

Les proches aidants d'aînés : analyse des impacts dans les organisations québécoises

Denis Chênevert, CRHA, Ph.D.
Professeur Titulaire
Département de GRH
Directeur du Pôle santé HEC Montréal

Marie-Claude Tremblay, MBA
Conseillère Pôle Santé HEC Montréal
Emilie Kostiuik, M.Sc.
Professionnel de recherche
Pôle santé HEC Montréal

Lucile Choffat
Étudiante à la Maîtrise HEC Montréal

Contexte de l'étude

- **Enjeux de vieillissement de la population**
 - Aînés (65 ans et plus)
 - 1,3 millions en 2011
 - 2,5 millions en 2036
 - 2017: 18,1% de la population (2% de plus que le reste du Canada)
 - 2036: 26,0% de la population
 - 2023 les aînés dépasseront pour la première fois dans l'histoire les 20 ans et moins
- **Enjeux organisationnels**
 - Pénurie de main-d'œuvre
 - Un demi million de postes à combler au Québec cette année.
 - Changement du profil de la main-d'œuvre
 - 83% des emplois créés au Québec en 2012 ont été comblé par des personnes de 55 ans et plus
 - Plus de 56% des proches aidants d'aînés sont en emploi
 - Plus de 2,2 millions d'heures de travail perdues par semaine au Canada
 - Revoir les pratiques et le style de gestion

Définition du mandat

Analyse du climat de travail des proches aidants au sein des entreprises québécoises



Estimation
des coûts



Pistes
de solution



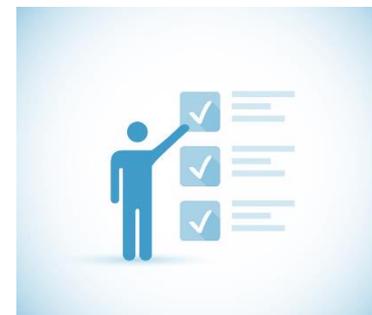
HEC MONTRÉAL

Méthodologie



1. Rencontre de huit entreprises québécoises

Secteur	Région administrative au Québec	N
Automation industrielle	Capitale-Nationale	101
Education	Laurentides	190
Manufacturier	Laurentides	195
Commerce de détail	Laurentides	38
Assurances	Capitale-Nationale	204
Recherche et développement	Montréal	84
Santé et services sociaux	Montréal	181
Municipal	Lanaudière	600



2. Diffusion du questionnaire auprès des employés



3. Analyse des données

Profil des proches aidants

- **Moyenne d'âge:** 47 ans
- **Statut:** 75% sont mariés ou en union libre
- Les proches aidants s'occupent, en moyenne, de **1.7** personne âgée de 65 ans et plus.
- 16% sont dans une **situation sandwich** et vivent des contraintes relatives aux besoins de garde de leur(s) enfant(s) en raison de leurs responsabilités professionnelles.

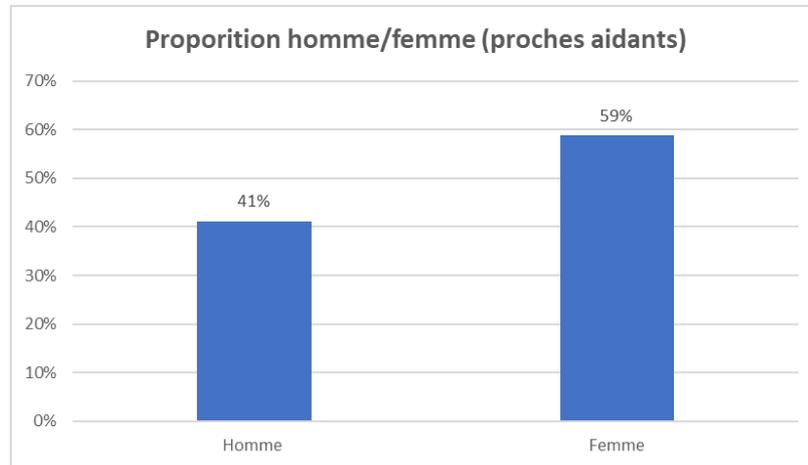
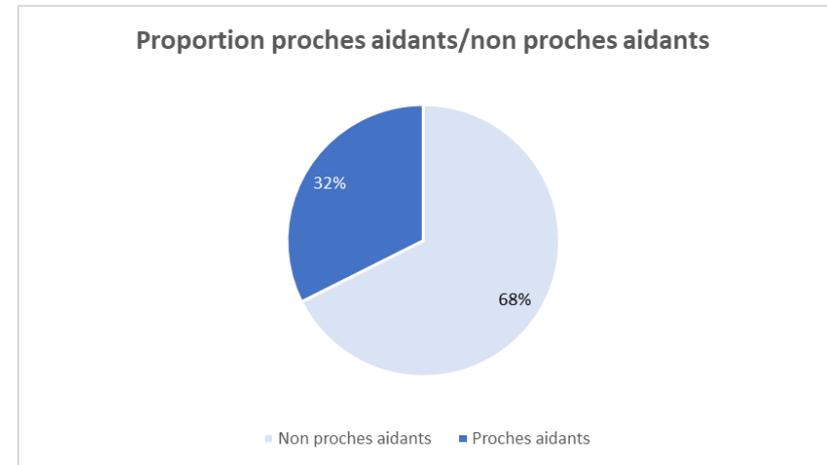


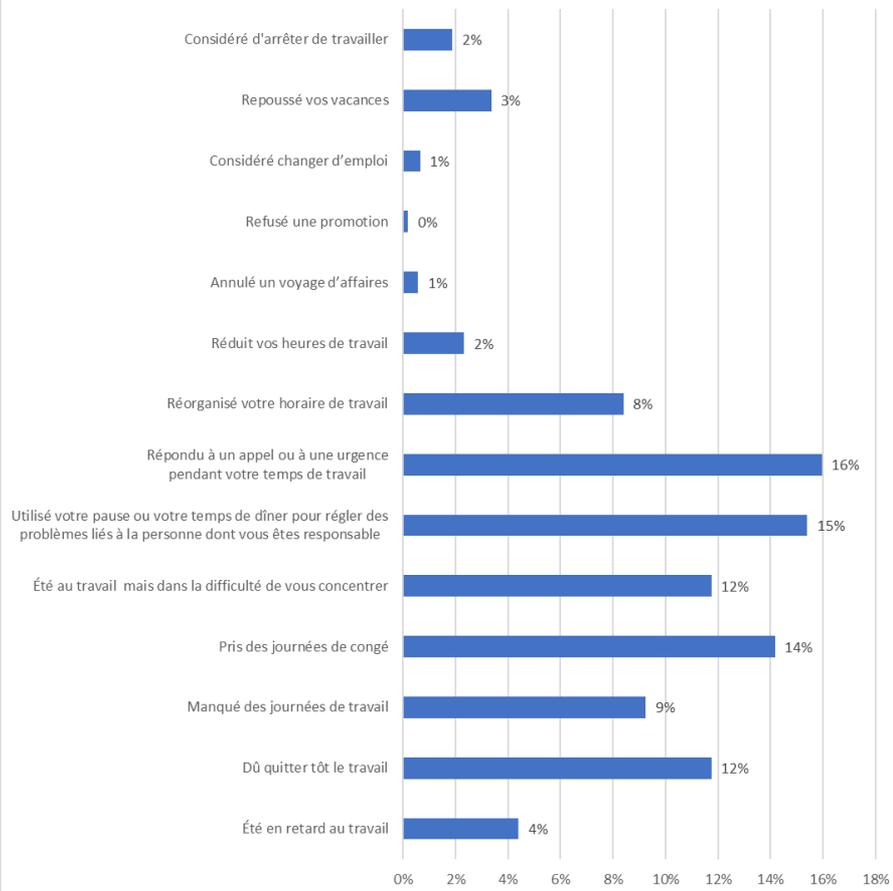
Figure 4 - Proportion homme/femme (proches aidants)



