



Salariés aidants, mode d'emploi

Le guide pour les employeurs et les salariés



Édito

Nombreuses sont les personnes en France, qui chaque jour, soutiennent un proche en situation de vulnérabilité. Cela peut être un enfant atteint de handicap, un parent âgé, un conjoint malade... Ces personnes qui se dévouent au quotidien, qui ne ménagent ni leur temps, ni leurs forces, sont des aidants. Ils sont nombreux et le seront encore plus dans les années à venir.

Parmi eux, plus de la moitié exerce une activité professionnelle, soit 1 aidant actif sur 5. En moyenne, les salariés deviennent aidants à 36 ans⁽¹⁾, une période où ils ont déjà une vie professionnelle très active.

Disons-le, il n'est pas toujours simple pour eux de réussir à concilier leur travail et leur vie personnelle.

Les aidants sont nombreux... mais restent silencieux. Ce sont des millions de salariés qui ne savent pas qu'ils sont aidants ou qui le cachent à leur employeur. Les raisons ? Par pudeur, par discrétion mais aussi souvent par peur que cela les desserve professionnellement et qu'ils soient considérés comme « un maillon faible » ...

Leurs employeurs ont tout intérêt à les soutenir et à trouver les moyens de les aider à concilier leur vie professionnelle avec l'accompagnement de leur proche. Sur le long terme, ils en tireront un bénéfice certain, aussi bien sur le plan humain, économique et social. Il est aussi de l'intérêt des salariés d'en parler afin de se sentir moins seuls et désemparés.

Les solutions existent afin de ne plus faire de ce sujet un tabou. C'est toute la raison d'être de ce guide que nous dédions aussi bien aux entreprises qu'aux salariés concernés, ou qui le seront un jour, et se posent de nombreuses questions.

Parce que soutenir ceux qui accompagnent est important, nous espérons que ce guide sera utile aux salariés aidants et à leurs employeurs et qu'il leur donnera toutes les informations concrètes dont ils ont besoin.

Clotilde du Fretay

Secrétaire Générale d'AXA Prévention



(1) Étude OCIRP / VIAVOICE 2022

Sommaire



Comprendre

p. 4



Vous êtes employeur

PRISE DE CONSCIENCE

p. 13

En quoi êtes-vous concerné ?

p. 14

Créer un espace de confiance
et de dialogue

p. 19

Sensibilisez vos salariés

p. 26

Reconnaissez les signaux faibles

p. 31

SOUTENIR

p. 36

Menez un entretien avec
votre salarié aidant

p. 36

Gérez votre salarié aidant au
quotidien

p. 41

Soutenez vos salariés aidants
dans la durée

p. 47

Accompagnez le retour d'un salarié
aidant après une longue absence

p. 51

Valorisez les compétences et les
qualités du salarié aidant

p. 55



Vous êtes salarié

SORTIR DU SILENCE

p. 59

Parlez de votre situation d'aidant
sur votre lieu de travail

p. 59

Valorisez votre parcours d'aidant
dans votre activité
professionnelle

p. 70

VIVRE PLUS SEREINEMENT SA SITUATION D'AIDANT AU TRAVAIL

p. 73

Libérez-vous de l'espace mental
pour mieux vous concentrer

p. 73

Gérez émotionnellement et
psychologiquement votre
situation d'aidant

p. 78

TROUVER SON ÉQUILIBRE

p. 84

Tenez la distance

p. 84

Comprendre le paradoxe
de l'aidant : avoir besoin d'aide
mais la refuser. Quelles solutions

p. 88

Demandez de l'aide
autour de vous

p. 93



La Boîte à outils « conciliation vie professionnelle et vie personnelle » Entreprises/Salariés

Les solutions légales

p. 103

Les solutions internes
à l'entreprise

p. 107

Les solutions externes
à l'entreprise (très aidantes !)

p. 112



Comprendre





Les proches aidants, un enjeu sociétal

- Les aidants familiaux, dits aussi proches aidants sont devenus un sujet de société. Initialement cantonnée à la sphère privée et familiale, la question des aidants est aujourd'hui au cœur des débats publics et des entreprises. Pourquoi ?

Avec le vieillissement et la hausse des maladies chroniques, le nombre des aidants ne fera qu'augmenter au fil des années. De ce fait, le sujet des aidants devient un enjeu sociétal qui, jusqu'ici, était resté invisible.

- Depuis plus d'une dizaine d'années, les études réalisées sur les proches aidants ont permis de mieux connaître leurs profils, leurs difficultés, leurs attentes et l'incroyable richesse de leur engagement auprès de leurs proches en situation de vulnérabilité.

Parmi eux, beaucoup continuent à exercer leur activité professionnelle tout en accompagnant un proche ou des proches au quotidien. Ce sont des salariés aidants. Des aidants, tout le monde en côtoie sans s'en rendre compte...

Alors qui sont-ils et quelles sont les répercussions sur leur vie professionnelle ?





Comprendre

L'âge moyen de l'entrée
dans l'aidance est de

36 ans ⁽³⁾

**1 Salarié
sur 5** est actuellement
un aidant. Ils seront
1 salarié sur 4 en 2030 ⁽⁴⁾

60%

des aidants sont
des femmes ⁽¹⁾

**11 millions
de français**

accompagnent
un proche fragilisé
au quotidien soit

**1 Français
sur 6**

(19 % de la population
française) ⁽¹⁾

58%

des salariés aidants sont en
difficulté physique et morale
(+10 points depuis 2021) ⁽³⁾

**6 aidants
sur 10**

ignorent qu'ils
sont des aidants ⁽¹⁾



Sources :

(1) Baromètre des Aidants de la Fondation Aphil (juillet 2020)

(2) « Salariés aidants et dialogue social »- Étude OCIRP – Viavoice (octobre 2021)

(3) Etude OCIRP / VIAVOICE 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social »

(4) DREES



Comprendre

Qui est aidant familial ou proche aidant ?

Définition :

L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie liée :

- Au handicap
- À la maladie
- Au grand âge

L'aidant intervient dans les actes du quotidien du proche qui n'est pas ou n'est plus, en capacité de les réaliser seul et qui a besoin d'une présence pour assurer les actes de la vie quotidienne et/ou de la vie domestique.



Qui aide-t-il ?

Les salariés aidants accompagnent pour :

- **38%** un parent âgé
- **38%** un frère/une sœur
- **19%** un enfant
- **15%** un conjoint
- **20%** une autre personne (voisins, amis...)





Comprendre

Quelles sont leurs tâches au quotidien ?

Les aidants sont multi-tâches : ils ont à gérer plusieurs choses à la fois en anticipant constamment les besoins de leurs proches. Ce sont des marathoniens qui n'arrêtent jamais de courir, avec la tête encombrée de tâches à prévoir et à accomplir, dans un quotidien déjà bien chargé.

Mais de quoi s'occupent-ils concrètement ?

- Cuisiner : planifier et préparer les repas
- Entretenir la maison : garder l'espace de vie propre, sans encombrement et en sécurité
- Suivre les prescriptions médicales : la prise de médicaments...
- S'occuper des achats de la vie quotidienne : nourriture, vêtements...
- Gérer les finances et suivre le budget : compte bancaire, factures, impôts...
- Assurer et coordonner : les rendez-vous médicaux et l'intervention de professionnels à domicile (santé, aide à la personne...)
- Gérer les déplacements
- S'occuper des tâches administratives
- Soutenir le(s) proche(s) moralement.



Comprendre

Portrait de 3 aidants

Il n'existe pas de « portrait-robot » d'aidant. Il y a autant de situations qu'il existe d'aidants. Chaque cas est unique. Femmes, hommes, enfants... C'est un sujet qui concerne tout le monde, à n'importe quel âge !

Pour mieux comprendre leur réalité, voici l'exemple de 3 cas concrets (non exhaustifs) qui permettent de constater qu'il existe plusieurs réalités de l'aidance passées sous silence :



Raja

35 ans, aide-soignante, accompagne son père Tarek 70 ans, atteint de sclérose en plaque. Elle gère à distance les professionnels qui interviennent au domicile de son père.



Nadine

53 ans, agent administratif, s'occupe de son fils Antonio, polyhandicapé, 19 ans. Elle prend des jours de congés pour l'accompagner à ses rendez-vous médicaux.



Fabrice

42 ans, ingénieur, aide Ghislaine, 46 ans, sa femme malade du diabète. Il supervise ses soins et cuisine ses repas au quotidien en suivant un régime adapté.

Personne ne naît aidant, on le devient

Être aidant, cela ne se décrète pas. On le devient par amour, par devoir. La plupart des gens qui le sont devenus vous diront que c'était naturel de s'impliquer ainsi. Qui ne le ferait pas pour son proche qui est en difficulté ? Mais eux-mêmes n'ont souvent pas conscience qu'ils sont aidants. Personne n'est préparé à devenir aidant et ne sait comment s'y prendre. Cette situation arrive de manière brutale ou progressive. Il n'y a pas de repères. On ne naît pas aidant mais on le devient, par l'expérience, malgré soi. L'aide apportée au départ est gérable. Mais plus le temps passe, plus les aidants doivent s'investir, une implication prenante et chronophage : les besoins de l'aidé s'intensifient, les soins et la présence apportés aussi. L'aide évolue avec le temps et n'est pas la même pour chacun.



Comprendre

Quelles sont leurs difficultés ?

81 % des salariés aidants expriment leur manque de temps pour concilier leur vie professionnelle, leur vie personnelle et leur vie d'aidant. Ils doivent en parallèle :

- Gérer la complexité des tâches administratives et les situations d'urgence et de crise liées à leur(s) proche(s)
- Faire face à leur fatigue physique, psychologique et émotionnelle
- Pallier le manque d'informations sur les droits et dispositifs les concernant

58 % des salariés aidants sont en difficulté physique et morale (+10 points depuis 2021) ⁽¹⁾

Focus témoignage



Marianne

36 ans, chef de projet à temps plein dans une PME de 100 salariés, mariée, maman de Célestin, 10 ans, autiste.

« J'adore mon travail et je ne me voyais pas me centrer uniquement sur les problèmes de Célestin. Sinon, je crois que j'allais devenir folle à ne faire que cela, tout le temps. Avoir un travail me permet de voir d'autres personnes et de mieux vivre ma vie d'aidante. Je me suis tournée vers ma responsable hiérarchique en lui faisant comprendre que le métier que je menais actuellement- en gérant de 5 personnes – n'était plus compatible avec mes contraintes personnelles... Je me suis rendu compte que je ne pouvais plus assurer mes fonctions de responsable adjointe à la communication lorsque je n'étais plus à même d'écouter une de mes collaboratrices et de lui proposer des solutions. J'ai su qu'il fallait que je change et que j'en parle à ma directrice, sans attendre. J'ai eu la chance d'avoir une responsable compréhensive et empathique. Je me suis sentie à l'aise pour lui expliquer et lui exprimer que je voulais devenir chef de projet. Ce qui n'impliquait plus de diriger une équipe, donc avoir moins de contraintes et plus de disponibilité. J'ai patienté quelques mois pour trouver le poste qui me convenait. Je me suis aussi faite aider par une assistante sociale extérieure mise à la disposition de l'entreprise pour les salariés. Face à elle, j'ai pu « vider mon sac », être écoutée sans jugement et trouver des pistes de solutions. Ça aussi, cela a été formidablement aidant pour moi ! Depuis je me sens plus sereine et j'arrive mieux à équilibrer ma vie privée et professionnelle. »

Source :

(1) Etude OCIRP / VIAVOICE 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social »



Comprendre

Quel est l'impact sur leur quotidien et sur leur activité professionnelle ?

S'occuper d'un proche, même à distance depuis leur lieu de travail, se trouve être chronophage pour les salariés aidants. Sans s'en rendre compte, à devoir tout gérer, ils dépassent leurs limites personnelles et ne s'écoutent plus.

Dans cas-là, certains signes révélateurs doivent être pris en compte, notamment :

- Une fatigue physique et psychologique accrue
- Des troubles du sommeil
- Un stress plus important entraînant un sentiment de culpabilité de ne pas pouvoir tout gérer
- Un appétit plus restreint
- Une patience plus réduite
- Une irritabilité accrue
- Une plus grande anxiété
- Un manque de concentration
- Une santé qui se détériore sur le moyen et long terme
- Une rupture de la communication avec les collègues et les responsables hiérarchiques avec une tendance à s'isoler
- Des retards qui s'accumulent sur des tâches réalisées
- Une prise de congés à la dernière minute (RTT, congés payés...) pour aider le(s) proche(s)
- Des arrêts maladie pour faire face aux obligations...
- Une surcharge mentale plus importante comme le sentiment d'être en permanence joignable avec la charge de l'inquiétude qui augmente.

Cette situation, que ces salariés taient le plus souvent -pour ne pas être stigmatisés sur leur lieu de travail- a pour conséquences :

- Le renoncement à une opportunité professionnelle pour près de 4 salariés aidants sur 10 (48 % ont le sentiment de pouvoir perdre leur emploi et 40 % se sentent mis en difficulté au niveau professionnel) ⁽¹⁾
- Une demande de réduction de leur temps de travail
- Une prise des jours de congés (RTT, congés payés...) à la dernière minute
- De plus nombreuses absences en posant des arrêts maladies supérieurs à la moyenne (16 jours de plus par an). ⁽²⁾

Sources :

(1) « Salariés aidants et dialogue social »- Étude OCIRP – Viavoice (octobre 2021)

(2) Enquête IPSOS-Macif sur la situation des aidants en 2020



Comprendre

Leurs 5 principaux besoins

La plupart des salariés aidants aspirent à :

1

Être entendus dans leur réalité et être soutenus par leur entreprise

2

Dialoguer en confiance avec leur employeur, leur hiérarchie et leurs collègues

3

Avoir plus de temps en passant par plus de souplesse horaire et de souplesse dans l'organisation du travail pour accompagner, en parallèle, leur(s) proche(s)



4

Trouver des solutions simples, rapides et efficaces pour pouvoir tout concilier

5

Accéder à des informations et des aides concrètes et dispositifs en interne comme en externe pour faciliter leur vie de salariés au quotidien



Vous êtes employeur





Vous êtes employeur

PRISE DE CONSCIENCE

En quoi êtes-vous concerné ?

