



HAL
open science

Concilier vie professionnelle et aide à un proche dépendant : les dispositifs publics et conventionnels de soutien aux aidants en emploi

Arnaud Trenta

► **To cite this version:**

Arnaud Trenta. Concilier vie professionnelle et aide à un proche dépendant : les dispositifs publics et conventionnels de soutien aux aidants en emploi. *Informations sociales*, 2023, n° 208, pp.70-78. 10.3917/inso.208.0070 . hal-04904126

HAL Id: hal-04904126

<https://cnam.hal.science/hal-04904126v1>

Submitted on 21 Jan 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Concilier vie professionnelle et aide à un proche dépendant : les dispositifs publics et conventionnels de soutien aux aidants en emploi

Arnaud Trenta – sociologue



Pour corriger les injustices dont pâtissent les personnes en activité professionnelle qui sont des aidants de proches en situation de dépendance, les instruments légaux restent insuffisants, de même que les outils d'accompagnement mis en place par les employeurs et les partenaires sociaux. Le législateur devra faire preuve d'initiative et proposer une loi ambitieuse sur l'autonomie.

Lancée fin 2019, la Stratégie nationale de mobilisation et de soutien des proches aidants⁽¹⁾ place au cœur de ses préoccupations l'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle pour les aidants en emploi. Pour parvenir à cet objectif, le Gouvernement a notamment mis en place une indemnisation du congé de proche aidant, dans la limite toutefois de trois mois sur l'ensemble de la carrière. Il incite également les employeurs et les partenaires sociaux à développer, dans le monde du travail, des dispositifs de soutien auprès des salariés aidants, notamment dans le cadre des accords collectifs de branche et d'entreprise.

Afin d'éclairer cette dynamique d'action publique, la première partie de cet article revient sur la situation des aidants dans l'emploi et sur les enjeux sociaux, économiques et politiques du soutien aux aidants en activité professionnelle. La seconde partie présente tout d'abord les dispositifs légaux qui visent à faciliter la conciliation entre l'activité professionnelle et l'activité d'aide. Limités et mal connus, ces derniers sont parfois complétés par des accords collectifs de branche ou d'entreprise. À cet égard, l'article recense ensuite les principales avancées issues de la négociation collective et met en lumière certaines innovations transversales au monde du travail.

Situations des aidants en activité professionnelle et défis pour l'action publique

La catégorie d'aidants en activité professionnelle englobe des populations et des situations très disparates. Les rapports à l'emploi et les besoins exprimés sont parfois divergents, même si l'on peut dégager quelques tendances générales ainsi que les principaux défis pour l'action publique.

> Une relation complexe entre l'aide et le travail

D'après l'enquête Handicap-Santé-Aidants de 2008, 8,3 millions de personnes de plus de 15 ans aident à domicile de façon régulière un ou plusieurs de leurs proches pour raison de santé ou de handicap. Au sein de cette population d'aidants, 47 % sont en emploi. Si l'on resserre la focale sur les personnes de 20 à 59 ans, le taux d'emploi des aidants monte à 67 % mais reste inférieur à celui de la population générale pour la même catégorie d'âge (74 %). Ces aidants se caractérisent par une activité réduite ou par un recours plus important au travail à temps partiel. Les femmes, qui représentent 57 % des aidants, sont 35 % à travailler à temps partiel contre 28 % pour l'ensemble de la population féminine (Briard, 2017).

À première vue, l'engagement dans l'aide semble être un frein à l'activité professionnelle mais cette perception est en partie trompeuse (voir l'article d'Anne Petiau et Barbara Rist dans ce numéro, p. 52) pour deux raisons. D'une part, il s'agit moins d'une relation causale que d'une corrélation négative entre la situation d'emploi et l'activité d'aide (Fontaine, 2009). En d'autres termes, le retrait du marché du travail ou le recours au temps partiel peut précéder et même favoriser l'engagement dans l'aide. D'autre part, plusieurs travaux ont mis en lumière l'importance que revêt le maintien dans l'emploi pour un nombre significatif d'aidants, soit pour conserver des revenus et couvrir les dépenses liées à la dépendance du proche, soit pour s'extraire du rôle d'aidant et accéder à une forme de répit (Carmichael et Charles, 1998 ; Le Bihan-Youinou et Martin, 2006 ; Domingo, 2011 ; Charlap *et al.*, 2020).