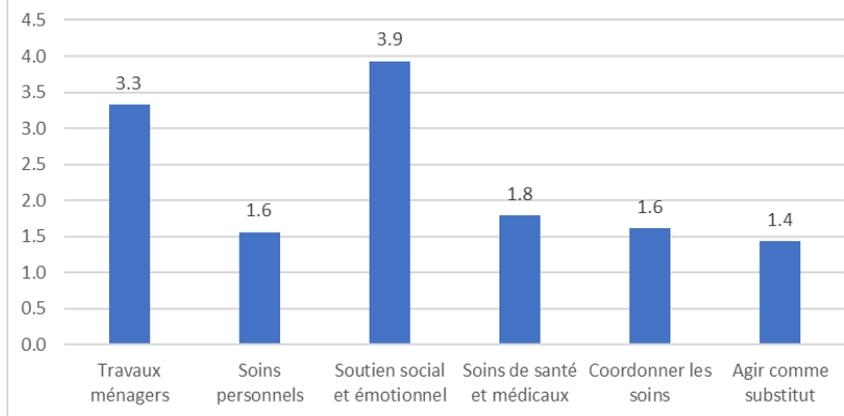
Proportion des proches aidants

Temps consacré par les proches aidants

Au cours de la dernière année, est-ce que vos responsabilités auprès d'un proche aîné ont fait en sorte que vous avez ? :

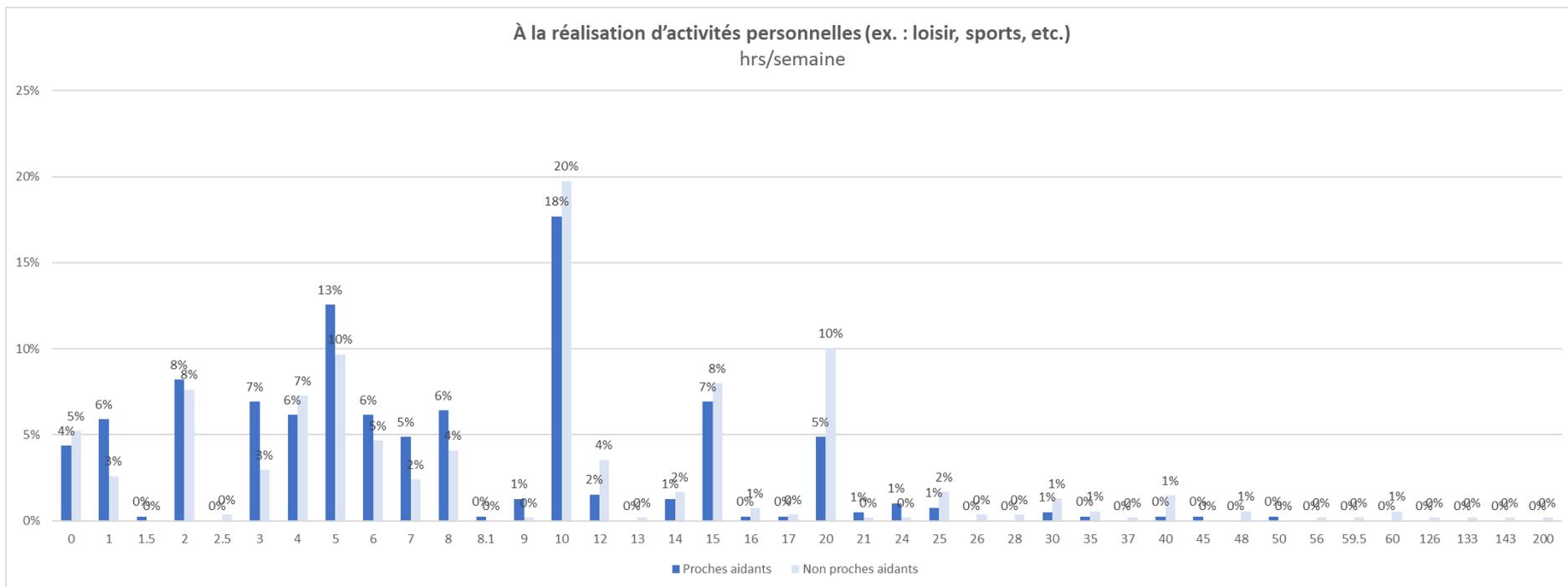


Au cours du dernier mois, combien d'heures avez-vous consacrées à une ou plusieurs personnes aînées en ce qui a trait aux responsabilités suivantes :

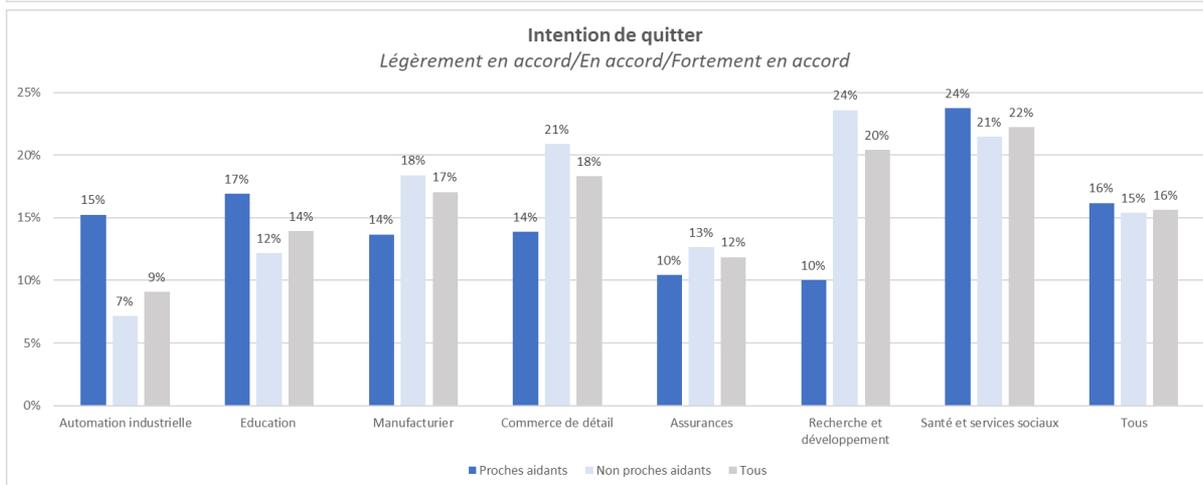
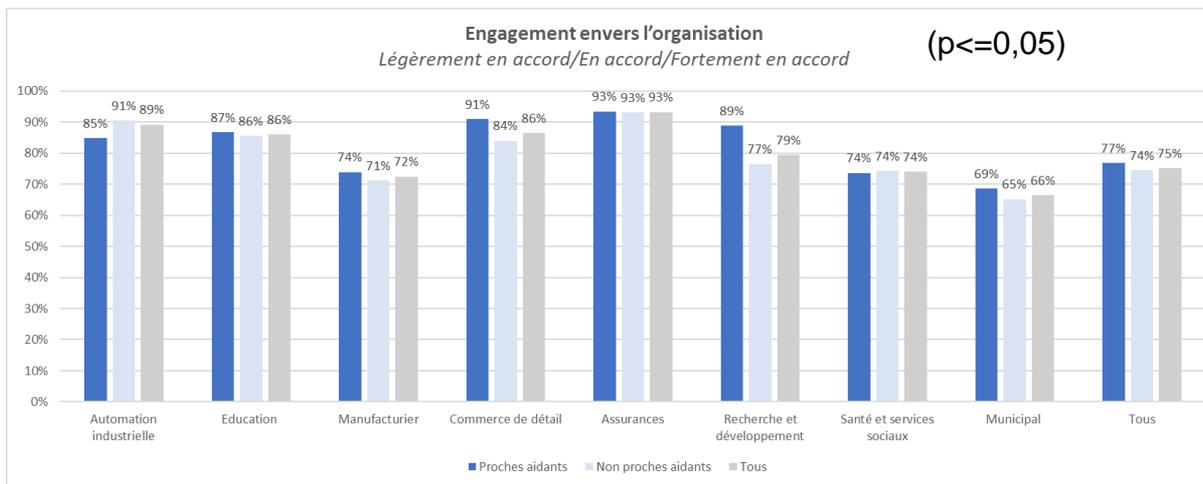