Il existe près de 6 millions d'aidants en activité sur les 11 millions qui sont actuellement recensés en France. Ils seront de plus en plus nombreux dans les années à venir : 1 salarié sur 4 en 2030 devra accompagner un proche en parallèle de son activité professionnelle.

Une « charge » qui va peser de plus en plus sur leurs épaules, notamment avec la transition démographique en cours liée au vieillissement et l'augmentation des maladies chroniques.

Dans quelle mesure, vous, employeur, êtes-vous concerné par le sujet des salariés aidants ?

En quoi peut-il impacter l'organisation de votre entreprise ?





Vous êtes employeur

Vos obligations vis-à-vis des salariés aidants

Les salariés aidants peuvent être plus sensibles :

- Au stress et à la surcharge liés au travail,
- Au manque de clarté dans la définition des tâches,
- Quand ils se trouvent déjà dans un état d'épuisement...

En tant qu'employeur, vous avez notamment l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés.

Vous devez, en ce sens, prévenir les risques psychosociaux en prenant en compte la situation de vos salariés aidants et en leur proposant de pouvoir concilier leur vie professionnelle, avec leur vie personnelle et leur vie d'aidant.

Agir et offrir dès maintenant des solutions à vos salariés aidants, c'est agir de manière préventive et soutenir ceux qui vont le devenir et/ou qui vont rencontrer une situation de fragilité (donc de vulnérabilité) au cours de leur vie professionnelle (accidents, divorces, maladies...)





Vous êtes employeur

Ce que dit la loi ? :

- Le Code du travail (art. L4121-1) : « Pèse sur tout employeur l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».
- Le Code du travail (article L.2241-1) : obligation pour la branche de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (nouveau thème de négociation s'ajoutant à celui des salaires)
- L'inscription de la thématique des « aidants salariés » aux thèmes obligatoires de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis 2020 (pour les entreprises privées de plus de 50 salariés dans lesquelles se trouve au moins un représentant syndical)

2 entreprises sur 3 ne savent pas qu'elles ont au sein de leurs effectifs des salariés aidants. Mais ce n'est pas parce que le sujet n'est pas évoqué qu'il n'existe pas. Vous avez sans doute, sans le savoir, des salariés qui accompagnent un proche et qui ne vous ont jamais fait part de leur situation. Pour quelles raisons ?

- La croyance que les problèmes liés à la vie privée doivent rester aux portes des entreprises
- La peur des salariés de se montrer en situation de vulnérabilité : crainte d'être stigmatisés et incompris, peur d'être freinés dans leur évolution professionnelle
- 3 salariés aidants sur 10 ne connaissent pas eux-mêmes la signification de l'expression « salarié aidant »⁽¹⁾

(1) « Salariés aidants et dialogue social »- Étude OCIRP – Viavoice (octobre 2021)



Vous êtes employeur

Les impacts sur l'organisation de travail

« L'ignorance » de cette situation peut engendrer pour les entreprises en général, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité :

- De l'incompréhension, des tensions et malentendus (sous-entendus...) dégradant le climat social
- Une remise en cause de la cohésion d'équipe
- Une perte de motivation, de performance et de productivité (retards, perturbation des plannings et de l'organisation du travail...)
- Une détérioration de l'activité : une augmentation des absences et des arrêts de travail dus à une désorganisation et une surcharge de travail
- Un turn-over et des démissions plus courantes
- Une perte de talents : savoir-être ; savoir-faire ; connaissances ; expériences
- Une dégradation des conditions et de la qualité de vie au travail (santé, disponibilité...)
- Une baisse de la croissance de l'entreprise sur le moyen et long-terme, notamment en ce qui concerne les TPE-PME.

Et que disent les chiffres ?

- **62 % des aidants** se sont déjà retrouvés dans un état d'épuisement intense⁽²⁾
- **50 % se sentent parfois seuls**, non soutenus moralement⁽²⁾
- **12 % des salariés** demandent une réduction de leur temps de travail, voire un arrêt de l'activité professionnelle (10 %)⁽²⁾
- **25 % des aidants ont dû s'absenter au cours des 12 derniers mois** pour s'occuper de leur proche (en moyenne 16 jours)⁽¹⁾
- **Les jeunes actifs de 25 à 34 ans soulignent une incidence de l'aidance sur leur vie professionnelle** pour plus de 55 % d'entre eux, allant jusqu'à une mutation géographique (10 %) ou un changement d'emploi (10 %)⁽²⁾

Sources :

(1) « Salariés aidants et dialogue social »- Étude OCIRP – Viavoice (octobre 2021)

(2) Enquête IPSOS-Macif sur la situation des aidants en 2020



Vous êtes employeur

Les bénéfices d'agir pour vous

Vous préparez l'avenir en préservant l'équilibre économique, social et humain de votre entreprise en proposant à vos salariés de bonnes conditions de travail pour qu'ils puissent continuer à s'investir avec sérénité (et efficacité). Mais aussi parce qu'ils se sentiront entendus et soutenus dans leur réalité d'aidants.

Une approche pertinente de traitement des salariés aidants produit des résultats intéressants sur le long terme⁽¹⁾ :

93 %
d'augmentation
du moral et de
la loyauté des
salariés

85 %
d'augmentation
de l'engagement
des salariés

75 %
d'efficacité au sein
du collectif de
travail

88 %
de réduction des
arrêts maladie et
d'absentéisme

Source :

(1) Etude supporting working careers, G-B 2012



Vous êtes employeur

Créer un espace de confiance et de dialogue

En tant qu'employeur, vous serez amené à rencontrer des salariés aidants au sein de votre équipe et à les accompagner. Ils ne seront pas tous au même stade de leur entrée dans l'aidance. Un accompagnement n'est possible que s'ils révèlent qu'ils le sont.

Dans les faits, beaucoup passent sous silence ce vécu personnel, ne souhaitant pas que cela se sache dans leur milieu professionnel.

Alors comment encourager vos salariés à se confier tout en se sentant en confiance et en sécurité ?





Vous êtes employeur

Les 3 conseils essentiels à retenir

1

Faites preuve d'empathie

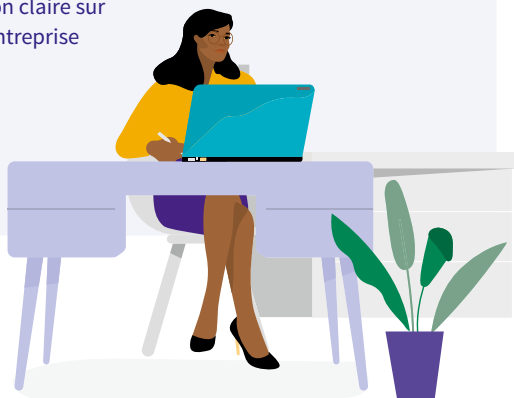
Comment reconnaître parmi vos collaborateurs, ceux qui sont en position d'aidance ?

Pour cela, il est indispensable que vous instauriez au sein de votre équipe un climat de confiance et d'empathie. Tous vos collaborateurs concernés se sentiront ainsi plus enclins à parler et redouteront moins d'être stigmatisés. Montrez que vous êtes à l'écoute et disponible.

Permettez-leur d'évoquer avec vous les difficultés d'organisation qu'ils rencontrent ; la fatigue, le stress auxquels ils sont soumis. Ils doivent savoir que vous êtes ouvert au dialogue, que vous comprenez leur situation, que vous vous sentez concerné.

Cette volonté d'instaurer un espace de dialogue est un préalable, pour trouver des solutions qui conviendront à tout le monde.

Cela passe par une communication claire sur le sujet et qui montre que votre entreprise est ouverte, prête à discuter avec ses collaborateurs.





Vous êtes employeur

Les 3 conseils essentiels à retenir

2

Repérez les moments clés pour amorcer le dialogue

1

Profitez des entretiens annuels, individuels, voire informels pour évoquer les difficultés professionnelles rencontrées. C'est un moment propice pour parler. Si ce n'est pas le cas, essayez quelques jours ou semaines plus tard.

2

Organisez des actions de prévention et d'information ciblées. Par exemple, en faisant intervenir le médecin du travail ou l'assistante sociale (du service de prévention et de santé au travail auquel votre entreprise adhère) dans vos locaux pour la Journée nationale des Aidants fixée chaque année le 6 octobre (ou en faisant appel à une association/structure dédiée aux aidants).

3

Communiquez sur le sujet sous forme d'un guide d'information ou d'une fiche pratique, par exemple, avec l'envoi de la fiche de paie :

- En informant des dispositifs mis en place pour les salariés aidants (en interne comme en externe) avec les coordonnées du service de prévention et de santé au travail.
- En faisant connaître les actions éventuellement menées par la mutuelle d'entreprise, et la caisse de prévoyance à laquelle vous souscrivez.
- En mentionnant les coordonnées d'associations dédiées aux aidants (l'Association Française des Aidants, Le collectif Je t'Aide, Avec nos Proches, Les Aidants et bien +...).
- En invitant vos salariés qui se sentent concernés à venir vous en parler en indiquant votre mail et/ou ligne directe.



Vous êtes employeur

Les 3 conseils essentiels à retenir

2

Repérez les moments clés pour amorcer le dialogue

4

Ayez une posture d'écoute active

Les salariés ont besoin de se sentir en confiance et en sécurité pour se confier. Passez par l'écoute (sans prodiguer de conseils !) qui va amener le salarié à parler de sa situation.

- Assurez-vous de pouvoir en parler calmement, sans avoir planifié à la suite des réunions, des appels téléphoniques ou rendez-vous et surtout ne de pas être interrompu dans ce moment d'échange.
- Choisissez un endroit calme.

Posez le cadre

Dites que vous êtes à son écoute et le remerciant de la confiance qu'il vous témoigne, en ajoutant qu'il peut évoquer ses difficultés sans tabou.

- Mieux vaut en parler de manière constructive que de passer certains problèmes sous silence, tout en restant dans le respect de sa vie privée. Si votre collaborateur souhaite vous en dire davantage sur son vécu, restez à son écoute.

Point de vigilance

Gardez en tête que vous avez avant tout une relation employeur/employé. Il s'agit de garder une certaine distance sans trop entrer dans les détails de sa vie (état de santé de son proche...) même si vous vous intéressez à lui.



Vous êtes employeur

Les 3 conseils essentiels à retenir

2

Repérez les moments clés pour amorcer le dialogue

Bonne pratique

Laissez la personne parler de ce qui lui arrive ou en posant, par exemple, les questions suivantes au fil de l'entretien :

- Comment allez-vous / comment vous sentez-vous ?
- Comment vivez-vous cette situation ?
- Êtes-vous entouré ?

Accueillez sa parole sans jugement, sans crainte, sans minimiser et déformer ses propos.

Points de vigilance

- Évitez de lui couper la parole.
- Restez concentré sur ce qu'il exprime (hochements de tête pour lui montrer que vous êtes à l'écoute).
- N'interprétez pas ses propos mais reformulez-les en disant :
« Si je comprends bien... » et en demandant une validation :
« C'est bien ça ? » pour vous assurer que vous avez bien compris.



Vous êtes employeur

Les 3 conseils essentiels à retenir

3

Impliquez le salarié dans la recherche de solutions

Demandez à votre collaborateur la meilleure façon, selon lui, de gérer la situation afin de comprendre ce qu'il attend de vous en posant, à titre d'exemple, ces questions :

- Que proposez-vous de simplifier dans votre travail ou que souhaiteriez-vous déléguer à vos collègues ?
- Que vous sentez-vous capable de gérer en ce moment ?
- Qu'est-ce que vous pouvez proposer ?
- Quel rôle pourrais-je jouer dans cet accompagnement ?
- Comment pourrais-je vous aider à gérer vos missions ?
- Souhaitez-vous que j'en informe vos collègues ou préférez-vous le faire vous-même ?
- Quelles informations souhaitez-vous partager avec eux ?

Point de vigilance

Si votre collaborateur accepte cette dernière proposition, définissez ensemble les modalités de partage de l'information.

Attention

Vous ne pourrez pas aller à l'encontre de sa volonté de rester discret sur sa situation vis-à-vis de ses collègues (le respect de la notion de confidentialité est primordial !)

Bonnes pratiques

À la fin de la discussion :

- Reprenez les points essentiels abordés pour lui assurer que vous avez bien compris sa situation.
- Proposez-lui un autre moment d'échange pour voir ensemble les aménagements possibles à mettre en place. Et précisez : « nous allons trouver des solutions ensemble, et nous ferons le point régulièrement pour voir comment cette situation va évoluer ».



Vous êtes employeur

Les précautions à garder en tête

Malgré toute votre bonne volonté, ne réagissez pas trop vite en anticipant les événements comme déclencher immédiatement un plan d'action qui ne soit pas adapté aux besoins de votre collaborateur et qui serait hors contexte. Il n'existe pas de réponses toutes faites. C'est du cas par cas.

Prenez d'abord le temps de poser les choses ainsi que celui de la réflexion afin d'éviter, par exemple, de réduire le temps de travail du salarié sans son accord. Cette proposition pourrait le braquer et briser la confiance qu'il a envers vous.

Autre exemple : certains salariés peuvent seulement souhaiter plus de tolérance de votre part vis-à-vis d'éventuels retards du matin car ils n'ont pas pu anticiper certains événements (anxiété du proche, retard ou absence de l'auxiliaire de vie). Ils auraient seulement besoin d'une écoute active et de plus de compréhension les concernant.

