



# COMPASSION

## ANALYSE SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT

**Par : Jean-Pierre Brun**

Professeur, Titulaire de la Chaire en gestion de la santé et sécurité au travail, Université Laval

Depuis toujours, les employés, qu'ils soient gestionnaires ou travailleurs, sont aussi des citoyens, des mères ou des pères de famille, des grands-parents, des fils ou des filles, qui ont bien sûr des responsabilités professionnelles mais aussi, des responsabilités familiales.

Avec les grandes modifications du marché du travail, entre autres l'augmentation du nombre de femmes et la présence de cinq générations (des *babyboomers* à la génération millenium), les événements de la vie privée et les exigences de la vie professionnelle rencontrent parfois des difficultés d'harmonisation. Ces conflits de priorités provoquent souvent des dysfonctionnements personnels (sentiment d'abandon, conflit de valeur, etc.) et des dysfonctionnements organisationnels (absentéisme, présentéisme, perte de temps, etc.).

Aujourd'hui, il est de plus en plus demandé par les personnes d'harmoniser vie professionnelle et vie privée. Ce document dresse un aperçu des motifs faisant appel à une meilleure conciliation entre le travail et la vie privée.

### **Dans ce document, il est démontré que :**

- 1** **42,4 %** de la population est en position de devoir offrir des soins à un enfant et à un parent simultanément.
- 2** Le bien-être des employés a une incidence directe sur leur productivité.
- 3** **28 %** de la population est un proche aidant.
- 4** Prendre soin d'un proche a un impact direct sur la santé des personnes qui accompagnent.
- 5** Prendre soin d'un proche peut avoir des conséquences professionnelles.

# 1 PRENDRE SOIN D'UN ENFANT ET D'UN PARENT SIMULTANÉMENT : UNE SITUATION QUI TOUCHE DE PLUS EN PLUS DE GENS.

En 2011, au Canada, la proportion des personnes âgées de 45 à 64 ans au sein de la population a atteint 42,4 %, un niveau record.<sup>1</sup> Cette génération, qualifiée de *génération sandwich*, voit ses obligations familiales croître de manière importante avec l'augmentation de l'espérance de vie. En effet, aujourd'hui, il y a plus de personnes âgées que de personnes jeunes.<sup>2</sup>

Les obligations des travailleurs sont donc à la fois de prendre soin de leurs enfants, mais aussi de leurs parents.



## L'augmentation des femmes sur le marché du travail

La proportion des femmes occupant un emploi atteint 59,3 % en 2008.<sup>3</sup> Les responsabilités familiales sont donc de plus en plus prises en charge par des femmes qui exercent aussi un emploi. Les conflits d'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie privée risquent donc d'augmenter aussi.

## Le manque de ressources du réseau de la santé

Les coûts liés à la santé, les déficits budgétaires et le manque de ressources font en sorte que les gouvernements redirigent de plus en plus certains patients vers des ressources communautaires et favorisent les proches aidants.<sup>4</sup>

# 2 LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS, UNE INCIDENCE DIRECTE SUR LEUR PRODUCTIVITÉ

## Plus de flexibilité au travail

L'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie privée est une valeur de plus en plus importante pour les jeunes générations, mais aussi pour la génération X et les *babyboomers*. Chez les proches aidants, les conflits travail et vie privée sont beaucoup plus élevés, car prendre soin d'un proche peut exiger beaucoup de temps.

Les principaux irritants identifiés sont :

- Les horaires de travail
- La charge de travail
- Le manque de communication et de compréhension de la part des collègues
- Le manque de politique interne de l'entreprise en matière d'accommodement<sup>5,6</sup>

La flexibilité du travail est une mesure recherchée de la part des employés et aussi des employeurs concernant les moyens d'attraction et de rétention des employés. Par exemple, les congés différés, les horaires variables ou la possibilité de télétravail. Ces mesures d'accommodements sont particulièrement recherchées par les femmes.<sup>7</sup>

### Une volonté de mieux accompagner les employés

7 employeurs américains sur 10 désirent mieux développer le lien entre bien-être et productivité au travail. Les employeurs se disent plus volontaires à développer des incitatifs financiers pour que les employés puissent être en mesure de mieux prendre soin de leur santé.<sup>8</sup>

# 3 L'IMPORTANT CROISSANCE DES PROCHES AIDANTS

# 28 %

**de la population active est un aidant familial**

En 2012, huit millions de Canadiens, soit 28 % de la population âgée de 15 ans et plus, a fourni des soins à un proche ayant un problème de santé de longue durée, une incapacité ou des problèmes liés au vieillissement.