Temps consacré aux responsabilités de proches aidants

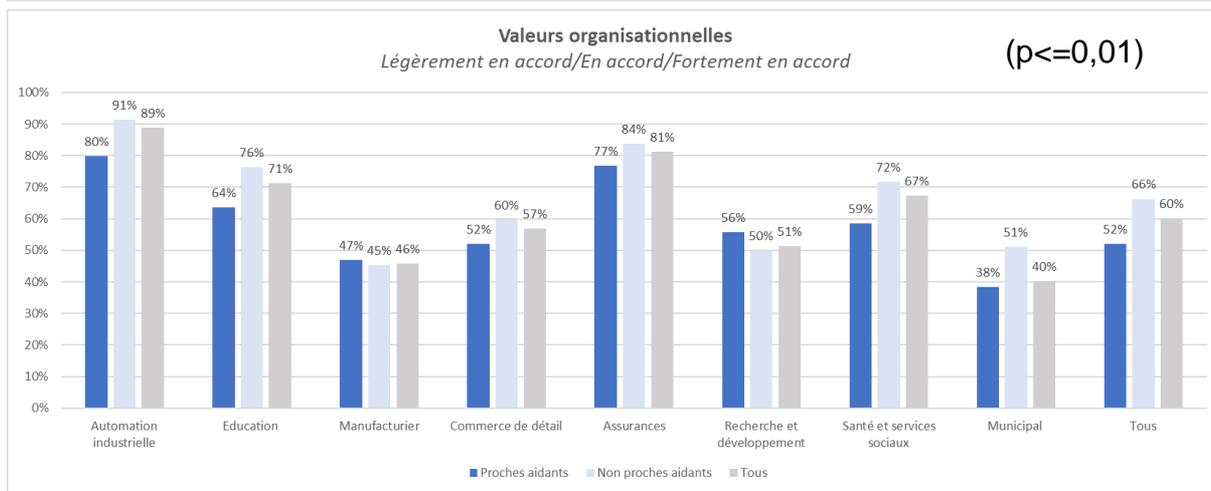
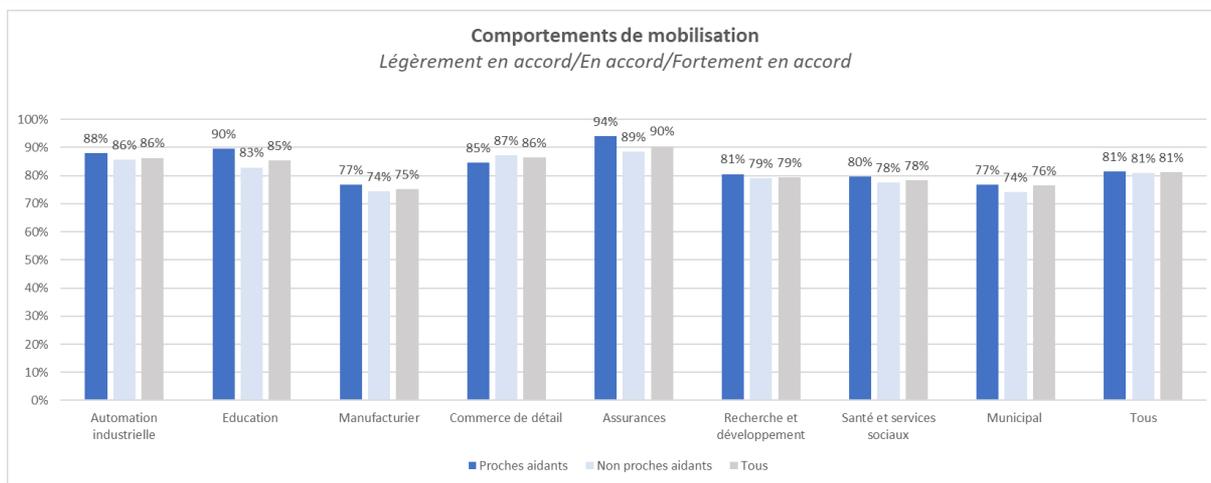
Temps consacré aux activités personnelles



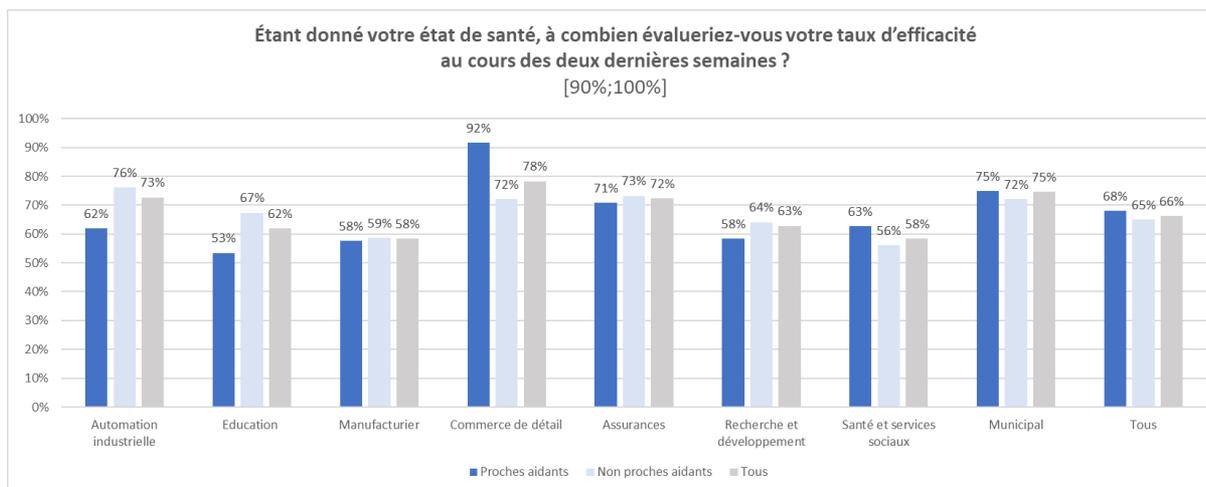
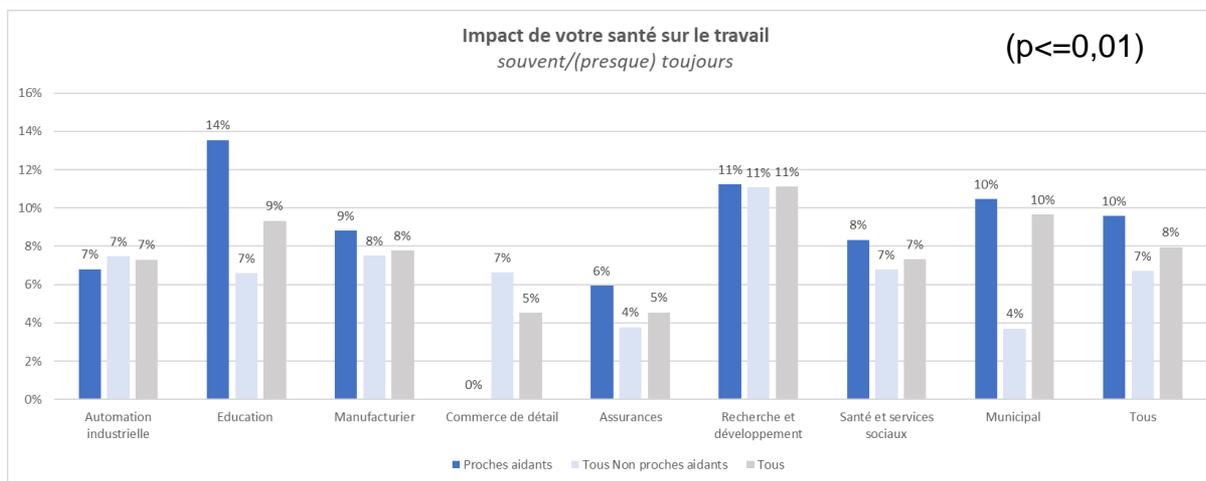
Comparaison proches aidants/non proches aidants