Certains auraient peut-être besoin de plus de flexibilité dans leurs horaires de travail, d'autres de se sédentariser au lieu de multiplier les déplacements professionnels ou de revoir leurs objectifs et le contenu de leurs missions à la baisse en prenant en compte leurs contraintes personnelles, leur envie et leur capacité à s'investir.

Point de vigilance

Évitez les généralités telles que :
« Vous allez vous en sortir. Ça va s'arranger » ainsi que faire référence à des personnes qui vivent la même situation ou minimiser les émotions exprimées.





Vous êtes employeur

Sensibilisez vos salariés

Parler du sujet de l'aidance auprès de vos collaborateurs et leur faire savoir qu'ils sont peut-être concernés demande de la délicatesse. Il n'est pas toujours facile d'aborder cette thématique. Alors comment les sensibiliser ?

Voici quelques pistes qui pourraient vous aider dans votre réflexion et la mise en place de vos futures actions.





Vous êtes employeur

Deux raisons d'agir

1

Redonner confiance

Dans les faits, les salariés aidants :

- Affirment ne pas avoir évoqué leurs problèmes avec leur entourage professionnel et ont la volonté de gérer seuls la situation
- Sont méfiants car ils craignent d'être stigmatisés et déconsidérés, ainsi que d'être bloqués dans leur avancée de carrière.

Si les salariés aidants en parlent, c'est d'abord :

- Après de leurs collègues
- À leur employeur/manager, souvent quand ils n'ont plus le choix (pour 2 salariés aidants sur 5)

2

Prendre en compte les situations de vulnérabilité

Communiquez clairement sur la prise en compte de leur situation et l'accompagnement à apporter. Votre intérêt est :

- De prendre en compte ces situations de vulnérabilité, qui très souvent peuvent entacher l'équilibre et la cohésion d'une équipe et la désorganiser
- D'expliquer les impacts que ces situations peuvent avoir sur la vie professionnelle et personnelle des membres de l'équipe si elles sont passées sous silence (méfiance, incompréhension, tensions, malentendus, sous-entendus...)
- D'identifier les besoins de vos collaborateurs aidants et leur apporter ainsi les solutions adaptées



Vous êtes employeur

Deux raisons d'agir

En résumé

Cette sensibilisation a pour objectif de permettre à vos collaborateurs :

- 1** De se reconnaître comme aidants afin d'identifier et de mettre en œuvre des solutions qui leur permettront de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.
- 2** De permettre à vos équipes de mieux comprendre ce qui est en jeu.
- 3** De les mobiliser et de poursuivre la performance globale de votre entreprise.
- 4** D'anticiper les difficultés sous l'angle de la prévention : plus vous pourrez traiter ce sujet en amont au sein de votre entreprise, plus vous aurez la capacité d'y faire face et d'apporter des solutions adaptées sans que cela ne remette en cause le fonctionnement de votre organisation.





Vous êtes employeur

Passez à l'action

Beaucoup de vos salariés qui sont aidants ne savent qu'ils le sont et ne s'identifient pas comme tels, tant il leur paraît normal d'aider leurs parents vieillissants, leurs conjoints malades, leurs enfants en situation de handicap... Ils n'ont donc pas conscience de leur situation. Vous pouvez les aider à prendre conscience à travers des actions de sensibilisation comme, par exemple :

- Une campagne d'affichage
- Une lettre d'information jointe au bulletin de paie
- Un guide d'information dédié aux salariés aidants
- Des réunions d'informations : conférences, tables rondes, ateliers interactifs, déjeuners, ... à l'occasion de journées thématiques : Journée nationale des aidants le 6 octobre, la Semaine de la qualité et des conditions de vie au travail en juin de chaque année, la Journée mondiale du handicap début octobre...

Sur quoi communiquer ?

Voici les principaux sujets qui intéressent vos salariés aidants :

- Le rôle de proche aidant : qu'est-ce qu'être aidant, quelles contraintes cela génère-t-il au quotidien ? À quelles aides financières peuvent-ils prétendre ?
- Les principaux acteurs qui peuvent les accompagner en interne comme en externe.
- La gestion de leur temps et de l'organisation du travail (aménagement, flexibilité horaire, télétravail...) en mobilisant les ressources existantes au sein de votre entreprise.
- Les dispositifs législatifs qui peuvent être actionnés



Vous êtes employeur

Passez à l'action

Les bénéfices de sensibiliser

Sensibiliser vos salariés permet de :

- Posséder le même niveau d'information sur le sujet.
- Déconstruire les idées reçues.
- Libérer la parole : vous montrez que vous êtes un employeur concerné, à l'écoute et disponible au dialogue.
- Devenir un acteur facilitant dans l'organisation du travail et un apporteur de solutions permettant à vos collaborateurs fragilisés de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- Créer un climat de confiance, favorisant la cohésion d'équipe et contribuant au développement d'un environnement professionnel et social dans lequel chacun s'intègre, à sa place et s'épanouit.



Vous êtes employeur

Reconnaissez les signaux faibles

Vos salariés aidants tiennent un équilibre fragile entre leurs vies professionnelle, personnelle et familiale tout en accompagnant, en parallèle, un proche (ou plusieurs) qui a besoin d'être soutenu au quotidien. Ils essaient de faire pour le mieux, avec les moyens du bord. Mais beaucoup taisent cette « double vie » dans leur environnement professionnel.

Mais sachez qu'il est possible de les repérer à travers des signaux faibles que vos salariés émettent malgré eux. Comment les reconnaître ? Quels sont les indicateurs à prendre en compte pour les repérer ?





Vous êtes employeur

Les indicateurs quantitatifs

Plusieurs indicateurs quantitatifs vous permettront, de manière très factuelle, de faire un point sur la situation, en prenant en compte :

- **Les horaires de travail** : ils peuvent vous renseigner sur des retards ou les départs précoces dans l'après-midi
- **Le taux d'absentéisme** : il vous renseigne sur le nombre de congés maladies. Certains salariés aidants ont recours à un arrêt de travail pour s'occuper de leur proche et/pour prendre du recul et un peu de répit, pensant qu'il n'y a que cette seule solution qui soit à leur portée
- **Le nombre de congés demandés** : il vous alerte sur le nombre de RTT pris, congés fractionnés et posés à la dernière minute, le recours au congé sans solde
- **La réorganisation du temps de travail** : réduction du temps de travail (temps partiel...), télétravail, flexibilité des horaires...
- **Une demande de rupture conventionnelle ou démission** : elle survient généralement quand les salariés ignorent qu'il existe des solutions pour les accompagner



Vous êtes employeur

Les indicateurs qualitatifs

Soyez très attentifs aux changements de comportement, soudains ou progressifs, de vos collaborateurs. Pour vous y aider, voici quelques indicateurs qualitatifs que vous pourrez constater chez vos collaborateurs et qui vous mettront la puce à l'oreille :

- Une expression d'une frustration croissante (plaintes, se sentir dépassé...)
- Un air constamment préoccupé et triste
- Une perte de concentration
- Une répétition des mêmes consignes de travail
- Un retard fréquent des tâches à réaliser par rapport à la date de rendu
- Des humeurs changeantes et des émotions difficiles à gérer (irritabilité, pleurs, colère...)
- Un surinvestissement au travail, parfois associé à une perception biaisée de leurs capacités à tout assumer
- Un découragement et/ou épuisement profond
- Un isolement social lors des moments de convivialité (déjeuners, célébration...)
- Une réduction de communication et de lien avec leurs collègues et vous-même.



Vous êtes employeur

Évaluez plus finement la situation

Gardez en mémoire que ces signaux faibles (quantitatifs et qualitatifs) s'inscrivent dans la durée : ils doivent être fréquents et s'étaler dans le temps (de quelques semaines à plusieurs mois).

Voici quelques questions qui vous aideront à identifier des signaux faibles chez un salarié potentiellement aidant :

Savez-vous si un de vos collaborateurs a eu un changement dans sa situation familiale ?

Si oui, comment cela se manifeste-t-il chez lui ?

Avez-vous eu des retours de vos collaborateurs ou d'autres collègues qui vous ont fait part de ses difficultés, d'un changement de comportement ou d'habitude de travail ?

Avez-vous remarqué :

- un désengagement brutal ou progressif dans son travail ?
- une perte de concentration ?
- plus de fatigue physique et psychologique ?
- une rupture dans la communication avec ses collègues avec une tendance à l'isolement ?

Participe-t-il moins aux festivités/ moments de convivialité proposés au sein de votre entreprise ou au sein de votre service ?

Vous a-t-il demandé une réduction de son temps de travail ou aménagement spécifique de son poste de travail ?

Quitte-t-il plus tôt le travail et de plus en plus souvent ?



Vous êtes employeur

Évaluez plus finement la situation

S'absente-t-il fréquemment du bureau pour passer des appels ?

Remarquez-vous qu'il vous évite ou qu'il a davantage tendance à justifier ses actions ?

Cumule-t-il les retards et/ou les erreurs dans les missions/tâches qu'il doit réaliser ?

Tient-il ses engagements (rendez-vous, date de rendu des dossiers...) ?

Le sentez-vous lointain, plus distant que d'habitude ?

Est-il de plus en plus pessimiste, fataliste, voire cynique ?

Nourrit-il des idées noires ?

Est-il dans l'opposition ou la résistance à ce que vous lui proposez ?

Est-il moins autonome dans ses tâches ?

Demande-t-il plus d'accompagnement dans la réalisation de ses tâches ?

Reste-t-il de plus en plus tard au bureau ?

Prend-il moins d'initiatives ?

Et après ?

La reconnaissance de ces signaux faibles est une étape essentielle pour la suite. Celle de pouvoir apporter le soutien nécessaire afin que le salarié aidant puisse concilier au mieux sa vie professionnelle avec son accompagnement auprès de son proche vulnérable.



Vous êtes employeur

SOUTENIR

Menez un entretien avec votre salarié aidant

Le collaborateur aidant doit avoir le sentiment qu'il peut vous faire confiance afin d'évoquer ses difficultés et d'organiser au mieux son travail.

Ainsi, l'entretien que vous allez mener avec lui est essentiel mais doit être préparé en amont. Pour vous y aider, voici les principales bonnes pratiques à retenir pour mener de manière constructive cet échange.





Vous êtes employeur

Les raisons de mener cet entretien

Vous devez comprendre quelles sont les difficultés et les priorités de votre collaborateur aidant et étudier les incidences que cela peut avoir sur le travail et l'organisation de l'équipe.

Les objectifs peuvent être multiples :

- Connaître l'état d'esprit de votre collaborateur
- Mettre en place une autre organisation de son travail
- Prévoir la charge de travail pour les mois qui viennent
- Améliorer la communication interne
- Vérifier que cela soit compatible avec les objectifs de l'entreprise...

Les moments à privilégier :

- Si l'**entretien annuel** (dit aussi d'évaluation) est un bon moment pour dresser le bilan de l'année écoulée, pour faire le point et encourager le salarié à évoquer les difficultés qu'il rencontre, il ne doit pas être le seul.
- Vous pouvez aussi mettre en place **des entretiens réguliers et informels**, vous permettant de repérer d'éventuels signaux de fatigue ou de démotivation, afin de trouver des solutions adaptées.
- Dans tous les cas, informez-le que vous êtes disponible et à son écoute en cas de difficulté ou s'il a des questions à vous poser.



Vous êtes employeur

Les 5 bonnes pratiques

1

Cherchez des solutions

Prenez contact avec les différents services qui peuvent vous apporter des conseils et de l'information pour mieux accompagner votre collaborateur aidant :

- Le médecin et l'assistante sociale du service de prévention et de santé au travail
- La Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) qui gère la retraite du régime général et déploie une action sociale en faveur des aidants. Chaque département dispose d'une Carsat auprès de laquelle vous pouvez vous adresser
- Les associations d'employeurs

2

Préparez l'entretien

Pour fluidifier vos échanges avec votre collaborateur, préparez en amont une trame de questions afin d'obtenir les informations que vous souhaitez connaître.

Encouragez aussi votre collaborateur à le préparer de son côté en lui demandant d'envisager des solutions qu'il pourrait vous soumettre en prenant en compte ses contraintes et difficultés.

Voici quelques exemples de questions :

- Comment allez-vous ?
- Comment ça va avec les collègues ?
- Est-ce que vous atteignez vos objectifs ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous dans l'organisation de votre travail ?
- Quelle serait la solution pour résoudre tel problème dans votre travail ?
- De quels moyens (temps, délégation, services) auriez-vous besoin pour atteindre vos objectifs ?
- De manière globale, comment pourriez-vous améliorer votre travail ?
- Comment pouvons-nous vous accompagner ?
- Y a-t-il d'autres points que vous souhaitez aborder ?



Vous êtes employeur

Les 5 bonnes pratiques

3

Soyez à l'écoute

- Pendant l'entretien, écoutez sans a priori
- Adoptez une posture d'ouverture tout en conservant votre rôle d'employeur/manager
- Une bonne communication est bénéfique à une meilleure relation : être mieux compris permet de lever les freins
- Soyez précis dans vos demandes et dans les réponses que vous apportez à votre collaborateur
- Celui-ci a besoin d'être rassuré et d'obtenir des réponses claires à ses questions/préoccupations
- Si besoin, reformulez ses propos pour valider que vous avez bien compris ce qu'il a voulu exprimer

4

Valorisez l'implication de votre collaborateur

Au travail, la reconnaissance est essentielle pour garder votre collaborateur motivé et engagé. Soulignez-lui les points positifs et l'importance qu'il a au sein de l'équipe ou de votre entreprise.

Par exemple, valorisez les tâches qu'il a réalisées et tout ce qu'il a mis en œuvre pour y parvenir, malgré ses contraintes personnelles.



Vous êtes employeur

Les 5 bonnes pratiques

5

Concluez l'entretien

Terminez l'entretien en soulignant les points essentiels de l'entretien et en prenant rendez-vous pour les prochaines entrevues pour :

- Un retour sur les solutions possibles à mobiliser
- Une mise en place de la nouvelle organisation du travail
- Faire un point régulier sur son travail pour réajuster si besoin

Pour chaque rendez-vous, faites un compte-rendu écrit pour garder la trace de vos échanges et acter les points abordés.