Parmi ces aidants familiaux, 39 % aidaient principalement leur(s) parent(s), 8 % aidaient leur conjoint et 5 % aidaient leur enfant. Les autres (48 %) fournissaient des soins à d'autres membres de la famille ou à des amis.<sup>9</sup>

## Très peu de soutien financier pour les proches aidants

En 2012, 30 % des personnes qui ont aidé un enfant ont reçu de l'aide financière des gouvernements, par rapport à 14 % des personnes qui ont aidé un conjoint et à 5 % des personnes qui ont aidé un parent.<sup>9</sup>

## Les proches aidants veulent plus de soutien

52 % des personnes qui ont aidé un enfant, 42 % un conjoint et 28 % un parent, auraient souhaité recevoir une aide plus significative.<sup>9</sup>

# 4 PRENDRE SOIN D'UN PROCHE MALADE : UN ENGAGEMENT AVEC UN IMPACT DIRECT SUR LA SANTÉ DES ACCOMPAGNANTS.

Plus du quart de tous les aidants réguliers ont rapporté cinq symptômes ou plus de détresse psychologique.<sup>9</sup> Il est connu que la présence de détresse est en relation importante avec l'absentéisme au travail. En effet, on estime que 50 % des travailleurs avec un symptôme dépressif se sont absents environ deux semaines par année et que le quart d'entre eux ont été absents plus de 60 jours.<sup>10</sup> Quand le milieu de travail n'est pas flexible pour accommoder les proches aidants, on y constate plus de symptômes de dépression.<sup>11</sup>

## La détérioration de la santé physique

Être proche aidant rend également la personne plus vulnérable à rencontrer des problèmes de santé. En plus de la détresse, on observe chez ces personnes des problèmes de sommeil, une baisse de vigilance sur leur propre santé (maux de dos, diabète, etc.), une mauvaise alimentation et un manque d'exercice.<sup>12</sup>

**Plus de 25% de tous les aidants réguliers ont rapporté 5 symptômes de détresse psychologique ou plus.**

## RÉFÉRENCES

- 1 La population canadienne en 2011 : âge et sexe. <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2011/as-sa/98-311-x/98-311-x2011001-fra.cfm>
- 2 Le Recensement de 2011 a dénombré 4 945 060 personnes âgées de 65 ans et plus au Canada. En comparaison, le nombre d'enfants âgés de 14 ans atteint 5 607 345.
- 3 Travail rémunéré : <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.htm#17>
- 4 Proulx, J., Bourque, D., & Savard, S. (2007). The government-third sector interface in Québec. *Voluntas*, 18(3), 293-307. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11266-007-9045-5>
- 5 Zuba, M., & Schneider, U. (2013). What helps working informal caregivers? The role of workplace characteristics in balancing work and adult-care responsibilities. *Journal of Family and Economic Issues*, 34(4), 460-469.
- 6 Pawlecki, J. B. (2010). End of life: A workplace issue. *Health Affairs*, 29(1), 141-6.
- 7 Southworth, E. M. (2014). Shedding gender stigmas: Work-life balance equity in the 21st century. *Business Horizons*, 57(1), 97.
- 8 The Business Value of a Healthy Workforce 2013/2014 Staying@Work™ Survey Report
- 9 Être aidant familial : quelles sont les conséquences? <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.pdf>
- 10 Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-691.pdf>. Page 616
- 11 Wang Y., Shyu Y.L., Chen M. & Yang P. (2010) Reconciling work and family caregiving among adult-child family caregivers of older people with dementia: effects on role strain and depressive symptoms. *Journal of Advanced Nursing* 67(4), 829-840.
- 12 Caregiving Can Hurt Employee Health -- and Increase Employer Costs. [http://www.huffingtonpost.com/stacy-lu/caregiving-can-take-a-tol\\_b\\_3908459.html](http://www.huffingtonpost.com/stacy-lu/caregiving-can-take-a-tol_b_3908459.html)
- 13 Être aidant familial : quelles sont les conséquences? <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.pdf>
- 14 Gallup, 2011, The Cost of Caregiving to the U.S. Economy. <http://businessjournal.gallup.com/content/151049/cost-caregiving-economy.aspx>
- 15 Working Caregivers – The not-so-hidden cost to businesses – Organizations must address these issues preventatively. <http://www.ericssonresource.com/working-caregivers-the-not-so-hidden-cost-to-businesses-organizations-must-address-these-issues-preventatively/>
- 16 Scharlach AE, Boyd SL. Caregiving and employment: results of an employee survey. *Gerontologist*. 1989;29:382-387.
- 17 de Vroome E.M.M., Smulders P.G.W. & Houtman I.L.D. (2010) Longitudinale studie naar oorzaken en effecten van presentieism. *Gedrag & Organisatie* 23(3), 194-212.
- 18 Mazanec, S. R., Daly, B. J., Douglas, S. L. and Lipson, A. R. (2011), Work productivity and health of informal caregivers of persons with advanced cancer. *Res. Nurs. Health*, 34: 483-495. doi: 10.1002/nur.20461