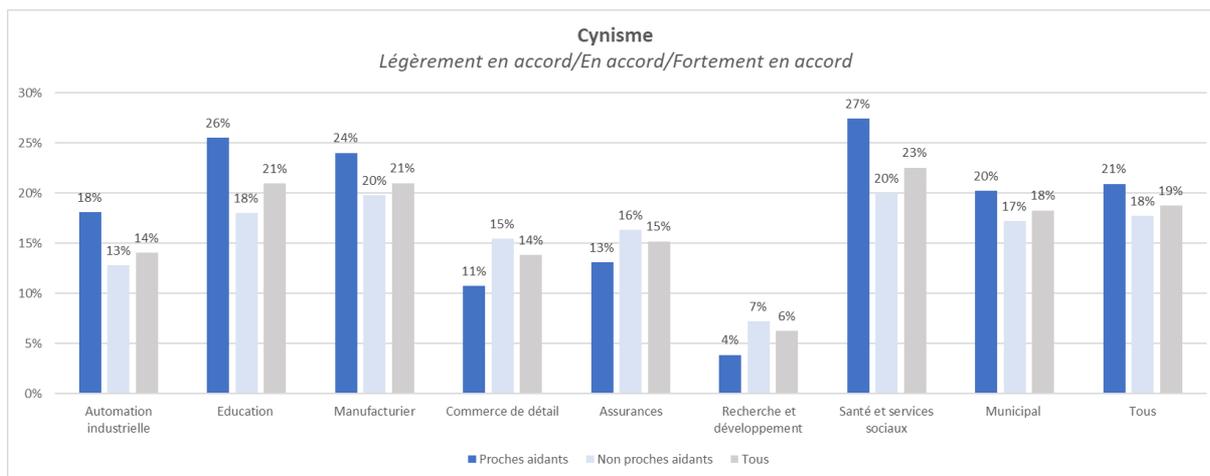
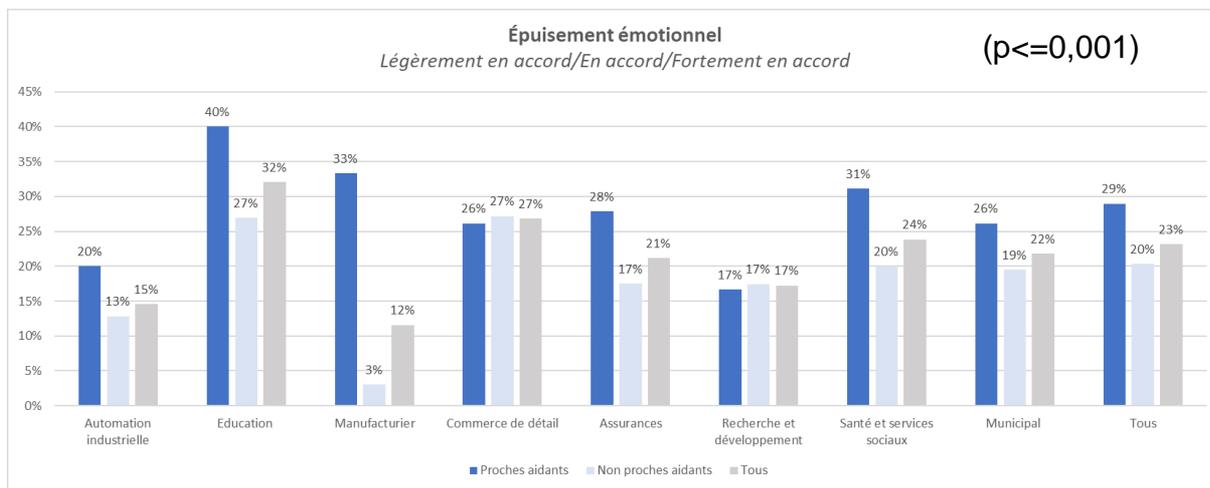
Comparaison proches aidants/non proches aidants



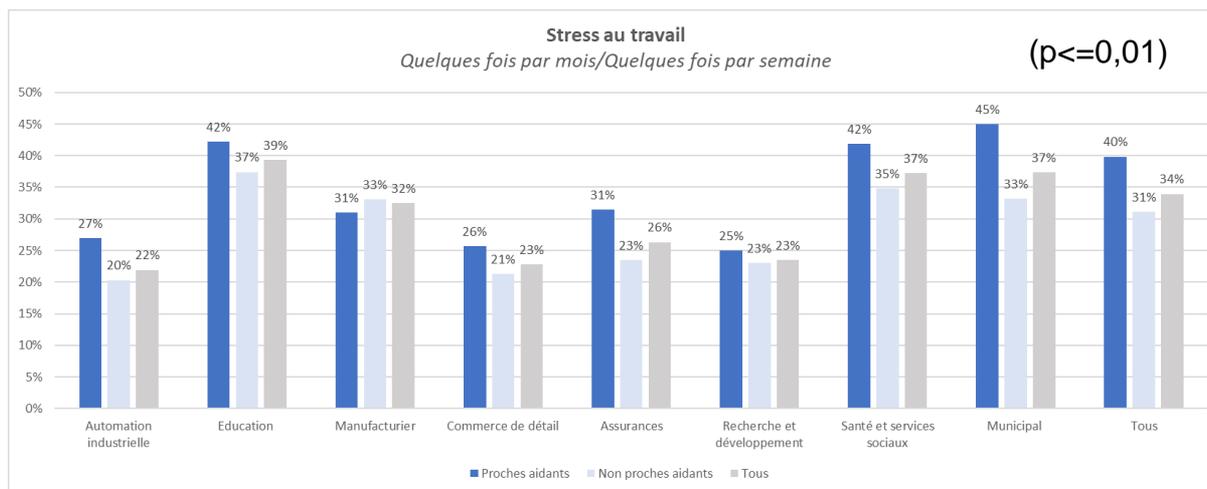
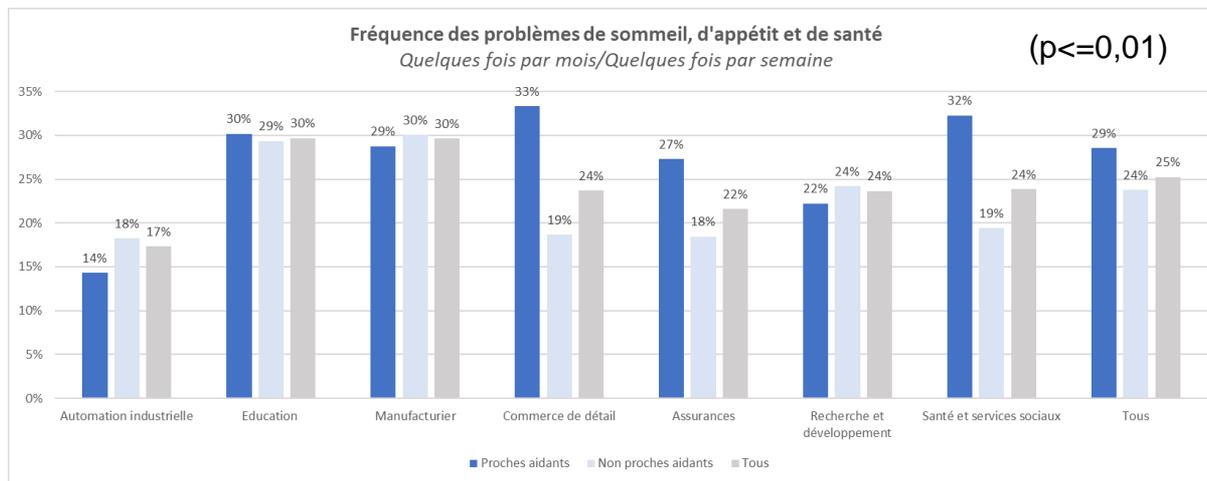
Comparaison proches aidants/non proches aidants