Cette approche est une manière d'entretenir la confiance et le dialogue avec lui sur le long terme.

L'entretien « aidant » : la checklist des questions « préparatoires »

- 1 Qu'est-ce que j'attends de cet entretien ?
- 2 Quels messages je souhaite faire passer à mon collaborateur ?
- 3 Est-ce que j'ai partagé l'intention et l'objectif de cet entretien avec mon collaborateur pour qu'il puisse aussi le préparer ?
- 4 Qu'attend-il de moi ? Comment pourrais-je concrètement l'aider ?
- 5 Quelles sont les solutions que j'ai identifiées et que je pourrais proposer ?
- 6 Quels sont les sujets qui me semblent importants à terminer dans les 3 prochains mois ?
- 7 Ai-je fixé des rendez-vous réguliers avec lui dans l'agenda pour faire le point ?



Vous êtes employeur

Gérez votre salarié aidant au quotidien

Quand vous accompagnez un collaborateur aidant, la frontière entre la sphère professionnelle et personnelle peut s'estomper. Il n'est pas toujours simple de rester dans le seul cadre fixé par le contrat de travail.

Vouloir aider, apporter son aide est humain. Mais où en sont les limites ? Il est important de garder un lien privilégié avec le salarié en question, tout en conservant une juste et saine distance.

Voici nos conseils pour y parvenir.





Vous êtes employeur

Les 8 raisons

L'étude Ocirp/Viavoice 2022 « Salariés Aidants, RH, RSE et dialogue social »⁽¹⁾, montre que près d'un tiers des salariés aidants se sentent désemparés quand ils ne bénéficient pas du soutien de leur entreprise. Il est donc important de suivre de manière active la situation sur le plan professionnel de votre collaborateur aidant.

Vous montrez, par votre attention, que :

- Vous êtes garant des bonnes conditions de travail dans le cadre où il évolue, notamment face aux risques psychosociaux (stress, fatigue...)
- Vous vous sentez concerné et qu'il peut vous faire confiance
- Vous êtes à l'écoute
- Vous le soutenez et évitez qu'il ne décroche professionnellement
- Le salarié fait partie de l'équipe et qu'il y a sa place
- Vous vous assurez que les dossiers/tâches/objectifs ne prennent de retard
- Vous préservez une relation saine et équilibrée dans la sphère professionnelle en apportant un cadre clair et sécurisant pour tout le monde

Sources

(1) Etude OCIRP / VIAVOICE 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social » https://www.ocirp.fr/sites/default/files/2022_10_synthese_etude_ocirp_salaries_aidants.pdf



Vous êtes employeur

Et concrètement ? Trois conseils « aidants »

1

Restez sur un registre professionnel

Il est clair que la relation qui régit deux personnes dans l'entreprise est liée par le contrat de travail. Celui-ci indique les conditions et les règles de fonctionnement au sein de l'entreprise.

Cependant, il est difficile de trouver le juste milieu dans les échanges quand la sphère privée empiète sur la sphère professionnelle. En effet, le monde du travail est également celui des interactions sociales.

Ce qui implique qu'il existe entre les personnes un échange qui fait appel aux sentiments, émotions et ressentis.

Il est donc impossible de rester complètement neutre quand la proximité affective et émotionnelle, liée à des événements de la vie privée, entre en jeu dans le monde de l'entreprise.

Elle exerce forcément une influence sur la posture des individus et risque de prendre le pas sur les relations professionnelles.

L'une des conséquences est de rester essentiellement sur les ressentis au lieu de cadrer l'échange sur les pratiques professionnelles et sur les moyens de les réaliser.

Vous risquez de vous retrouver dans une posture émotionnelle et psychologique complexe à gérer et de porter sur vos épaules une responsabilité qui ne vous appartient pas.

D'où l'importance de baser les échanges sur un registre avant tout professionnel qui prend, bien sûr, en compte la réalité et les ressentis de votre salarié, mais qui vous permettra de garder votre juste place.



Vous êtes employeur

Et concrètement ? Trois conseils « aidants »

2

Faites un point régulier sur les tâches/ les missions à réaliser

Au-delà de la compréhension et de l'écoute que vous pouvez lui apporter, votre collaborateur aidant a aussi besoin de se sentir soutenu professionnellement.

A vous de fixer avec lui la fréquence des rendez-vous pour faire un point sur son travail (une fois par semaine ? toutes les deux semaines ? Une fois par mois ?).

Posez-vous avec lui les questions suivantes :

- Qu'est-ce qui est prioritaire à traiter actuellement et pour quelle date ?
- Quelles sont les difficultés qu'il rencontre et de quelle façon peut-il les traiter ?

Cet accompagnement est un marqueur temporel majeur qui lui donne des repères et le sécurise.

Faire ces points réguliers vous aide vous aussi à voir l'avancée de son travail et à tenir, de votre côté, vos objectifs.

Ces rendez-vous sont aussi l'occasion de prendre la température sur son état d'esprit et de vous tenir au courant de l'évolution de sa situation.

Faites-lui comprendre qu'en cas de difficultés, vous êtes disposé à échanger avec lui à tout moment pour l'aider à régler certains problèmes.



Vous êtes employeur

Et concrètement ? Trois conseils « aidants »

3

Cherchez des appuis pour l'orienter

Il ne vous appartient pas non plus de tout gérer et assumer seul.

Cherchez des appuis auprès de services dédiés pour aider votre collaborateur à gérer sa situation professionnelle comme personnelle en l'orientant vers :

- Le service des ressources humaines pour trouver des solutions et ajuster si besoin ses conditions de travail (aménagement, flexibilité horaire, télétravail...).
- Le service de prévention et de santé au travail auquel votre entreprise adhère et qui intègre une équipe d'experts (médecin du travail, assistante sociale, psychologue.) :
 - pour toute question, demande d'avis, de conseil, d'expertise,
 - pour tout appui au rendez-vous de liaison et/ou accompagnement individuel
- Des associations dédiées aux aidants pour lui permettre de trouver un accompagnement adapté
- Les services de l'action sociale de la mutuelle et la caisse de retraite complémentaire de votre entreprise qui proposent un accompagnement spécifique aux salariés aidants



Vous êtes employeur

Focus témoignage



Sofia, manager, 43 ans, deux enfants, directrice administrative et financière, dans une entreprise de 450 personnes, fabriquant des batteries électriques, accompagnant sa mère de 75 ans atteinte de la maladie d'Alzheimer.

« Avec mes 8 collaborateurs, j'ai préféré jouer carte sur table. Ils sont au courant de ma situation. Je leur ai expliqué mes difficultés mais sans entrer dans les détails. Je leur ai juste dit que j'avais besoin d'avoir plus de flexibilité dans l'organisation de mon temps de travail pour accompagner ma mère qui a la maladie d'Alzheimer. Je suis allée ensuite voir la DRH avec qui j'ai pu mettre en place une organisation plus souple comme la possibilité de télétravailler deux jours par semaine. J'ai négocié aussi d'avoir des horaires différés, cela veut dire que je peux arriver plus tard ou plus tôt du bureau en cas de besoin. Les gens de mon équipe sont au courant et le comprennent. En lien avec la DRH et mon équipe, j'ai priorisé certaines missions et mis de côtés les tâches non essentielles. J'ai délégué certains dossiers à mes collaborateurs et récupéré d'autres que je me sentais plus en capacité de gérer. Cela a eu l'avantage de responsabiliser et autonomiser mes collaborateurs et ils en sont satisfaits. Je me sens soutenue car comprise alors même que j'ai un poste à responsabilités. J'ai privilégié la confiance et le dialogue plutôt que de me taire. Et j'ai bien fait, car sans cela, je ne sais pas comment j'aurais pu gérer la situation. Mes collaborateurs savent maintenant qu'ils peuvent venir me parler s'ils sont en difficulté. Nous trouvons ensemble des solutions ».



Vous êtes employeur

Soutenez vos salariés aidants dans la durée

Généralement, les collaborateurs deviennent aidants soit brutalement, soit de manière progressive sans se rendre compte que cela aura un impact sur leur travail à moyen et long terme.

Selon l'étude Ocirp/viavoice 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social »⁽¹⁾, un salarié aidant consacre en moyenne **10,5 heures hebdomadaires** à son proche en situation de vulnérabilité.

Cet accompagnement peut s'installer sur plusieurs années, comme c'est le cas, par exemple, de salariés parents d'enfants handicapés ou de salariés dont le proche (souvent âgé) souffre de la maladie d'Alzheimer. Ce sont des éléments à prendre en considération dans l'accompagnement et le soutien que vous allez leur proposer.

Voici quelques conseils pour vous outiller.

Sources

(1) Etude Ocirp/viavoice 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social »*, https://www.ocirp.fr/sites/default/files/2022_10_synthese_etude_ocirp_salaries_aidants.p



Vous êtes employeur

Les 3 « trucs et astuces » à retenir

1

Adoptez la posture de l'écoute active

Le but est d'éviter d'être trop compatissant ou trop distant.

La méthode la plus efficace consiste en l'écoute active. Cette posture ouvre un espace où la parole de votre collaborateur sera accueillie sans jugement et avec respect, plaçant l'échange dans un esprit positif et constructif.

Cette approche vise à l'écouter, le questionner et l'aider à s'exprimer, sans prodiguer de conseils, ni minimiser et ni déformer ce qu'il a dit. Ce qui vous amène à adopter une attitude :

- Empathique : comprendre ses émotions sans les éprouver
- Qui correspond à clarifier la situation sans chercher à l'influencer
- D'être dans l'accueil de ce qui s'exprime dans le présent, sans jugement.

Les trois techniques de l'écoute active

1 Questionnez avec des mots brefs, ouverts et neutres.

Par exemple :

- Comment cela se passe pour vous en ce moment ?
- Qu'est-ce que cette situation évoque pour vous ?
- Comment pouvez-vous faire autrement ?
- Que pouvez-vous en conclure ?

2 Reformulez les propos de votre collaborateur pour vous assurer que vous avez bien compris et cerné ce qu'il a dit en utilisant ses propres mots (effet miroir). Le but est d'éviter toute interprétation.

Par exemple :

- Si je comprends bien...
- Ce que j'entends, c'est....

3 Faites du silence votre allié : ne l'interrompez pas. Soyez vraiment disponible à ce qu'il dit.



Vous êtes employeur

Les 3 « trucs et astuces » à retenir

2

Ajustez régulièrement les priorités professionnelles

Dans cette période de fragilité pour votre salarié aidant, multipliez les contacts réguliers avec lui pour faire avec vous un point global de l'activité.

Par exemple :

- Faites-lui part des observations que vous avez pu constater ces derniers jours ou dernières semaines : avancées, difficultés, organisation au sein de l'équipe...
- Ajustez les priorités professionnelles en fixant des objectifs et les délais atteignables (et acceptables) afin d'assurer une continuité dans le travail
- Envisagez ensemble des solutions compatibles avec les enjeux professionnels en cas d'aggravation de la situation, des informations à faire remonter au services des Ressources Humaines et au reste de l'équipe (en accord avec votre collaborateur).

Astuces

Profitez des instants informels pour prendre de ses nouvelles (pause-café, déjeuner...).

Point de vigilance

Gardez votre attitude habituelle avec lui. Il a besoin d'être considéré normalement, et surtout ne lui donnez pas l'impression que vous le privilégiez au détriment de vos autres collaborateurs.



Vous êtes employeur

Les 3 « trucs et astuces » à retenir

3

Préservez au mieux votre collaborateur aidant

Voici quelques astuces pour l'accompagner concrètement sur la durée :

- Soyez vigilant sur les heures effectuées par votre salarié
- Encouragez-le à faire des pauses régulières dans la journée.
- Assurez-vous qu'il ne reste pas isolé au travail. Et s'il télétravaille, appelez-le de temps en temps pour savoir comment cela se passe pour lui.
- Fragmentez son travail en sous objectifs pour l'encourager. Ce qui va lui permettre de garder confiance en lui et l'aider à être plus efficace.

Pour résumer

- 1** Montrez que vous vous sentez concerné
- 2** Restez le plus possible sur un registre professionnel
- 3** Trouvez-vous aussi des ressources (RH, service de prévention et de santé au travail...) pour vous soutenir dans cet accompagnement





Vous êtes employeur

Accompagnez le retour d'un salarié aidant après une longue absence

Revenir au sein de l'entreprise après une longue absence est souvent vécu comme une épreuve pour le collaborateur aidant. C'est un moment délicat et c'est la raison pour laquelle ce temps de reprise doit faire l'objet d'une préparation et d'une attention particulière.

Une bonne communication avec lui, avec ses collègues est primordiale pour lever les peurs, les doutes et les difficultés.

Voici donc quelques conseils pour vous permettre de préparer au mieux son retour au travail dans les meilleures conditions possibles.





Vous êtes employeur

Les 3 pratiques qui fonctionnent

1

Mettez en place les « petites attentions »

- Préparez les outils et de l'espace de travail avant le retour du collaborateur aidant (ordinateur, outils de communication...).
- Discutez avec l'ensemble de vos collaborateurs, et voir comment un système de « tutorat » entre collègues peut être mis en place pour faciliter son retour (transmissions de l'information, aide ponctuelle sur des missions...).
- Offrez des petites attentions de bienvenue pour que le collaborateur aidant se sente accueilli, par exemple un déjeuner entre collègues.

2

Renseignez-vous

Prenez contact avec les différents services qui peuvent vous apporter des conseils et de l'information pour assurer au mieux la reprise au travail du collaborateur aidant :

- Service de prévention et de santé au travail (médecin du travail...)
- Service RH,
- Assistante sociale de l'entreprise,
- Service d'action sociale de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail),
- Associations d'employeur...



