

SOUTENIR LES COLLABORATEURS AIDANTS

Un facteur de qualité de vie au travail



Sommaire

1. Être un salarié aidant.
2. Reconnaître les premiers signaux d'alerte.
3. Etablir un climat de confiance
4. Comment appréhender la situation avec un(e) salarié(e) sur sa situation d'aidant(e) ?
5. Comment impliquer les interlocuteurs de proximité dans l'entreprise et ouvrir le dialogue ?
6. Organismes d'information et d'accompagnement externes des aidants salariés
7. Principaux dispositifs d'aides et d'allocations à destination des aidés et des aidants.
8. Comment pouvez-vous soutenir vos salariés aidants familiaux ?
9. Quelles autres actions peuvent être mises en place ?



#1 - Etre salarié aidant

“96 % des aidants souhaitent maintenir leur activité professionnelle ”

Etre salarié aidant crée une difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle. L'aidance suscite de multiples affects. Ses ressources physiques, psychiques, ses propres désirs peuvent être impactés.

Face à cela, le travail est un facteur de protection psychique car il devient le lieu pour se “ressourcer”. Malgré les soucis quotidiens, et le peu d'écoute, les aidants salariés sont en effet très loin d'être “démissionnaires”.

96% d'entre eux souhaitent maintenir leur activité, et pas seulement pour des raisons financières : c'est l'occasion de sortir de l'accompagnement de leur proche mais aussi une source d'épanouissement d'autant plus appréciée dans la difficulté.

Cette situation leur permet d'être plus organisés, de prendre du recul, de développer leurs facultés d'écoute et d'empathie. Au-delà des enjeux de responsabilité sociale des entreprises (RSE) et de bien être au travail, ce sont autant de savoir-être sur lesquels une entreprise gagnerait à capitaliser.

Pour autant, les choses peuvent se compliquer si l'entreprise n'est pas sensibilisée à la question de l'aidance, ce qui peut engendrer des malentendus, du stress, un isolement du salarié aidant, de l'absentéisme.

C'est pourquoi nous tenterons ici de vous guider, vous, employeurs, RH... vers des solutions simples à mettre en place sans attendre qu'ils soient en demande car celle-ci peut être culpabilisante même si elle devient une nécessité.



Crédits ©Adobe Stock

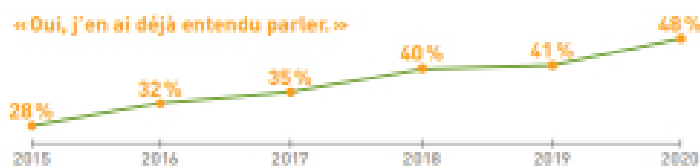
Avant tout, du temps ! Des horaires personnalisés, flexibles... c'est la principale attente pour 56% des aidants ; mais aussi de l'information, de l'écoute, des échanges.

Finalement, sensibiliser les salariés aidants aux impacts possibles de leur situation, les accompagner à mieux identifier leurs besoins, les aider à se préserver et à se ressourcer, permet de trouver un équilibre avec son travail.

Chiffres clés des aidants 2020 – Fondation April

Presque 1 Français sur 2 connaît le terme « aidant »

« Oui, j'en ai déjà entendu parler. »



Mais **6 aidants sur 10** ne se considèrent pas comme tels



1 aidant sur 6 consacre **20 heures par semaine ou plus** pour aider son ou ses proches (soit 16 %)

Plus de 11 millions d'aidants en France

► Portrait de l'aidant



58 % sont des femmes



62 % sont en activité



80 % ont moins de 65 ans

► Qui aident-ils ?



→ Les aidants aident en majorité **1 personne (61 %)**



→ Ils sont **39 %** à aider **2 personnes ou plus** (+5 points depuis 2019)



→ **58 %** aident un proche en situation de dépendance due à la vieillesse (+12 points depuis 2019)



→ **79 %** aident un membre de leur famille (-11 points depuis 2019)

#2 - Reconnaître les signaux d'alerte

- Le salarié aidant peut produire une baisse de performance et montrer du désengagement ;
- Il peut avoir du mal à respecter les horaires et arriver régulièrement en retard ;
- Il doit s'absenter de façon répétée et pose des congés et/ou RTT au dernier moment ;
- Il peut être en arrêt maladie, burn-out ...

Cette situation peut entraîner une désorganisation pour l'entreprise.



©pexels-anna-tarazevich

#3 - Etablir un climat de confiance

Il est important que l'entreprise puisse instaurer un climat de confiance, en instaurant une écoute active, en libérant du temps d'échange et en proposant de l'information sur les dispositifs existants au sein de la structure mais également en dehors.

#4 - Comment appréhender la situation avec un salarié sur sa situation d'aidant ?

Pour mieux accompagner vos salariés aidants et répondre à leurs besoins, il est nécessaire de connaître les professionnels vers qui les orienter. En première ligne :

L'employeur ou le responsable RH est le garant de la qualité de vie au travail. Il est le pilote de la politique mise en œuvre au sein de l'entreprise à destination des aidants.

Le manager occupe une place stratégique dans l'accompagnement du salarié aidant. Il est son interlocuteur direct.