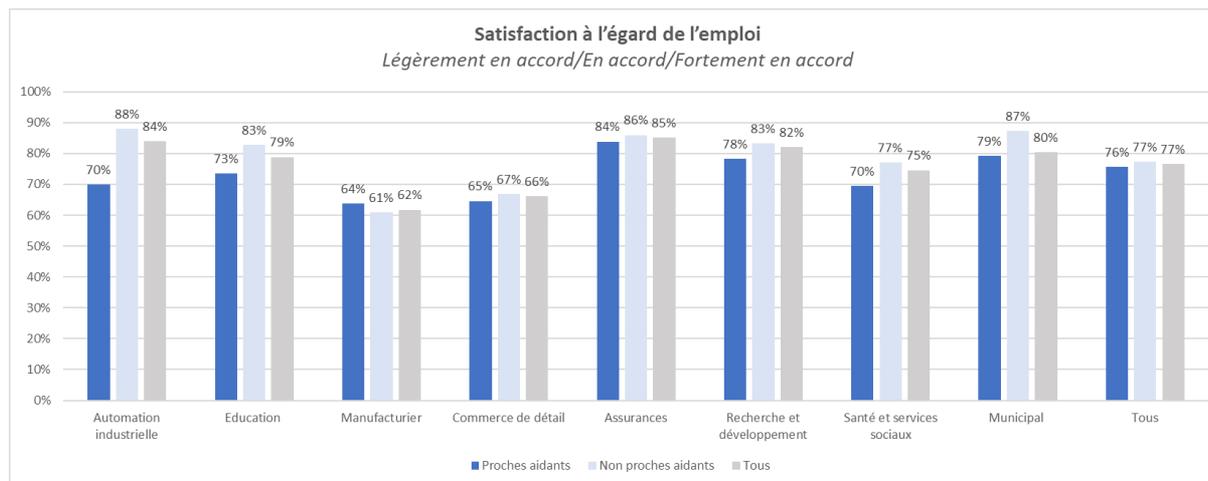
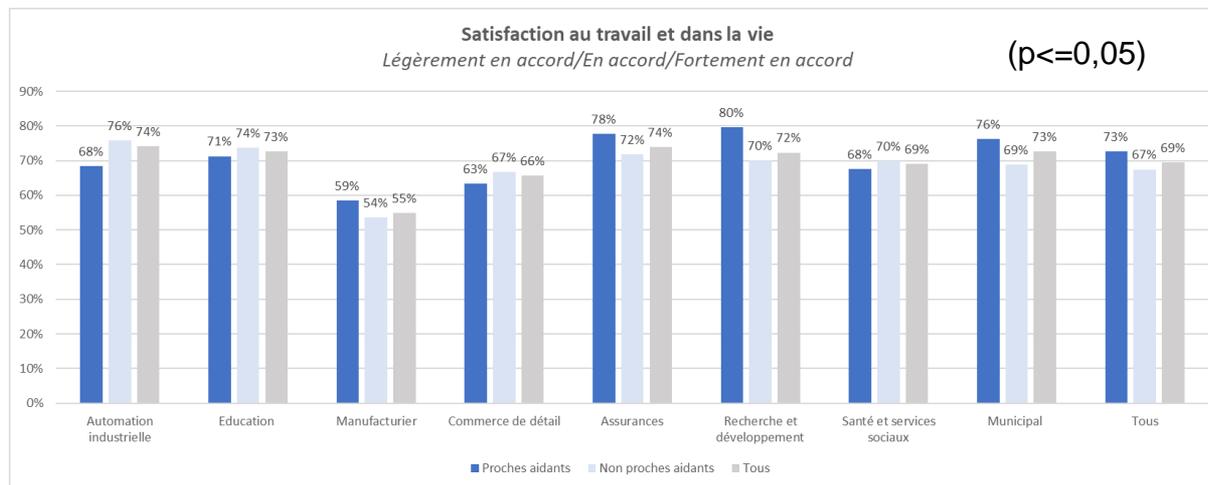
Comparaison proches aidants/non proches aidants



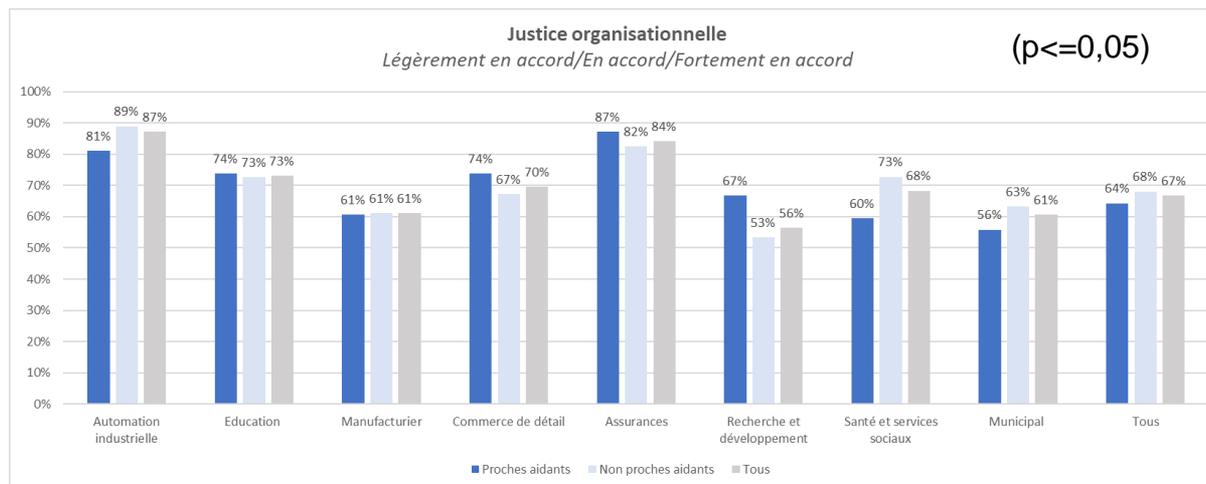
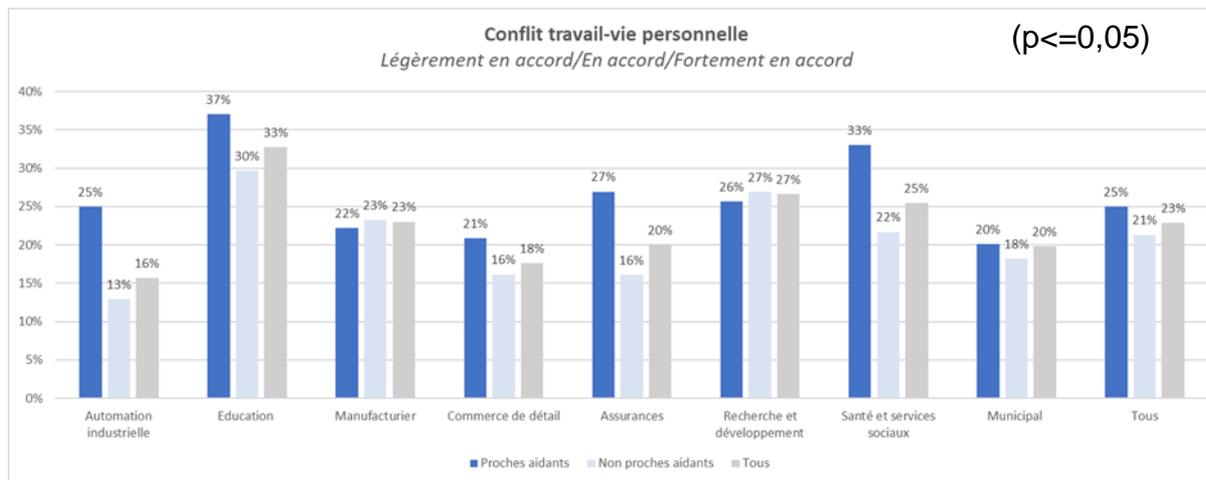
Comparaison proches aidants/non proches aidants