“ (...) L'activité d'aide a souvent un effet négatif sur l'activité professionnelle lorsque l'engagement dans le rôle d'aidant s'intensifie (...). ”

De manière générale, les aidants en emploi tendent davantage à protéger leur vie professionnelle que leur vie sociale et familiale. Néanmoins, l'activité d'aide a souvent un effet négatif sur l'activité professionnelle lorsque l'engagement dans le rôle d'aidant s'intensifie, requérant un volume d'heures plus important et une diversité croissante des tâches réalisées. Par exemple, une personne qui cohabite avec un proche âgé en perte d'autonomie peut tôt ou tard être amenée à l'aider quotidiennement à se lever, faire sa toilette, se vêtir, s'alimenter et/ou se déplacer. Le besoin de surveillance quasi-permanente d'une personne très vulnérable génère également de fortes contraintes spatiales, temporelles et mentales pour les aidants.

> Les salariés aidants au cœur de la problématique du vieillissement

C'est dans le cadre des débats sur le vieillissement, qui concernent à plus d'un titre les aidants en emploi, que la question de la conciliation entre vie professionnelle et activité d'aide rencontre véritablement une audience publique. Dans l'optique d'une soutenabilité des régimes de retraite et, plus généralement, des systèmes de protection sociale, les États européens visent depuis plus de vingt ans l'augmentation du taux d'emploi des seniors (Peyrache et Ogg, 2017). Par ailleurs, ces derniers sont impliqués de manière croissante dans la prise en charge de leurs parents en perte d'autonomie, le maintien à domicile étant à la fois le souhait majoritaire des personnes âgées et de leurs proches, et la priorité de l'action publique. Au cœur du défi posé par l'allongement de l'espérance de vie, les adultes de la « génération pivot » doivent composer avec l'injonction contradictoire de « travailler plus » tout en prenant davantage soin de leurs parents vieillissants. En 2015 en France, selon l'enquête Care, plus de 60 % des aidants de personnes âgées vivant à domicile sont des enfants, beaux-enfants, petits-enfants, nièces et neveux dont la moyenne d'âge est comprise entre 50 et 55 ans (Besnard *et al.*, 2019).

Plusieurs recherches portant sur les aidants en emploi de personnes âgées en perte d'autonomie mettent en lumière les différentes stratégies qu'ils développent pour concilier aide et vie professionnelle. Ces aidants peuvent tout d'abord avoir recours à des droits sociaux communs, comme les congés payés ou les congés maladie, si l'aide est irrégulière ou son intensité encore faible. Lorsque la situation de la personne aidée est critique, ils peuvent mobiliser des droits sociaux spécifiques comme le congé de proche aidant ou le congé de solidarité familiale. Une autre stratégie consiste à aménager leurs conditions de travail en négociant directement avec des acteurs de leur environnement professionnel, comme leurs supérieurs hiérarchiques, le service des ressources humaines ou certains collègues (Charlap *et al.*, 2019). Néanmoins ces arrangements, le plus souvent informels, sont soumis à des conditions très variables, qui dépendent des ressources des travailleurs, de leur rapport à l'entreprise, de l'organisation du travail et de l'attitude de l'entreprise à l'égard des aidants, ce qui génère une inégalité d'accès à ces aménagements négociés (*Ibid.*).

Les dispositifs publics et conventionnels de soutien aux aidants en emploi

Pour améliorer et encadrer la situation des aidants en emploi, le législateur a construit, par strates, des congés spécifiques plus ou moins limités du point de vue de leur durée comme de leur indemnisation. Depuis plusieurs années, il incite également les partenaires sociaux à s'engager dans la négociation collective afin d'élargir la portée des dispositifs existants et d'en créer de nouveaux pour soutenir cette catégorie de travailleurs.

