



CONCILIER ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET SOINS AUX PROCHES

Mesures pratiques prises par les
employeur·euses pour soulager
leurs collaborateur·ices qui
s'occupent de proches



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LA PRISE EN CHARGE DES PROCHEs	3
Aperçu	3
Risques par rapport à l'activité professionnelle	4
LA CONCILIATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DES SOINS AUX PROCHEs	5
Pertinence de la conciliation du point de vue de l'employeur·euse	5
Que prévoit la loi ?	6
MESURES PRATIQUES POUR AMÉLIORER LA CONCILIATION	7
Communication	7
Standardisation	7
Vacances	8
Travail à temps partiel et réduction temporaire du temps de travail	8
Travail flexible	9
Organisation du travail	9
Travail pour les soignant·es	10
TROUVER DE L'AIDE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES	10
CONCLUSION	12
BIBLIOGRAPHIE	13

INTRODUCTION

De plus en plus de personnes s'occupent de leurs parents ou de leurs beaux-parents. Concilier cette prise en charge avec une activité professionnelle peut poser certaines difficultés. Cet article tente de montrer pourquoi les employeur·euses devraient se pencher sur la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la prise en charge des proches, et quelles sont les mesures utiles pour améliorer cette conciliation.

LA PRISE EN CHARGE DES PROCHES

Aperçu

L'évolution démographique entraîne un vieillissement de notre population. Environ la moitié des personnes de plus de 75 ans ont un problème de santé durable (OFS, 2017). Comme la nécessité d'une prise en charge augmente généralement avec l'âge, de plus en plus de personnes ont besoin d'un soutien au quotidien. Souvent, cette prise en charge est assurée par des proches, notamment en raison de l'augmentation des coûts des soins.

S'occuper d'un proche peut être gratifiant, mais cela comporte aussi différents risques. Les soins peuvent entraîner des problèmes physiques ou psychologiques. Une grande partie des proches aidants souffrent de stress et de tension nerveuse. Mais les troubles du sommeil, les problèmes de dos, l'anxiété ou la dépression sont également des effets secondaires possibles. Cela peut avoir des conséquences sur la carrière professionnelle et la vie sociale.

Risques par rapport à l'activité professionnelle

Les personnes qui travaillent et s'occupent de leurs proches sont soumises à une double charge. En fonction de l'état de la personne concernée, les soins aux parents ou aux beaux-parents peuvent s'étendre sur plusieurs années. En soi, les soins peuvent déjà être stressants et épuisants. De plus, les personnes s'occupent souvent de leur propre ménage. En combinaison avec une activité professionnelle, cela peut avoir pour conséquence que les proches soignant·es n'ont plus assez de temps de repos pour elles·eux.

Ce stress peut rendre les personnes concernées moins performantes au travail, notamment parce qu'elles sont épuisées ou psychologiquement affectées. Il peut également avoir un effet négatif sur l'ambiance de travail, si les travailleur·euses sont irritables ou s'isolent en raison du surmenage. De plus, ils·elles risquent de tomber eux-mêmes malades à cause de la fatigue, et donc de manquer le travail.



La performance au travail est menacée par les soins. Dans les cas extrêmes, la charge de travail peut conduire à un burnout.

Dans certaines situations, cela peut aussi conduire les proches aidants à renoncer totalement à une activité professionnelle pour pouvoir s'occuper de leurs proches. Or, d'une part, cela peut nuire à leur situation financière et à leur prévoyance et, d'autre part, cela signifie une perte de personnel qualifié pour les employeur·euses.

Dans ce contexte, la question se pose de savoir si la prise en charge d'un proche est compatible avec une activité professionnelle et, si oui, à quelles conditions.

LA CONCILIATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DES SOINS AUX PROCHES

Pertinence de la conciliation du point de vue de l'employeur·euse

Dans tous les secteurs, il y a des employé·es qui s'occupent de leurs proches. Cette thématique concerne donc de nombreux employeur·euses dans toute la Suisse. Les femmes qui s'occupent d'un proche sont majoritaires par rapport aux hommes (BSF, 2021). 5% des personnes qui s'occupent au moins une fois par semaine d'une personne de leur entourage ont, selon le rapport de l'OFS, réduit leur taux d'occupation, ou cessé toute activité professionnelle. Or, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'économie a tout intérêt à pouvoir intégrer, en particulier, davantage les femmes sur le marché du travail.

