

ÊTRE SALARIÉ ET AIDER UN PROCHE ÂGÉ DÉPENDANT : DROITS SOCIAUX ET ARRANGEMENTS LOCAUX

Cécile Charlap, Vincent Caradec, Aline Chamahian et Veronika Kushtanina

La Documentation française | « Revue française des affaires sociales »

2019/1 | pages 181 à 198

ISSN 0035-2985

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2019-1-page-181.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour La Documentation française.

© La Documentation française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Être salarié et aider un proche âgé dépendant: droits sociaux et arrangements locaux

Cécile Charlap, Vincent Caradec, Aline Chamahian et Veronika Kushtanina

RÉSUMÉ

Fondé sur une enquête qualitative auprès de trente-cinq aidants en emploi (ou récemment retraités) dont le proche âgé est atteint de troubles cognitifs et/ou de déficiences motrices, cet article s'intéresse au « travail d'articulation » que ces aidants réalisent pour pouvoir effectuer l'ensemble des tâches auxquelles ils doivent faire face. Il porte, plus spécifiquement, sur le travail d'articulation qui prend place dans la sphère professionnelle et sur les ressources qu'il mobilise dans la gestion des temps. Ce travail d'articulation passe, d'une part, par le recours à des droits sociaux communs à tous les salariés (comme les congés payés ou les congés maladie) et, d'autre part, par des négociations et arrangements locaux, souvent assez peu officialisés. Ces assouplissements informels du contexte de travail engendrent de fortes inégalités entre les aidants car ils dépendent d'un ensemble de facteurs : les ressources dont dispose le salarié, l'attitude qu'il adopte face à l'organisation dans laquelle il travaille, les modes d'organisation du travail, l'attitude compréhensive ou indifférente de l'organisation à l'égard des aidants. Quant au dispositif de congé de proche aidant, il est mal connu et jugé inadapté.

ABSTRACT

Being an employee and assisting an elderly dependent relative. Social rights and local arrangements

Based on a qualitative survey of 35 employed (or recently retired) caregivers whose elderly relative has cognitive and/or motor impairments, this article focuses on the “work of coordination” that these caregivers do to be able to perform all the tasks they face. More specifically, it concerns the work of coordination that takes place in the professional sphere and the resources that it mobilizes in time management. On the one hand, this work of coordination involves the use of social rights common to all employees (such as paid leave or sick leave) and, on the other hand, local negotiations and arrangements, often not well formalized. These informal accommodations in the work environment generate significant inequalities between carers because they depend on a set of factors: the resources available to the employee; the attitude he adopts towards the organisation for which he works; the modes and organisation of work; the organisation's indulgent or indifferent attitude towards carers. As for the family caregiver leave system, it is not well known and considered inadequate.

Introduction

Le cumul des activités professionnelles et familiales des femmes est devenu une préoccupation importante des recherches en sciences sociales dans les années 1980, tant en France qu'outre-Atlantique (Roi 1982; Chabaud, 1984; Haicault, 1984; Kingston et Nock, 1985; Lewis, 1986; Hochschild, 1989; Commaille, 1993). Dans les années 1990 a émergé l'idée de conciliation entre travail et vie familiale qui, dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) [Dauphin et Marc, 2008], s'est ensuite imposée comme l'un des objectifs des politiques familiales (Le Bihan-Youinou et Martin, 2008). La notion de conciliation (ou d'équilibre – *balance*, dans la version anglophone) a cependant été critiquée par les chercheurs car elle sous-entend une forme d'harmonie des arrangements entre vie professionnelle et vie familiale (Lewis, 2009). Aussi est-il préférable de privilégier un autre terme, qui apparaît plus neutre: celui d'« articulation » entre travail et vie familiale, qui vise à « exprimer l'articulation, les réglages et les liens entre les sphères familiales et professionnelles » (Tremblay, 2003).

Articuler activité professionnelle et vie familiale : un enjeu pour les aidants

La question de l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale a longtemps été posée surtout pour les parents, et plus particulièrement pour les mères de jeunes enfants (Le Bihan-Youinou et Martin, 2008). Divers dispositifs ont été créés pour faciliter cette articulation, à la fois par les pouvoirs publics dans le cadre de la politique familiale (aide au financement du mode de garde des jeunes enfants, création de crèches, congé pour enfant malade, etc.) et par les entreprises (aide financière aux frais de garde, jours de congés rémunérés en cas de maladie d'un enfant, aménagement d'horaires le jour de la rentrée scolaire, etc.) [Pailhé et Solaz, 2009]. Or, la nécessité d'articuler activité professionnelle et vie familiale concerne également, et de manière aiguë, celles et ceux qui s'occupent d'un parent âgé dépendant et que l'on désigne de plus en plus souvent sous le terme d'« aidants ». En France, on compte en effet 4,3 millions d'aidants de personnes âgées et, parmi eux, 39 % sont en emploi (Soullier, 2011).

Des dispositifs récents pour accompagner les aidants en activité professionnelle

Longtemps restés peu visibles et sans soutien des pouvoirs publics (Capuano, 2018), les aidants des personnes âgées (et des personnes en situation de handicap) sont récemment devenus une catégorie cible des politiques publiques, même si cette notion reste « encore à l'état natif et même assez fragile » (Belorgey, Pinsard et Rousseau, 2016). Une politique des aidants a ainsi émergé, avec l'objectif de les

soutenir pour les aider à faire face aux difficultés qu'ils rencontrent et aux risques d'épuisement physique et moral qu'ils encourent, mis en évidence par différents travaux de recherches (Membrado *et al.*, 2005 ; Soullier, 2012).