> Des dispositifs légaux limités et peu connus

Les principaux dispositifs légaux destinés aux aidants en activité professionnelle – qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou indépendants – sont des congés liés à de graves problèmes de santé rencontrés par un proche qui leur permettent de se dégager, partiellement ou totalement, de leur travail tout en garantissant une continuité de l'emploi. Ils recouvrent différentes situations.

- *Le congé de présence parentale* (articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail) s'adresse aux travailleurs dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. D'une durée maximale de 310 jours ouvrés sur une période de trois ans, ce congé est fractionnable, renouvelable et ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale.
- *Le congé de solidarité familiale* (articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du Code du travail) permet d'accompagner un proche en fin de vie (pronostic vital engagé ou phase terminale d'une affection grave et incurable). D'une durée de trois mois, fractionnable et renouvelable une fois, il donne la possibilité de percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.
- *Le congé de proche aidant* (articles L. 3142-16 à L. 3142-27 du Code du travail) concerne les actifs qui s'occupent d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (taux d'incapacité supérieur à 80 % et Gir 1, 2 ou 3⁽²⁾). En l'absence d'accords de branche ou d'entreprise sur le sujet, la durée du congé est de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Ce congé est fractionnable et peut être indemnisé pendant trois mois à travers l'allocation journalière de proche aidant. Dans le cadre de ces dispositions, le don de jours de repos entre collègues, conçu initialement pour les parents d'un enfant gravement malade, a été élargi aux aidants salariés du secteur privé ou fonctionnaires, afin de leur permettre d'accroître leur nombre de jours de congés payés.

Malgré des ressources non négligeables et des avancées récentes, ces dispositifs restent mal connus et sont jugés peu adaptés aux besoins des aidants en raison de leur rigidité et des pertes de revenu qu'ils occasionnent (Charlap *et al.*, 2019) [voir l'article de Sébastien Gand et Hélène Revil, p. 120]. Dans le contexte d'une politique de l'aide encore récente et limitée par la contrainte budgétaire, les pouvoirs publics font appel aux partenaires sociaux

et aux collectivités locales pour développer le soutien et l'accompagnement des proches aidants. En témoignent notamment la création de la cinquième branche du régime général de la Sécurité sociale relative à l'autonomie, ainsi que l'inscription « des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants » dans les obligations de la négociation collective (article L. 2241-1 du Code du travail).

> Une dynamique conventionnelle au niveau des accords des grandes entreprises

Les recherches sur le rôle des employeurs dans le soutien aux salariés aidants sont moins nombreuses que celles sur l'évolution des politiques publiques et le vécu des aidants. Une étude pionnière sur le sujet (Belorgey *et al.*, 2016) met toutefois en lumière la diversité des mesures destinées aux aidants et les principaux facteurs qui conditionnent l'action des entreprises en la matière. Parmi ceux-ci, une forte exposition au marché et à la concurrence limite la prise en compte des besoins des aidants en emploi, tandis qu'une situation de monopole ou d'absence de marché facilite, *a minima*, l'application des dispositions légales. La taille de l'entreprise représente également un facteur décisif, les grandes entreprises pouvant mieux s'adapter au retrait éventuel d'un salarié et transférer des ressources à leur personnel. Enfin, l'existence d'une tradition d'œuvres sociales au sein de l'entreprise joue un rôle important dans l'émergence de pratiques entrepreneuriales favorables aux aidants.

