

Serge GUERIN, sociologue, Professeur à l'ESG Management School à Paris où il dirige la chaire "Entrepreneurship & social business"

Les dispositifs existants destinés aux aidants salariés – le congé de solidarité familiale ou le congé de soutien familial - vous paraissent-ils suffisants ?

Ce sont des premiers pas et comme tous les premiers pas, ils doivent être salués et encouragés. Le congé de soutien familial a été introduit par la loi d'adaptation de la société au vieillissement qui vient juste d'être votée. Les questions des moyens mais aussi du « faire savoir » devront être suivies avec attention.

Qui doit assurer la communication sur ces dispositifs ?

L'Etat, les collectivités territoriales, les associations de personnes malades, les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, les bailleurs sociaux... Tous ceux qui sont en contact direct avec les personnes concernées, lesquelles n'ont pas toujours conscience d'être des aidants et surtout de « mériter » des aides. Beaucoup se définissent exclusivement comme des parents, des enfants, des compagnons ou des compagnes. D'autres vivent la situation douloureusement et s'enferment avec l'aidé. Il faut donc non seulement communiquer, mais aussi repérer les aidants les plus éloignés des dispositifs – que l'éloignement soit géographique ou psychologique – pour les accompagner.

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

Rémunérer les congés permettant aux salariés aidants de s'occuper de leur proche et veiller à ce que les droits sociaux liés à l'activité se poursuivent. La loi du 20 janvier 2014 sur la réforme des retraites prévoit par exemple que les assurés qui prennent en charge à domicile une personne adulte handicapée bénéficient d'un trimestre de plus par période de 30 mois de prise en charge, dans la limite de 8 trimestres. Là encore, si ce n'est pas suffisant au regard des besoins répertoriés, c'est un premier pas. Nous pourrions aussi envisager qu'une partie des budgets en lien avec la politique de soutien aux travailleurs handicapés – et qui sont gérés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP) - bénéficie aux aidants salariés.

Comment gérer la pluralité de situations rencontrées du fait de la diversité des employeurs ?

Les droits sociaux doivent être associés à la personne, et non à son statut. D'autre part, il faut être un peu imaginatif : un fond collectif pourrait être créé à destination des PME afin qu'elles bénéficient d'une aide lorsqu'un salarié aidant doit s'absenter. Elles pourraient aussi par exemple faire appel à de jeunes retraités ou à une agence d'intérim « solidaire ». Les initiatives se développent principalement dans les grands groupes qui sont mieux armés en termes de ressources humaines et de moyens. Mais le mouvement est lancé et il gagnera progressivement l'ensemble des employeurs.

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

L'aide aux aidants représente évidemment un coût mais c'est aussi et surtout un levier de croissance. Responsage (1) par exemple développe une activité économique et crée des

emplois. Aux Etats-Unis, la perte de productivité liée aux contraintes des 22 millions de salariés aidants est évaluée à 38 milliards de dollars. En France, la perte de productivité se situe autour de 6 milliards d'euros. Les entreprises, qu'elles le veillent ou non, sont et seront confrontées de plus en plus à cette situation : 20% des personnes de plus de 40 ans sont des aidants. Et une entreprise sur cinq enregistre davantage d'absentéisme pour s'occuper d'un parent que d'un enfant. J'ajouterai qu'une entreprise qui va affronter ce sujet et mettre en place des solutions solidaires sera gagnante non seulement sur le plan économique mais également en termes d'image et de renforcement de la cohésion d'équipe.

Faut-il encourager la formation des aidants ?

Les termes du débat sont connus : faut-il professionnaliser l'aidant qui de ce fait risque de prendre la place des salariés ? Il faut certes être attentif à cet élément mais aussi et surtout aux bénéfices que peuvent engendrer une meilleure connaissance de la maladie ou de l'éducation thérapeutique. Savoir ce qu'est la maladie d'un proche permet de mieux faire face à la diversité des situations qui vont se présenter et donc de réduire les risques d'incompréhension qui peuvent conduire à de la maltraitance.

Le but de la démarche n'est pas de se substituer aux professionnels. D'ailleurs, je pose la question : les secouristes bénévoles, qui grâce à leur formation sauvent des vies, sont-ils devenus les concurrents des médecins ?

(1) Responsage propose un service de conseil pour les salariés aidants de proches âgés. Le service, financé par les employeurs, est gratuit pour les salariés.