Des mesures de conciliation bien ciblées permettent de fidéliser des collaborateur·ices satisfaits. Cela permet de conserver des travailleur·euses qualifiés et de ne pas perdre le savoir-faire de l'entreprise. Il est essentiel pour le développement économique de la Suisse de maintenir un taux d'activité professionnelle aussi élevé que possible.

Les collaborateur·ices peuvent mieux se concentrer sur leur travail et sont moins épuisés lorsqu'ils parviennent à un équilibre réussi entre l'encadrement familial et leur travail. Cela peut conduire à une réduction de l'absentéisme potentiel.

Les entreprises qui peuvent se présenter avec des mesures exemplaires en profitent également pour recruter de nouveaux collaborateur·ices.

Elles sont ainsi considérées comme attractives, ce qui revêt une importance croissante, notamment auprès des jeunes générations.

Que prévoit la loi ?

La loi prévoit à l'article 329h CO un congé payé pour les proches soignant·es afin de s'occuper d'un membre de la famille atteint dans sa santé. Trois jours peuvent être pris par événement et un total de dix jours maximums par an.

La réglementation légale sert à soulager les proches aidants en cas d'urgence, mais elle n'apporte guère d'amélioration directe à la conciliation de l'activité professionnelle et de la prise en charge des proches au quotidien.



La possibilité pour les proches aidants de poursuivre leur activité professionnelle tout en s'occupant de leurs proches dépend notamment de leur position personnelle dans la profession, de la nature de la tâche et de l'organisation du travail, ainsi que de la culture d'entreprise.

Les entreprises peuvent offrir plus que ce qui est prescrit par la loi. Cela peut se faire par l'introduction de différentes mesures concrètes, dont voici quelques exemples.

MESURES PRATIQUES POUR AMÉLIORER LA CONCILIATION

Communication

Tout d'abord, il est important que les entreprises mènent une communication ouverte sur le thème de la prise en charge des proches. Tant la direction que les collaborateur·ices doivent être sensibilisés à ce sujet. Une analyse des besoins permet ensuite de déterminer où l'entreprise doit concrètement intervenir. Ce n'est que lorsque les employeur·euses savent quels sont les besoins de leurs employé·es qu'ils peuvent prendre des mesures efficaces.

Les services proposés doivent être explicitement communiqués à tous les collaborateur·ices. L'entreprise pourrait en outre mettre en place un point de contact interne. Ainsi, les proches aidants s'adresseraient directement à la personne compétente pour obtenir des informations et des renseignements.

Sandardisation

Pour éviter les inégalités, les entreprises devraient mettre en place des règles uniformes et contraignantes. Cela permet de garantir l'égalité de traitement des collaborateur·ices. Il est toutefois important d'examiner également la situation concrète au cas par cas, et d'adapter éventuellement les règles individuellement. Cela devrait se faire dans le cadre d'un échange direct avec le·la collaborateur·ice concerné·e, afin qu'une solution appropriée puisse être trouvée pour lui·elle en accord avec l'employeur·euse.

Vacances

L'entreprise peut accorder plus de jours de congés payés que ceux prévus par la loi. Cela permet d'accorder des absences payées plus longues en cas de maladie soudaine ou d'aggravation de l'état de santé. Cela permet aux proches aidants de s'occuper de la personne dans le besoin en cas de difficultés de prise en charge et d'organiser les soins pour l'avenir.

En outre, la possibilité de prendre un congé non rémunéré peut être introduite. Cela permet aux proches aidant·es de s'occuper de manière ciblée de leurs proches dans des phases particulièrement difficiles et de retourner ensuite à leur travail.

Il est important que ces mesures puissent être appliquées de manière flexible et à court terme, car de telles situations surviennent généralement de manière inattendue.