Dans cette perspective, l'analyse des mesures de soutien aux aidants issues de la négociation collective met en lumière l'importance des accords d'entreprise, notamment au sein des plus grandes d'entre elles. Une étude récente des accords d'entreprise conclus ces trois dernières années (*Liaisons sociales*, 2022) dégage les principales tendances de la prise en compte des besoins des aidants dans le dialogue social. Les accords signés peuvent ainsi porter spécifiquement sur la thématique des aidants ou intégrer celle-ci dans une thématique plus large, comme la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ou encore l'intégration des personnes en situation de handicap. En général, ces accords reprennent la définition légale de la notion de proche aidant donnée par la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

Parmi les mesures les plus courantes de soutien aux aidants figurent des actions de communication et d'information pour sensibiliser les responsables hiérarchiques, les services de ressources humaines et l'ensemble du personnel aux contraintes rencontrées par les salariés aidants et prévenir ainsi les formes de discrimination. Une information sur les droits spécifiques aux aidants et un accompagnement dans les démarches administratives sont également proposés par certaines entreprises ou réseaux, tels Enedis, Capgemini ou l'Union des caisses nationales de la Sécurité sociale (Ucanss)⁽³⁾.

Des initiatives d'accompagnement social et psychologique peuvent aussi être mises en place pour soutenir les aidants à différentes étapes de leur engagement ; c'est le cas notamment de l'accord à la Caisse des dépôts et consignations. Des parcours de formation peuvent même être proposés aux aidants, comme au sein du groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne, afin de les éclairer sur leur situation, leur relation avec le proche dépendant et la communication avec l'entourage. L'accord Mutuelle familiale prévoit, quant à lui, un accompagnement à la reprise d'activité après un congé supérieur à une durée de six mois.

Plusieurs accords comportent des aides financières visant généralement à compléter ou amplifier des aides publiques. Certaines entreprises versent un complément de rémunération aux salariés bénéficiaires des allocations journalières versée par la caisse d'Allocations familiales dans le cadre d'un congé de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale, permettant parfois de maintenir le niveau de salaire, comme au sein du groupe Veolia. Par ailleurs, le don de jours de repos, et donc de congés payés, est souvent élargi à travers les accords collectifs. Certaines entreprises mettent à disposition des budgets destinés à financer des prestations de services pour l'aide à domicile ou le répit de l'aidant pendant la prise d'un congé spécifique, dont le montant peut atteindre 1 000 € ou 3 000 € selon la durée d'absence, comme pour le groupe Safran. D'autres accords, par exemple chez PSA et Michelin, prévoient des contrats de prévoyance avec des mesures spécifiques aux situations des aidants. Des groupes tels qu'Air France contribuent aussi aux frais générés par la scolarisation d'enfants avec handicap.

“(…) L'assouplissement des conditions de travail, élément clé de la conciliation entre activité professionnelle et activité d'aide, est l'objet de nombreux accords d'entreprise.”

Enfin, l'assouplissement des conditions de travail, élément clé de la conciliation entre activité professionnelle et activité d'aide, est l'objet de nombreux accords d'entreprise. L'aménagement des horaires de travail est une mesure particulièrement courante dans les dispositifs de soutien aux salariés aidants, avec souvent des facilités pour passer en temps partiel, par exemple chez Air France, Veolia et Axa. L'accès au télétravail est également facilité dans de nombreuses entreprises pour les aidants en emploi. Ces derniers bénéficient parfois d'une majoration du nombre de jours réguliers de télétravail, ainsi chez Carrefour.

> Des innovations transversales qui élargissent le champ des possibles ?

Pour que cette dynamique observée au niveau des accords collectifs ne se limite pas aux entreprises de grande taille ayant une tradition d'œuvres sociales, plusieurs initiatives ont émergé ces dernières années pour faire du soutien aux salariés aidants une thématique transversale au monde du travail et au dialogue social. Trois innovations au service des entreprises et de leurs salariés

sont particulièrement intéressantes à cet égard, consistant en la création d'un concours, d'un label et d'un indice valorisant la qualité de la prise en compte des besoins des salariés aidants. Ce type de démarche, alliant souci de la mesure et de la concertation, s'avère essentiel pour que le soutien aux aidants soit intégré à l'évaluation de la performance sociale des entreprises au titre de la Responsabilité sociale de l'entreprise (RSE).