Le médecin du travail et l'assistante sociale du service de santé au travail peuvent vous aider et vous conseiller. N'hésitez à les contacter.

Enfin, il est important de favoriser le dialogue entre salariés et les syndicats et instances représentatives du personnel.

#5 - Comment impliquer les interlocuteurs de proximité dans l'entreprise et ouvrir le dialogue ?

L'AIST 87 vous propose des ateliers de sensibilisation*, en interne, par petits groupes, afin de rappeler le rôle de votre service de santé au travail.

C'est l'occasion notamment d'aborder le processus de suivi médical (visite de pré-reprise, de reprise, entretien RH, etc). C'est aussi l'occasion d'un échange entre salariés et interlocuteurs de proximité.

Vous pouvez aussi vous rapprocher de groupes de paroles initiés par les associations [locales](#) ou [nationales](#).

* Les ateliers de sensibilisation sont proposés par l'assistante sociale de l'AIST87 et une IPRP (Intervenante en Prévention des Risques de Prévention) sans générer de coût supplémentaire pour l'entreprise.



#6 - Organismes d'information et d'accompagnement externes des aidants salariés



©Freepik

Si vous sentez vos salariés aidants en difficulté, n'hésitez pas à les orienter vers les organismes extérieurs à l'entreprise, le premier étant le CCAS (Centre communal d'action sociale) ou la mairie qui pourra à son tour orienter vers l'organisme le plus compétent.

Si vous en savez un peu plus sur la situation de l'aidant, vous avez la possibilité de l'orienter vers :

- Le [Point d'Information Local dédié aux Personnes âgées](#) (ex-CLIC), qui est un lieu d'information, de conseil et d'orientation, destiné aux personnes âgées et à leur entourage.
- La [Maison Départementale des Personnes Handicapées](#) (MDPH), qui a pour mission d'informer, d'accompagner et de conseiller les personnes handicapées (enfants et adultes) et leur famille.

#7 - Dispositifs d'aides et allocations à destination des aidés et des aidants

Vos salariés aidants et leurs proches peuvent bénéficier d'aides de l'Etat, en fonction des besoins et de la situation de la personne aidée :

- Si l'aidé est une personne âgée, l'**APA** ([Allocation personnalisée d'autonomie](#)) peut être demandée au Conseil Départemental.
- Si l'aidé est un adulte handicapé, la **PCH** ([Prestation de compensation du handicap](#)) peut être demandée à la MDPH.
- Si l'aidé est un enfant handicapé, l'**AEH** ([Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé](#)) et ses compléments peuvent être demandés à la MDPH.
- Plateformes d'accompagnement et de répit ([PFR](#)).

Ces prestations permettront à votre salarié(e) d'être accompagné(e) dans la prise en charge de son proche, par la mise en place de différents services (aide à domicile, portage de repas, téléassistance, aménagement du logement...), d'avoir des moments de répit ou encore de percevoir un dédommagement s'il est obligé de baisser son activité professionnelle pour être plus présent auprès de la personne aidée.

#8 - Comment pouvez-vous soutenir vos salariés aidants familiaux ?

À certains moments de leur vie, vos salariés pourront avoir besoin de temps plus ou moins ponctuels, pour s'occuper de leurs proches. Pour cela, l'Etat a mis en place des dispositifs légaux, mobilisables par le salarié aidant.

Les connaître vous permettra de les proposer à vos salariés si vous estimez qu'ils peuvent en avoir besoin :

[Le congé de solidarité familiale](#), pour assister un proche en fin de vie,

[Le congé de présence parentale](#), pour assister un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté requérant des soins constants et contraignants,

[Le congé de proche aidant](#), pour assister un proche dépendant dont la perte d'autonomie est particulièrement importante,

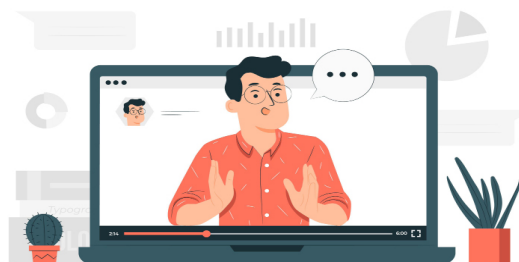
[Le don de RTT \(Loi Mathys 2013\)](#) de vos collaborateurs, de manière volontaire et anonyme, à destination d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou d'un collègue proche aidant.

D'autres solutions peuvent également être proposées et mises en œuvre pour faciliter la vie personnelle et professionnelle du salarié :

Le télétravail qui permet de rester au domicile et auprès du proche tout en maintenant une activité professionnelle.

“ Des aides mobilisables par le salarié aidant ”

Les horaires flexibles : La loi vous autorise à modifier les horaires de travail d'un salarié pour adapter sa présence à sa situation (arrivée tardive d'un intervenant à domicile par exemple). Ce dispositif permet à l'aidant de poursuivre son activité professionnelle sans perte de salaire et tout en étant présent dans les moments importants auprès de son proche.