Vous êtes employeur

Focus

Le point d'un expert de l'accompagnement social Sébastien Cathelin, directeur du service social CSC

« Aujourd'hui, la porosité entre la vie privée et la vie professionnelle n'a jamais été aussi forte. Les salariés emmènent au travail leurs problèmes personnels et sont de ce fait, moins productifs. Les entreprises qui ignorent cette situation risquent d'en subir économiquement les conséquences. Les services sociaux tels que le nôtre sont un appui pour les RH et les dirigeants, parce qu'ils doivent veiller à la santé physique et mentale de leurs équipes. C'est pour cela que l'on nous confie des missions pour intervenir sur cette partie privée pour faire le lien avec les salariés, avec l'accord des personnes évidemment, mais aussi en lien avec les services de prévention et de santé au travail. Ces derniers se placent sur la sphère médicale mais ont aussi accès à des informations sociales. C'est dans ce sens que nous travaillons ensemble. Cette coordination médico-sociale permet de trouver une solution, notamment pour les salariés aidants pour un accompagnement au plus juste de leur vie privée et leur vie professionnelle. Nos assistants sociaux qui interviennent en entreprise sont considérés comme des médiateurs. Nous sommes là pour trouver des solutions qui conviennent à l'intérêt de chacun ».



Vous êtes employeur

Les 3 pratiques qui fonctionnent

3

Menez l'entretien de reprise

Lors de l'entretien :

- Aidez votre collaborateur à formuler clairement ce dont il a besoin,
- Dites-lui clairement quelles sont les tâches prioritaires, cela l'aidera à être plus efficace et lui redonnera confiance en lui,
- Donnez-lui des objectifs atteignables, adaptés à son état physique et psychologique,
- Informez-le que vous êtes disponible et à son écoute en cas de difficulté.

Bonnes pratiques :

- **Valorisez le travail de votre collaborateur** : encouragez-le pour qu'il reprenne confiance en lui et qu'il sente que son travail est valorisé. Cette reconnaissance est essentielle pour garder votre collaborateur motivé et engagé.
- **Planifiez avec le collaborateur aidant un échange régulier** : au moins les 3 premiers mois de sa reprise pour faire un point sur son travail et envisager les adaptations possibles selon l'évolution et les priorités de la situation.

L'entretien de reprise :

Les questions à poser à votre collaborateur

- Comment voit-il son retour ? Comment le vit-il ?
- Comment se passent ses relations avec ses collègues ? Qu'observe-t-il ?
- Est-ce que l'organisation mise en place est efficace ?
- Quelles difficultés identifie-t-il ? Quels sont les points, selon lui, à améliorer et sur lesquels il a besoin d'aide ?
- A-t-il besoin d'aménager son poste ou ses horaires, et si oui, comment ?
- Quels sont ses besoins en matière de formation si son poste a évolué ou s'il prend un nouveau poste/nouvelles missions au sein de l'équipe ?



Vous êtes employeur

Valorisez les compétences et les qualités du salarié aidant

Être un collaborateur aidant peut être perçu comme un obstacle au travail : il peut être vu comme une personne manquant de temps, plus fatiguée et plus absente que les autres collaborateurs de l'entreprise.

Pourtant, ce salarié a développé des qualités et des compétences grâce à son expérience d'aidant qu'il met déjà au service de votre entreprise, sans le savoir. Cerise sur le gâteau, elles sont parmi les plus recherchées par les entreprises, comme le montrent les prévisions pour 2025 du Forum Économique Mondial.⁽¹⁾ Ses compétences ont donc tout intérêt à être mises en valeur ! Vous aurez tout à y gagner.



Source :

(1) The Future of Jobs Report 2020, WEF (Forum économique mondial) https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf



Vous êtes employeur

Identifiez les compétences et les qualités

Les études⁽¹⁾ montrent que les compétences développées par les aidants sont liées à :

- La gestion des problèmes complexes : prise de décision adaptée, organisation et gestion des priorités, analyse critique, gestion du stress...
- La capacité d'adaptation et l'agilité
- L'autonomie
- La capacité de négociation et d'argumentation
- La créativité
- La curiosité
- L'empathie
- La patience
- La diplomatie
- Le courage
- L'endurance
- La résilience
- La combativité
- La gestion des équipes
- La gestion budgétaire
- La fidélité
- La fiabilité
- La recherche et le traitement de l'information
- La prospection, élaboration et suivi d'un plan
- La polyvalence
- La gestion des situations d'urgence.

Bon à savoir :

Il est important de noter que votre collaborateur aidant peut être aussi une « personne ressource » pour ses collègues, notamment pour d'autres salariés aidants.

Source :

(1) Étude exploratoire pilotée par AG2RLM et menée avec l'AFA et le Cercle des Vulnérabilités 2021



Vous êtes employeur

Valorisez sa valeur ajoutée

Votre collaborateur n'est peut-être pas conscient de ses compétences et de ses qualités d'aidant. Aidez-le à les identifier et à les valoriser.

En tant qu'employeur ou manager, vous pouvez :

- Identifier les points forts de votre salarié aidant grâce à la liste des compétences et des qualités énumérées plus haut. Il est toujours plus constructif (et intelligent !) de renforcer ses atouts que d'insister sur ses points faibles.
- Envisager avec lui des formations pour le faire évoluer professionnellement et le faire monter en compétences.

En adoptant cette démarche, votre collaborateur sentira qu'il a sa place au sein de l'entreprise et se sentira reconnu professionnellement.



Vous êtes salarié





Vous êtes salarié

SORTIR DU SILENCE

Parlez de votre situation d'aidant sur votre lieu de travail

« Il faut laisser ses problèmes à la porte de son travail ».

C'est ce qu'entendent et admettent le plus fréquemment les salariés en France.

Il n'est pas envisageable pour la majorité d'entre eux de mélanger la vie professionnelle avec la vie personnelle.

Mais vous n'êtes pas des robots se contentant d'exécuter froidement leurs tâches.

Lorsque vous devenez aidant, votre vie personnelle empiètera forcément un jour ou l'autre sur votre vie professionnelle. Faut-il réellement en parler ? Et pour vous, quel en serait l'intérêt ? Et de quelle manière ?





Vous êtes salarié

La peur du rejet

Partager ses problèmes d'aidant au quotidien est souvent un sujet délicat à aborder en entreprise, voire est considéré comme tabou.

Il y a cette idée communément admise qu'évoquer ses difficultés risquerait de faire de vous un « maillon faible » de l'équipe, et que ces « révélations » pourraient avoir des répercussions négatives sur votre travail.

Vous êtes aidant et vous ne souhaitez pas parler votre situation.

Votre attitude est révélatrice de :

- Votre méfiance/de votre défiance à être entendu et compris dans votre réalité
- Votre peur d'être stigmatisé et d'être jugé

Mais aussi :

- Parce que vous estimez que cela ne se fait pas
- Parce que votre vie personnelle ne regarde personne d'autre que vous
- Parce que vous êtes pudique et que vous avez toujours agi ainsi.

Cela se comprend et c'est humain. Il est cependant important de rappeler que vous avez en face de vous des êtres humains (collègues, managers...) qui sont aussi traversés d'émotions et sont capables de se montrer empathiques.

Contrairement aux idées reçues (et dans la mesure du possible), ils sont aussi là pour vous écouter, vous soutenir et vous accompagner.

Quelle serait votre réaction si vous saviez qu'un autre collègue vivait ce que vous traversez actuellement ?



Vous êtes salarié

Les répercussions de ce silence

Personne ne peut vous forcer à en parler ! Taire votre situation est normal. Mais... faire comme si tout allait bien peut provoquer chez vos collègues, votre responsable, votre employeur :

- Le doute par rapport à votre motivation
- Une incompréhension, des malentendus
- Une désorganisation du travail au niveau de votre équipe.
- Une dégradation de l'ambiance au sein du service

Et pour vous, c'est une situation complexe à gérer avec :

- Plus de pression (psychologique ; baisse de l'estime de soi...)
- Une dégradation de votre situation et de votre santé qui amène à des absences répétées et des arrêts de travail dus à une surcharge émotionnelle et mentale, au stress, au manque de sommeil...
- Une intériorisation de votre « différence ».
- Une sensation d'isolement...

C'est la qualité de votre travail et la relation avec vos collègues et votre employeur qui risquent d'en pâtir, voire de se dégrader sur du moyen et long terme... et de vous porter réellement préjudice.

Parler, c'est mettre toutes les chances de votre côté pour recevoir du soutien, obtenir un accompagnement et travailler plus sereinement et dans de meilleures conditions.





Vous êtes salarié

A qui en parler ?

Les premières personnes de confiance restent les collègues, plus enclins à vous écouter et vous comprendre. Vous serez même surpris de voir que certains d'entre eux ont peut-être les mêmes préoccupations et difficultés que vous.

Vous serez amené à en discuter avec votre responsable et/ou la Direction des Ressources Humaines pour trouver le moyen de vous organiser autrement.

Si vous sentez que votre responsable/employeur est débordé, il sera moins disposé à vous écouter.

L'astuce : demandez-lui de fixer rapidement un rendez-vous pour faire le point sur votre situation professionnelle.

Si une discussion n'est vraiment pas possible avec votre employeur, tournez-vous vers :

- Le médecin du travail et/ou l'assistant social du service prévention et de santé au travail auquel est rattachée votre entreprise
- Un psychologue
- Un représentant du personnel de votre entreprise
- Une association dédiée aux aidants : Le Collectif Je t'Aide, l'association Française des Aidants, les forums dédiés aux aidants (La Compagnie des aidants, Bonjour Fred, Les Aidants et bien +) à qui vous pouvez parler de vos préoccupations.

Bon à savoir :

Vous verrez avec votre manager et/ou la DRH le niveau d'information que vous souhaitez partager avec vos collègues. Rien ne sera divulgué sans votre accord.



Vous êtes salarié

Les répercussions de ce silence

Focus témoignage



Olivia, comptable dans une entreprise du secteur du bâtiment de 250 personnes, accompagne depuis 7 ans sa mère atteinte de la maladie d'Alzheimer.

« Mes parents habitent en Province. Je vais souvent les voir le week-end et passe là-bas une partie de mes vacances pour pouvoir les aider. Ma société propose des jours de congés donnés par d'autres collègues. J'ai exposé à la DRH les raisons de ma demande. J'ai dressé un tableau succinct de ma situation : que mes parents avaient besoin de moi du fait de la maladie de ma mère, qu'à tout moment, je pouvais avoir des appels auxquels il fallait que je réponde et que je serai amenée à prendre quelques jours prolongés pour les aider. J'avais besoin de disposer davantage de temps et ces jours pris ne seraient pas des jours de vacances.

Elle m'a ainsi octroyé 7 jours supplémentaires. L'accord d'entreprise me permet aussi de télétravailler. Ce que je fais lorsque je me rends chez mes parents. Je suis dans une entreprise où les managers sont très conciliants et je sais que ce n'est pas ainsi dans toutes les entreprises. Mon responsable me fait confiance car il sait que mon travail sera fait à temps. C'est un peu un échange de bons procédés. Je n'ai aucun tabou à parler de quoi que ce soit. Expliquer ne veut pas dire se justifier. C'est différent ! J'ai remarqué que l'ignorance sur une situation amène les gens à ne pas te comprendre et à interpréter ce qui t'arrive. Je pars du principe qu'en discuter, ça facilite la vie de tout le monde. »



Vous êtes salarié

L'art et la manière d'en parler en 5 points

Faites preuve de transparence sans entrer dans les détails de votre vécu :

- 1 Exposez vos difficultés actuelles**, en les contextualisant et en insistant sur leur côté temporaire
Par exemple : « Je dois apporter une aide à mes parents dont la santé se dégrade. Ils habitent à 200 kilomètres de chez moi. Je dois être présent pour eux. »
- 2 Dites ce que cela peut générer chez vous**
Par exemple : « Cela va entraîner des contraintes et des spécificités dans mon rythme de travail et dans ma vie. Cela va générer chez moi... (du retard le matin, des absences ponctuelles, la nécessité de moins me déplacer professionnellement...) »
- 3 Exprimez ce que vous attendez de votre responsable/manager**
Par exemple : « J'ai besoin de votre part de... (la compréhension sur les retards, de partir plus tôt, de prendre des congés à la dernière minute en cas d'urgence, de télétravailler, d'organiser mon travail autrement, de revoir mes objectifs autrement...) »
- 4 Testez et ajustez l'organisation**
Par exemple : « Dans les 3 prochains mois, j'aurai des contraintes beaucoup plus fortes qui feront que je serai moins agile dans l'organisation de mon travail. Pourrions-nous faire le point toutes les trois semaines et voir comment la situation évolue ? »
- 5 Rassurez votre responsable sur votre implication**
Par exemple : « Je me sens toujours concerné et investi dans mon travail. C'est pour cela que je viens vous en parler pour trouver des solutions avec vous pour que ma situation ait le moins d'impact possible sur l'organisation du service. De mon côté, j'ai besoin de pouvoir concilier au mieux l'accompagnement de mon proche avec mon travail. »



Vous êtes salarié

Préparez votre retour au travail après une longue absence

Revenir au sein de l'entreprise après une longue période d'absence pour avoir accompagné votre proche est souvent vécu comme une épreuve, qu'elle soit liée à un retour après un Congé de Présence Parentale ou un Congé de Proche Aidant par exemple.

Comment préparer en douceur votre retour, de la manière la plus sereine et la plus efficace possible ? Quelles sont les démarches à faire ?





Vous êtes salarié

Les 5 étapes à suivre

Étape ① : Faites un point sur vos priorités

Pour préparer votre retour en entreprise, cernez vos priorités pour accompagner au mieux votre proche à distance depuis votre lieu de travail :

- Organisez les actions les plus importantes à mettre en place dans les prochains jours et prochaines semaines
- Listez ce qui dépend de vous et que vous pouvez déléguer (soins infirmiers, courses, papiers administratifs...)