Parallèlement aux actions de formation, mises en place principalement pour les proches des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et aux dispositifs de répit (accueil de jour, hébergement temporaire ou encore relaying à domicile), un volet important de cette politique des aidants consiste dans la création de dispositifs visant l'articulation entre activité professionnelle et aide : congé de solidarité familiale¹, congé de proche aidant² ou encore extension aux aidants familiaux du dispositif de dons de jours de repos non pris³. Certaines entreprises mettent également en place des mesures destinées aux aidants. Cette politique apparaît cependant très variable en fonction de la taille de l'entreprise, de son degré d'exposition au marché et selon qu'il existe ou non une tradition patronale d'œuvres sociales (Belorgey, Pinsard et Rousseau, 2016). Aussi les initiatives existantes (par exemple, chez Novartis, la possibilité de convertir le treizième mois de salaire en congé fractionné) et les actions de promotion visant à les faire connaître (comme la création du prix Entreprise & salariés aidants en 2016) ne doivent-elles pas cacher le fait que ces dispositifs restent limités.

Des liens complexes entre activité d'aide et activité professionnelle

Parallèlement, les travaux de recherche portant sur les liens entre activité d'aide et activité professionnelle se sont développés, tout d'abord aux États-Unis, au Canada et en Grande-Bretagne, plus récemment en France. Plusieurs études ont interrogé le lien entre aide à un proche âgé dépendant et présence sur le marché du travail, ce qui a conduit à des résultats contrastés. Certains travaux insistent sur les effets négatifs de l'aide sur l'activité professionnelle (Neal *et al.*, 1993) alors que d'autres concluent que « l'aide à un parent âgé n'aurait [...] aucun effet significatif sur la participation des seniors au marché du travail », du moins dans les pays d'Europe du Nord et d'Europe continentale (Fontaine, 2009). Il faut dire que les conséquences de l'aide à un proche âgé sur la participation au marché du travail sont complexes. Carmichael et Charles (1998) apportent, à ce sujet, une distinction analytique éclairante en différenciant trois effets possibles : un « effet substitution », qui conduit à la diminution de l'activité professionnelle afin de dégager plus de temps pour l'aide ; un « effet revenu », marqué par le souci d'augmenter ses revenus afin de faire face à une prise en charge qui peut être coûteuse ; un « effet répit », qui correspond au besoin de s'investir dans son

1. Le congé de solidarité familiale est réservé aux proches de personnes en fin de vie. Il prend la forme d'un arrêt ou d'une réduction du temps de travail avec la possibilité d'une allocation spécifique, versée pendant 21 jours.

2. Le congé de proche aidant a succédé au congé de soutien familial le 1^{er} janvier 2017. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie. Le congé peut être fractionné et le salarié peut cesser totalement son activité ou travailler à temps partiel. Il n'est pas rémunéré.

3. Loi n° 2018-84 du 13 février 2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

activité professionnelle pour ne pas s'enfermer dans son rôle d'aidant. Dans une enquête auprès de femmes aidantes en emploi, Le Bihan-Youinou et Martin (2006) mettent en évidence cet effet répit. Les femmes enquêtées sont, en effet, fortement attachées à leur travail. Préserver leur activité professionnelle constitue pour elles une priorité car travailler les aide à se ressourcer et à « tenir » dans l'aide. Aussi ne sont-elles pas demandeuses de congé sur le modèle du congé parental dans la petite enfance. Bien plus que leur activité professionnelle, ce sont d'autres dimensions de leur vie qui sont affectées par l'aide qu'elles apportent à leur proche : leur vie familiale et, surtout, la dimension personnelle de leur existence, notamment leur temps de loisirs. À partir d'une exploitation de l'enquête HSA (Handicap-Santé-Aidants), Domingo souligne également cette combinaison entre souhait de maintien de l'activité professionnelle et besoin de répit chez les aidants en emploi (Domingo, 2011).

Le « travail d'articulation », un concept heuristique pour saisir les liens entre activité d'aidant et activité professionnelle

Dans la continuité de ces recherches, cet article se propose d'étudier comment les aidants d'un proche âgé dépendant parviennent à articuler leur activité d'aidant et leur activité professionnelle. Pour ce faire, nous aurons recours au concept de « travail d'articulation », que nous emprunterons à Strauss (Strauss, 1985 ; Strauss *et al.*, 1985). Ce concept, qui trouve son origine dans la sociologie interactionniste du travail et des organisations, vise à rendre compte du fait que, dans un contexte professionnel marqué par la division du travail, tout projet demande à être pensé en termes d'actions, composées « de multiples tâches réalisées au fil du temps et divisées entre les acteurs selon des critères variés » (Strauss, 1985). Or, poursuit Strauss, ces multiples tâches ne sont pas « automatiquement articulées » et il revient aux acteurs de réaliser un « méta-travail » (*supra-type of work*, en anglais), qu'il propose de nommer « travail d'articulation ». S'il a été initialement conçu pour rendre compte de situations dans lesquelles plusieurs professionnels devaient réaliser en commun une tâche complexe, le concept de travail d'articulation peut aussi s'appliquer à des situations dans lesquelles une personne doit gérer elle-même une multiplicité de tâches et, pour ce faire, coordonner un ensemble d'acteurs. Il en va ainsi lorsqu'une infirmière est chargée de faire passer une radio à un patient ou lorsqu'« un particulier se faisant construire une maison articule le travail des divers sous-traitants lors de cette construction » (Strauss *et al.*, 1985). Le concept a été utilisé dans ce sens pour désigner le travail que réalisent les mères d'enfants asthmatiques afin qu'ils suivent leur traitement médicamenteux, ce « qui implique de choisir le moment de la prise médicamenteuse, le type de médicament, de convaincre les enfants d'utiliser leurs inhalateurs, de coordonner l'emploi du temps scolaire, professionnel et familial, de soupeser les effets secondaires et les bénéfices des médicaments, de penser à des actions de prévention de l'asthme et de prendre en compte les potentielles solutions alternatives » (Timmermans et Freidin, 2007).