Travail à temps partiel et réduction temporaire du temps de travail

Les collaborateur·ices peuvent réduire leur temps de travail pour une période limitée, ou travailler à temps partiel. Le pourcentage de travail à temps partiel peut être fixé au cas par cas. Selon la situation, il peut également être judicieux de réduire le temps de travail pour une durée limitée. Ainsi, les collaborateur·ices soignant·es ont la possibilité de rester dans la profession et de ne pas perdre le contact, tout en pouvant s'occuper intensivement de leurs parents ou beaux-parents.

Les possibilités de congé, de travail à temps partiel ou de réduction temporaire du taux d'occupation sont notamment utiles lorsqu'une

organisation flexible du travail n'est pas possible, par exemple en raison du travail en équipe ou d'une présence obligatoire.

Travail flexible

L'évolution de la maladie de la personne aidée est souvent incertaine, c'est pourquoi une organisation flexible du travail peut être utile. Dans la mesure du possible, les entreprises peuvent offrir des possibilités de travail flexible. Par exemple, en permettant aux employé·es de travailler une partie du temps à domicile. Ils sont ainsi disponibles pour leur proche et peuvent par exemple l'accompagner chez le médecin.

Une autre possibilité est l'introduction d'un temps de travail annuel. Les travailleur·euses peuvent ainsi organiser leur travail de manière plus flexible. De plus, dans la mesure du possible, les obligations familiales devraient être prises en compte lors de la planification des périodes de travail.

Organisation du travail

Pour les périodes où la prise en charge du proche est plus intensive, une flexibilité au sein de l'équipe est également souhaitable. Cela peut aider à décharger la personne qui s'occupe plus intensivement de son proche pendant une certaine période. Par exemple, certains travaux peuvent être délégués ou d'autres collaborateur·ices peuvent prendre plus de responsabilités dans un projet. Pour cela, il est nécessaire que les collaborateur·ices de l'équipe soient informés en permanence de l'état d'avancement des travaux. Grâce à une communication claire, les collaborateur·ices peuvent se décharger mutuellement et se remplacer à court terme.

Service pour les soignant·es

S'occuper d'un proche nécessite de nombreuses connaissances pour les personnes qui s'en occupent, des questions d'organisation à la gestion des maladies. C'est pourquoi les entreprises peuvent proposer des formations ou des conférences, ou alors informer sur les offres externes. En outre, les entreprises devraient informer les professionnel·les soignant·es des offres de consultations psychosociales, car s'occuper d'un proche en plus de son activité professionnelle représente souvent une charge psychique.

TROUVER DE L'AIDE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES

- Informations sur la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/betreuung-beeintraechtigte-kinder/faq-betreuende-angehoerige.html>
- **Info-workcare.ch**, première plateforme nationale visant à faciliter la conciliation d'une activité professionnelle avec la prise en charge de proches : <https://www.info-workcare.ch/fr>
- **Haute école spécialisée bernoise** sur l'accompagnement des proches en Suisse, Projet de recherche d'application mobile : Aider les proches aidants : <https://www.bfh.ch/fr/recherche/projets-de-reference/aider-les-proches-aidants/>

- **Berufundfamilie** : Soigner les parents, Comment les employeurs peuvent soutenir les employés ayant des proches à soigner - Avantages d'une politique du personnel consciente de la famille : https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pfliegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf
- **Pro Familia Suisse** : les exemples de bonnes pratiques d'entreprises de toute la Suisse montrent quelles sont les mesures efficaces en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale/privée et comment les mettre en œuvre : <https://www.profamilia.ch/fr/entreprises-administrations/exemples-de-bonnes-pratiques>
- L'association faîtière **Communauté d'intérêts Proches aidants** garantit un échange entre les membres et est le point de contact compétent pour tout ce qui concerne les proches aidant·es en Suisse : <https://www.cipa-igab.ch>
- **Solicare** offre un salaire et un soutien professionnel pour les soins aux proches : <https://www.solicare.ch/fr>.
- **OFSP 2019** : Mesures visant à mieux concilier l'activité professionnelle et la prise en charge d'un proche malade dans les entreprises en Suisse : <https://www.aramis.admin.ch/Default?DocumentID=65924&Load=true>
- **HR Today**: Soutien aux employé·es qui s'occupent de proches : <https://www.hrtoday.ch/fr>
- **Alzheimer Suisse** : Soutien aux proches soignants de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : <https://alzguide.ch/fr>

