

*Activité professionnelle et aide aux proches nécessitant des soins dans l'optique de l'UPS*

## Grand écart entre profession et soins

Concilier vie professionnelle et assistance aux proches tient de plus en plus de la gageure pour de nombreux actifs. Les employeurs doivent s'en soucier, mais on attend aussi des travailleurs qu'ils expriment leurs besoins et qu'ils fassent preuve de flexibilité. Il est possible, sur cette base, de trouver en commun des solutions qui fonctionnent. **Par Ruth Derrer Balladore**

Les changements qui interviennent dans la société débouchent sur de nouvelles interrogations dans les rapports de travail. «Work & Care», les questions de compatibilité entre assistance et vie professionnelle sont apparues avec l'allongement de l'espérance de vie et la probabilité de la dépendance de soustiens et de soins à un âge avancé.

Avec l'individualisation et le développement de la mobilité géographique, les réseaux familiaux et sociaux se sont souvent distendus. L'activité des femmes à l'extérieur, de plus en plus répandue, a une influence sur leur disponibilité pour certaines tâches. De toute évidence, elles ont moins de temps pour les soins à leurs proches et pour la prise en charge d'autres personnes.

### Garder son autonomie en étant une personne âgée

L'allongement de l'espérance de vie a fait apparaître chez les personnes âgées une nouvelle conception d'elles-mêmes.

On attend de la période de la retraite une qualité de vie élevée. Même à un âge avancé, les aînés entendent garder leur indépendance, rester chez eux et ne pas se voir mis à l'écart.

L'enquête «Was Männer wollen» qui a été réalisée à St. Gall en 2010 auprès d'hommes exclusivement a révélé qu'un pour cent seulement d'entre eux partageaient leur vie quotidienne avec une personne qui nécessitait des soins. Sur le total des hommes interrogés, 103 (12,5 pour cent) ont indiqué assumer une responsabilité d'entretien pour des parents résidant en dehors de leur propre ménage. Mais le coût de cet engagement en temps se limite à 30 minutes par semaine, ce qui ne représente pas plus que des contacts réguliers.

### Les différences entre la prise en charge des enfants et les soins

La compatibilité entre profession et famille est un thème sur lequel les entreprises ont fait des expériences depuis

des années. Mais les expériences par rapport aux enfants ne peuvent pas être transférées aux soins prodigués aux adultes.

En ce qui concerne les enfants, les efforts diminuent au fil du temps. Les changements sont en partie dictés par le rythme scolaire et donc prévisibles. Il faut que la situation soit stable pour que l'on puisse envisager des solutions sur la durée avec prise en charge des proches handicapés. Mais lorsqu'il s'agit de personnes très âgées ou de cas lourds de maladie, l'évolution est incertaine et non planifiable. Un événement imprévu (par exemple chute ou attaque cérébrale) modifie la situation d'un jour à l'autre. Les efforts augmentent régulièrement jusqu'à ce que l'entrée en EMS réduise abruptement la participation de tiers aux soins ou jusqu'à leur suppression totale du fait du décès de la personne soignée.

Les problèmes apparaissent avec ces changements non planifiables dans l'intensité de la prise en charge. C'est dans de tels moments qu'il faut renégocier les arrangements existants et de les adapter aux nouvelles situations. Si la personne accompagnée décède, le travailleur peut souhaiter accroître à nouveau son activité lucrative. Mais ce n'est souvent pas possible du jour au lendemain si l'entreprise n'a pas besoin de capacités de travail supplémentaires.

C'est pourquoi il faut que dans toute la mesure du possible, la personne qui prodigue des soins planifie les choses. Des réflexions doivent être menées sur les événements susceptibles de se produire et des plans d'urgence élaborés. La compréhension et la souplesse ne peuvent pas être attendues seulement du côté de l'employeur.

*Pour Ruth Derrer Balladore, cela ne fait aucun doute: les employeurs comme les travailleurs doivent contribuer à lever les tabous sur ce sujet.*



Photo: Robb Lewis

### Nouvelles formes d'habitat?

La question de l'aménagement de l'habitat va devoir être abordée à l'avenir. Chaque personne va-t-elle vouloir rester le plus longtemps possible dans son logement? Au prix de la solitude? Cela implique la mise à disposition de la prise en charge nécessaire pour les personnes seules. Faudra-t-il de plus en plus mettre en place de nouvelles formes de vie en commun, qui permettraient aussi de nouveaux soutiens? La question de ce qu'est le «chez soi» pour chacun de nous appelle une réponse.