C'est aussi le sens que nous donnons, dans cet article, au concept de travail d'articulation : il vise à désigner le travail d'organisation opéré par les aidants afin de pouvoir effectuer l'ensemble des tâches qu'ils doivent réaliser, en particulier (mais pas seulement) dans les sphères du travail et de l'aide. S'il passe par la réalisation d'un ensemble de tâches matérielles, ce travail d'articulation consiste aussi dans leur mise en œuvre séquentielle : il s'agit de faire se succéder et de rendre compatibles les différentes tâches (les siennes ainsi que celles des autres intervenants à superviser), ce qui implique de négocier avec d'autres personnes (d'autres aidants familiaux, des aides à domicile, des professionnels de santé, des collègues de travail, etc.). Il implique aussi une charge mentale, qui tient à la fois à cette charge d'organisation et à l'inquiétude liée au fait qu'une crise est toujours susceptible de survenir. Ce travail d'articulation nécessite des ressources. Certaines sont propres à l'aidant et à son entourage familial (ressources financières, lieu d'habitation, possibilité de faire appel à d'autres aidants familiaux). D'autres dépendent du contexte de leur activité professionnelle, comme les dispositifs existants dans l'organisation (ou dans la composante) au sein de laquelle ils travaillent et, plus largement, la possibilité d'y obtenir des assouplissements horaires. D'autres encore proviennent de dispositifs publics : financement d'aides à domicile, dispositifs de répit, congé pour les aidants.

L'analyse du matériau recueilli (*encadré méthodologique*) permet d'identifier les ressources effectivement mobilisées par les aidants pour mener à bien le travail d'articulation entre leurs différentes activités. Parmi ces ressources, on peut citer : la distance géographique entre le lieu de l'activité professionnelle et le domicile du parent aidé qui joue, d'une part, sur la durée des transports et donc sur la possibilité de se rendre rapidement ou non au domicile de son parent et, d'autre part, sur la charge mentale de l'aidant ; le fait de pouvoir compter sur un autre aidant ; le recours à des aidants professionnels, qui est parfois limité par une capacité de financement insuffisante. Une autre partie du travail d'articulation a pour scène la sphère professionnelle et fait intervenir d'autres ressources.

Dans cet article, nous nous intéresserons à ce volet du travail d'articulation, opéré dans la sphère professionnelle, ainsi qu'aux ressources sur lesquelles il s'appuie. Dans un premier temps, nous distinguerons deux grandes manières de réaliser le travail d'articulation au sein de la sphère professionnelle : d'une part, en ayant recours aux droits sociaux, les uns communs à tous les salariés, les autres spécifiques aux aidants ; d'autre part, en négociant des arrangements locaux avec son supérieur hiérarchique ou ses collègues de travail. Dans un second temps, nous nous focaliserons sur ces arrangements locaux en nous demandant quels facteurs facilitent ou entravent leur mise en œuvre.

[ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE]

L'enquête s'inscrit dans le cadre des post-enquêtes qualitatives associées à l'enquête Capacité, aides et ressources des seniors (CARE Ménage, 2015) et a été financée par la DREES. L'échantillon a été constitué, pour partie, grâce aux fiches-adresses de l'INSEE et, pour une autre partie, *via* un réseau d'institutions médico-sociales (plates-formes de répit, centre local d'information et de coordination).

Les entretiens ont été menés auprès de trente-cinq proches aidants, en activité professionnelle (ou récemment retraités pour six d'entre eux), accompagnant un parent âgé atteint de troubles cognitifs et/ou de déficiences motrices (GIR 1 à 4). L'enquête a eu lieu, entre l'automne 2016 et le printemps 2017, dans les régions Hauts-de-France, Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté ainsi qu'en Île-de-France. Âgés de 30 à 63 ans, les enquêtés sont principalement des enfants de la personne qu'ils aident (vingt-huit enfants, trois beaux-enfants, deux conjoints, une nièce et une voisine) et plus souvent des femmes que des hommes (vingt-six femmes et neuf hommes). Parmi les personnes aidées, vingt-trois souffrent de troubles cognitifs associés ou non à des troubles moteurs et douze ont seulement des déficiences motrices. Les enquêtés appartiennent à des milieux sociaux variés : on compte quatorze ouvriers ou employés, onze professions intermédiaires et dix cadres et professions intellectuelles supérieures. Dix-huit travaillent ou ont travaillé dans le secteur public et dix-sept dans des entreprises privées, de taille variée. Sur les trente-cinq enquêtés, cinq habitent à plus de quelques dizaines de kilomètres du domicile du proche aidé.

Trente-trois entretiens ont été réalisés en face à face, au domicile des enquêtés pour la plupart d'entre eux, et deux par téléphone sur demande des enquêtés. Le guide d'entretien s'appuyait sur des questions ouvertes ; l'amorce de l'entretien était ainsi formulée : « Pourriez-vous me raconter dans quelles circonstances vous vous êtes engagé dans l'accompagnement de votre proche ? » Le guide abordait ensuite trois grands thèmes, de façon à appréhender la situation de façon diachronique : la trajectoire de maladie du proche aidé, la trajectoire d'aide et l'articulation aide-travail-famille.

Deux modalités du travail d'articulation dans la sphère professionnelle

Dans la sphère professionnelle, le travail d'articulation passe, d'une part, par le recours à des droits sociaux et, d'autre part, par des négociations qui débouchent sur des arrangements locaux.

Le recours aux droits sociaux

Concernant le recours aux droits sociaux, il convient de distinguer ceux qui sont ouverts à l'ensemble des salariés (par la loi ou par des conventions collectives) de ceux qui sont destinés spécifiquement aux aidants.

Un recours important aux droits sociaux non spécifiques aux aidants

Pour venir en aide à leur proche, dix-huit enquêtés ont eu recours à des droits sociaux communs à tous les salariés, tels les congés payés et les congés maladie. Mme Morisot (45 ans, ingénieure) prend ainsi régulièrement des demi-journées

de congés payés pour accompagner son père, atteint de la maladie d'Alzheimer, à ses consultations médicales. Mme Millet (45 ans, professeure des écoles) est, quant à elle, arrêtée pour maladie une dizaine de jours par son médecin afin de s'occuper, après le décès de sa mère, de son père atteint de la maladie d'Alzheimer. Ces arrêts ponctuels permettent de résoudre des situations perçues comme critiques ou de pallier l'épuisement, physique ou moral, des aidants. Mme Signac (54 ans, fonctionnaire au ministère des Finances), qui doit s'occuper de sa mère et dont la fille adulte souffre de troubles de la personnalité, a mis en place une organisation qui, d'ordinaire, fonctionne : sa fille est l'aide à domicile de sa mère. Cependant, lorsque sa fille doit être hospitalisée, Mme Signac se trouve dans une impasse et le congé maladie apparaît comme la seule solution :

« Moi, j'étais coincée, je pouvais pas placer ma mère, je savais pas quoi faire. Je suis allée chez mon médecin traitant. [...] Je lui dis : "Écoutez, [...] ma fille pour l'instant, je peux pas lui laisser ma mère, je fais quoi?" Elle m'a arrêtée un mois. »

Notons que ce recours aux congés maladie constitue un usage détourné de l'assurance sociale. On peut considérer que, à l'instar de certaines formes de non-recours aux droits sociaux (Warin, 2016), cet usage détourné témoigne de l'inadéquation entre les besoins des aidants et les dispositifs qui leur sont destinés.

