



## SALARIÉS AIDANTS UN VRAI PARCOURS DU COMBATTANT

Le 6 octobre, c'est la journée nationale des aidants. L'occasion de mettre en lumière ceux qui, face à la frilosité des employeurs, peinent à articuler vie professionnelle et vie familiale.

PAR VALÉRIE JOSSELIN

**E**n France, près de onze millions de personnes prennent soin chaque jour d'un proche âgé, malade ou handicapé. Parmi ces aidants, 61 % travaillent, indique le Baromètre des aidants 2019\*. Aide à domicile, démarches administratives, transport et accompagnement aux rendez-vous médicaux et autres, gestion des urgences, recherche d'un établissement ou de personnel qualifié... cette forte implication au quotidien n'est pas sans incidence sur la vie professionnelle.

### Des aménagements au cas par cas

Arrêt maladie, RTT... Afin de faire face à leurs obligations, les aidants se débrouillent. « Depuis que ma mère a été opérée de l'épaule, elle ne peut plus utiliser son bras comme avant, témoigne Chantal, 55 ans. Pour l'aider, je m'arrange en posant une demi-journée ici ou là. Mais j'ai peur, à terme, d'avoir des soucis avec ma hiérarchie. » Il existe bien des dispositifs légaux tels que les congés de solidarité familiale, les congés de présence parentale ou les congés de soutien familial, mais ils ne sont pas forcément adaptés

à la situation de l'aidant ni à son évolution dans le temps. La notion de « droit au répit », incluse dans la loi de 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, elle, est passée quasi inaperçue. Un congé, qui plus est, difficile à obtenir ! « Au mieux, ce sont des aménagements au cas par cas qui reposent sur la volonté d'un manager ou d'un syndicaliste qui connaît le problème pour l'avoir vécu personnellement », observe le Dr Hélène Rossinot, spécialiste de santé publique et de médecine sociale, auteure d'*Aidants, ces invisibles*\*\* (L'Observatoire).

### La peur d'être stigmatisé

Pour aider un salarié aidant, encore faut-il commencer par l'identifier. C'est là que le bât blesse : 54 % des salariés ignorent en effet qu'ils sont aidants\*. Dans leur tête, ils sont d'abord parent ou conjoint ! « Il n'est pas non plus facile pour les enfants de reconnaître que leurs parents vieillissent et perdent en autonomie », fait remarquer Véronique Cayado, docteure en psychologie et chargée de recherche et développement vieillissement et autonomie au

sein du groupe de services à domicile Oui Care. Mais le « déni » n'explique pas tout. Faire connaître sa situation aux ressources humaines peut être risqué. « Dire que l'on est le père, la mère, le frère ou la sœur d'un enfant porteur d'un handicap mental reste compliqué dans le monde du travail, déplore Marie-Paule Bentejac, présidente de l'association Les Papillons blancs de Paris. Cela peut faire de vous une personne "fragile". » La peur d'être stigmatisé, placardisé ou licencié revient dans toutes les bouches.

## Des sociétés pionnières

Certaines entreprises commencent à agir. Chez EDF, par exemple, les premiers groupes de travail avec les organisations syndicales ont abouti à la mise en œuvre de dispositifs en faveur des salariés aidants dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, comme un accord de branche prévoyant des aménagements d'horaires et du télétravail ou la mise en place d'un congé à temps partiel bonifié avec maintien de salaire à 70 % et maintien intégral des droits à la retraite. D'autres entreprises préfèrent recourir à une aide extérieure. Fondée en 2013, la société Responsage, « superconciergerie sociale », compte déjà soixante-dix entreprises dans son portefeuille de clients. Après un bilan (téléphonique) de situation avec le salarié, l'assistant social rédige une feuille de route personnalisée et assure le suivi des actions préconisées. Les trois premières entreprises à avoir signé ? Danone, L'Oréal et Bayard.