Comparaison proches aidants/non proches aidants



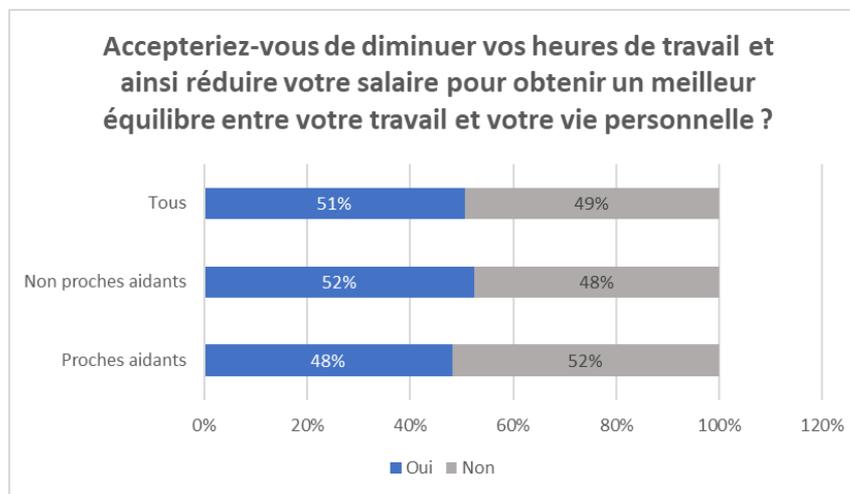
Comparaison proches aidants/non proches aidants



Comparaison proches aidants/non proches aidants

Problèmes de santé			Responsabilités à l'égard des enfants			Responsabilités à l'égard d'un aîné		
Tous	Proches aidants	Non proches aidants	Tous	Proches aidants	Non proches aidants	Tous	Proches aidants	Non proches aidants
0.97	1.19	0.82	0.64	0.61	0.66	0.36	0.72	0.09

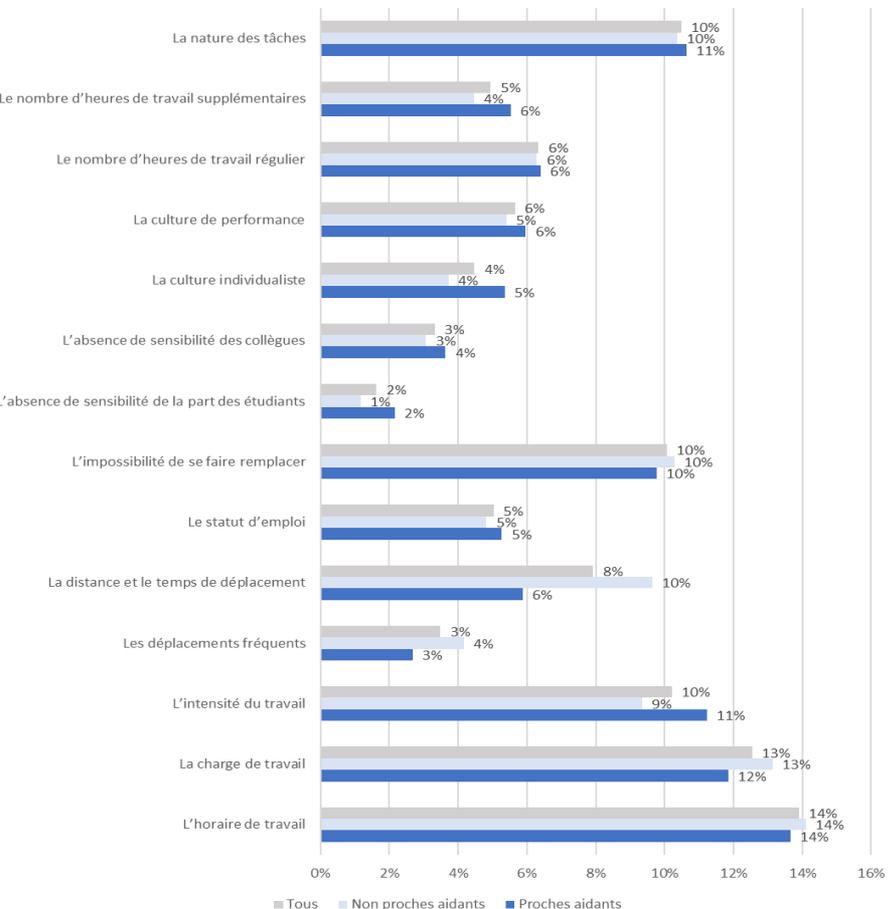
Nombre de jours moyens d'absence au cours des trois derniers mois



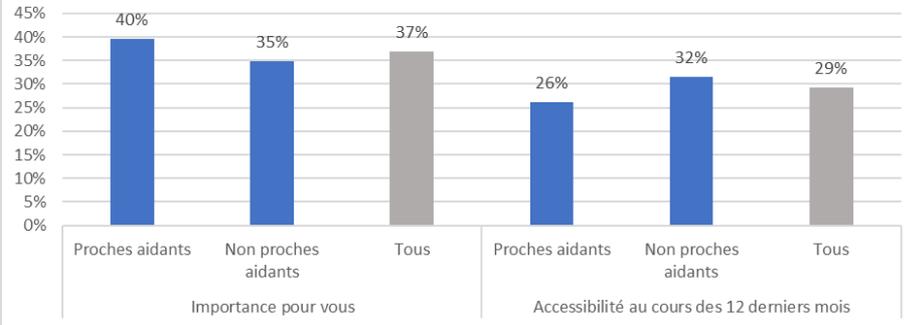
Accepteriez-vous de diminuer vos heures de travail et ainsi réduire votre salaire pour obtenir un meilleur équilibre entre votre travail et votre vie personnelle ?

Comparaison proches aidants/non proches aidants

Parmi les pratiques suivantes, lesquelles rendent la conciliation travail-vie personnelle difficile ?



Aménagement du temps de travail
Important/Très important
Accessible/Très accessible



Aménagement du temps de travail (importance et accessibilité)