Notons aussi que plusieurs enquêtées utilisent le temps partiel, auparavant dédié aux enfants, afin de s'occuper de leur proche âgé malade. Mme Vlaminck (52 ans, adjointe administrative dans un tribunal) avait opté pour un temps partiel pour accompagner ses enfants à leurs activités le mercredi. Ce temps partiel lui permet désormais, à la faveur de l'autonomie grandissante de ses enfants, d'assurer une présence auprès de ses parents au cours de la semaine et de les accompagner lors des consultations médicales.

L'organisation dans laquelle travaillent les aidants peut avoir mis en place d'autres droits, qui dépendent de conventions collectives et ne sont pas destinés spécifiquement aux aidants : RTT, achat de jours de congés, compte-épargne temps, aménagement du temps de travail dans le cadre d'un plan senior, retraite progressive. Ces dispositifs sont également mobilisés dans le travail d'articulation. Par exemple, Mme Degas (60 ans, agente administrative, à la retraite), une fois ses jours de congés épuisés, utilise un dispositif d'achat de jours de vacances en vigueur dans la banque qui l'employait. Quant à M. Chardin (58 ans, éducateur technique), la mise en place d'un plan senior au sein de l'institut dans lequel il travaille lui permet de bénéficier d'un aménagement de son emploi du temps : il ne travaille plus le mercredi après-midi et peut ainsi apporter de l'aide à sa mère, qui vit à 50 km de son domicile.

Des congés destinés aux aidants : mal connus et jugés peu adaptés

Si les aidants ont fréquemment recours aux droits sociaux communs à tous les salariés, ils connaissent peu et mal les congés qui leur sont spécifiquement destinés (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale). Sur les trente-cinq personnes rencontrées, seulement quatorze connaissent leur existence mais, le plus

souvent, sans être véritablement au fait du contenu de ces dispositifs et aucune n'y a eu recours. À ce propos, deux éléments méritent d'être notés. D'une part, tous les enquêtés ne se reconnaissent pas comme aidants, la catégorie n'étant « pas encore suffisamment solidifiée au niveau collectif » (Belorgey, Pinsard et Rousseau, 2016). D'autre part, le fait qu'un certain nombre de dispositifs ont été créés sous l'égide des plans Alzheimer a créé des ambiguïtés. Certains de nos interlocuteurs dressent ainsi une sorte de hiérarchie entre aidants et se sentent illégitimes à utiliser ces dispositifs. Mme Picasso (57 ans, assistante commerciale), qui s'occupe de sa mère, qui a une maladie rare mais pas handicapante, et de son père, qui a la maladie de Parkinson qu'elle juge peu avancée, ne se sent pas concernée par ces congés, quand bien même elle se définit comme aidante, car :

« C'est pas une maladie d'Alzheimer. Parce que c'est pas une aide. Parce que je vis pas avec mes parents. Pour moi, ces dispositifs-là, ça s'adresse, enfin, j'ai dans l'idée que ça s'adresse à la personne qui vit avec un malade d'Alzheimer, qui vit 24 h sur 24. »

De plus, quand ces congés sont connus, ils sont jugés peu adaptés. Trois reproches leur sont adressés. Le premier concerne l'absence de rémunération. Mme Messenger (30 ans, formatrice en informatique) s'est interrogée sur la possibilité d'y avoir recours, mais elle y a renoncé pour cette raison. Le deuxième reproche tient au fait que leur durée est trop longue alors que les aidants voudraient prendre seulement une demi-journée ou une journée pour résoudre un problème précis. La possibilité de fragmentation du congé de proche aidant, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, reste méconnue alors même qu'une partie des entretiens a été réalisée peu de temps après sa mise en place, à une époque où le sujet était présent dans les médias. Enfin, certains enquêtés soulignent le manque de souplesse de ces congés, lié à la nécessité de fixer à l'avance le moment où l'on veut les prendre ainsi que la nécessité de passer par la DRH pour y accéder. Pour Mme Picasso, ce dispositif pêche ainsi par une trop grande rigidité, car « on ne peut pas prévoir » à l'avance quand on en aura l'utilité.

La mise en place d'arrangements locaux

Le travail d'articulation ne s'appuie pas seulement sur ces droits sociaux. Il prend aussi la forme d'arrangements locaux. Les salariés aidants développent, en effet, des stratégies et s'engagent dans des négociations afin d'obtenir des assouplissements de leurs contraintes professionnelles de façon à faciliter leur travail d'articulation. Dans ces négociations interviennent d'autres acteurs tels que les supérieurs hiérarchiques, les collègues de travail, parfois le service des ressources humaines et les syndicats. Notre corpus d'entretiens donne ainsi à voir de nombreux assouplissements des contraintes de travail des salariés aidants. Ces assouplissements consistent, par exemple, dans des modifications légères des horaires de travail, la possibilité d'interrompre momentanément ses tâches professionnelles, la délégation à un-e collègue des tâches en cours pour quitter son poste, la réduction des délais administratifs pour faire valoir une demande de

congé, l'usage du téléphone sur le lieu de travail pour répondre au proche aidé, voire la création d'un espace pour l'accueillir sur le lieu de travail. Ils se mettent en place selon trois modalités : des arrangements informels, des arrangements officiels ainsi que des stratégies de contournement des règles.

