <https://fr.calameo.com/read/0062813764ac9d88ffee2>

estime à 20% le nombre de salariés aidants dans les entreprises en France. Le livre blanc « travailler et aider » de 2017 estime à 50% la proportions d'aidants en situation d'emplois.

En 2021, la société d'accompagnement des salariés aidants, Responsage, publie également son propre rapport avec un sondage réalisé auprès des 3000 personnes accompagnées par la structure.

B. Qui sont-ils ?

L'étude d'Interfacia montre que les aidants peuvent être aussi des biens des séniors que des jeunes. L'âge médian étant de 50 ans. Pour 65% des sondés, cela fait plus de 6 ans qu'ils accompagnent une personne et 39% depuis plus de 10 ans. Par ailleurs, le nombre de personnes aidées semble augmenter : 39% s'occupent d'au moins 2 personnes dépendantes, soit une augmentation de 19 points par rapport à 2017.

L'étude de Responsage montre aussi que la situation COVID accentue les difficultés des aidants. L'activité de Responsage ayant augmenté de 79% entre 2020 et 2021 avec des aidants de plus en plus difficiles. Parmi ce public en difficulté, 69% sont des femmes, 55% avaient entre 40 et 60 ans, mais surtout 12% avaient entre 20 et 30 ans. Les difficultés rencontrées par ces salariés, n'avaient pas forcément de lien direct avec le travail. Le budget et les difficultés financières étaient la première raison des appels auprès de Responsage (32%), suivi des questions autour du logement (22%) et enfin, viennent les interrogations liées au grand âge des aidés (11%). Cet accroissement des difficultés pour ces personnes sont en général liées à d'autres facteurs que celui de la situation d'aidance. Mais le fait qu'elles bénéficient d'un accompagnement, financés par leurs entreprises, leur a permis de trouver une écoute et éventuellement des solutions.

Si l'étude des responsage, se fait sur sa clientèle (essentiellement des salariés de grandes entreprises installés en région parisienne), elle met en lumière également le fait qu'une partie des aidants familiaux sont éloignés géographiquement de leurs aidés. Le ¼ des aidants résidants en région parisienne aident une personne âgées habitant en province. Les demandes attendues des aidants et la mise en place ou l'augmentation de l'aide à domicile. Et 12% des demandes vont s'orienter vers des demandes de placement en Ehpad. Enfin, 14% des salariés éprouvent un sentiment d'épuisement, et ce chiffre est en hausse de 10% par rapport à la période précédente.

C. Des aidants qui parlent avec leur supérieur

Cette étude remet en cause certains points de vue selon laquelle les aidants ne se dévoileraient pas auprès de leurs employeurs. 77% des salariés concernés par la problématique de l'aisance ont parlé de leur situation sur leur lieu de travail. Près de la moitié en ont parlé avec leur manager directe, et

30% avec la DRH. Cette volonté d'en parler avec ses supérieurs est la conséquence d'une nécessité d'aménager son temps de travail.

Il faut dire que la situation professionnelle des aidants est difficile. 78% considère que leur rôle d'aidant a un impact négatif sur leur avenir professionnel : +19 points par rapport à 2017. 3 raisons invoquées : la dégradation de leur état de santé (79%), la désorganisation de leur travail (et de celui de leur équipe) et baisse de la vie sociale.

D. L'aménagement du temps de travail le principal accompagnement

Les employeurs semblent être plus conscients de la nécessité d'adapter le cadre de travail à ce type de salariés. 45% des responsables sont d'accord sur la question d'aménagement du temps de travail, et ce chiffre est en hausse de 18 points depuis 2017. Cependant, 40% des aidants déclarent déjà travailler à temps partiel et pour les $\frac{3}{4}$ c'est un choix subi.

Pourtant, le Baromètre 2017 « aider et travailler » montre que 81% des non aidants pensent que leur entreprise doit trouver des solutions concrètes pour les aidants et leurs collègues, alors qu'en même temps 75% des aidants travaillant dans les entreprises où il existe des mesures n'y ont pas eu recours. Sont-elles adaptées aux besoins des aidants ? Le rapport ne nous apporte pas la réponse. L'ajustement se fait le plus souvent au niveau des collègues ou de managers de proximité, qui propose des solutions de types « rustines », mais non pérenne dans le temps.

E. Un impact sur le lieu de travail non négligeable, mais une amélioration de la cohésion d'équipe

50% des collègues et des managers qui travaillent avec un aidant pensent que l'aidance a un impact sur leur activité et notamment sur l'organisation du travail (80%). En revanche, la situation d'aidance a un impact positif car il améliore la cohésion d'équipe (63%). De même, 34% des aidants pensent que cette situation à améliorer les relations avec leurs collègues.

