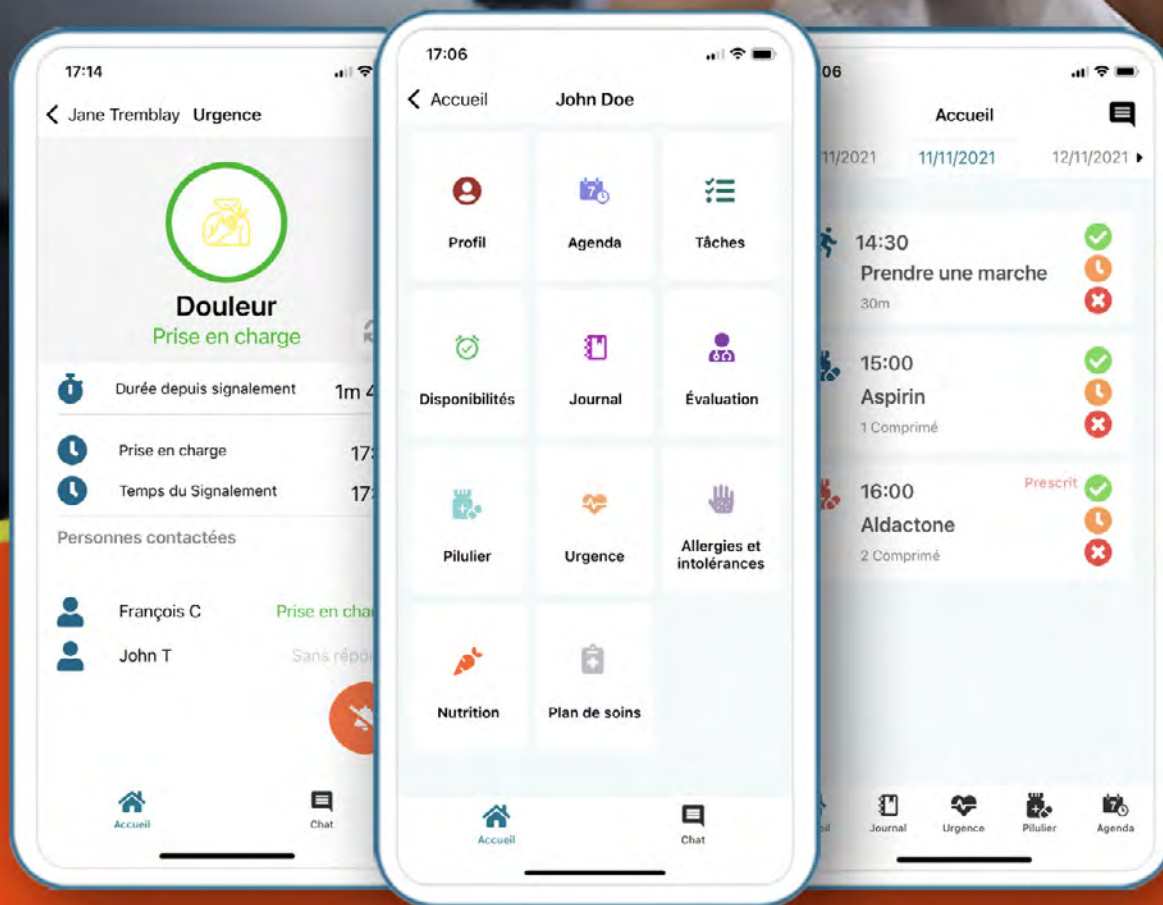


# MedClock®



LIVRE  
BLANC

Offrez la  
tranquillité d'esprit  
à vos employés  
« **proches aidants** »

Télécharger dans  
l'App Store

DISPONIBLE SUR  
Google Play



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	page 3
<b>La situation des employés proches aidants</b> .....	page 5
<b>La question centrale pour l'entreprise</b> .....	page 6
<b>Le défi des employeurs</b> .....	page 8
<b>Les défis pour les départements RH</b> .....	page 9
<b>Les «coûts» pour l'employeur</b> .....	page 10
<b>Ce qui existe</b> .....	page 12
<b>L'application mobile MedOClock®</b> .....	page 13
<b>L'intégration de MedOClock®</b> .....	page 14
<b>Pourquoi la solution MedOClock®?</b> .....	page 14
<b>L'intelligence artificielle et les proches aidants</b> .....	page 15