## Le coup de pouce des prix et des labels

Les entreprises souhaitant soutenir leurs salariés peuvent désormais compter sur le nouveau label Cap'Handéo « entreprises engagées auprès de ses salariés aidants ». Mis en place par le groupe de protection sociale Klesia et l'association Handéo, il ne se contente pas de récompenser les entreprises les plus mobilisées, mais il les accompagne dans la mise en œuvre de leur politique en faveur des salariés aidants. Autre initiative visant à développer les pratiques vertueuses des entreprises : le Prix entreprise & salariés aidants. En novembre 2019, trois entreprises ont été récompensées : le groupe en gestion de patrimoine Primonial pour sa plate-forme de services destinée aux aidants familiaux, la caisse régionale du Crédit agricole de La Réunion, qui permet le don de jours de repos à un salarié aidant, et Lyon Métropole Habitat, qui rémunère les absences en cas de maladie d'un proche et facilite les horaires variables.

## CE QUI ATTEND LES ENTREPRISES

Dans le plan de mobilisation et de soutien des proches aidants 2020-2022, lancé en octobre 2019 par le gouvernement, un certain nombre de mesures réglementaires concernent directement les entreprises, comme l'assouplissement du congé de présence parentale ou la facilitation des parcours professionnels des aidants qui ont dû arrêter de travailler pendant longtemps. Deux d'entre elles sont décisives : le soutien aux proches aidants sera désormais inscrit parmi les thèmes de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises et parmi les critères de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) ; et le congé de proche aidant sera indemnisé dès octobre 2020, à hauteur de 43 € par jour pour les personnes vivant en couple et de 52 € par jour pour une personne seule, y compris pour les travailleurs indépendants, les chômeurs indemnisés et les fonctionnaires, pendant trois mois, de manière consécutive, fractionnée ou en complément d'un temps partiel. Un premier pas salué par les associations, jugé encore insuffisant, mais qui a le mérite de lancer le débat.

« Si cette politique est bénéfique pour l'entreprise, qui gagne en productivité et en image, n'oublions pas que c'est la société civile qui a toujours permis de faire bouger les lignes, rappelle Joël Riou, directeur et cofondateur de Responsage. Les entreprises se mobilisent réellement quand le problème commence à devenir collectif et qu'elles sont contraintes d'appliquer la loi (encadré). »

## La France est en retard

Les remontées du terrain sont claires : ce ne sont pas de « simples » mesures que les salariés attendent, mais un changement de mentalités. « Les aidants ne veulent plus être considérés comme des "boulets" qui bénéficieraient d'avantages spécifiques, confirme le D<sup>r</sup> Hélène Rossinot. Comme beaucoup de ses voisins, la France est très en retard sur cette problématique. Qu'attendons-nous pour créer de vrais réseaux d'entreprises comme Employers for Carers en Grande-Bretagne ou Work & Care en Australie, qui emploient, soutiennent et accompagnent les aidants ? » Nathalie, 40 ans, n'en revient toujours pas : « Quand j'ai souhaité retravailler, après

mètre occupée pendant dix ans de mon fils porteur de handicap, je me suis confrontée à la dure réalité : aucun recruteur ne voulait de moi. "Vous avez un trou dans votre CV. Qu'avez-vous fait durant tout ce temps-là ?" m'a demandé le seul DRH qui a accepté de me recevoir. Quand on fait l'interface entre le psychomotricien, l'école, le baby-sitter, l'ergothérapeute, on peut faire de la gestion d'équipe ! » D'où l'objectif de l'association Les Papillons blancs de Paris d'élaborer par écrit un référentiel de compétences (écoute, tolérance, empathie, suivi de projet) qui serait distribué à diverses directions des ressources humaines. « C'est à cette condition que les personnes se sentiront valorisées et surtout autorisées à parler de leur situation à leur manager », reste persuadée Marie-Paule Bentejac, sa présidente. Demander de l'aide ne doit plus être synonyme de faiblesse. « Ne pas se renfermer sur soi, trouver un interlocuteur bienveillant pour vider son sac (médecin traitant ou du travail, association, collègues...) est le premier réflexe à adopter pour les salariés aidants s'ils ne veulent pas craquer », recommande le D<sup>r</sup> Hélène Rossinot. En attendant de bonnes pratiques qui tardent à venir...

\* Baromètre des aidants 2019 réalisé en juin 2019 par l'institut de sondage BVA pour la Fondation April. \*\* 30 % des bénéficiaires de ce livre sont reversés au collectif Je t'aide et à l'Association nationale Jeunes aidants ensemble.