Estimation des coûts annuel

- Proches aidants
- **CAD 4 076**

- Non proches aidants
- **CAD 3 282**

Heures
supplémentaires



- Proches aidants
- **CAD 2 589**

- Non proches aidants
- **CAD 120**

Absentéisme
due à l'activité
de proche aidant



- Proches aidants
- **CAD 2 472**

- Non proches aidants
- **CAD 1 765**

Présentéisme

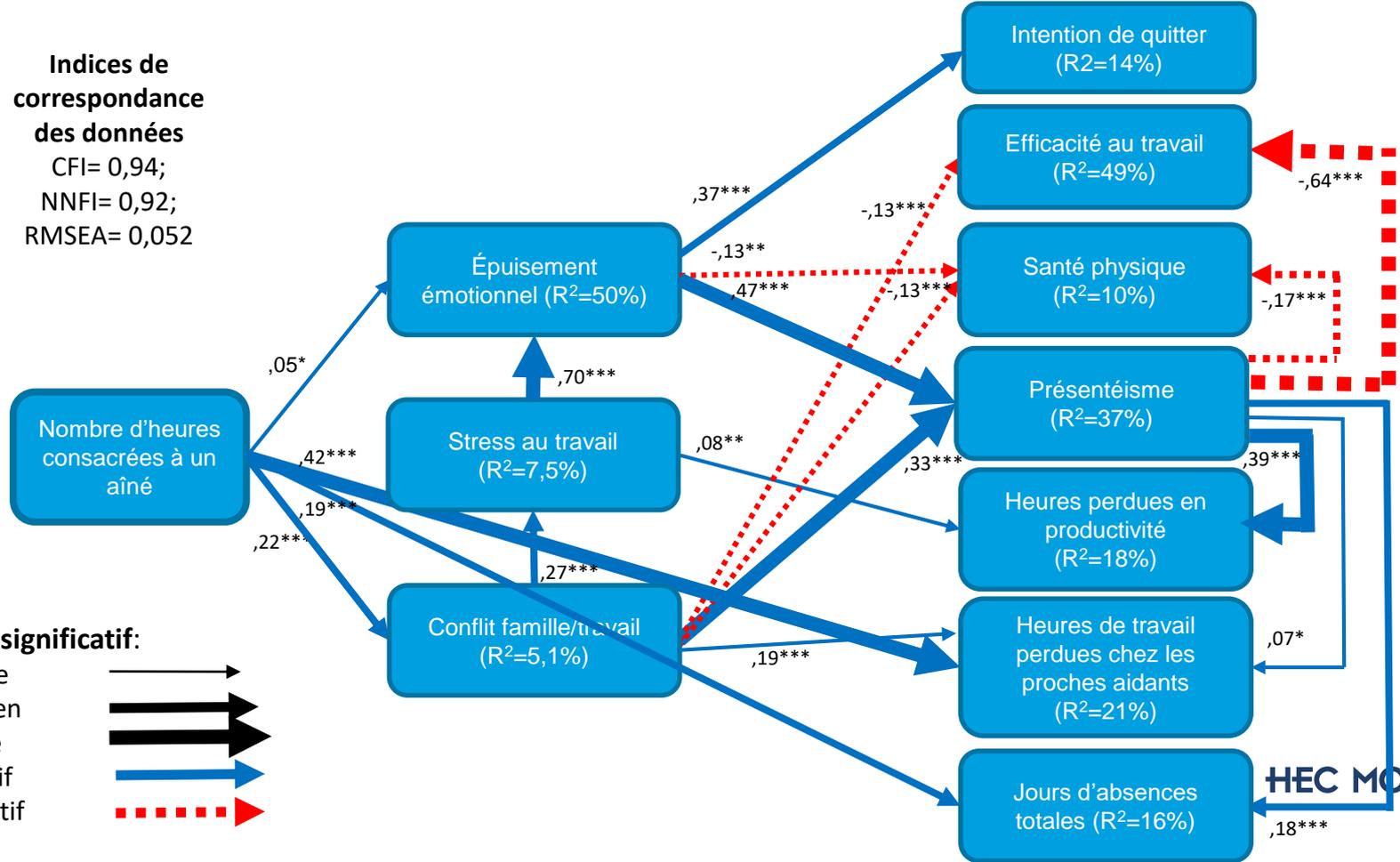


Modèle d'analyse en équation structurelle

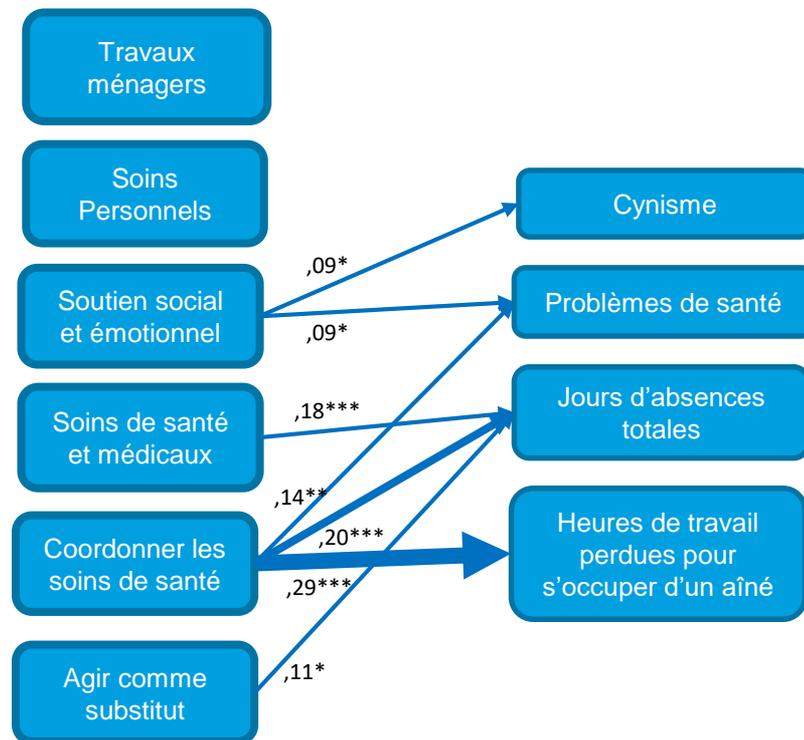
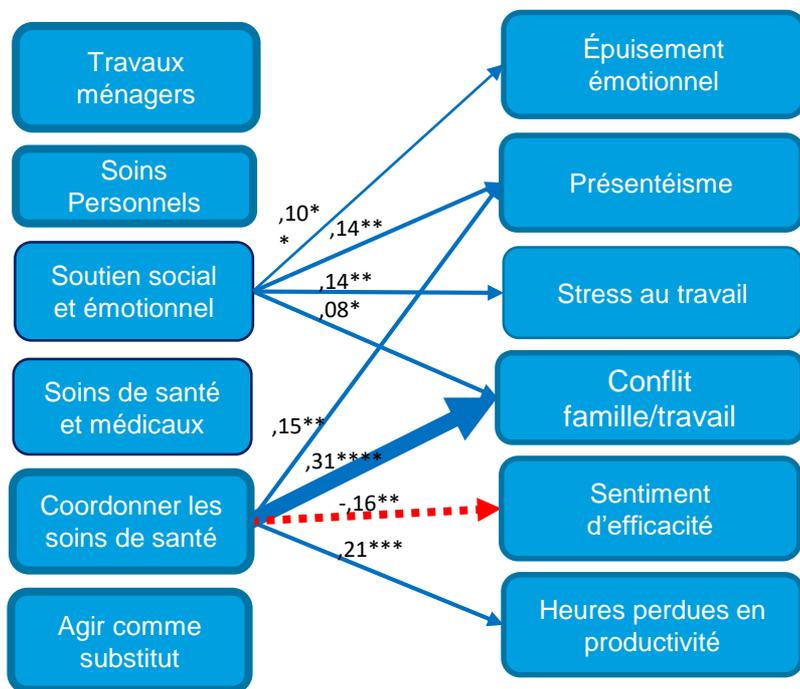
Indices de correspondance des données
 CFI= 0,94;
 NNFI= 0,92;
 RMSEA= 0,052

Lien significatif:

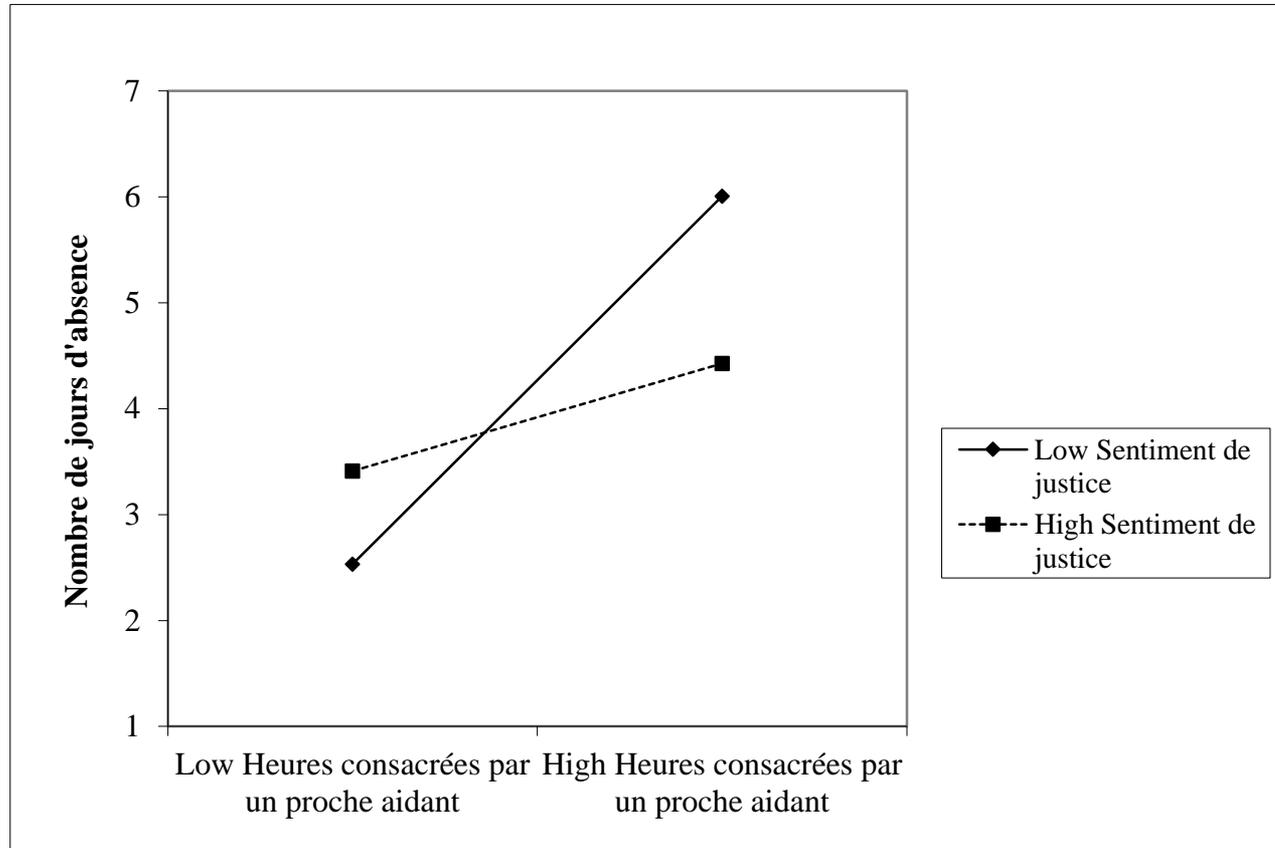
- Faible
- Moyen
- Élevé
- Positif
- Négatif