# Introduction

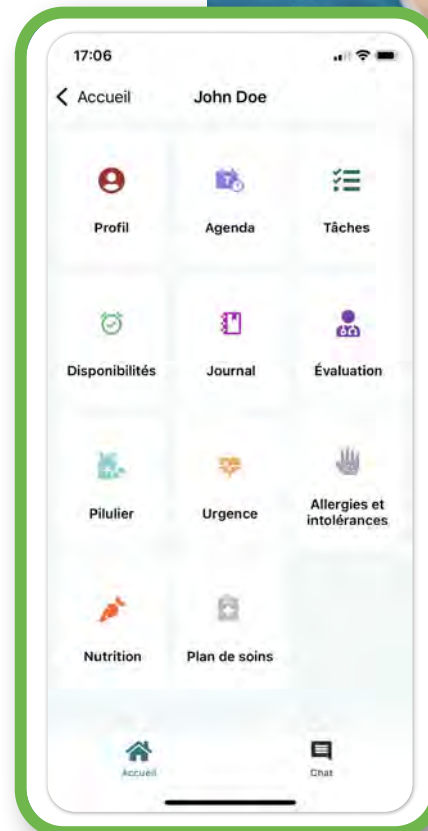
La situation des employés "**proches aidants**" dans **les entreprises** soulève de nombreuses questions, notamment les défis et le stress auxquels ces personnes sont confrontées dans la cadre de leur fonction professionnelle, **l'impact négatif potentiel sur leur performance au travail** et leur avancement professionnel, ainsi que le coût financier et émotionnel potentiel pour l'employé et sa famille.

La majorité des proches aidants sont dans la force de l'âge, devant souvent concilier leur temps entre leur famille, leurs proches à aider et leur travail. Cela entraîne de **l'absentéisme et des enjeux de santé mentale**. Déjà, un employé sur deux s'absente huit à neuf jours par année.

Il existe des solutions potentielles que les entreprises et les gouvernements pourraient mettre en œuvre pour soutenir les employés dans cette situation, par exemple en proposant des modalités de travail flexibles, en offrant des congés payés ou non payés pour la prestation de soins, ou en s'associant à des organisations locales pour fournir des soins de répit ou d'autres services de soutien.

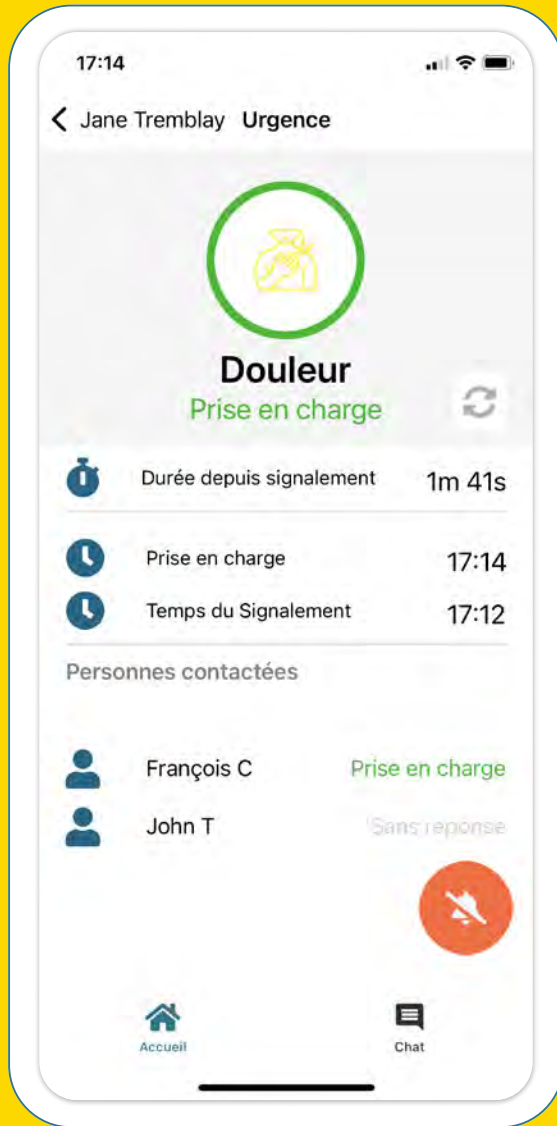
Ces solutions devraient avoir comme buts **d'éviter l'épuisement professionnel**, l'amélioration du moral, la hausse de la rétention, le maintien de la productivité, un environnement de travail plus inclusif et plus favorable ainsi qu'une certaine tranquillité d'esprit.

L'application mobile MedOClock® tient compte de tout ça et davantage pour aider les entreprises à soutenir leurs employés proches aidants. MedOClock® aide ces personnes à gérer leurs responsabilités auprès des personnes aidées et envers l'employeur, tout facilitant la gestion leur horaire avec leur employeur.



## Envoi d'alerte

Signalez une urgence pour une prise en charge immédiate.



Par ce livre blanc nous voulons démontrer **l'importance d'agir maintenant** pour mieux préparer un avenir qui, compte tenu du vieillissement de la population s'annonce difficile en ajoutant de la pression sur une situation de proche aidance déjà problématique.