Prévoyez au maximum les actions que vous avez identifiées pour soutenir votre proche au quotidien en votre absence.

L'important est de vous préserver sans ajouter du stress et de la fatigue supplémentaires et que vous reveniez dans les meilleures conditions au travail.

Étape ② : Préparez votre entretien de reprise

1/ Clarifiez et listez vos besoins liés à votre poste :

- Que seriez-vous ou sentez-vous capable de faire ?
- Quelles seraient selon vous vos difficultés ?
- Quelles pistes de solutions pourriez-vous proposer à votre employeur ?

2/ Identifiez s'il existe dans votre entreprise :

- Des mesures spécifiques qui peuvent être mises en place en prenant contact auprès du service RH de votre entreprise et/ou avec le médecin de travail du service de prévention et de santé au travail.
- Un accompagnement social spécifique pour faciliter votre retour.
- Un accès à des services spécialisés ou associations spécialisées (service à la personne, ligne d'écoute...) proposés par votre caisse de retraite ou votre mutuelle d'entreprise.
- Une prise en charge prévue par les accords d'entreprise ou la convention collective à laquelle votre entreprise est rattachée.



Vous êtes salarié

Étape ③ : Prenez contact avec votre employeur

Après des mois d'absence, il n'est pas facile d'entamer une discussion sur un sujet impliquant souvent une charge émotionnelle forte et qui fait entrer en jeu la partie professionnelle.

Un entretien préalable de retour au travail reste vivement conseillé.

1/ Informez votre employeur de votre date exacte de reprise par téléphone, en visioconférence ou lors d'un face-à-face.

2/ Donnez-lui de manière factuelle les informations dont il a besoin :

- **les changements intervenus pendant votre absence** : l'évolution de l'état de santé de votre proche, la mise en place de votre organisation pour l'accompagner...
- **la disposition d'esprit dans laquelle vous vous trouvez actuellement** : vous sentez-vous stressé ? Enthousiaste ? Avez-vous peur du regard et d'un échange avec vos collègues ? Des craintes de retrouver un rythme de travail différent et de ne pas pouvoir y faire face ? Vos envies et vos aspirations professionnelles ?
- **vos nouvelles contraintes à prendre en compte** : horaires décalés parce que vous devez chercher votre fils à l'accueil de jour vers 15h30 ? Une autorisation ponctuelle d'absence en prévenant assez tôt pour les rendez-vous médicaux de votre mère atteinte de la maladie d'Alzheimer ? Du télétravail pour mieux vous organiser au quotidien ?...

3/ Dites-lui que vous vous sentez concerné, que vous avez envie de reprendre votre activité et que vous avez besoin de trouver ensemble les moyens et les ressources pour y parvenir

Il n'est pas nécessaire de raconter votre vie, de donner tous les détails, mais une demande claire quant à vos véritables besoins a plus de chance d'obtenir des résultats que le simple fait de s'en remettre au hasard.



Vous êtes salarié

Les 5 étapes à suivre

Étape ④ : Faites le point avec votre employeur

Demandez à votre employeur :

- Les faits importants survenus en votre absence : l'avancement de vos projets, la mise en place de nouveaux projets, les objectifs, les missions réalisées par vos collègues à votre place ou par la personne recrutée pour vous remplacer, les nouvelles recrues...
- De faire le point sur la manière dont il envisage votre reprise : vos missions, vos objectifs, les informations que vous avez besoin de connaître, une formation appropriée, les outils de travail adaptés...
- Demandez aussi de planifier avec vous un temps d'échange régulier sur votre travail et les adaptations possibles si besoin (au moins pendant les trois premiers mois de votre reprise).

La visite de pré-reprise avec le médecin du travail

La visite de pré-reprise est facultative mais elle est fortement recommandée. Elle ne se fait qu'à l'initiative du salarié auprès du médecin du travail, en appui avec son médecin traitant ou médecin-conseil. Elle est conseillée pour tous les salariés qui se sont arrêtés plus de trois mois.

Concrètement :

1/ Demandez un rendez-vous avec le médecin du travail au moins 15 jours avant la date de votre reprise de travail officielle.

2/ Faites le point avec le médecin sur votre situation et votre santé. Il peut ainsi préconiser des aménagements de temps de travail, de formation professionnelle mais ne peut pas les imposer à votre employeur.

Bon à savoir : il est soumis au secret médical et ne peut divulguer des informations sans votre accord.

3/ Informez votre employeur que vous avez entrepris cette démarche et que celui-ci peut entrer en contact avec le médecin de travail.

Bon à savoir : Le médecin peut aussi se déplacer en entreprise pour évaluer les conditions de travail et négocier avec votre employeur des aménagements possibles.



Vous êtes salarié

Étape 5 : Reprenez contact avec vos collègues

Ne banalisez pas votre retour.

Demandez à votre employeur l'autorisation d'organiser un petit-déjeuner ou un pot pour marquer officiellement votre retour. C'est l'occasion de savoir ce qui s'est passé pendant votre absence et prendre la température ambiante. Mais si vous n'en avez pas envie, ne vous forcez pas !

Vous pouvez simplement aller vers eux pour prendre des nouvelles, même si vous pouvez être tenté de faire le contraire : intéressez-vous à eux, rétablissez les ponts. Il ne s'agit pas, bien sûr, de faire comme si vous ne vous étiez pas absenté(e), mais bien de retrouver l'équipe, tout comme de retrouver votre place.

Vous pouvez aussi raconter ce qui s'est passé pour vous, si vous le souhaitez en choisissant les faits que vous souhaitez dévoiler, sans trop vous épancher.



Vous êtes salarié

Valorisez votre parcours d'aidant dans votre activité professionnelle

En tant qu'aidant, vous êtes sans doute confronté à des situations qui, par l'urgence ou par la force des choses, vous demandent d'être polyvalent.

Remplir les dossiers de demande d'aide, apporter un soutien moral et affectif, accompagner son proche dans ses rendez-vous médicaux, coordonner le passage des auxiliaires de vie et professionnels de santé, autant dire qu'un aidant est un super chef de projet !

Mais savez-vous valoriser toutes ces qualités et compétences dans votre environnement professionnel ?





Vous êtes salarié

Les 3 approches gagnantes

1 Prenez conscience de vos atouts

Ce que vous apportez à votre proche a développé des qualités et compétences dont vous n'avez pas forcément conscience. Tout cela vous confère d'indéniables capacités organisationnelles, relationnelles et administratives, sans compter les qualités d'écoute, de patience qu'on peut développer en tant qu'aidant !

Mais savez-vous que ces compétences valent aussi dans le monde professionnel ? Et qu'elles font partie des compétences qui seront le plus demandées dès 2025, comme le démontrent les prévisions pour 2025 du Forum Économique Mondial⁽¹⁾ ?

Il est maintenant temps pour vous de les identifier et de les valoriser, déjà à vos propres yeux !

2 Listez et analysez vos actions d'aidants

En analysant chacune de vos actions menées pour votre proche, vous vous apercevrez de tous vos savoir-faire et savoir-être qui peuvent être reconnus dans le milieu professionnel.

Posez-vous la question : que savez-vous faire pour votre proche qu'une autre personne ne saurait pas faire ou ne sait pas que cela existe ?

Concrètement, listez et catégorisez ces actions pour voir à quelle compétence elles correspondent.

Par exemple Vous savez :

- Recruter des ressources complémentaires (financières, soignantes, juridiques...)
 - Organiser et gérer des priorités
 - Faire des choix quant à la prise en charge de votre proche (identification des solutions de placement en institution...)
 - Prendre des décisions adaptées à la situation de votre proche
 - Résoudre des problèmes complexes
 - Chercher des conseils sur des forums internet : vous savez donc comprendre et gérer des équipements médicaux et effectuer des recherches d'informations sur la pathologie de votre proche
 - Travailler en équipe comme coordonner des ressources soignantes, les aides à domicile...
 - Concilier au mieux votre vie personnelle, professionnelle et votre vie d'aidant
- Les compétences que vous déployez grâce à votre expérience d'aidant sont recherchées par les employeurs, telles que la polyvalence, l'adaptabilité et l'endurance.

(1) The Future of Jobs Report 2020, WEF (Forum économique mondial)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf



Vous êtes salarié

Les 3 approches gagnantes

3 Valorisez vos compétences pour évoluer : elles valent de l'or !

L'identification et la valorisation de vos compétences et de vos qualités jouent un grand rôle dans la confiance en vous.

Cette démarche est importante dans le cas où vous avez envie d'évoluer professionnellement. Si vous ne vous sentez pas ou plus à l'aise avec les tâches qui vous sont confiées, vous pouvez entreprendre ce travail d'analyse pour en parler ensuite avec votre employeur. Par exemple, dans le cas où vous souhaiteriez changer le contenu de vos missions ou lors d'un changement de poste, voire lors d'une demande de mutation géographique.

Faites-vous accompagner : vous pouvez également demander l'appui de professionnels afin de bénéficier d'un regard extérieur et d'un suivi pour effectuer ce travail. Envisagez de demander, par exemple :

- Un bilan de compétences
- Une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Une formation spécifique dans le cas d'un désir de reconversion

Ce travail d'identification et de valorisation en vaut vraiment la peine car ce que vous avez développé par et grâce à votre implication auprès de votre proche vaut de l'or !



Vous êtes salarié

VIVRE PLUS SEREINEMENT SA SITUATION D'AIDANT AU TRAVAIL

Libérez-vous de l'espace mental pour mieux vous concentrer

Être sur tous les fronts est l'attitude la plus courante rencontrée chez les aidants. Ils investissent leur rôle, pensant qu'ils pourront tout assumer. Ils n'anticipent pas le fait que cette implication entraînera, pour eux, des conséquences aussi bien professionnelles que personnelles. Cette attitude n'est pas supportable sur le moyen et long terme.

L'objectif est de vous permettre de trouver un juste équilibre. Comment faire pour lâcher vos inquiétudes, accompagner votre proche et travailler avec plus de sérénité ?

Voici quelques pistes qui pourraient vous aider dans ce cheminement.





Vous êtes salarié

Les 8 raisons de « lâcher prise »

- Pour ne pas tout assumer seul
- Pour pouvoir mieux concilier votre vie professionnelle et personnelle dans les meilleures conditions possibles.
- Pour cesser d'être dans le sacrifice
- Pour trouver des espaces de respiration
- Pour préserver votre santé mentale, physique et émotionnelle
- Pour tenir sur le long terme
- Pour préserver votre relation avec votre proche
- Pour vous interroger sur vos limites, sur ce que vous voulez vraiment assumer et ce qui est possible de déléguer

De quoi avez-vous peur ?

Tout maîtriser peut vous donner la sensation de faire face aux imprévus et l'impression de ne plus subir. Et quand vous avez la sensation de ne plus pouvoir faire face à toutes vos obligations, il est possible que vous soyez saisi par un sentiment de « défaillance », voire d'échec. C'est courant et normal d'éprouver cela !

Sachez que pour la plupart des aidants, lâcher prise signifie :

- Être perçu comme « faible » ou « insuffisant »,
- Abandonner leur proche,
- Ne pas réussir à tenir leur promesse d'être présent aux côtés de leur proche pour le soutenir quoi qu'il arrive,
- Se sentir incapable de faire face...

Lâcher-prise ne veut pas dire « quitter le navire » et tout lâcher. C'est plutôt une invitation à considérer et à positionner autrement la situation d'aide que vous apportez à votre proche.



Vous êtes salarié

Les 3 astuces à retenir

1^{ère} astuce : dépassez vos blocages en 3 questions

Lâcher-prise ne se fait pas du jour au lendemain. Cela s'apprend.

Une des étapes est d'identifier vos résistances pour mieux les dépasser. En prendre conscience vous permettra de poser les actions d'aide les plus justes pour vous comme pour votre proche.

1/ Qu'est-ce qui vous empêche de lâcher prise ?

Identifiez les blocages, les peurs, les croyances qui vous bloquent.

Par exemple, vous craignez que votre proche se sente abandonné ou qu'il estime qu'il n'y a que vous qui puissiez l'aider.

Astuce : Repérez les situations déjà vécues qui vous ont laissé un très mauvais souvenir et que vous ne voulez plus revivre

2/ Qu'est-ce qui pourrait vous aider à lâcher prise ?

- Listez tous les éléments qui pourraient vous rassurer sur la prise en charge de votre proche.

Par exemple, vous prenez en compte des habitudes de votre proche et des remarques par les professionnels qui interviennent à domicile ; vous mettez en place une téléassistance pour assurer la sécurité de votre proche...

- Identifiez les espaces de partage d'écoute qui peuvent être pour vous un soutien.

Par exemple, partagez vos vécus et vos ressentis dans un groupe de parole dédié aux aidants en présentiel ou à distanciel ; allez voir un psychologue pour vous aider à prendre du recul.



Vous êtes salarié

Les 3 astuces à retenir

1^{ère} astuce : dépassez vos blocages en 3 questions

3/ Qu'est-ce que vous pouvez faire pour lâcher prise ?

- Parlez à votre proche de ce que vous pouvez faire et ne plus faire ; ce que vous souhaitez déléguer et en quoi c'est important pour vous de le lui dire.

Par exemple, vous déléguez la toilette intime de votre proche à des professionnels car ce n'est pas de votre ressort.

- Identifiez les personnes ressources/de confiance en entreprise et à l'extérieur qui peuvent être un appui pour vous.

Par exemple, un collègue, une assistante sociale, le médecin du travail, un psychologue, une association d'aidants...

- Parlez de votre situation à votre employeur pour trouver des solutions d'aménagement liées à votre poste de travail.

Par exemple, évoquez la mise en place du télétravail deux jours par semaine.

2^e astuce : Faites un point sur votre situation

Il est important d'identifier précisément l'aide que vous apportez concrètement au quotidien. L'objectif de cette démarche est d'estimer le plus objectivement possible le temps que vous consacrez à votre proche et les moyens que vous mettez en œuvre pour y parvenir.