CONCLUSION

Dans l'ensemble, nous pouvons affirmer que la promotion de la conciliation entre la prise en charge des proches et l'activité professionnelle dans les entreprises présente de nombreux avantages du point de vue des employeur·euses et qu'il vaut donc la peine d'investir dans cette thématique.

Nous sommes d'avis qu'une communication ouverte entre employeur·euses et employé·es, ainsi que l'introduction de mesures de conciliation utiles peuvent permettre aux collaborateur·ices de concilier leur activité professionnelle avec les soins apportés à leurs proches.

Les entreprises et les organisations devraient avoir le courage d'adopter de nouvelles normes et d'introduire des mesures en faveur de leurs collaborateur·ices. Elles montrent ainsi qu'elles accordent de la valeur à la responsabilité sociale de leurs collaborateur·ices.

Ni la durée ni l'ampleur des besoins en soins ne sont prévisibles ou rigides. Il est donc recommandé de contrôler de temps en temps les différents besoins des personnes, et de les adapter le cas échéant.

Les soins aux proches ne devraient pas être considérés comme allant de soi, car ils peuvent être lourds sur le plan émotionnel, physique et psychique. Il représente un grand défi pour les soignant·es, raison pour laquelle ceux·celles-ci doivent être conseillé·es par des organisations spécialisées.

Berne, janvier 2023

BIBLIOGRAPHIE

Berner Fachhochschule. (2017). Angehörigenbetreuung in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Zukunftskonzept zur Förderung betrieblicher Hilfsmittel für betreuende Personen.

Berufundfamilie. (2009). Eltern pflegen: So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. (https://uploads-ssl.webflow.com/5f6caf3ef24ea85fae2e0d54/5fd769aa5ce7f003b8641c42_eltern_pfliegen_info_fuer_arbeitgebende.pdf abgerufen am 20.12.22)

Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220.

Conseil fédéral. (2019). Message relatif à la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité lucrative et prise en charge des proches (FF 19.027). (<https://www.bk.admin.ch/ch/f/pore/rf/cr/2019/20190857.html> consulté le 20.12.2022)

Familienfreundliche Wirtschaftsregion Basel. Angehörigenbetreuung. (<https://www.familienfreundliche-wirtschaftsregion-basel.ch/umsetzen/beratung-anbieten/angehoerigenbetreuung> abgerufen am 20.12.22)

Gnaegi, Philippe & Hoch, Nadine. (2022). La politique familiale en Suisse, Zürich: Schulthess.

Home Instead. (2011). Wenn die Kraft ausgeht: Ein Ratgeber für pflegende Angehörige.

(https://www.homeinstead.ch/Portals/0/adam/Content/Home%20Instead%203/Booklet/HomelInstead_Ratgeber.pdf abgerufen am 25.01.23)

Info work + care. Se renseigner.

(<https://www.info-workcare.ch/fr/page/se-reseigner> consulté le 20.12.2022)

Office fédéral de la statistique OFS. (2018). Enquête suisse sur la santé 2017.

Office fédéral de la statistique OFS. (2021). Les familles en Suisse: Rapport statistique 2021.

Pro Familia Suisse. Proches aidants.

(https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Factsheet_Proches_aidants_-_FR.pdf consulté le 20.12.22)

Rapport du Conseil fédéral. (2017). Soutien aux personnes assurant un encadrement ou des soins à un proche, Analyse de la situation et mesures à prendre en Suisse.

Travail.Suisse. (2023). «Baromètre Conditions de Travail» Évaluation des conditions de travail du point de vue des travailleurs - Résultats pour l'année 2023. Haute école spécialisée bernoise. Département Travail Social. (<https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>, consulté le 15.11.23)