## POURQUOI lire ce livre blanc?

Selon des données de l'Institut de la statistique du Québec, en 2020, environ **1,6 million de personnes** ont été identifiées comme proches aidants au Québec. Le vieillissement de la population va accentuer le besoin en proche aidance. C'est un enjeu majeur de société dans les prochaines années car **l'impact sur les entreprises est énorme**.

**L'application mobile MedOClock® est déjà prête à aider les entreprises et les individus.** Nous vous invitons à parcourir ces quelques pages pour **comprendre l'urgence d'agir** et pour saisir tous les bénéfices de cette application et comment elle peut aider, dans les faits, à **rendre votre entreprise résiliente face à cet enjeu de société déjà bien présent.**

### Au Québec, on compte



**Marché important de 250 millions de proches aidants (Canada, USA et Europe).** [prochesaimants.cs/fr](http://prochesaimants.cs/fr)

Le rôle des proches aidants est crucial dans le système de santé québécois, car ils jouent un rôle important dans la prestation de soins à domicile et contribuent à la réduction de la pression sur les ressources du système de santé. Cependant, les proches aidants sont souvent confrontés à des défis physiques, émotionnels et financiers importants, ce qui peut affecter leur propre bien-être et leur qualité de vie.

Selon une étude menée en 2020 par l'Institut de la statistique du Québec, les proches aidants au Québec ont **perdu en moyenne 165 millions de journées de travail en 2018** en raison de leur rôle d'aidant naturel. **Cela équivaut à environ 45 000 emplois à temps plein.** Considérant l'état actuel du marché de la rétention et de l'embauche, c'est une catastrophe.

**Ce chiffre continue et continuera d'augmenter!**

## Ce livre blanc s'adresse à :

Bien qu'il soit question d'employés en situation de proche aide et des personnes sous leur responsabilité, ce livre blanc s'adresse d'abord et avant tout aux :

- Départements de ressources humaines des entreprises
- Compagnies d'assurance offrant des programmes corporatifs
- Responsables de programmes d'aide aux employés
- Syndicats
- Fournisseurs de services d'expérience aux employés
- Associations et fondations impliquées dans la proche aide

## La situation des employés proches aidants

### 57% souffrent de :

**Fatigue, épuisement, dépression, maladie, isolement, précarité financière.**

Voici quelques-uns des problèmes courants qui peuvent survenir en entreprise :

- 1. Charge de travail inégale :** si un employé doit s'absenter du travail ou réduire ses heures de travail pour s'occuper d'un proche, cela peut créer une charge de travail inégale pour les autres membres de l'équipe.





2. **Ressentiment** : les collègues qui ne sont pas directement touchés par la proche aidance peuvent se sentir négligés ou avoir des sentiments de ressentiment envers les collègues qui exercent des responsabilités de soins.
3. **Manque de compréhension** : les collègues qui ne sont pas familiers avec la proche aidance peuvent rencontrer des difficultés à comprendre les défis auxquels sont confrontés les employés exerçant des responsabilités de soins, ce qui peut entraîner un manque de soutien ou de compréhension.
4. **Tensions** : les employés exerçant des responsabilités de soins peuvent éprouver des tensions avec leurs collègues en raison de conflits d'horaire ou de tâches à accomplir, ce qui peut nuire à la dynamique de l'équipe.
5. **Impact sur la productivité** : les problèmes de proche aidance peuvent avoir un impact négatif sur la productivité et la qualité du travail, ce qui peut causer des frustrations ou des tensions entre les collègues.

En somme, les problèmes liés aux collègues de travail en matière de proche aidance peuvent avoir un impact négatif sur la dynamique de l'équipe et la productivité globale. Les employeurs peuvent aider à prévenir ces problèmes en sensibilisant les employés à la proche aidance et en favorisant une culture de travail inclusive et de soutien pour tous les employés.

## La question centrale pour l'entreprise

**Comment les entreprises feront face à cette «tempête parfaite»?**

Quand on combine vieillissement de la population, hausse des personnes ayant besoin d'aide, un système de santé malade à la pénurie de main-d'œuvre, on obtient une situation explosive à laquelle les entreprises ont intérêt à se préparer.

On aurait tort de ne penser qu'aux efforts de support aux personnes âgées. Les mesures destinées aux proches aidants ont comme principale visée de répondre aux besoins des personnes qu'elles aident, notamment les aînés, les personnes ayant une **déficience intellectuelle (DI)** ou une **déficience physique (DP)**, un trouble du **spectre de l'autisme (TSA)**, une incapacité physique, une **incapacité visuelle**, une **incapacité auditive**, vivant avec un **trouble mental**, étant en situation de **dépendance ou d'itinérance**, ayant un **cancer**, une autre **maladie chronique**, vivant avec un **trouble neurocognitif majeur** ou étant en **soins palliatifs ou de fin de vie** (SPFV).