L'impact sur l'entreprise est analysé du point de vue des risques sociaux (notamment le risque de burn out des collègues qui absorbent le travail et doivent se réorganiser en fonction). Le taux d'absentéisme est évalué à 16 jours en 2017⁵. Mais il y a aussi le présentéisme, qui lui est estimé 5 fois supérieur à celui de l'absentéisme.

Est-ce que les entreprises sont seulement conscientes des inconvénients, ou aussi des avantages de salariés aidant ? En effet, les études montrent que les salariés aidants développent des Soft kills,

⁵Travailler et aide (2017) Livre blanc des aidants <https://fr.calameo.com/read/0062813764ac9d88ffee2>

(compétences qui ne s'acquièrent pas uniquement par des formations, mais aussi par la pratique), comme l'empathie, la patience, la ténacité, la capacité à gérer les conflits et les situations complexes, prendre des décisions en situation difficiles.

Articles et ouvrage scientifiques

1) Les enjeux de solidarités

EYNAUD P., FILHO G.C. DE F., 2019, « [1. La solidarité : un impensé de la théorie des organisations ?](#) », *Sociologie économique*, p. 19-62.

GUERIN S., 2016, « [Les aidants au cœur de la solidarité sociale](#) », *Vie sociale*, n° 15, 3, p. 159-173.

2) Le contexte général des aidants

BELORGEY N., PINSARD É., ROUSSEAU J., 2016, « [Naissance de l'aidant](#) », *Geneses*, n° 102, 1, p. 67-88.

BLOCH M-A., 2012, « [Les aidants et l'émergence d'un nouveau champ de recherche interdisciplinaire](#) », *Vie sociale*, Vol. 4 (N° 4), p. 11-29. DOI : 10.3917/vsoc.124.0011. URL :

BONNAMI A., 2019, « [La reconnaissance des savoirs expérientiels dans la formation de pairs aidants](#) », *Vie sociale*, n° 25-26, 1, p. 225-242.

BRESSON M., DUMAIS L., 2017, « [Les paradoxes du recours aux aidants familiaux. L'exemple des politiques de soutien à domicile dans le champ du handicap en France et au Québec](#) », *Revue des politiques sociales et familiales*, 124, 1, p. 43-52.

CAMPEON A., BIHAN B.L., MALLON I., ROBINEAU-FAUCHON I., 2020, « [« Le moindre grain de sel, et c'est la pagaille » : retour sur la condition des proches aidants](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 13-29.

CAPPELLARI A., 2017, « [La reconnaissance juridique des proches aidants : introduction du projet ANR/FNS Proxijuris](#) », extrait du site internet du projet [www.proches-aidants.fr],

CHENEAU A., 2019, « [La diversité des formes d'aide et des répercussions de l'aide sur les aidants](#) », *Revue française des affaires sociales*, 1, p. 91-113.

DORKEL M., 2018, « [Le soutien aux aidants familiaux : quelles réflexions pour une juste adaptation de nos pratiques professionnelles ?](#) », *Éthique & Santé*, 15, 4, p. 216-224.

DUBOIS A.-C., SCHELL M., BOLAND M., GERRIENNE H., JAVAUX A., AUJOLAT I., 2020, « [L'éducation thérapeutique des proches aidants : une réponse émergente aux besoins de répit des parents d'un enfant malade ou en situation de handicap Résultats d'une recherche participative en Région wallonne \(Belgique\)](#) », *Education Thérapeutique du Patient - Therapeutic Patient Education*, 12, 1, p. 10203.

DUBOST N., 2019, « [Que peut apporter l'éthique du care aux recherches en management ?](#) », *Gestion 2000, Volume 36*, 4, p. 69-85.

FONTAINE R., 2019, « [Quelles solidarités vis-à-vis des proches aidants ?](#) », *Adsp*, n°109, 4p.

GIORGI D., SAINTOYANT V., 2018, *La solidarité en quête de sens*, Presses de l'EHESP, « [Controverses](#) », 252 p. ISBN : 9782810906505. DOI : 10.3917/ehesp.giorg.2018.01.

LEDUC F., 2020, « [Les proches aidants en France](#) », *Gérontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 31-35.

LOUSTALOT E., 2012, « [L'importance des aidants familiaux dans l'organisation des aides humaines des personnes lourdement handicapées : une situation paradoxale ?](#) », *Vie sociale*, N° 4, 4, p. 147-161.