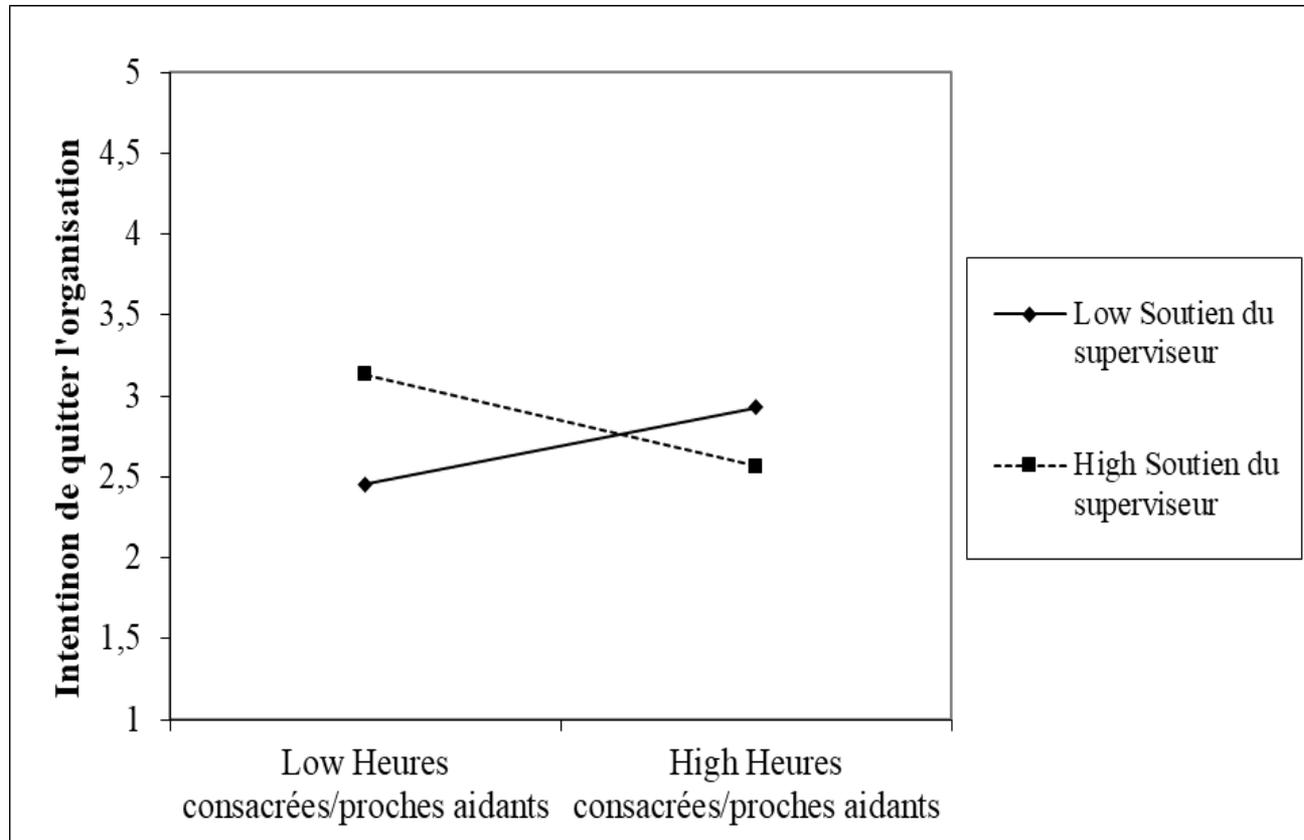
Modèles de régression multiple



Modèle de modération



Modèle de modération



Synthèse des résultats



Les proches aidants consacrent **moins d'heures** par semaine à la réalisation d'activités personnelles que leurs collègues qui ne prennent pas soin d'un aîné.



La responsabilité à laquelle les proches aidants consacrent le plus de temps est le **soutien social et émotionnel**.

1.7

Les proches aidants s'occupent, en moyenne, de **1.7 personne aînée** de 65 ans et plus .

Les impacts les plus fréquents au travail sont de **répondre à un appel ou à une urgence** et **d'utiliser sa pause ou son temps de dîner** pour régler des problème.



Les proches aidants sont significativement **plus engagés** que leurs collègues qui ne prennent pas soin d'un aîné.



L'**épuiement émotionnel** est significativement plus élevé chez les proches aidants.



Les proches aidants ont tendance à éprouver de manière plus fréquente des **problèmes de sommeil, d'appétit et de santé**.

PROCHES AIDANTS

- 1/3 des employés
- 47 ans
- 59% sont des femmes
- 75% sont mariés ou en union libre
- 16% sont en situation «sandwich»

Le soutien du superviseur immédiat est central pour la rétention des proches aidants

Les proches aidants ont tendance à se sentir **moins soutenus** par l'organisation.



L'**horaire de travail** est l'élément qui rend la conciliation travail-vie personnelle le plus difficile.



Les proches aidants seraient **moins susceptibles de sacrifier une partie de leur emploi** pour une meilleure conciliation travail-vie personnelle.



L'**aménagement du temps de travail** semble être plus important pour les proches aidants que pour les non proches aidants.



La **justice organisationnelle** est moins bien perçue chez les proches aidants et déterminante sur leur absentéisme.



Le **conflit travail-vie personnelle** est significativement plus élevé chez les proches aidants.



Les proches aidants semblent significativement **plus satisfaits au travail et dans la vie** que les non proches aidants.



INTRÉAL

Pistes de solution

- Proposer une politique et des pratiques d'aide aux proches aidants
- Former les superviseurs sur l'importance du soutien social et sur l'implantation d'un mode de gestion basée sur la justice et l'équité
- Proposer des mesures d'accommodement
- Offrir diverses ressources de soutien psychologique
- Communiquer efficacement sur le phénomène des proches aidants
- Offrir une application en santé connectée pour faciliter la coordination des soins

Conclusion

- Il faut poursuivre les efforts afin d'adresser ces résultats aux employeurs et mettre en place un processus de co-développement afin d'identifier des solutions propres à chaque contexte et réalité organisationnel
- Ce ne sont pas tous les types d'heures consacrées par les proches aidants d'aînés qui affectent leur santé et leur temps de travail.
 - Coordination des soins
 - Soutien émotionnel et social
- La société québécoise ne peut pas échapper à cette réalité, car il n'y a aucun autre moyen de venir en aide aux personnes âgées.
- Le situation actuelle n'est pas permanent.