Cette démarche vous permet de :

- Faire le point sur l'aide réelle que vous fournissez
- D'avoir une vision d'ensemble de votre investissement afin de vous aider à prendre du recul
- Réajuster les actions de la manière qui soit la plus juste possible pour vous.



Vous êtes salarié

Les 3 astuces à retenir

2^e astuce : Faites un point sur votre situation

Les questions à vous poser

- Quelles sont les tâches dont vous vous occupez, en prenant aussi en compte celles qui sont les plus chronophages (coordination des auxiliaires à domicile, les déplacements pour les rendez-vous médicaux, les appels téléphoniques, la gestion administrative...) ?
- Combien de temps y consacrez-vous ?
- Depuis où ? A distance depuis votre lieu de travail ou à domicile ?
- Quelles en sont les répercussions et ce que cela change concrètement dans votre vie personnelle et professionnelle ?

Astuce : détaillez ces tâches jour par jour, sur une semaine, puis sur un mois.

3^e astuce : Repositionnez vos priorités

- Repérez les tâches dont vous souhaitez vous occuper et celles que vous ne voulez plus gérer (en gardant toujours en tête le temps que vous y passez).
- **Classez-les par ordre de priorités pour voir ce qui est faisable et réaliste avec :**
 - a. les actions urgentes, importantes et temporaires à réaliser vous-même,
 - b. les actions urgentes et non importantes (à planifier sur du court, moyen et long terme)
 - c. ce qui est urgent et peu important (à déléguer)
 - d. ce qui est non urgent et non important (à planifier plus tard ou à barrer)

Bénéfice : vous possédez des éléments tangibles et concrets pour évaluer vos actions et les réajuster si besoin.

Trouvez des relais pour vous soulager

La prochaine étape est de trouver des relais (institutionnels et associatifs) et des solutions efficaces qui vous faciliteront le quotidien et vous aideront à vous libérer du temps et de l'espace (entre autres mental).

Cela demande du temps, c'est vrai mais cela en vaut vraiment la peine pour la suite !



Vous êtes salarié

Gérez émotionnellement et psychologiquement votre situation d'aidant

Il n'est pas toujours évident de se reconnaître comme aidant. Mais personne ne peut, hélas, vous y préparer. Vous le devenez de manière brutale ou progressive. Aider un proche en perte d'autonomie, quels que soient votre situation et son niveau d'intensité, vous fait passer par de forts ascenseurs émotionnels qui, au travail comme dans votre vie personnelle, sont déstabilisants et très perturbants.

Sachez que cette surcharge émotionnelle et cette fatigue psychologique sont partagées par la plupart des aidants.

Voici quelques pistes qui vous permettront de mieux traverser et réguler cette tempête afin de retrouver votre équilibre intérieur.





Vous êtes salarié

Les raisons de ce « yoyo » émotionnel et psychologique

Quand un handicap, une maladie ou une perte d'autonomie s'abat sur votre proche, vous êtes plein de bonnes volontés, vous disant que vous y arriverez, que vous êtes là à ses côtés, pour le soutenir quoi qu'il se passe.

Vous tenez, quoi qu'il vous en coûte. Et sur votre lieu de travail, personne ne soupçonne ce que vous traversez. Ceci a un véritable impact sur votre santé physique, psychologique et émotionnelle. D'autant que vos missions, vos responsabilités, vos objectifs professionnels ne sont pas revus à la baisse.

Votre employeur attend de vous la même charge de travail et le même niveau de productivité, malgré vos absences de plus en plus fréquentes peut-être pour accompagner votre proche dans ces moments difficiles.

En ne vous arrêtant jamais, vous puisez dans vos ressources sans les recharger. A la longue, vous n'arrivez plus à prendre du recul et à faire le point sur votre situation.

Résultat : vous vous épuisez. Dans de pareilles conditions, il est normal que vous traversiez les montagnes russes émotionnelles et psychologiques, apportant confusions et pertes de repères. Et ceci en une seule journée ! Cela fait beaucoup à porter pour une seule personne, vous ne trouvez pas ?



Vous êtes salarié

4 bonnes pratiques efficaces

1

Entourez-vous d'un réseau de solidarité

Chaque situation est unique. Garder ce vécu pour vous renforce ce sentiment d'être « seul au monde » et vous met en difficulté.

Un conseil : au-delà de votre entourage direct, tournez-vous vers des personnes/ des associations qui vivent la même situation que vous. Vous y trouverez du soutien mais surtout une écoute attentive et réconfortante dans ces moments difficiles.

Elles ont une vue d'ensemble et des informations utiles pour vous aider à trouver les solutions. Par exemple, pour n'en citer que quelques-unes, vous pouvez contacter des associations telles Avec Nos Proches, La Compagnie des Aidants, le Relais des aidants, l'Association française des Aidants...

Vous pouvez aussi vous tourner vers les réseaux sociaux où des groupes dédiés aux aidants sont présents, notamment sur Facebook et Instagram comme Aidants et bien + ; Bonjour Fred ou Les Fabuleuses Aidantes. Ils sont aussi un précieux soutien.



Vous êtes salarié

4 bonnes pratiques efficaces

2

Faites-vous accompagner

Sollicitez l'aide de personnes qui ont une expérience concrète de votre situation : assistantes sociales, professionnels de santé.... Les services de santé de prévention et de santé au travail peuvent être aussi d'une aide plus que précieuse dans cette période « chamboulante » (médecin du travail, infirmier, psychologue...).

Ils peuvent faire le lien avec votre employeur si besoin et trouver des solutions adaptées dans votre environnement professionnel.

Faites-vous aider si vous en sentez le besoin par un professionnel de l'accompagnement (médecin traitant, coach, psychologue, services proposés par les mutuelles...) qui vous aidera à tenir le cap et qui vous servira de stabilisateur et de balise émotionnelle dans ce tourbillon d'événements.

Le but est de déposer ce qui vous encombre et de mettre des mots sur ce que vous vivez afin de prendre du recul et d'y voir plus clair sur votre situation.



Vous êtes salarié

4 bonnes pratiques efficaces

3

Communiquez sur votre situation au travail

Parlez normalement de cette situation sur votre lieu de travail auprès de personnes que vous sentez ou estimez soutenantes.

Cela peut être certains de vos collègues, souvent compréhensifs et à l'écoute. Idéalement, ouvrez-vous en à votre responsable hiérarchique. Il ne s'agit pas de tout déballer de votre vie et de vous mettre en insécurité mais de faire comprendre ce que vous traversez et vos difficultés réelles afin que chacun puisse en prendre conscience.

S'exprimer ouvertement permet de lever d'éventuels malentendus et incompréhensions au sein du collectif de travail.



Vous êtes salarié

4 bonnes pratiques efficaces

4

Exprimez vos besoins et cherchez des solutions

Stop au perfectionnisme et à la super organisation qui vous épuisent !

Cela aura pour conséquence de vous fragiliser davantage émotionnellement et psychologiquement. Tel n'est pas l'objectif !

Le but : continuer du mieux que vous pouvez, en gardant la tête hors de l'eau.

Conseil : Exprimez vos besoins en vous posant la question de ce que vous attendez de votre manager :

- Plus de temps ?
- D'écoute ?
- De flexibilité dans l'organisation du travail ?
- De points réguliers avec lui sur l'avancée de votre travail pour prioriser vos tâches par rapport à vos contraintes ?
- De participer uniquement aux réunions les plus importantes ?
- De la compréhension si vous arrivez plus tard ou partez plus tôt du travail ?

Identifiez ce qui est important pour vous d'ajuster afin de trouver ensuite les solutions les plus adaptées. Renseignez-vous aussi sur les dispositifs en interne comme en externe (aménagements spécifiques, dispositifs juridiques ...) qui pourraient vous aider dans votre quotidien.

Consacrez-vous du temps

- Dès que c'est possible, faites une pause dans vos journées surchargées. Cela peut tout simplement passer par des gestes immédiatement accessibles comme respirer profondément et porter votre attention dessus, vous servir un bon café et regarder par la fenêtre, vous étirer ou faire quelques pas... Chacun a sa méthode pour retrouver son calme et prendre du recul.
- Idéalement, vous pourriez vous adonner à des activités qui font vraiment du bien (et plaisir !) : le cinéma, la lecture, le sport, le chant, le dessin... Tout ce qui vous permettra de recharger les batteries et vous aidera à traverser cette période avec le minimum de calme et de sérénité possible.



Vous êtes salarié

TROUVER SON ÉQUILIBRE

Tenez la distance

En tant qu'aidant, vous ne courez pas un sprint, mais une course de fond et la charge mentale qui en découle est souvent importante

Alors comment tenir concrètement la distance ?

Une des clés est de vous préserver tout en accompagnant au mieux votre proche.





Vous êtes salarié

3 Conseils clés

1

Prenez soin de vous et de votre santé

Le fait d'être aidant peut vous éprouver beaucoup, au point de vous mener à une grande fatigue ou à l'épuisement.

S'il peut paraître naturel de faire passer son proche en premier, n'oubliez pas de prendre soin de vous et de votre santé. Soyez attentif à des signes tels que :

- La fatigue physique,
- Une irascibilité et un manque de patience,
- Une perte de concentration et de vigilance,
- Un manque de sommeil,
- Une perte de l'appétit,
- Un manque de recul sur votre situation du fait d'avoir au quotidien la « tête dans le guidon ».

Ecoutez-vous pour ne pas aller au bout de vos limites physiques, émotionnelles et psychologiques.

Enfin, faites des visites régulières auprès de votre médecin traitant pour effectuer un suivi de votre santé.

- Essayez de prendre des moments de répit. Nutrition, sommeil, exercice : avoir une bonne hygiène de vie est primordial et cela passe par une alimentation équilibrée, de l'exercice physique (marche ou course à pied, natation, vélo...) et des activités "anti-stress" comme le yoga, le tai chi, le Pilate, ou la méditation...



Vous êtes salarié

3 Conseils clés

2

Organisez-vous pour avoir la tête libre

Afin de gérer votre stress et vous concentrer au travail, vous devrez chercher à vous organiser au mieux et déléguer par exemple à des personnes de confiance certaines tâches.

Par exemple la mise en place d'un taxi conventionné pour accompagner votre enfant à l'école, un auxiliaire à domicile pour s'assurer que votre proche déjeune correctement...

Ces personnes peuvent être dans votre cercle proche (famille, amis) ou peuvent être des professionnels.

Pour vous organiser, il s'agit de cerner vos priorités, ce qu'il est important de mettre en place les prochains jours et prochaines semaines, de lister ce qui dépend de vous, et ce que vous pouvez déléguer en toute confiance. Nous vous conseillons de prévoir et d'organiser au maximum ce qui se passe pour votre proche en votre absence pour vous libérer de l'espace mental.

Peut-être votre entreprise propose-t-elle également :

- Un service qui peut organiser la logistique pour vous
- Une plateforme d'écoute spécialisée proposée par la mutuelle de votre entreprise
- Un service d'assistante sociale pour monter les dossiers administratifs auprès des différents organismes pour votre proche
- La mise en place d'un aménagement de travail...



Vous êtes salarié

3 Conseils clés

3

Parlez de votre situation à votre employeur

Le but étant de vous organiser plus sereinement et permettre également à vos collègues de s'organiser.

Il n'est pas nécessaire de donner tous les détails de votre vie, en revanche une demande claire quant à vos véritables besoins a plus de chance d'obtenir des résultats.

Renseignez-vous sur les dispositifs légaux et internes existants dans votre entreprise. Ces dispositifs sont là pour s'adapter à vos besoins et faciliter votre quotidien.

Vous pouvez par exemple demander à votre employeur :

- Un aménagement de votre poste ou de vos horaires
- Un nouveau poste plus compatible avec vos contraintes d'aidant (changement de lieu de travail pour vous rapprocher...)
- L'utilisation de dons de jours...



Vous êtes salarié

Comprendre le paradoxe de l'aidant : avoir besoin d'aide mais la refuser. Quelles solutions ?

De nombreux salariés aidants ont besoin d'aide pour les soutenir dans leur accompagnement auprès de leur(s) proche(s). Mais dans les faits, beaucoup hésitent à passer le pas, ou refusent l'aide que leur entourage leur propose.

Nous pourrions qualifier cette attitude de « paradoxe de l'aidant ». Un comportement contradictoire qui n'en est pas un si nous creusons plus en profondeur le sujet.

Voici le décryptage de ce que révèle ce paradoxe ainsi que quelques solutions qui permettront de le dépasser dans l'objectif, justement, d'oser demander l'aide dont vous avez tant besoin.





Vous êtes salarié

Pourquoi ce refus ?

- Parce qu'ils craignent de faire fuir leur entourage
- Parce que c'est plus facile et plus rapide de s'en occuper soi-même
- Parce que c'est normal et naturel de s'occuper de leur proche
Qui ne le ferait pas ?
- Parce que leur entourage pourrait penser qu'ils ne sont pas à la hauteur
- Parce qu'ils pensent que leur difficulté se voit mais que personne de leur entourage ne propose spontanément son aide
- Parce qu'ils craignent d'essuyer un refus et que c'est assez difficile comme ça
- Parce qu'ils ont déjà essayé et que personne n'a répondu à leur demande d'aide
- Parce qu'ils craignent de déranger
- Parce qu'ils auraient l'impression d'abandonner leur proche

Et vous, quelles seraient vos raisons ?

Le but est de vous faire prendre conscience de vos paradoxes intérieurs et d'oser demander de l'aide. Vous faire aider, ce n'est pas renoncer, c'est faire preuve de discernement et de courage. En osant demander de l'aide, vous mettez en place les conditions pour rendre le quotidien le plus vivable et le plus agréable possible, autant pour vous que pour votre proche.