MASOTTI B., HUGENTOBLER V., 2020, « [La réception de l'aide informelle au grand âge : entre solidarité et ambivalence](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 71-86.

PAIGNON A., LAVERRIERE S., RAEMY S.L. D'ÉPINAY, CINTER F., 2020, « [Parents d'adultes avec une déficience intellectuelle : un engagement pour la vie](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 87-99.

PEVENAGE I.V., DAUPHINAIS C., DUPONT D., BOURGEOIS-GUERIN V., 2020, « [Proche aide et conjugalité aux âges avancés : motivations et postures](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 37-54.

RENAUT S., 2020, « [Vieillir en couple, rôle du conjoint aidant et \(non-\)recours aux professionnels](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 117-132.

SCHNITZLER M., 2019, « [Handicap, vieillissement et vieillesse. Revue de la littérature à partir de la France](#) », *Gerontologie et société*, 41 / n° 159, 2, p. 45-60.

TALPIN J.-M., 2020, « [Les aidants dans les représentations des professionnels de la gériatrie](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 101-116.

THOMAS J., BANENS M., 2020, « [Conjoint-e comme avant : genre et frontières des aides conjugale et filiale](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 55-69.

3) Aidants et politiques publiques

ALBERIO M., 2020, « [Aider les aidants : quel espace pour l'innovation sociale dans le soutien aux proches aidants en région ?](#) », *Revue Organisations & territoires*, 29, 2, p. 93-103.

CAMPEON A., BIHAN-YOUIYOU B.L., 2016, « [Le développement des dispositifs d'aide aux aidants : une démarche d'investissement social ?](#) », *Informations sociales*, n° 192, 1, p. 88-97.

TRABUT L., WEBER F., 2009, « [Comment rendre visible le travail des aidants ?](#) », *Idees économiques et sociales*, N° 158, 4, p. 13-22.

WEBER F., HALPERN C., 2010, [Les aidants familiaux : une réalité contrastée](#), Dans : Catherine Halpern éd.,

[La Santé. Un enjeu de société](#). Auxerre, Éditions Sciences Humaines, « Synthèse », pp. 140-147. DOI : 10.3917/sh.halpe.2010.01.0140.

TOUAHRIA-GAILLARD A., TRENTA A., 2019, « [La rémunération des aidants profanes dans les politiques du handicap et du vieillissement : entre enrôlement et libre choix des proches de personnes dépendantes](#) », *Revue française des affaires sociales*, 1, p. 199-215.

4) La problématique des salariés aidants

a) En France

BOUDRA L., 2019, « [Dynamiques collectives entre employeurs âgés et salariés aidants : une coconstruction du bien vieillir au domicile](#) », *Travailler*, n° 42, 2, p. 141-167.

BRESSE S., 2017, « [Devenir employeur de ses aidants pour gagner en autonomie : le choix de 70 000 personnes en situation de handicap](#) », *Vie sociale*, n° 17, 1, p. 159-170.

CHARLAP C., CARADEC V., CHAMAHIAN A., KUSHTANINA V., 2019a, « [Être salarié et aider un proche âgé dépendant : droits sociaux et arrangements locaux](#) », *Revue française des affaires sociales*, 1, p. 181-198.

CHARLAP C., CARADEC V., CHAMAHIAN A., KUSHTANINA V., 2020, « [Trajectoires d'aide au fil du temps. Articuler, désarticuler, réarticuler](#) », *Gerontologie et société*, 42 / n° 161, 1, p. 147-170.

COLLOMBET C., MATH A., 2019, « [La nouvelle directive « équilibre » sur les congés parentaux, de paternité et d'aidant : une avancée de l'Europe sociale ?](#) », *Chronique Internationale de l'IRES*, N° 166, 2, p. 3-15.

FAU-PRUDHOMOT P., CHADILI N., COLL-CABARUS M., LE-JEUNE C., LOCHER F., MONTELEON P.-Y., NOYE M., SANCHEZ-BRECHOT M.-L., WARGON C., 2016, « [Retentissement de la situation d'aidant non professionnel sur le travail et la santé](#) », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 77, 6, p. 1006-1007.

GUYARD A., LACHENAL M., IHL S., BAKEL M. VAN, FAUCONNIER J., CANS C., 2013, « [Déterminants et fréquence du non-emploi chez des mères d'enfant en situation de handicap](#) », *Alter*, 7, 3, p. 176-192.

SANTORO G., 2020, « [L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en droit français au regard de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019](#) », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020-3, p. 34.