De nombreux arrangements de nature informelle

La principale modalité d'assouplissement des contraintes de travail consiste en des arrangements informels au sein du collectif de travail. Ces arrangements informels sont présents dans tous les entretiens, même si c'est parfois de manière ponctuelle. Prenons l'exemple de Mme Messenger (30 ans, formatrice en informatique dans une mairie). Confrontée aux remarques de son supérieur direct, qui ne comprend pas ses aménagements horaires, pourtant approuvés par le directeur du service, elle décide de faire la pédagogie de sa situation : « Quand je lui ai expliqué pourquoi, d'un coup, ça a disparu. Maintenant, quand je lui dis : "Écoute, faut que j'y aille..." , "Pas de souci, à demain." » De même, elle informe son binôme de travail, qui se retrouve seul lorsqu'elle est absente : « Je lui ai dit : "Si jamais ça te gêne, tu me le dis et je m'arrange autrement [...]". Il a compris. » On observe le même type de souplesse informelle dans le cas de Mme Degas (60 ans, agente administrative dans une banque, à la retraite), qui avertissait ses collègues lorsqu'elle devait quitter son travail pour prendre l'un de ses parents : « J'en parlais à une des collègues qui était là, [...] je disais : "Je dois m'absenter." Donc, je mettais au courant, mais ils me disaient rien. » De même, elle a pu écourter son temps de présence à certaines réunions : « Ça m'est arrivé de pas pouvoir assister en totalité à la réunion parce que je devais... Mais j'ai réussi à m'arranger. [...] Je suis arrivée plus tard à la réunion, je suis partie plus tôt, des choses comme ça. »

Ces arrangements informels entre collègues sont particulièrement nombreux en cas d'urgence. Ainsi, Mme Laurencin (56 ans, comptable) s'est déjà rendue en urgence au domicile de ses parents, quittant son poste en pleine journée de travail pour venir en aide à son père atteint de la maladie d'Alzheimer : « Ou ma responsable est là, donc elle répond au téléphone on va dire, ou je mets le répondeur et je peux venir. » Outre sa responsable, ses collègues sont aussi impliquées dans cet arrangement informel :

« Le téléphone a sonné, c'était ma mère. Elle m'a dit : "Viens, viens, papa, il veut se sauver." Donc, j'ai regardé Catherine, je dis : "Bon, qu'est-ce que je fais ?" Parce que ma responsable n'était pas là [...]. Catherine, elle me dit : "Vas-y, je le dirais à [la responsable]." [...] Donc, j'ai fait mon aller et retour [...], je suis revenue. Ma responsable était rentrée, elle dit : "Alors, qu'est-ce qu'il en est ?" [...] C'est tout, j'ai fini plus tard. »

Quant à Mme Cézanne (53 ans, hôtesse de caisse), elle a déjà demandé à sa coéquipière de la remplacer au pied-levé et sa supérieure l'a déjà suppléée pour qu'elle puisse honorer un rendez-vous médical urgent avec son mari.

Quelques arrangements qui deviennent officiels

Si beaucoup d'arrangements demeurent informels, il arrive aussi que les assouplissements des contraintes de travail débouchent sur un accord officiel. C'est le cas pour Mme Cézanne, hôtesse de caisse dans une grande enseigne. À la suite d'une conversation avec sa supérieure au cours de laquelle elle lui révèle les grandes difficultés qu'elle rencontre du fait de l'aide qu'elle apporte à son mari atteint de la maladie de Parkinson, celle-ci invite Mme Cézanne à modifier ses horaires de travail: alors qu'elle faisait une journée complète avec une pause déjeuner (8 h-13 h puis 15 h-20 h 45), elle lui propose de passer en horaires décalés, soit de 8 h à 14 h 30, soit de 13 h 30 à 20 h 45. Ce changement horaire, tout d'abord décidé avec sa responsable hiérarchique, conduit à une modification officielle de son emploi du temps, validée par la DRH.

Des stratégies d'assouplissement qui contournent les règles

Négocier avec les autres acteurs de l'organisation pour parvenir à des arrangements – officiels ou informels – n'est cependant pas toujours indispensable pour obtenir un assouplissement de ses contraintes de travail. Certains salariés mettent en œuvre par eux-mêmes des stratégies d'assouplissement, qui passent par un contournement des règles.

Quelques-uns profitent ainsi de l'autonomie dont ils disposent pour jouer avec leurs horaires. C'est ainsi que M. Gauguin (56 ans, responsable informatique), cadre dans une PME, décale ses horaires de travail afin de rendre visite à sa mère, sans en avertir sa hiérarchie :

« J'avais plus de facilité de quitter le soir à 17 h 30 pour y être à 18 h. Sachant que je venais un petit peu plus tôt le matin pour faire des choses que je faisais peut-être un peu plus tard d'habitude. »

Quant à Mme Morisot (45 ans, ingénieure), il lui arrive de prendre une demi-journée sans en demander l'autorisation: « Les gens le savaient pas forcément [...], je disais pas à mes collègues: "J'ai pris ma demi-journée pour m'occuper de mon père." », raconte-t-elle.

Un autre exemple concerne les appels téléphoniques, qu'il est facile pour certains salariés aidants de passer à l'insu de leurs supérieurs hiérarchiques. C'est le cas de Mme Monet (50 ans, auxiliaire de puériculture dans un hôpital):

« Il m'est arrivé, en fonction de la période pendant laquelle elle était agressive ou inquiète, de dire aux patientes: "Je m'excuse, j'ai une maman Alzheimer." Donc, je sors, je réponds. J'abrège et je rentre vite. »

Les facteurs dont dépendent les arrangements locaux

Ces arrangements locaux apparaissent très variables selon les situations, ce qui engendre des inégalités entre aidants. Les arrangements dépendent, en effet, d'un ensemble de facteurs qui facilitent ou entravent leur mise en œuvre. Quatre facteurs jouent un rôle important : les ressources dont dispose le salarié, l'attitude qu'il adopte face à l'organisation dans laquelle il travaille, les modes d'organisation du travail, l'attitude compréhensive ou indifférente de l'organisation à l'égard des aidants.