### Que vient faire l'employeur dans ce débat?

Ce sujet concerne-t-il les employeurs? Des enquêtes réalisées dans des entreprises d'une certaine taille montrent que de nombreux collaborateurs assument actuellement des tâches d'assistance, ont été confrontés à une situation de prise en charge dans le passé ou s'attendent à devoir affronter ce problème dans un avenir plus ou moins proche (voir aussi l'article à la page 48).

Aujourd'hui, on parle très rarement des prestations d'assistance fournies à domicile. Il y a à cela plusieurs raisons. Mais une chose est sûre: il est toujours délicat d'en parler car on risque très vite de porter atteinte à la personnalité de la personne nécessitant des soins. A l'inverse, il serait important que ces réalités de la vie qui nécessitent conciliation avec la vie professionnelle soient également traitées du côté des travailleurs. Pour que l'employeur puisse accorder l'attention nécessaire à ce genre de questions, il faut qu'il entende les collaborateurs formuler de nouveaux besoins sur ces questions.

### Que peut faire l'employeur?

Le premier pas que l'employeur peut franchir à cet égard a trait à la communication. L'entreprise doit montrer qu'elle a connaissance de ces problèmes et qu'elle s'en occupe. A partir de là, la question des obligations familiales n'est plus un tabou. Ce thème doit trouver sa place dans le modèle de stratégie du personnel, dans le règlement du personnel, dans l'article du journal d'entreprise consacré aux collaborateurs, dans la formation continue, etc. Ces sujets

doivent s'insérer tout naturellement dans les discussions. Les chefs ont aussi des parents. Les collaborateurs ont plus de facilité à aborder de telles questions lorsqu'ils savent que leur supérieur hiérarchique est aussi concerné.

## «Les problèmes apparaissent avec les changements non planifiables dans l'intensité de la prise en charge.»

De même qu'il y a diversité des entreprises, il y a aussi diversité de besoins chez les collaborateurs. En conséquence, les possibilités de soutien que l'entreprise est susceptible d'offrir sont aussi extrêmement variées:

- Principes de politique du personnel: la possibilité de concilier famille et vie professionnelle mérite d'être mentionnée, tant par rapport à la garde des enfants que par rapport aux soins à apporter aux proches.
- Prendre en compte les compétences: les personnes qui sont momentanément moins disponibles parce qu'elles assument des tâches d'assistance ne doivent pas être mises sur une voie de garage et voir leur carrière freinée. Les nouvelles capacités développées dans le cadre de ces tâches d'assistance doivent être mentionnées si elles peuvent être professionnellement reconnues.
- Soutien et conseils des services sociaux ou d'externes: les grandes entreprises disposent souvent d'un service du personnel ou d'un service social, mais il est aussi possible de faire appel aux conseils d'un organe externe spécialisé qui a la vue d'ensemble sur les différentes offres de soutien possibles.
- Conseils de carrière: il est important de réfléchir à ce que peut signifier pour la carrière d'une personne une réduction de son temps de travail au profit de tâches d'assistance. Que peut signifier une réduction du temps de travail

en termes de prévoyance-vieillesse? La période consacrée à des soins peut-elle donner lieu à indemnisation pour compenser la perte de revenu?

- Journées de congé: il existe souvent des règles clairement formulées pour les cas de maladie des enfants. Il serait possible d'en prévoir aussi pour la prise en charge de membres de la famille, par exemple x jours par année ou par événement.
- Réduction du temps de travail/horaires flexibles/travail à domicile, etc.: de nombreuses entreprises ont déjà élaboré des modèles pour faciliter la prise en charge des enfants. Mais cette option n'est pas applicable à toutes les entreprises, ni à toutes les fonctions. Pour les activités qui exigent une présence sur place à heures fixes, il faut trouver de nouveaux modèles.
- Soutien de retraités (services de taxi, service d'accompagnement ou remplacement sur le lieu de travail): pourquoi ne pas recourir au réseau de l'entreprise et promouvoir ainsi le lien entre retraités et entreprise? Des milliers d'options pourraient être affinées.

### Comment façonner l'avenir

Les solutions à apporter aux nouvelles questions qui se posent doivent être élaborées en commun par tous les intéressés. Comme pour toutes les questions qui concernent les collaborateurs, la règle suivante doit être applicable: dans un climat de travail ouvert et empreint de confiance et de respect, il doit être possible d'exprimer de nouveaux besoins. C'est la première étape à franchir pour arriver à des solutions taillées sur mesure. ■

Ruth Derrer Ballardore est membre de la direction de l'Union patronale suisse. Ce texte est fondé sur un exposé prononcé lors d'une manifestation de la Paulus-Akademie de Zurich le 10 septembre 2011. Pour de plus amples informations sur le sujet, voir: [www.paulus-akademie.ch](http://www.paulus-akademie.ch) (Publikationen).