SIRVEN N., NAIDITCH M., FONTAINE R., 2015, « [Être aidant et travailler : Premiers résultats d'une enquête pilote](#) », Université Paris Descartes, Macif, 24 p.,

ZERRAR N., 2019, « [Entre besoins d'aides et obligations familiales et professionnelles : les aidants sont-](#)

[ils libres d'aider leur\(s\) parent\(s\) en situation de perte d'autonomie ?](#) », *Revue française des affaires sociales*, 1, p. 159-179.

b) Au Québec

CHADILI N., COLL-CABARRUS M., FAU-PRUDHOMOT P., LE JEUNE C., LOCHER F., MONTELEON P.-Y., SANCHEZ-BRECHOT M.-L., WARGON C., 2017, « [Effets de la situation d'aidant non professionnel sur le travail et la santé](#) », *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 78, 3, p. 239-251.

CHAUZAL-LARGUIER C., ROUQUETTE S., 2016, « [Le don de RTT, révélateur des enjeux de la solidarité salariale](#) », *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme Entreprise*, n° 23, 5, 4, p. 87-100.

CHAUZAL-LARGUIER C., ROUQUETTE S., 2018, [La solidarité, une affaire d'entreprise ? Une dynamique en émergence](#), Blaise Pascal (Presses universitaires), Clermont Ferrand, Coll Communication Cultures et lien, 293 p.

DUBOISSET A.M., CHAUZAL-LARGUIER C., 2019 « [Créativité organisationnelle en faveur des salariés aidants : Quelle innovation sociale ?](#) », Dixièmes journées du Groupe Thématique Innovation de l'AIMS, Grenoble, 13 p.

DUBOISSET A.M., CHAUZAL-LARGUIER C., 2019 « [L'entreprise et ses salariés aidants : construction et déploiement d'une innovation sociale territoriale responsable](#) », RIODD, La Rochelle, 14p.

Fast J., 2015, "[Caregiving for Older Adults with Disabilities: Present Costs, Future Challenges](#)". IRPP Study 58. Montreal: Institute for Research on Public Policy, 36 p.

GAGNON M., BEAUDRY C., 2019, « [Le bras de fer de la conciliation vie professionnelle-responsabilités de soins des aidantes en emploi : entre équilibre et décrochage](#) », *Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine*, [En ligne], 32 | mis en ligne le 15 mai 2019, consulté le 27 mai 2021.

GAGNON M., BEAUDRY C., BOIES J., 2018, « [L'amélioration des conditions de travail des aidants par le prisme de la conciliation des temps sociaux : vecteur d'un meilleur climat organisationnel et de la rétention des employés](#) », *Ad machina*, 2, p. 19-34.

NOGUES S., s. d., « [Concilier emploi et soins à un proche dépendant : du soutien organisationnel et personnel au soutien communautaire](#) », *Mémoire, Université du Québec à Montréal*, 322p.

NOGUES S., TREMBLAY D.-G., 2018, « [La conciliation travail-famille-soins : analyse du soutien organisationnel](#) », *Nouvelles pratiques sociales*, Vol 329, n°2, 25p.

5) Rapports, enquêtes et livres blancs

AG2R LA Mondiale (2019) [Etude exploratoire opérationnelle sur l'accès à l'emploi des proches aidants-e-s](#), CRC & Crédit Agricole de La Réunion (2020) *Aidons ceux qui aident*, 4p.,

CRC & Crédit Agricole de La Réunion (2020) [Salariés aidants & Management de l'aide](#), 68p.,

Crédit Agricole de La Réunion (2020), « Enquête Aide en entreprise », Etude menée par le cabinet Interfacia

Interfacia (2020) « [Salariés aidants : inclusion professionnelle & Management de l'aide](#) » - livre blanc, 64p.

Interfacia (2020) « [Aider et travailler : Baromètre 2020](#) »

MALAKOFF MEDERIC (2017), *Concilier vie familiale et vie professionnelle – enquête « Agir pour les salariés aidants »*, 155p.

Révéléateur de Richesse Immatérielle (2017) [Livre blanc des aidants : Travailler et aide](#), 48p.,

Bibliographie complémentaire

1) Textes réglementaires

Lois :

[Loi n°2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie](#), 22 avril 2005. République Française. Mise à jour le 04 février 2016 (consulté le 15 décembre 2020)

[La loi n°2010-209 du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie](#), 4 mars 2010, République française, (consulté le 15 décembre 2020)

[Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement](#), 28 décembre 2015, République Française, Mise à jour le 24 juillet 2019 (consulté le 15 décembre 2020)

[Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020](#), 24 décembre 2019, République Française, Mise à jour le 16 décembre 2020 (consulté le 15 janvier 2021).