Les ressources des salariés

Les salariés aidants disposent, tout d'abord, de ressources qu'ils peuvent faire valoir pour obtenir les assouplissements dont ils ont besoin. Elles sont fonction de leur statut dans l'organisation, de leur ancienneté et de leur position dans le parcours professionnel.

Commençons par le statut. Un statut hiérarchique élevé constitue une ressource car il permet de bénéficier d'une certaine souplesse dans l'organisation de son temps de travail. M. Bonnard (62 ans, cadre à la retraite) explique ainsi qu'il lui était assez facile de se libérer pour aider ses beaux-parents ou son père et que son équipe devait faire avec son indisponibilité : « Il y avait pas le choix, c'était moi qui commandais. » Notons que le statut de représentant syndical peut aussi constituer une ressource. Mme Degas (60 ans, agente administrative dans une banque et déléguée syndicale, à la retraite) explique ainsi que : « Vu ma position, j'avais plus de facilité de partir que quelqu'un qui était vraiment dans un service de production. »

Une autre ressource tient à l'ancienneté dans l'organisation : le fait d'être en poste depuis plusieurs années, voire dizaines d'années, fonctionne comme capital pour de nombreux enquêtés. À l'inverse, le fait d'être nouvel arrivant constitue un frein pour négocier un assouplissement horaire, comme le révèle l'expérience de Mme Messenger (30 ans, formatrice en informatique), aidante unique de sa mère atteinte d'une hydrocéphalie. Elle raconte que, toute jeune stagiaire dans l'Éducation nationale, sa position de « petite nouvelle » dans l'école ne lui a pas permis de bénéficier du soutien de sa hiérarchie et de ses collègues lorsqu'elle s'est trouvée confrontée à de grandes difficultés dans l'articulation aide-travail : « On me connaissait pas, donc ils comprenaient pas pourquoi, moi, j'étais pas enthousiaste », explique-t-elle. Cette situation a conduit Mme Messenger à un long arrêt maladie pour dépression, puis à une réorientation professionnelle.

Enfin, il faut tenir compte de la position dans le parcours professionnel. De ce point de vue, le fait d'être proche de la retraite apparaît comme un atout tandis qu'être en cours de carrière, *a fortiori* dans une carrière ascendante, constitue un frein. D'un côté, Mme Delacroix (60 ans, directrice d'une structure médico-sociale) est maintenant à deux ans de la retraite après une carrière qu'elle considère

comme réussie. Quand elle a des réunions dont elle ne peut choisir l'horaire et qui tombent à un moment où elle doit conduire sa mère chez le médecin, elle choisit d'accompagner sa mère, sans se soucier du qu'en-dira-t-on. De l'autre côté, et à l'inverse, Mme Delaunay qui, à 46 ans, est directrice générale associée d'un cabinet marketing et en pleine ascension professionnelle, ne souhaite pas sacrifier son travail. Aussi envisage-t-elle l'entrée de sa mère en EHPAD en cas de défaillance de son beau-père, aujourd'hui acteur principal de l'aide.

L'attitude des salariés : donner des gages et savoir doser ses demandes

Dans sa recherche portant sur les femmes engagées dans un processus d'assistance médicale à la procréation, Hertzog observe que certaines salariées « donnent des gages de lisibilité à leur employeur-euse qui, en retour, a de bonnes raisons de leur faire confiance et de leur accorder flexibilité ou arrangements professionnels, ce qui alimente à rebours la confiance des salariées *se donnant* davantage à leur travail » (Hertzog, 2015). Cette observation vaut pour notre enquête. Plus précisément, les salariés aidants adoptent deux attitudes qui facilitent la négociation d'assouplissements de leurs contraintes de travail : ils donnent des gages de leur investissement et ils dosent leurs demandes.

La première attitude vise à maintenir la confiance de leurs supérieurs hiérarchiques dans leur dévouement pour l'organisation. De ce point de vue, on peut considérer que les arrangements mis en place s'inscrivent dans une logique d'échanges de bons procédés : être là si besoin, rattraper les heures d'absence, rester joignable. C'est ce qu'illustre l'entretien avec Mme Laurencin (56 ans, comptable). Si cette enquêtée peut s'absenter en cas d'urgence pour se rendre chez son père, ses collègues « savent bien, si je demande de faire un aller et retour, que c'est pas pour aller manger des gâteaux » et elle se fait un devoir de rattraper ses heures : « J'ai fini plus tard après. » « Ça marche dans les deux sens », observe cette salariée sur laquelle son employeur peut compter en cas de besoin. Encore une fois, l'ancienneté au sein de l'organisation joue en faveur de l'instauration de ce type de relation de confiance.

Parallèlement, les enquêtés notent qu'il importe de savoir doser ses demandes d'arrangements. Comme le précise Mme Laurencin, qui sait pouvoir compter sur une certaine souplesse horaire : « Il faut pas faire ça tous les jours. » Il s'agit notamment de moduler ses demandes selon la charge de travail au sein de l'entreprise. Mme Picasso (57 ans, assistante commerciale) explique ainsi que l'aide qu'elle apporte à son père doit se caler sur le rythme de l'entreprise :

« Les patrons sont conciliants mais quand on est en période d'appel d'offres, où il faut rendre le dossier, même si on sait que c'est possible, il y a quand même... On se dit : "Je vais rester une heure de plus." »

Les modes d'organisation du travail

Un autre facteur à prendre en considération réside dans les modes d'organisation du travail: le degré d'autonomie dans le travail, le degré de flexibilité des modes de travail et la nature des frontières entre temporalités professionnelle et personnelle. Nous nous arrêterons ici sur ce dernier aspect, qui constitue un cadre dans lequel prennent place plus ou moins facilement des assouplissements horaires.