# 5 PRENDRE SOIN D'UN PROCHE MALADE PEUT AVOIR DES CONSÉQUENCES PROFESSIONNELLES

## Changement dans les conditions de travail

Selon Statistique Canada, 20 % des membres de la *génération sandwich* ont dû modifier leur horaire de travail et 10 % ont noté une baisse de leurs revenus. Certains ont vu un poste important leur filer entre les doigts, d'autres ont dû retarder leur retraite, faute de moyens.<sup>13</sup>

## Les liens avec l'absentéisme

Aux États-Unis, les proches aidants s'absentent du travail en moyenne 6,6 jours par année pour prendre soin d'un proche. On estime les coûts à 25 milliards de dollars par année.<sup>14</sup>

Notre expérience montre également que cet absentéisme se fait sous forme d'invalidité pour détresse psychologique, car il n'existe généralement aucun autre moyen en entreprise. Cela a pour effet de stigmatiser les proches aidants et de fausser une partie des données d'absence en relation avec la détresse psychologique.

## Les liens avec le présentéisme

S'occuper d'un proche ne se fait pas uniquement les soirs ou les fins de semaine. À peu près toutes les ressources du réseau de la santé ou des services sociaux ne sont ouvertes que le jour. Sur le temps de travail, les proches aidants s'occupent donc aussi de leurs proches.

### Les employés qui aident un proche sont au travail, mais...<sup>15</sup>

**87 %**

effectuent des appels

**54 %**

arrivent plus tard

**70 %**

prennent des congés supplémentaires

**20 %**

demandent une réduction de leur horaire

**16 %**

quittent leur emploi

Dans une autre étude, les proches aidants disent que leur performance au travail diminue à cause de leur fatigue et qu'ils ont même perdu des occasions d'avancement de leur carrière (promotion, formation, etc.). Plus en détails, on y découvre qu'un quart des proches aidants manque un jour de travail par 15 jours.<sup>16</sup> Les impacts se font aussi sentir sur le nombre d'accidents de travail et de taux de roulement du personnel.<sup>17</sup> En matière de productivité, une étude scientifique sur les proches aidants qui accompagnent des personnes cancéreuses montre que ces proches aidants sont productifs à 85 % et les pertes de productivité sont estimées à 22,88 %.<sup>18</sup>

## À propos

Le présent document a été financé par SSQ Groupe financier et produit par Jean-Pierre Brun, de la firme Empreinte Humaine.

LES  
VALEURS  
À LA BONNE  
PLACE

**SSQ** Groupe  
financier

**EH**  
EMPREINTE HUMAINE