

Sommaire exécutif de l'étude du phénomène de la proche aidance et de l'analyse des impacts dans les organisations québécoises réalisée par l'équipe du Pôle santé HEC Montréal

Introduction

Étant donné les enjeux du vieillissement de la population ainsi que la situation du marché du travail actuel au Québec, il y a de plus en plus de proches aidants d'âinés et, notamment, des proches aidants d'âinés en emploi. Le Pôle Santé de HEC Montréal a donc réalisé une étude afin d'observer le phénomène de la proche aidance et d'analyser les différents impacts pour les organisations québécoises.

Méthodologie

Huit entreprises, de différents secteurs et diverses régions au Québec, ont accepté de soumettre à leurs employés, qu'ils soient proches aidants ou non, un questionnaire ayant pour objectif la récolte d'informations relatives au climat de travail, notamment les comportements et attitudes au travail, le bien-être au travail, le climat social ou encore les pratiques de gestion.

Résultats

Les résultats de l'analyse du phénomène mettent en évidence qu'un tiers des employés sont concernés et qu'ils s'occupent, en moyenne, de 1,7 personne âinée de 65 ans et plus. 16% des proches aidants sont dans une situation « sandwich », c'est-à-dire qu'ils vivent également des contraintes relatives aux besoins de garde de leur(s) enfant(s) en raison de leurs responsabilités professionnelles.

Le nombre d'heures consacrées à un âiné impacte de manière significative la vie des employés, notamment par rapport à l'engagement, à l'épuisement émotionnel, aux problèmes de sommeil, d'appétit et de santé ou encore à la perception de justice organisationnelle.

En outre, il a été constaté que 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 âiné. La responsabilité à laquelle ils consacrent le plus de temps est le soutien social et émotionnel. Les impacts les plus fréquents au travail sont de répondre à un appel ou à une urgence pendant le temps de travail et d'utiliser sa pause ou son temps de dîner pour régler des problèmes liés à la personne dont on est responsable. Aussi, l'horaire de tra-

vail est, selon les réponses des proches aidants, l'élément qui rend la conciliation travail-vie personnelle le plus difficile.

Concernant l'estimation des coûts, les résultats démontrent que la charge relative au nombre d'heures supplémentaires et d'heures perdues en absentéisme ou en présentéisme assumée par les organisations est relativement élevée.

Un modèle empirique a également été réalisé. La modélisation présente le lien entre le nombre d'heures consacrées à un âiné, la santé au travail, l'efficacité, l'absentéisme et l'intention de quitter l'organisation. Il a été constaté que le nombre d'heures consacrées à un âiné influence une multitude de caractéristiques liées à la santé au travail, et ce, directement ou indirectement. Il est important de noter qu'aucun lien négatif n'a été observé entre le nombre d'heures consacrées à un âiné et les éléments positifs du climat de travail et de la carrière. En effet, qu'il soit question du niveau d'engagement envers l'organisation, du degré de mobilisation et de la satisfaction au travail ou dans la carrière, les efforts consacrés par les proches aidants envers un âiné n'affectent en rien ces paramètres importants de la performance au travail.

L'impact de la nature des heures consacrées par les proches aidants a également été analysé. Parmi les efforts déployés par un proche aidant pour venir en aide à un âiné, ce sont principalement ceux investis dans le soutien social et émotionnel ainsi que ceux consacrés à coordonner les soins qui sont déterminants à l'égard de leur santé physique et psychologique, leur productivité ainsi que leur absentéisme.

Un effet modérateur du soutien du superviseur immédiat a été trouvé sur le lien entre le nombre d'heures consacrées pour prendre en charge un âiné et l'intention de quitter l'organisation. Cela signifie qu'un meilleur soutien du superviseur est salutaire afin de réduire le taux de roulement des proches aidants d'âinés.

Conclusion

Ces résultats démontrent que le phénomène de la proche aidance est bel et bien présent dans les organisations québécoises et qu'il engendre des impacts importants, tant pour les employés que pour les employeurs. Il est donc primordial, pour tous les acteurs de la société québécoise, de prendre en compte cette nouvelle réalité pour s'y adapter rapidement afin d'optimiser la performance organisationnelle et d'offrir des conditions de travail de qualité.