Ces proches aidants ont plusieurs responsabilités qui viennent s'ajouter à leur charge de travail.

Cette charge mentale supplémentaire n'est pas conséquence...

Il est facile de comprendre l'impact négatif que cela engendre sur la capacité des gens de bien effectuer leur travail.

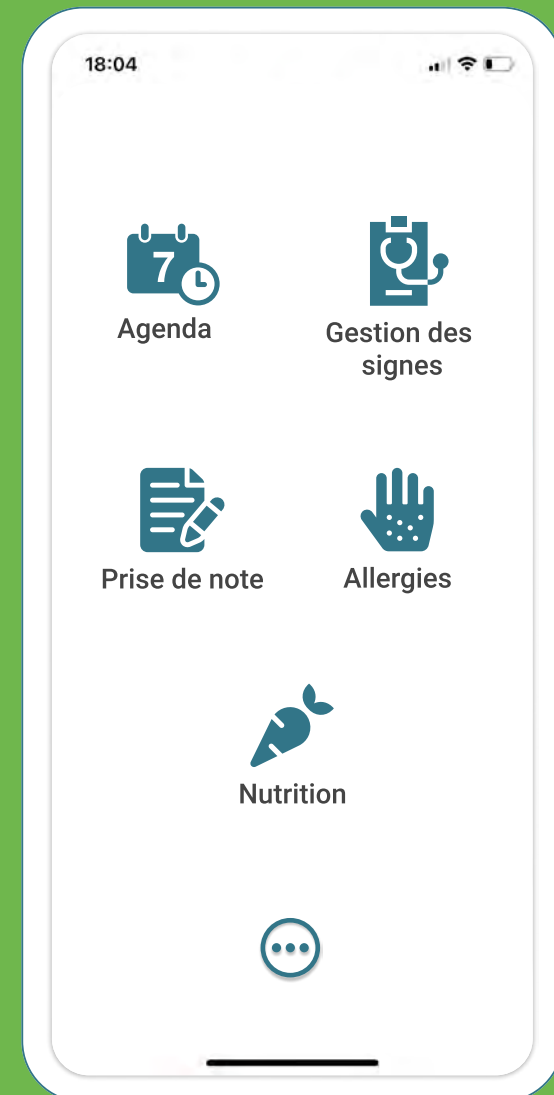
Nous verrons dans ce livre blanc que plusieurs solutions ont été déployées au sein des entreprises mais qu'aucune ne ressemble à ce que **MedOClock®** offre en support aux entreprises et à leurs employés proches aidants.

#### Les principales activités réalisées par les personnes proches aidantes pour leur aidé :

- Le transport
- Les travaux domestiques
- L'entretien de la maison
- Les soins personnels
- Les traitements et soins médicaux
- L'organisation des soins
- Les opérations bancaires
- Les obligations légales et juridiques
- Le soutien à la participation sociale (activités sociales, sportives et culturelles, études, intégration à l'emploi, etc.)
- Le soutien psychologique et social

## Toute l'information dans une seule application

MedOClock® offre de nombreuses fonctionnalités pour vous aider au quotidien.





#### Les principales conséquences vécues par les personnes proches aidantes :

- Inquiétude
- Angoisse et stress
- Fatigue
- Irritabilité et colère
- Maltraitance
- Sentiment d'être débordées
- Détérioration de leur état de santé physique
- Isolement social
- Précarité financière
- Retard, réduction des heures travaillées et absentéisme au travail
- Absentéisme scolaire et risque de report ou d'abandon des études
- Retard dans la remise de travaux, réduction des heures d'études et difficultés de concentration en classe
- Transformation de la relation de la dyade aidant(e)-aidé(e)

## Le défi des employeurs

“La loi des normes du travail permet déjà aux employés de bénéficier de 2 jours rémunérés de congé et 8 jours non rémunérés. Il existe aussi des **prestations canadiennes de 15 semaines pour les proches aidants s'occupant d'une personne avec une maladie ou une blessure grave et une prestation de compassion de 26 semaines pour les proches aidants d'une personne en fin de vie**. Cependant, ces mesures ne sont pas suffisantes. On le voit, les proches aidants ont besoin de temps, de flexibilité et de soutien.”- Pratique RH

Les proches aidants ont besoin d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles avec les besoins de leurs proches et de s'absenter du travail pour répondre à ces besoins.

Les femmes sont aussi plus nombreuses à concilier la proche aidance avec un travail salarié. Près du tiers de celles qui occupent un emploi exercent aussi des responsabilités d'aidante, alors que c'est le cas pour un homme en emploi sur cinq.

