

Marcel JAEGER, professeur du Cnam (Conservatoire national des Arts et Métiers), titulaire de la Chaire de Travail social et d'intervention sociale, directeur du Département « Droit, intervention sociale, santé, travail »

« Quelqu'un qui consacre du temps à ses proches ne doit pas être considéré comme un maillon faible dans une entreprise »

Quel regard portez-vous sur la situation des aidants salariés ?

Il y a un préalable à prendre en considération, à savoir la reconnaissance des aidants qui ont longtemps été absents des préoccupations politiques, quel que soit le champ concerné : la maladie ou le handicap. La situation a un peu évolué du fait notamment de changements dans la structure familiale et du resserrement de l'éventail de possibilités parmi les aidants. Aujourd'hui, une personne malade est souvent accompagnée par une personne qui se dévoue au sein d'une fratrie plus étroite que dans le passé.

Un autre élément qui a longtemps fait écran à cette reconnaissance a été la mise à distance des aidants, considérés comme des personnes que l'on tolérait mais qui n'avaient pas le savoir requis. La situation a changé parce que nombre d'entre eux sont montés au créneau mais aussi parce que la solvabilité de notre système collectif de prise en charge est de plus en plus menacée.

Cette reconnaissance, même si elle est encore timide, ne doit-elle pas s'accompagner de nouveaux droits ?

Nous ne pouvons effectivement pas réduire le statut de l'aidant à la présence auprès d'un proche qui se ferait aux dépens d'une activité salariée. Ce n'est pas en termes de répartition de temps que les choses se jouent, ce qui suppose d'associer des améliorations statutaires ou des formes d'indemnisation lorsque des compétences sont reconnues.

Comment abordez-vous le sujet de la formation des aidants ? Faut-il la développer ?

Il revient aux aidants eux-mêmes de se prononcer. Et le contenu de la formation doit être mieux défini. L'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap a par exemple identifié trois niveaux d'intervention : la sensibilisation, l'information et la formation. Il s'agit de registres très différents. Et les formations elles-mêmes peuvent être très variées, allant d'une réflexion sur des situations concrètes à la co-formation avec un pair aidant. En revanche, la formation qualifiante ne semble pas une bonne piste car elle pourrait être perçue comme une menace pour les professionnels et un empiètement sur leur propre champ de compétences. Imaginons plutôt une complémentarité entre acteurs.

Comment abordez-vous la question économique de l'aide aux aidants : coût ou investissement ?

Il est difficile d'avoir un point de vue tranché et qui ne considérerait qu'un aspect de la question. Les aidants familiaux peuvent aussi aider les professionnels grâce à leurs connaissances des réalités quotidiennes. Nous ne devons pas négliger les interactions. Veillons à ne pas superposer la solitude de l'aidant, celle de la personne malade et celle du professionnel. L'appui aux aidants n'est pas uniquement à imaginer dans des relations singulières. Nous devons réfléchir à l'utilisation des ressources du milieu. C'est la qualité même du tissu social qui est en jeu. Souvenons-nous du nombre de personnes âgées

décédées suite à la canicule de 2003. Le lien social prime sur les considérations économiques. Et il est aussi plus beaucoup plus important que la reconnaissance d'un droit au répit ou que le développement du baluchonnage. Les solutions techniques ne suffiront pas.

Quelles sont les mesures prioritaires à mettre en place pour les aidants salariés ?

Une grande attention doit être portée par les employeurs et les DRH sur le sujet. Quelqu'un qui consacre du temps à ses proches ne doit pas être considéré comme un maillon faible dans une entreprise. Il y a un énorme travail de sensibilisation à mener pour obtenir une implication réelle des employeurs dans le rapport à la différence. Chacun doit prendre sa part dans une responsabilité qui est collective. Les modalités doivent ensuite être adoptées en fonction de chaque salarié dans une relation contractuelle basée sur l'écoute.

Faut-il selon vous légiférer sur le sujet ?

Je n'y suis pas favorable. Et si c'était le cas, nous pouvons déjà imaginer que beaucoup d'aidants baisseraient les bras face à la complexification de notre arsenal juridique. Ne créons pas de nouveaux risques de non recours ou de renoncement au droit. Les dispositions législatives traduisent certes une reconnaissance par la société de situations qui doivent être corrigées et en l'occurrence améliorées, mais très concrètement, ce n'est pas par une production juridique toujours plus sophistiquée que nous trouverons des solutions. Sans compter que nous aurons tendance à reproduire des dispositions sectorielles : pour la maladie, le handicap, la protection de l'enfance...