Le temps partiel qui permet à l'aidant de consacrer une ou plusieurs journées à son proche. Le salaire est alors proratisé en fonction du pourcentage d'activité.

Les autorisations d'absence ponctuelle : vous pouvez octroyer au salarié aidant des journées d'absence ponctuelles notamment pour accompagner son proche chez le médecin ou dans le cas d'une hospitalisation, de son installation dans une maison de retraite... Ces journées exceptionnelles ne sont pas décomptées des congés et permettent à l'aidant d'être présent en cas de besoin auprès de son proche. En revanche, le salarié se doit de vous prévenir dans un délai acceptable.

#9 - Quelles autres actions peuvent être mises en place ?

Le défi de l'aide aux proches aidants s'impose aujourd'hui à l'entreprise dans un contexte de plus en plus sensible aux questions de santé au travail, de fidélisation/motivation des salariés, mais aussi de performance économique.

C'est pourquoi, en fonction de ses possibilités et de la démarche de QVT (Qualité de vie au travail) qu'elle souhaite mettre en œuvre, chaque entreprise peut aller plus loin dans la prévention et l'accompagnement de ses salariés aidants.

Cela peut démarrer par un travail de réflexion en sollicitant des organismes spécialisés, en créant des groupes de travail ou encore en menant une enquête interne afin de mettre à jour les besoins des salariés et de définir un plan d'actions.

A titre d'exemple, une fois ce plan d'actions défini, chaque entreprise peut apporter à ses collaborateurs :

Une souplesse supplémentaire dans l'organisation du travail (jours de congés supplémentaires « enfants malades » ou « parents malades », conversion du 13ème mois en jours, ...),

Un recours à des dispositifs externes de l'accompagnement de l'aidant (accès facilité à une plateforme téléphonique, une assistance humaine, une aide aux démarches administratives, ...),

“ Aller plus loin dans la prévention et l'accompagnement des salariés aidants ”

La mise en place de dispositifs internes de l'accompagnement de l'aidant (accès facilités aux interlocuteurs internes, visite médicale du travail, accompagnement par l'assistante sociale, création de groupe de paroles, ...),

Des sessions d'informations, de sensibilisations, des outils de communication (sensibilisation des managers et du personnel, campagne d'information, participation à la journée nationale des aidants, mise à disposition de guides et d'un référencement des partenaires externes, ...),

Un soutien financier (financement d'un bilan de santé à destination des aidants, droit à des offres dédiées comme les CESU bonifiés, aides financières, maintien de salaire lors de la prise des 3 congés légaux, ...).

Toutes ces initiatives ont pour objectif de nourrir le vivre ensemble dans le monde professionnel, de servir l'intérêt de tous et de chacun et de permettre aux salariés concernés de rester en emploi dans des conditions durables dans l'intérêt des salariés, des personnes aidées et des entreprises.



Des solutions existent...

N'hésitez pas à demander conseil à votre médecin du travail.



©Pixabay

Téléphone : 05 55 77 65 63
de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h30 du lundi au jeudi – de 8h30 à 12h 00 le vendredi
Mail : contact@aist87.fr

Retrouvez sur notre site web www.aist87.fr toute l'actualité en santé au travail
et les documents utiles pour vous accompagner.

Les interventions des préventeurs de votre service de santé au travail dans votre entreprise sont incluses dans votre cotisation.

Ressources utiles

OUVRAGES - DOCUMENTS

- Naissance de l'aidant. Les pratiques des employeurs face à leurs salariés soutenant un proche , 2016, Genèses, n°102, p. 67-88.
- Etre aidant informel et travailler sans être discriminé : Les aidants informels dans l'entreprise, discriminations, bonnes pratiques : un aperçu européen - Ligue des droits de l'Homme - 2013

À TÉLÉCHARGER

- Guide de l'aidant - MACIF (2019) : <https://www.macif.fr/assurance/particuliers/actualites/sante-bien-etre/le-guide-de-laidant>
- Les fiches conseil - Santé des aidants Association française des aidants : <https://www.aidants.fr/fonds-documentaire/dossiers-thematiques/sante-aidants>
- AGIRC ARRCO - 2021 : [guide Salariés aidants.](#)

LIENS UTILES

- Aidants familiaux, quelles sont les aides ? AG2R La Mondiale : <https://www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/dependance/conseil-aidants-familiaux-queelles-sont-les-aides>
- Qu'est-ce-que le baluchonnage ? Essentiel autonomie - Harmonie Mutuelle : <https://www.essentiel-autonomie.com/trouver-temps-moi/aidant-familial-qu-est-ce-que-baluchonnage>
- Association française des aidants ; FAQ indemnisation du congé de proche aidant : <https://bit.ly/38VG1zE>
- Ma boussole Aidants, un service digital qui centralise l'accès aux informations et aides disponibles en proximité pour les aidants et leurs proches. maboussoleaidants.fr.

SOUTENIR LES COLLABORATEURS AIDANTS

DIRIGEANT - RH - MANAGER

Un facteur de qualité de vie au travail



6 rue Voltaire, CS 51223
87054 LIMOGES Cedex
Tél. : 05 55 77 65 63
contact@aist87.fr