Il y a une forme d'usure qui n'est pas sans conséquences. Les proches aidants font face à :



- Une santé fragilisée
- Un isolement social
- Une carence de temps pour soi et les amis
- Une précarité financière grandissante

Malgré cela, aux sein des entreprises, votre département de RH doit faire attention aux :

- **Conflits entre collègues**
- **Aux proches aidants qui ne serait pas comme méritants de ces avantages**
- **Aux personnes proches aidantes gênées de demander de l'aide**

Dans le contexte de la pénurie de main d'œuvre actuelle, votre capacité à retenir celle-ci est primordiale alors **qu'environ 9 % des PPA quittent définitivement leur emploi.**

## Les défis pour les départements RH

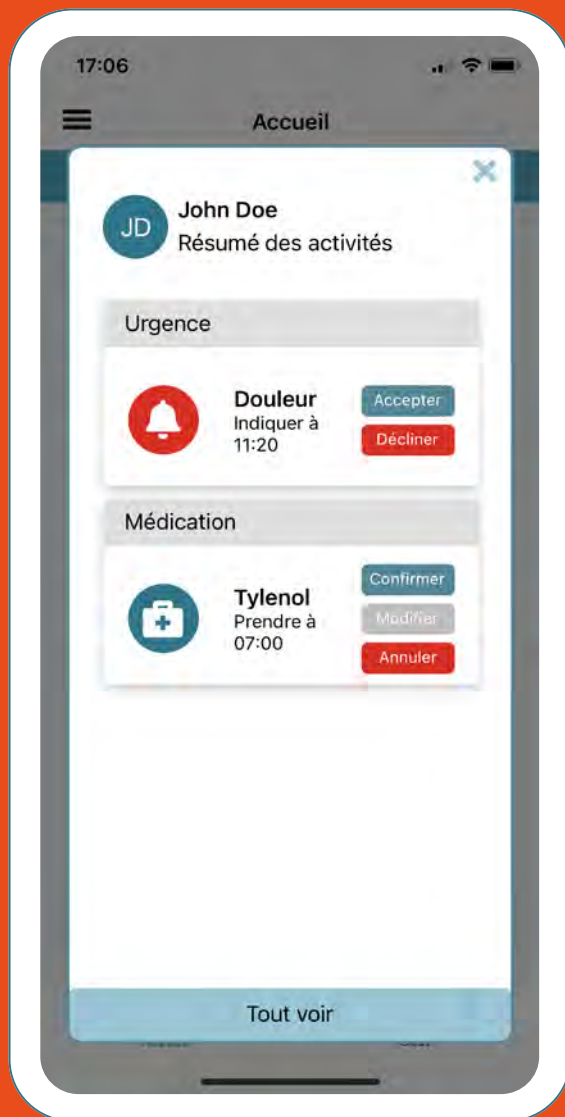
Voici quelques-unes des implications-clés pour la gestion des ressources humaines :

- 1. Flexibilité du travail** : les employés qui exercent des responsabilités de soins peuvent avoir besoin de flexibilité dans leurs horaires de travail pour répondre aux besoins de leur famille ou de leurs proches. Les politiques de travail flexibles, telles que le travail à distance ou les horaires flexibles, peuvent aider à répondre à ces besoins.
- 2. Soutien à la proche aidance** : les employeurs peuvent envisager de mettre en place des programmes de soutien pour les employés qui



## Suivi des tâches

D'un coup d'œil, vous êtes au courant de la prochaine prise de médicament, du prochain rendez-vous, etc.



exercent des responsabilités de soins, tels que des congés de maladie payés ou des programmes de counseling pour aider les employés à gérer le stress lié à la proche aidance.

- 3. Politiques inclusives** : les politiques de ressources humaines doivent être inclusives et prendre en compte les besoins des employés qui exercent des responsabilités de soins. Les employeurs peuvent envisager d'offrir des avantages sociaux, tels que des assurances santé et des plans de retraite, qui tiennent compte des besoins des proches aidants.
- 4. Évaluation des compétences** : les compétences et les expériences acquises grâce à la proche aidance, telles que la gestion de tâches multiples et la résolution de problèmes complexes, peuvent être très précieuses pour les employeurs. Il est donc important pour les employeurs de reconnaître et d'évaluer ces compétences dans le cadre des processus de recrutement et de promotion.
- 5. Culture d'entreprise** : la création d'une culture de travail favorable aux employés exerçant des responsabilités de soins peut aider à retenir les employés talentueux et fidéliser la main-d'œuvre. Les employeurs peuvent promouvoir une culture de travail inclusive en offrant des avantages sociaux supplémentaires, tels que des journées de congé supplémentaires ou des événements de sensibilisation à la proche aidance.