Deux modes d'articulation entre temporalités professionnelle et personnelle peuvent, en effet, être distingués: la porosité (Genin, 2007) et le cloisonnement. La porosité facilite largement le travail d'articulation. M. Gauguin (56 ans, responsable informatique) peut ainsi quitter son travail en pleine journée pour aller soutenir sa mère, sachant qu'il reste continuellement joignable par ses collègues, où qu'il se trouve. Le cloisonnement des temporalités peut avoir des effets plus ambivalents. D'un côté, le fait que le temps professionnel ne déborde pas sur le temps personnel permet de le consacrer pleinement à l'aide. De l'autre, le cloisonnement empêche de gérer les questions d'aide pendant le temps professionnel, à moins d'obtenir certains assouplissements, à l'instar de Mme Cézanne (53 ans, hôtesse de caisse) qui a obtenu le droit de conserver avec elle son téléphone portable, ce qui est normalement interdit.

L'attitude compréhensive ou indifférente de l'organisation à l'égard des aidants

Belorgey, Pinsard et Rousseau (2016) montrent que les organisations se caractérisent par des pratiques plus ou moins favorables à la prise en considération des difficultés rencontrées par les salariés aidants: certaines affichent des valeurs humanistes et mettent en place des « pratiques proaidants » alors que d'autres prônent une indifférence, qui peut avoir pour conséquence une moins bonne progression de carrière pour le salarié aidant. Par ailleurs, au sein d'une même organisation, on peut trouver des collectifs de travail plus ou moins favorables à l'assouplissement des contraintes des collègues qui aident un proche.

Certains collectifs apparaissent ainsi comme des ressources précieuses lorsque les collègues, compréhensifs et solidaires, font preuve d'une certaine souplesse. C'est le cas pour Mme Messenger, âgée de 30 ans, qui, rappelons-le, travaille aujourd'hui au sein du service informatique d'une mairie: son supérieur et ses collègues, eux-mêmes demandeurs d'aménagements ponctuels pour des raisons familiales, se montrent attentifs à sa situation. Elle peut ainsi répondre dès qu'elle reçoit un appel de sa mère ou s'absenter sans difficulté pour lui venir en aide.

D'autres contextes de travail sont, eux, peu propices aux assouplissements et rendent difficile le travail d'articulation. Ainsi, au sein de la PME où travaille Mme Morisot (45 ans, ingénieure), l'attention aux questions liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée est inexistante et ses supérieurs font montre d'une véritable indifférence à sa situation d'aidante. Travaillant à temps partiel, Mme Morisot explique à sa hiérarchie que le vendredi, qui est son jour de repos

officiel, mais pendant lequel elle traite tout de même de tâches professionnelles, doit désormais être consacré à son père, atteint de la maladie d'Alzheimer. Son supérieur ne lui offre pas de perspective de négociation et la laisse sous tension, sans envisager le moindre aménagement de sa charge de travail.

Face à des organisations qui se montrent indifférentes ou peu favorables à la prise en compte de leurs difficultés, certains enquêtés ont fait appel à un syndicat pour peser dans la négociation ou envisagent de le faire. Lorsque M. Chardin (58 ans, éducateur technique), qui souhaite obtenir un aménagement de son temps de travail afin de pouvoir bénéficier du mercredi après-midi sans solde pour s'occuper de sa mère, est confronté à la réticence de sa direction, il se tourne vers le délégué syndical. Ce dernier aborde la question en comité central d'entreprise et la réduction de son temps de travail lui est finalement accordée. La mobilisation du syndicat constitue ainsi un appui déterminant dans la mise en place de cet arrangement local.

Conclusion

En dépit des difficultés qu'ils rencontrent pour assurer leur activité d'aide tout en exerçant un emploi, beaucoup d'aidants réalisent un travail d'articulation qui leur permet de mener de front ces deux activités. Le prix à payer consiste en de très fortes tensions temporelles, dans le sacrifice d'une partie – voire de la totalité – de leur temps personnel et dans la double charge mentale qu'ils doivent assumer. Il faut, certes, rappeler que notre échantillon est particulier : en menant une enquête sur les aidants, on exclut de fait ceux qui ne le sont pas ou ceux qui ne le sont plus parce qu'ils se sont retirés de l'aide. Dans notre corpus, un ou deux cas donnent d'ailleurs à voir un refus d'aller plus loin dans l'aide et le souhait de placer son parent âgé en EHPAD. Il ne faut pas non plus négliger les situations dans lesquelles les aidants prennent de la distance avec leur activité professionnelle, en demandant un temps partiel ou, de manière plus radicale, en y renonçant : nous en avons quelques exemples dans notre échantillon et si ce type de situation apparaît statistiquement minoritaire, il n'est pas pour autant négligeable⁴. Il n'empêche : la plupart des enquêtés vivent au quotidien un double – voire un triple – engagement, poursuivant leur activité professionnelle tout en s'investissant dans leur activité d'aide à côté d'éventuelles autres charges familiales.

La question qui se pose alors est de savoir comment les aidants parviennent à articuler leur activité professionnelle avec leur travail d'aide. De ce point de vue, le concept de travail d'articulation présente l'avantage de mettre l'accent sur les ressources nécessaires à l'indispensable coordination entre activités. L'enquête montre qu'une ressource majeure réside dans la possibilité d'assouplissements des contraintes professionnelles, notamment horaires. Ce résultat fait écho à l'un

4. Une première analyse des données de l'enquête CARE indique que 9 % des aidants ont donné une réponse positive à la question suivante : « L'aide que vous apportez à [SENPRE] vous a-t-elle amené(e), aujourd'hui ou par le passé, à renoncer à travailler ou à partir à la retraite de manière anticipée ? »

des principaux enseignements de l'enquête Familles et employeurs selon lequel « l'offre de souplesse horaire est, du point de vue des salariés, la mesure qui contribue le mieux à la conciliation vie professionnelle/vie familiale » (Pailhé et Solaz, 2009). Les entretiens réalisés auprès d'aidants de personnes âgées dépendantes, montrent que ces assouplissements sont rendus possibles, tout d'abord, par le recours aux droits sociaux communs à tous les salariés (congés payés ou congés maladie) bien plus qu'aux congés créés spécialement pour les aidants. Par ailleurs, ils proviennent fréquemment de négociations et d'arrangements locaux, souvent assez peu officialisés. Ces constats appellent deux remarques.