Le code de la santé publique :

[Article L. 1111-6-1 du code de la santé publique](#), 11 février 2005, République Française Mise à jour 23 avril 2005 (consulté le 15 décembre 2020).

Le Code l'action sociale et des familles

[Article L.113-1-3 du code de l'action sociale et des familles](#), 28 décembre 2015, République Française (consulté le 15 décembre 2020).

Le Code du travail

[Article ,L.1222-9 du code du travail, 22 mars 2012](#), République Française, Mis à jour le 05 septembre 2018 (consulté le 15 décembre 2020).

[Article L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail](#), 01 mai 2008, République Française, Mis à jour le 10 aout 2016 (consulté le 15 décembre 2020).

[Article L3122-12 du code du travail, 13 mars 2007](#), République Française, Mis à jour 08 Aout 2016 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L3141-8 du code du travail, 13 mars 2007](#), République Française, Mis à jour 08 Aout 2016 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L.3141-17 du code du travail 13 mars 2007](#), République Française, Mis à jour 08 Aout 2016 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L. 3142-6 à L. 3142.13 du code du travail](#), 13 mars 2007, République Française, Mis à jour 01 janvier 2020 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L. 3142-15 code du travail](#), 13 mars 2007, République Française, Mis à jour 10 Aout 2016 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L. 3142-16à L3142-27 du code du travail](#), 13 mars 2007, République Française, Mis à jour 17 juillet 2019 (consulté le 15 décembre 2020)

Le Code de la sécurité sociale

[Article L. 168-1 à L. 168-7 du code de la sécurité sociale](#), 4 mars 2010, République Française, Mise à jour le 12 juin 2018, (consulté le 15 décembre 2020)

[Article L.544-1 à L 544-10 du code de la sécurité sociale](#), 20 Décembre 2005, République Française, Mise à jour le 30 Septembre 2020 (consulté le 15 décembre 2020)

2) Décrets et Règlements

[Le décret n°2005-1588 du 19 décembre 2005 relatif à la prestation de compensation à domicile pour les personnes handicapées et modifiant le code de l'action sociales et des famille \(dispositions réglementaires\) et le code de la sécurité sociale \(deuxième partie : Décret en Conseil d'Etat\)](#), 20 décembre 2005 ; République Française, (consulté le 15 décembre 2020)

Le Code l'action sociale et des familles

[Article R.245-7 du code de l'action sociale et des familles](#), 26 octobre 2004, République Française, Mise à jour 7 mai 2008 (consulté le 15 décembre 2020)

Le Code du travail

[Article D. 1225-16 du code du travail](#)v, 01 mai 2008, République Française, Mis à jour le 1^{er} octobre 2020 (consulté le 15 décembre 2020).

[Article D. 3142-2et D. 3142-6 du code de travail](#), 30 décembre 2015, République Française, Mis à jour le 18 novembre 2016, (consulté le 15 décembre 2020).

[Article D. 3142-7et D. 3142-13 du code de travail](#), 18 novembre 2016, République Française, Mis à jour le 01 octobre 2020, (consulté le 15 décembre 2020).

Le Code de la sécurité sociale

Article D168-1 à D168-10 du code de la sécurité sociale, 11 janvier 2011, République Française, Mis à jour le 30 septembre 2020 (consulté le 15 décembre 2020)

[Article D544-1 à D544-10 du code de la sécurité sociale](#), 05 février 2001, République Française, Mis à jour le 4 janvier 2013 (consulté le 15 décembre 2020), disponible à l'adresse suivante :

Le présent document a été réalisé dans le cadre de la recherche appliquée « Formes et efficacité des dispositifs de solidarité dans les entreprises réunionnaises envers les salariés aidants » menée par l'ESOI – Etudes EthnoSociologiques de l'Océan Indien en partenariat avec Elfie Sociallab, Fabienne Ménélgado, économiste et Armelle Klein, sociologue.

Ce document a été réalisé par Emmanuel Souffrin, directeur de l'ESOI.

L'objectif de ce dossier documentaire est de mieux replacer la problématique des aidants et particulièrement des aidants salariés dans leur traitement au sein des politiques publiques et en lien avec les expériences individuelles à différents niveaux : la dynamique de l'aide, la conciliation des temps sociaux et dispositifs formels et informels pratiqués au niveau des entreprises.