## Les «coûts» pour l'employeur

Les employeurs qui ne soutiennent pas leurs employés qui s'occupent de proches peuvent encourir un certain nombre de coûts. Ces coûts peuvent inclure :

**Une augmentation de l'absentéisme** : les employés qui sont des soignants peuvent avoir besoin de s'absenter du travail pour répondre aux besoins de

leurs proches. Cela peut entraîner une augmentation de l'absentéisme et une baisse de la productivité.

**Taux de rotation élevé** : les employés qui ne reçoivent pas de soutien en tant que soignants peuvent être plus susceptibles de quitter leur emploi, ce qui entraîne un taux de roulement élevé.

**Baisse du moral** : les employés qui ne se sentent pas soutenus en tant que soignants peuvent voir leur moral et leur satisfaction au travail diminuer, ce qui peut avoir un impact sur leur productivité globale et leur engagement.

**Diminution de la productivité** : les soignants peuvent être stressés et fatigués en raison des exigences de leurs responsabilités, ce qui peut avoir un impact sur leur capacité à se concentrer et à être productifs au travail.

**Coûts juridiques et financiers** : les employeurs qui n'apportent pas un soutien adéquat aux soignants risquent d'être poursuivis en justice s'il s'avère qu'ils ont enfreint les lois ou les règlements relatifs aux soins. Ils peuvent également être confrontés à des coûts financiers dus à une baisse de productivité, à une augmentation de l'absentéisme et à un taux de rotation plus élevé.

Selon une étude de 2015 menée par la Commission de la santé mentale du Canada, **les coûts directs et indirects de la proche aidance au Canada sont estimés à plus de 1 milliard de dollars par an**, ce qui comprend les coûts pour les employeurs en raison de l'absentéisme et de la perte de productivité. Ces coûts peuvent être particulièrement élevés pour les petites et moyennes entreprises qui peuvent avoir du mal à trouver des solutions de rechange pour remplacer les travailleurs absents.

### Profil (Âge)

**58% des aidants**  
ont entre 45 et 64 ans

**58 %**  
femmes



**42 %**  
hommes





Considérant l'âge moyen des proches aidants, ce sont des employés d'expérience, des rouages importants de l'entreprise. C'est aussi l'âge moyen des cadres supérieurs.

Au-delà de la main d'œuvre, c'est la capacité de l'entreprise de prendre des décisions et de fonctionner qui sont touchés. **Les coûts, reliés au ralentissement de la croissance sont difficilement calculables mais l'impact, lui est facilement compréhensible.**

## Ce qui existe

Oui, il existe des informations sur les entreprises qui ont mis en place des **programmes spéciaux pour soutenir les aidants**. De nombreuses grandes entreprises et organisations ont reconnu l'importance de soutenir les employés qui sont des aidants, et ont mis en place une variété d'initiatives pour les aider à gérer leurs responsabilités. Ces initiatives peuvent inclure :

- **Des modalités de travail flexibles** : certaines entreprises offrent des modalités de travail flexibles telles que le télétravail, le travail à temps partiel ou la possibilité d'adapter les heures de travail pour aider les proches aidants à équilibrer leurs responsabilités.
- **Des congés payés** : de nombreuses entreprises offrent des congés payés pour les responsabilités de soins, afin de permettre aux proches aidants de s'absenter du travail si nécessaire.
- **Programmes d'aide aux employés** : certaines entreprises proposent des programmes d'aide aux employés qui fournissent des ressources et un soutien aux proches aidants, comme des services de conseil ou des informations sur les groupes de soutien locaux.
- **Éducation et formation** : certaines entreprises offrent des programmes d'éducation et de formation pour aider les proches aidants à se renseigner sur la prestation de soins et à gérer efficacement leurs responsabilités.

- **Soutien financier** : certaines entreprises offrent un soutien financier aux proches aidants, comme le remboursement des frais de soins ou une aide financière pour les soins à domicile.

Parmi les entreprises qui ont mis en place des programmes spéciaux pour soutenir les proches aidants, citons Aetna, Bank of America et Cisco Systems. Il existe aussi de l'encadrement comme celui du Y des femmes de Montréal.

## L'application mobile MedOClock®

**MedOClock® a été pensée pour les entreprises** qui souhaitent faire face aux enjeux de société et d'entreprise générés par le vieillissement de la population et les besoins croissants en attention et en soins des proches aidants naturels et **permettre à leurs employés/aidants de performer à leur plein potentiel dans leurs deux réalités.**

**MedOClock® est la première solution au Québec centrée sur l'écosystème proche aidant-patient.**

**MedOClock®** propose ainsi des fonctionnalités collées aux besoins des personnes proches aidantes, comme avoir à portée de main :

- La liste des médicaments à prendre
- L'horaire et les contacts des gens qui vous aident
- Les rendez-vous médicaux
- Les cartes et documents médicaux
- Un nouveau et unique canal de communication pour la famille et l'équipe soignante en établissement
- Et bien plus encore, comme le module Administration

## Pour les aidés et les patients

Organisez vos tâches et communiquez directement avec votre communauté de soutien.