D'une part, il faut insister sur le fait que les dispositifs de congés pour les aidants (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale) sont mal connus et, lorsqu'ils le sont, jugés peu adaptés. De ce point de vue, sans doute conviendrait-il d'assurer une plus large information sur le congé de proche aidant mis en place le 1^{er} janvier 2017, en particulier sur la possibilité de le prendre de manière fractionnée, ce qui correspond aux attentes des aidants salariés. Deux autres problèmes posés par ce congé demeurent cependant : sa rigidité, puisqu'il est nécessaire d'anticiper la demande et, surtout, son absence de rémunération. Ajoutons que d'autres dispositifs de politique publique, qui n'ont pas été abordés dans cet article centré sur le travail d'articulation au sein de la sphère professionnelle, ont davantage de succès, tels les aides à domicile et les dispositifs de répit, qui apparaissent comme des ressources précieuses pour le travail d'articulation. Au-delà du rôle de facilitation pratique qu'apportent, notamment, les accueils de jour, on peut mentionner le rôle de conscientisation que jouent certains professionnels, notamment ceux des plates-formes de répit, pour conduire des proches à prendre de la distance avec une posture d'investissement total dans leur rôle d'aidant (Le Bihan, Mallon et Sopadzhyian, 2014).

D'autre part, l'importance des arrangements locaux ne doit pas faire oublier qu'il existe des contextes de travail dans lesquels des arrangements informels sont très difficiles à négocier. Il faut garder à l'esprit que les solutions locales négociées au cas par cas par les salariés aidants dépendent d'un ensemble de facteurs qui facilitent ou entravent leur adoption. Aussi, s'ils n'expriment, pour la plupart, pas le sentiment d'être discriminés du fait de leur situation d'aidants, les enquêtés soulignent à quel point les arrangements dont ils sont ou non les bénéficiaires dépendent très largement du bon vouloir de leur hiérarchie et de leurs collègues. En ce sens, ce sont bien des rapports de pouvoir et des logiques de don et de contre-don qui sont en jeu. De ce fait, il est nécessaire de souligner les fortes inégalités qui existent entre ceux qui peuvent bénéficier de ces assouplissements et ceux qui ne le peuvent pas. Les arrangements informels ne constituent donc pas une panacée et le constat de leur fréquence ne doit pas conduire à négliger les cadres collectifs. La mise en place de dispositifs destinés aux aidants demeure essentielle, tant au niveau national que dans les accords de branche et d'entreprise. Ces dispositifs témoignent, en effet, de l'importance de l'enjeu et ils renforcent la légitimité des demandes d'assouplissement formulées par les salariés aidants. Ils constituent ainsi des points d'appui pour les négociations locales que ceux-ci entreprennent.

Références bibliographiques

- 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.
- Capuano C. (2018)**, *Que faire de nos vieux ? Une histoire de la protection sociale de 1880 à nos jours*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Carmichael F. and Charles S. (1998)**, « The labour market costs of community care », *Journal of Health Economics*, n° 17, p. 747-765.
- Chabaud D. (1984)**, « Problématiques de sexes dans les recherches sur le travail et la famille », *Sociologie du travail*, n° 3, p. 346-359.
- Commaille J. (1993)**, *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*, Paris, La Découverte.
- Dauphin S. et Marc C. (2008)**, « Articulation vie professionnelle-vie familiale. De la nécessité de renouveler les questionnements de recherche », *Recherches et Prévisions*, n° 92, p. 119-123.
- Domingo 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 se fait-il au détriment de l'emploi ? », *Retraite et Société*, n° 58, p. 31-61.
- Genin É. (2007)**, « La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel », Doctorat en sciences de gestion, sous la direction de Jacqueline Laufer, HEC Paris.
- Hertzog I.-L. (2016)**, *Articuler assistance médicale à la procréation (AMP) et vie professionnelle : le travail invisible des femmes*, Doctorat en sociologie, sous la direction de Didier Le Gall, Caen, université de Normandie.
- Hochschild A. (1989)**, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Viking Penguin.
- Kingston P. W. and Nock S. L. (1985)**, « Consequences of the family work day », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 47, n° 3, p. 619-629.
- 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.
- Le Bihan-Youinou B. et Martin C. (2008)**, *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Rennes, Presses de l'EHESP.
- Le Bihan B., Mallon I. et Sopadzhyan A. (2014)**, « Entre relais et soutien : les expériences différenciées du répit des aidants face aux démences », *Retraite et Société*, n° 69, p. 77-98.
- Lewis J. (1986)**, *Labour and Love: Women's Experience of Home and Family, 1850-1940*, New York, Blackwell.
- Lewis J. (2009)**, *Work-family Balance, Gender and Policy*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Membrado M., Vezina J., Andrieu S. et al. (2005)**, « Définitions de l'aide : des experts aux profanes » in Clément S. et Lavoie J.-P., *Prendre soin d'un proche âgé. Les enseignements de la France et du Québec*, Toulouse, ERES, p. 85-136.

Neal M., Chapman N., Ingersoll-Dayton B. et al. (1993), *Balancing work and Caregiving for Children, Adults and Elders*, Newbury Park, Sage.

Pailhé A. et Solaz A. (2009), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte.

Roy C. (1982), « L'emploi du temps des mères et pères de famille nombreuse », *Économie et Statistique*, n° 141, p. 59-68.

Soullier N. (2011), « L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile », *Études et Résultats*, n° 771, Paris, DREES. [En ligne] <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er771.pdf>, consulté le 29 janvier 2019.

Soullier N. (2012), « Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie », *Études et résultats*, n° 799, Paris, DREES. [En ligne] <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er799.pdf>, consulté le 29 janvier 2019.

Strauss A. (1985), « Work and the Division of Labor », *The Sociological Quarterly*, vol. 26, p. 1-19.

Strauss A., Fagerhaugh S., Suczek B. et al. (1985), *Social Organization of Medical Work*, The University of Chicago Press.

Timmermans S. and Freidin B. (2007), « Caretaking as articulation work: The effects of taking up responsibility for a child with asthma on labor force participation », *Social Science & Medicine*, n° 65, p. 1 351-1 363.

Tremblay D.-G. (2003), « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 1, p. 76-93.

Warin P. (2016), *Le non-recours aux politiques sociales*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.