- Le prix « Entreprise et salariés aidants », créé en 2016⁽⁴⁾, est organisé par l'association Audiens (groupe de protection sociale des secteurs de la culture et de la création), avec le soutien du cabinet Alteus Conseil. En récompensant chaque année trois initiatives, ce prix (à valeur symbolique) vise à mettre en lumière l'engagement des employeurs et des partenaires sociaux dans le soutien aux proches aidants et à diffuser des bonnes pratiques dans le monde professionnel. L'édition de 2021, réalisée sous le haut patronage des ministres du Travail Élisabeth Borne, de l'Autonomie Brigitte Bourguignon et des Personnes handicapées Sophie Cluzel, a attribué le premier prix au groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne pour sa politique globale de soutien aux salariés aidants (guides d'information et d'orientation, organisation du travail, communication, aides financières, accompagnements psychosociaux, étude sur les parcours des aidants). Le deuxième prix a été attribué au groupe France Médias Monde pour son attention aux salariés aidants durant la crise sanitaire du Covid-19 et l'élargissement de sa politique Diversité aux situations d'aidance. Enfin, le prix « Coup de cœur du jury » a été décerné à la caisse régionale du Crédit Agricole à la Réunion et Mayotte pour le renforcement de ses actions d'identification des aidants et de soutien financier. À noter qu'une seule branche professionnelle a été lauréate du prix « Entreprise et salariés aidants », celle des industries électriques et gazières qui a obtenu, en 2017, le premier prix pour les services d'information et d'accompagnement, les aides financières et les congés spécifiques destinés aux salariés aidants.

- En 2019, le label « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants » a été lancé par l'association Handeo (fondée en 2007 par les principales organisations du secteur du handicap), avec le groupe de protection sociale Klesia⁽⁵⁾. L'objectif est de doter les entreprises de toutes tailles d'un outil permettant de construire une offre de services aux salariés aidants, de s'appuyer sur les savoirs de ces derniers, de valoriser ces initiatives en interne et en externe et d'inscrire cet engagement dans le long terme. Cet outil propose un référentiel construit autour de sept principes, qui permet de définir des mesures minimales et des marges de progression pour accompagner une entreprise vers la labellisation. Le label est attribué par un Comité national de suivi composé d'une douzaine de membres répartis en trois collèges (aidants, entreprises, partenaires) pour une durée de trois ans, à la suite de quoi un audit de renouvellement permet de maintenir ou de développer le soutien de l'entreprise aux salariés aidants. Fin 2021, on dénombrait sept entreprises labellisées et une vingtaine en cours de labellisation (Plateforme RSE et France Stratégie, 2022, p. 71).

- Enfin, en 2021, l'OCIRP (union d'organismes de prévoyance) a fondé un Observatoire des salariés aidants et a mené, avec l'institut Viavoice, une enquête sur les salariés aidants et le dialogue social. Cette enquête a permis de construire un Indice de bien-être des salariés aidants (IBEa) qui repose sur douze indicateurs, sous la forme de questions portant sur la conciliation, la carrière, l'écoute, la santé, les dispositifs d'aide, etc. Cet indice est particulièrement sensible à la perception qu'ont les salariés du soutien apporté par l'entreprise. Calculé en faisant la moyenne des notes attribuées à chaque question, il permet d'établir un niveau global de bien-être dans l'entreprise et de mesurer l'effet de la politique des entreprises au sujet des aidants. Par exemple, l'indice de bien-être des salariés aidants dits « accompagnés » (forte intensité de l'aide et forte inclusion dans l'entreprise) est de 7,5/10, tandis que celui des salariés dits « désemparés » (forte intensité de l'aide et faible inclusion dans l'entreprise) est de 4,3/10.

* * *

À défaut de densifier l'arsenal légal des mesures visant à améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des aidants, le Gouvernement se tourne vers les employeurs et les partenaires sociaux pour mettre en œuvre des dispositifs de soutien auprès des salariés. Malgré certaines avancées, il est difficile de parler d'innovation dans l'aide aux aidants par la négociation collective, tant ces dispositifs s'inscrivent dans la lignée des aides publiques et restent circonscrits aux grands groupes du secteur privé ayant une tradition d'œuvres sociales. Et si des innovations transversales cherchent à élargir l'audience de cette thématique et à mieux outiller les acteurs économiques et sociaux, elles demeurent isolées. Pour relever le défi du vieillissement tout en corrigeant les inégalités que cela induit pour les aidants et leurs proches dépendants, le législateur ne pourra faire l'économie d'une nouvelle loi ambitieuse sur l'autonomie. Sur le cas des aidants en emploi, il ne pourra pas non plus laisser l'initiative de l'innovation et de la solidarité aux seuls partenaires sociaux, dont la sphère d'influence et les moyens s'avèrent limités.