## Forfaits organisations et établissements

### Plateforme d'administration

#### Groupes de licences :

- Fonctionnalités de base
- Nombre de contacts limités
- Fonctionnalités avancées

Le module Administration permet l'exécution de toutes les tâches liées à la configuration, la gestion de la communauté des utilisateurs, et le suivi au jour le jour des déploiements de l'application mobile MedOClock® auprès de sa clientèle en établissement.

Le module est destiné aux administrateurs de la plateforme ainsi qu'au personnel des clients en établissements de santé chargés du déploiement interne auprès de leurs communautés respectives.

**MedOClock® offre un forfait pour les organisations et les établissements.**

## L'intégration de MedOClock®

**MedOClock®** propose aussi une **intégration avec d'autres logiciels existants.**

MedOClock® s'intègre également dans la gestion de systèmes existants de résidences pour personnes âgées (RPA), maison de réhabilitation ou de système de gestion pour les soins à domicile. EY Canada et Google Canada offrent aussi MedOClock® à leurs employés.

## Pourquoi la solution MedOClock®?

### Avantages pour l'entreprise

- Culture d'entreprise axée sur l'équilibre entre la proche aide et la vie professionnelle
- Renforcement du programme d'avantages sociaux
- Réduction de l'absentéisme
- Maintenir les performances de l'entreprise en diminuant le taux

d'absentéisme et de présentéisme

- Rayonnement de la marque employeur
- Renforcer son image de bon citoyen corporatif
- Rétention des employés

### Avantages pour les employés

- Augmenter le bien-être, la santé et la sécurité des employés au travail
- Éviter l'épuisement professionnel du proche aidant
- Favoriser l'attraction et la rétention des employés
- Faciliter la communication et l'organisation d'un proche

Face au vieillissement de la population et à la désinstitutionnalisation qui provoquera une montée grandissante des besoins pour les soins à domicile, une offre comme celle de MedOClock® favorisera votre recrutement et votre rétention de main d'œuvre en favorisant la santé positive de l'employé proche aidant et ses effets sur la personne aidée.

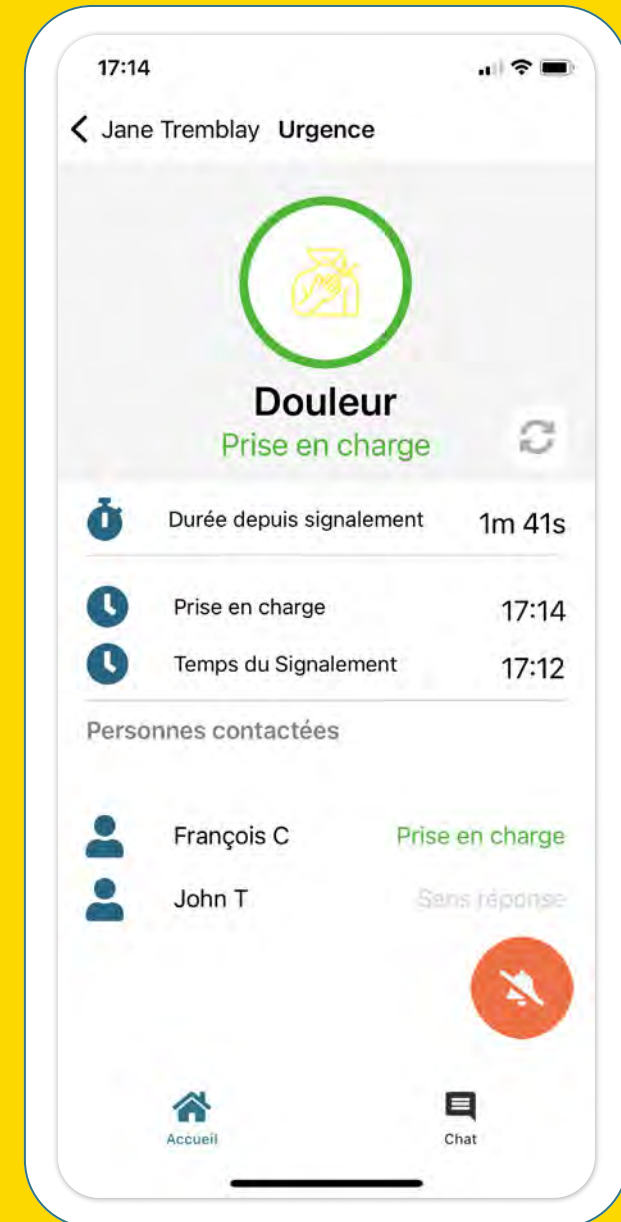
## L'intelligence artificielle et les proches aidants

L'impact de l'IA sur les personnes proches aidantes dépendra des applications spécifiques de l'IA et de la manière dont elles sont utilisées. Cependant, voici quelques façons dont l'IA pourrait potentiellement avoir un impact sur les proches aidants :

1. **Amélioration de la qualité des soins** : l'IA pourrait aider les proches aidants à fournir des soins de meilleure qualité en surveillant les symptômes, en identifiant les changements dans l'état de santé et en fournissant des recommandations pour le traitement. Les

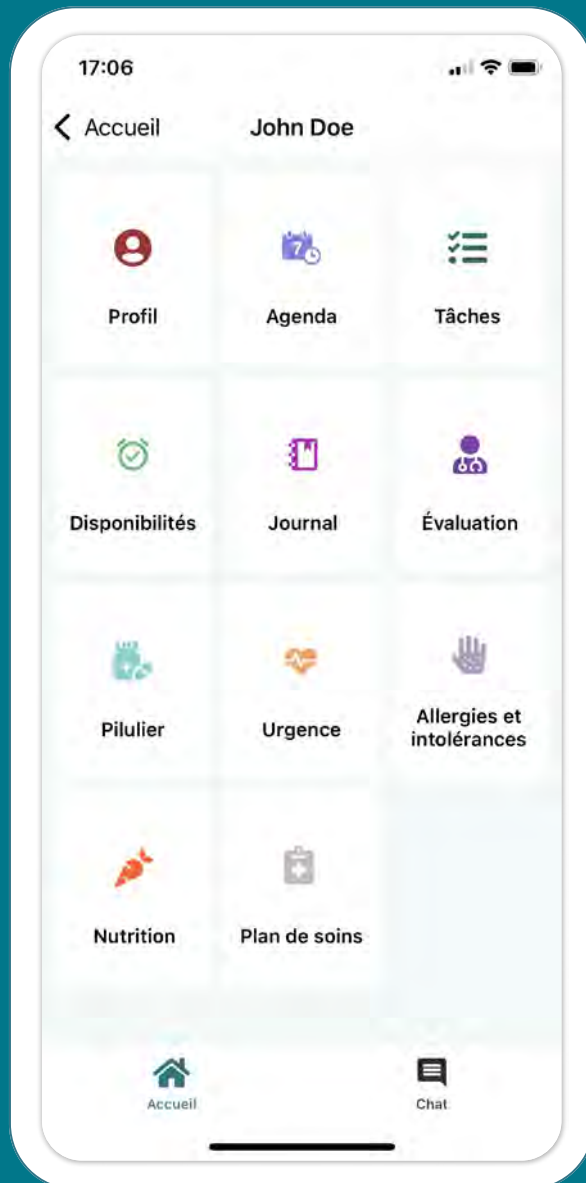
### Envoi d'alerte

Signalez une urgence pour une prise en charge immédiate.



## Dossier médical accessible en tout temps

Consultez et mettez à jour le dossier de vos proches et de vos patients.



proches aidants pourraient également utiliser l'IA pour accéder à des informations précieuses sur les maladies et les traitements.

- 2. Réduction de la charge de travail** : les proches aidants pourraient bénéficier de l'utilisation de l'IA pour automatiser certaines tâches, telles que la planification des rendez-vous médicaux et le suivi des médicaments. Cela pourrait réduire leur charge de travail et leur permettre de se concentrer davantage sur les soins directs.
- 3. Amélioration de la communication** : l'IA pourrait aider à faciliter la communication entre les proches aidants et les professionnels de la santé en fournissant des informations précises et en temps réel sur l'état de santé du patient. Cela pourrait aider les proches aidants à mieux comprendre les besoins de leur proche et à fournir des soins plus efficaces.

Ces trois façons sont déjà implicites avec l'application mobile MedOClock®. Toutefois, les avancées rapides de l'IA pourraient bientôt propulser MedOClock® à un autre niveau.

Juste à penser aux analyses prédictives qui auront un impact sur la prévention et les interventions qui amélioreront la santé de l'aidée et viendront diminuer les situations d'urgence et de dernières minutes qui augmentent considérablement le stress des employés proches aidants et bousculent les horaires de l'entreprise.

**Soyez une entreprise en avance sur son temps avec MedOClock®!**





Offrez la tranquillité d'esprit  
à vos employés « **proches aidants** »



[medoclock.com/entreprise/](https://medoclock.com/entreprise/)