Note

1 – Ministère des Solidarités et de la Santé, 2021, Stratégie nationale de mobilisation et de soutien des proches aidants : deux ans d'avancées pour mieux les épauler, publiée le 25 novembre, en ligne, consultée le 20/11/2022, <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/strategie-nationale-de-mobilisation-et-de-soutien-des-proches-aidants-deux-ans>.

2 – Les degrés de perte d'autonomie sont classés en 6 Gir (Groupe Iso-Ressources).

3 – Cf. accord relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants travaillant au sein des organismes du régime général de la Sécurité sociale. Union nationale des caisses nationales de la Sécurité sociale (Ucanss), Dispositif « Je suis proche aidant », en ligne, consulté le 20/11/2022, <https://www.ucanss.fr/salaries-de-la-secu/laide-aux-aidants>.

4 – Cf. présentation en ligne des lauréats de la 6^e édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants (26 septembre 2022), consultée le 20/11/2022, <http://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/>.

5 – Cf. présentation en ligne du label Cap'Handéo « Entreprises engagées auprès de ses salariés aidants », consultée le 20/11/2022, <https://www.handeo.fr/cap-hand%C3%A9o/entreprise-engagee-salaries-aidants>.

Bibliographie

- Belorgey N., Pinsard E. et Rousseau J., 2016, Naissance de l'aidant. Les pratiques des employeurs face à leurs salariés soutenant un proche, *Genèses*, n° 102, p. 67-88.
- Besnard X., Brunel M., Couvert N. et Roy D., 2019, Les proches aidants des seniors et leur ressenti sur l'aide apportée. Résultats des enquêtes Care auprès des aidants (2015-2016), *Les dossiers de la Drees*, n° 45.
- Briard K., 2017, Aider un proche : quels liens avec l'activité professionnelle ?, *Dares analyses*, n° 81.
- Carmichael F. et Charles S., 1998, *The labour market costs of community care*, *Journal of Health Economics*, n° 17, p. 747-765.
- Charlap C., Caradec V., Chamahian A. et Kushtanina V., 2019, Être salarié et aider un proche âgé dépendant : droits sociaux et arrangements locaux, *Revue française des affaires sociales*, 2019/1, p. 181-198.
- Charlap C., Caradec V., Chamahian A. et Kushtanina V., 2020, Trajectoires d'aide au fil du temps. Articuler, désarticuler, réarticuler, *Gérontologie et société*, n° 161, p. 147-170.
- Domingo P. et Vérité C., 2011, Aider un parent dépendant : comment concilier vie familiale, sociale et professionnelle ?, *Politiques sociales et familiales*, n° 105, p. 31-46.
- Fontaine R., 2009, Aider un parent âgé dépendant se fait-il au détriment de l'emploi ?, *Retraite et Société*, n° 58, p. 31-61.
- Le Bihan-Youinou B. et Martin C., 2006, Travailler et prendre soin d'un parent âgé dépendant, *Travail, genre et sociétés*, n° 16, p. 77-96.
- Liaisons sociales, 2022, Négocier sur les mesures de soutien aux salariés aidants, *Liaisons sociales Quotidien*, dossier n°14, 20 janvier.
- Peyrache M. et Ogg J., 2017, Concilier vie professionnelle et aide informelle à un parent âgé, *Revue européenne des sciences sociales*, vol. 55, n°1, p. 97-125.
- Plateforme RSE et France Stratégie, 2022, Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants, en ligne consulté le 03/01/2023, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/engagement-entreprises-leurs-salaries-aidants>.