Vous êtes salarié

L'approche des petits pas en 3 étapes

Que ce soit pour votre vie personnelle ou professionnelle, demander de l'aide exige de dépasser vos propres croyances et limites pour oser franchir le pas.

Parce que la société, notre culture, l'histoire même peut-être de nos familles ne nous ont pas appris à le faire, surtout si on nous a inculqué cette maxime « quand on veut on peut ! ».

Devez-vous vraiment la respecter au risque de vous épuiser ?

Les aidants passent le pas lorsqu'ils se trouvent au pied du mur.

Les solutions trouvées en urgence ne sont pas les meilleures et sont rarement adaptées à leurs besoins et ceux de leur proche.

Le défi, et c'en est un de taille, est de (re)faire confiance. Pour cela, l'approche « des petits pas » est la mieux adaptée.

Étape ① : Osez parler de ce que vous vivez

De nombreuses personnes sont loin d'imaginer ce que vous vivez. Prenez le temps d'expliquer votre quotidien. En parler vous permettra de mieux définir, petit à petit, vos besoins et d'apprendre à demander de l'aide. De quelle manière ?

- Réunissez votre entourage en proposant de faire un conseil de famille et d'amis et racontez ce qui se passe réellement pour vous ou faites appel à un médiateur familial pour faire entendre vos besoins, rétablir la communication avec la famille lorsque le lien s'est distendu, passer le relai pour vous, aidant principal.
- Qualifié et impartial, le médiateur considère les besoins de chacun et propose une solution. La première séance est gratuite, les autres sont facturées selon les revenus.

Pour trouver un médiateur : **[fenamef.info.fr](https://fenamef.info/fr)**



Vous êtes salarié

- Quand votre entourage prend de vos nouvelles, prenez l'habitude de donner des nouvelles de votre proche, même brièvement car les gens n'osent pas toujours demander, de peur d'être maladroits
- Prenez les devant : par exemple, au travail, vous pouvez dire « mon père a la maladie d'Alzheimer, vous connaissez ? » « Ce n'est pas toujours simple à gérer, car en plus de mon travail, je dois coordonner les aides à domicile à distance, prendre des rendez-vous médicaux »...
- Faire un « mémo » des choses à savoir et diffuser autour de vous en cas de problèmes urgents à régler en votre absence : numéro de professionnels et/ou institutions qui suivent votre proche (médecin, psychologue, des établissements dans lequel se trouve votre proche), ses habitudes.

Étape 2 : Demandez du soutien

Il suffit de peu de choses pour enclencher cette vague de soutien. Voici quelques exemples qui pourraient vous inspirer :

- **Identifiez les personnes/ associations auprès de qui vous pouvez réellement trouver des conseils, de l'écoute et du réconfort :**
 - a. les professionnels de l'accompagnement et de la santé (médecin traitant ; psychologue ; médecin du travail...),
 - b. des groupes de paroles :
 - L'association Française des Aidants [https:// www.aidants.fr](https://www.aidants.fr)
 - Avec nos proches <https://www.avecnosproches.com...>
 - c. des communautés d'aidants sur les réseaux sociaux :
 - Bonjour Fred [https:// www.bonjourf.com](https://www.bonjourf.com)
 - Aidants et bien+ <https://www.aidantsetbienplus.org>
 - La Compagnie des aidants <https://lacompaniedesaidants.org>
 - d. des associations liées à la pathologie/handicap de votre proche (Fondation Alzheimer, APF France Handicap...).
- **Créez un groupe WhatsApp avec votre famille et vos amis pour donner des nouvelles mais aussi demander de l'aide concrète en cas de besoin.**



Vous êtes salarié

L'approche des petits pas en 3 étapes

Étape ③ : Listez ce dont vous avez besoin prioritairement

Selon votre cas de figure, définissez vos besoins prioritaires.

- Listez les domaines dans lesquels vous avez le plus besoin d'aide et partagez-le à votre entourage.

Par exemple : être accompagné en voiture pour un rendez-vous médical, acheter du pain, vous préparer de temps à autre un repas, vous aider à rédiger un dossier administratif, vous aider pour le ménage ou l'entretien du jardin.

Point de vigilance

Séparez bien vos besoins de ceux de votre proche.

- Allez voir votre employeur/manager/DRH en lui faisant part de ce que vous vivez et en lui disant ce que vous attendez de lui : une compréhension, un aménagement de poste, de la flexibilité horaire, un suivi plus régulier de votre travail...

Point de vigilance

Les besoins évoluent avec le temps et la situation. Vous avez le droit de revoir les solutions que vous avez décidées ensemble pour pouvoir les ajuster. C'est en les testant que vous saurez si elles sont ou non adaptées.



Vous êtes salarié

Demandez de l'aide autour de vous

Les aidants éprouvent souvent des difficultés à trouver l'information qui concerne leur situation et celle de leur proche.

Cette recherche se complexifie en fonction des situations de chacun, selon que l'aidance se déclare ou qu'elle évolue.

Si vous travaillez en parallèle, vous devrez également trouver le temps de chercher ces informations, sans forcément vous déplacer.





Vous êtes salarié

Vos interlocuteurs clés

Parmi les interlocuteurs de référence, nous pouvons citer :

- **Les professionnels de santé :** le médecin généraliste, le médecin spécialiste, le psychiatre...
- **Les travailleurs sociaux de proximité :** l'hôpital, le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), le Conseil départemental, la Caisse d'allocations familiales, le Centre local d'information et de coordination gérontologique (CLIC), la caisse nationale de l'Assurance Maladie...
- **Les groupes de protection sociale :** votre caisse principale de retraite complémentaire et votre mutuelle (personnelle ou celle de votre entreprise) proposent des solutions (conseils, aides à domicile, aides matérielles).
- **Les associations et fédérations spécialisées** autour du handicap, des maladies chroniques ou des pathologies invalidantes. Celles-ci disposent d'antennes régionales ou locales qui sauront vous renseigner.

Exemple d'associations

France Alzheimer

<https://www.francealzheimer.org/contactez-votre-association-locale/>

France Parkinson

<https://www.franceparkinson.fr/>

France Handicap

<https://www.apf-francehandicap.org/>

Troubles psychiques

<https://www.unafam.org/>



Vous êtes salarié

Les plateformes digitales et numéro verts

1 Ma Boussole Aidants

Ma Boussole aidants vous aide à trouver des informations fiables et des aides personnalisées disponibles à proximité de chez vous selon la situation de votre proche :

- Aides à domicile pour personnes âgées ou handicapées
- Associations de soutien
- Résidence pour personnes âgées et lieu d'accueil pour personnes handicapées
- Aides financières
- Droits de l'aidant...

https://www.maboussoleaidants.fr/ma_boussole/aidants

2 Mon parcours Handicap

Si votre proche est en situation de handicap et que vous êtes en grande difficulté ou sans solution immédiate, comme par exemple, avoir une place pour votre enfant en institution, appelez le **0 800 360 360 (appel gratuit)**.

Votre appel est directement orienté vers une équipe de conseillers située dans votre département. Il met en relation les appelants avec les acteurs de l'accompagnement près de chez vous, qui se coordonnent pour vous apporter des solutions adaptées.

Bon à savoir : le numéro est accessible aux personnes sourdes et malentendantes.

Exemple de solutions proposées :

- Aide à la reprise des soins et des accompagnements interrompus pendant le confinement
- Solutions de répit ou de relayage à domicile pour les proches aidants
- Accompagnement renforcé pour des besoins rendus plus complexes ou des troubles aggravés par la crise.

Pour en savoir plus :

<https://handicap.gouv.fr/lancement-dun-numero-vert-dappui-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-et-les-aidants-dans-le>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr>



Vous êtes salarié

Les groupes de paroles et les plateformes d'écoute

- **Des groupes de paroles entre pairs aidants existent aussi pour vous soutenir et vous aider. Par exemple :**

Le café des aidants de l'Association française des aidants :

www.aidants.fr

Aidons les nôtres :

www.aidonslesnotres.fr

La Compagnie des Aidants :

<https://lacompaniedesaidants.org>

Avec nos proches :

<https://www.avecnosproches.com>

- **Les communautés d'aidants sur les réseaux sociaux**

Il existe également des réseaux sociaux dédiés aux aidants sur lesquels vous trouverez du soutien.

Par exemple sur Facebook :

- Bonjour Fred : **<https://www.bonjourf.com/>**
- Aidants et bien+ : **<https://www.facebook.com/groups/aidantsetbienplus>**
- Les Fabuleuses Aidantes : **<https://aidantes.fabuleusesaufoyer.com>**

A retenir :

Des solutions d'aides concrètes existent.

Passez à l'action vous permet de rester acteur de votre parcours et ne de plus subir la situation pour votre bien et indirectement, pour celui de votre proche.



Vous êtes salarié

La « charge » d'aidant : Auto diagnostiquez-vous !

Les aidants ne mesurent pas la portée de leur aide, de ce qui leur arrive et du degré d'épuisement qui les guette ou qu'ils sont en train de traverser sans s'en apercevoir. Ils ont tendance à minimiser les tâches qui leur incombent et à faire passer leurs besoins en second plan.

Et pourtant, l'énergie qu'ils déploient chaque jour pour accompagner leur proche est très importante. La charge émotionnelle, psychologique et émotionnelle qui en découle l'est tout autant. Souvent, ils ignorent les signaux d'alerte (fatigue, stress, surcharge mentale...) que leur corps leur envoie et souvent les dépassent.

L'étude Ocirp / Viavoice 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social »⁽¹⁾, révèle que :

- **58 % des aidants salariés** sont en difficulté physique et morale.
- **57 % déclarent que leur situation impacte leur équilibre de vie** (plus 8 points par rapport à 2021)



(1) Etude Ocirp/viavoice 2022 : « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social », https://www.ocirp.fr/sites/default/files/2022_10_synthese_etude_ocirp_salaries_aidants.pdf



Vous êtes salarié

La « charge » d'aidant : Auto diagnostiquez-vous !

Selon le Baromètre des aidants de la Fondation April 2022⁽¹⁾, cet accompagnement a un impact direct sur les aidants qui sont à 70 % des actifs.

Ainsi, cet investissement émotionnel et en temps a des conséquences sur la vie des aidants :

- **29 % le ressentent sur leur moral et la qualité de leur sommeil,**
- **27 % le ressentent sur leur santé**

Qu'en est-il de vous ? Il existe un outil d'autoévaluation rapide et simple pour savoir où vous en êtes dans la charge vécue et ressentie en tant qu'aidant : « l'Inventaire du fardeau de Zarit ». En 22 questions simples, vous pourrez très rapidement rendre objectif ce que vous ressentez.

Il vous permettra de mesurer vos charges émotionnelle, physique et financière, et d'agir en conséquence afin de mieux (ré)organiser votre quotidien, en prenant soin de vous.

Le but est de mieux connaître vos limites et de dépasser vos réticences naturelles à demander de l'aide adaptée en entreprise comme dans votre vie personnelle.

Le questionnaire de l'échelle de Zarit⁽²⁾

Le questionnaire suivant présente une liste d'affirmations caractérisant l'état habituel des personnes qui ont la charge quotidienne d'une personne en situation de vulnérabilité.

Cette grille permet une évaluation de cette charge pouvant aller de légère à modérée jusqu'à sévère.

Vous devez mettre une note de 0 à 4 pour répondre à chaque question en indiquant si vous ressentez cet état.

(1) Baromètre des Aidants Fondation April/BVA 2022
<https://www.fondation-april.org/comprendre/barometre-et-etudes-aidants>

(2) Au début des années 80, le docteur Steven Zarit a développé le Zarit Burden Interview pour évaluer le fardeau subi par les soignants des personnes âgées atteintes de démence et des personnes handicapées.



Vous êtes salarié

Le questionnaire de l'échelle de Zarit⁽¹⁾

A quelle fréquence vous arrive-t-il de...	Jamais 0	Rarement 1	Quelques fois 2	Assez souvent 3	Presque toujours 4
1. Sentir que votre parent vous demande plus d'aide qu'il n'en a besoin ?					
2. Sentir que le temps consacré à votre parent ne vous en laisse pas assez pour vous ?					
3. Vous sentir tiraillé entre les besoins de votre parent et vos autres responsabilités familiales ou professionnelles ?					
4. Vous sentir embarrassé par le(s) comportement(s) de votre parent ?					
5. Vous sentir en colère quand vous êtes en présence de votre parent ?					
6. Sentir que votre parent nuit à vos relations avec d'autres membres de la famille ?					
7. Avoir peur de ce que l'avenir réserve à votre parent ?					
8. Sentir que votre parent est dépendant de vous ?					
9. Vous sentir tendu en présence de votre parent ?					
10. Sentir que votre santé s'est détériorée à cause de votre implication auprès de votre parent ?					



Vous êtes salarié

A quelle fréquence vous arrive-t-il de...	Jamais 0	Rarement 1	Quelques fois 2	Assez souvent 3	Presque toujours 4
11. Sentir que vous n'avez pas autant d'intimité que vous aimeriez à cause de votre parent ?					
12. Sentir que votre vie sociale s'est détériorée du fait que vous prenez soin de votre parent ?					
13. Vous sentir mal à l'aise de recevoir des amis à cause de votre parent ?					
14. Sentir que votre parent semble s'attendre à ce que vous preniez soin de lui comme si vous étiez la seule personne sur qui il puisse compter ?					
15. Sentir que vous n'avez pas assez d'argent pour prendre soin de votre parent encore longtemps compte tenu de vos dépenses ?					
16. Sentir que vous ne serez plus capable de prendre soin de votre parent encore bien longtemps ?					
17. Sentir que vous avez perdu le contrôle de votre vie depuis la maladie de votre parent ?					
18. Souhaiter pouvoir laisser le soin de votre parent à quelqu'un d'autre ?					
19. Sentir que vous ne savez pas trop quoi faire pour votre parent ?					



Vous êtes salarié

Le questionnaire de l'échelle de Zarit⁽¹⁾

A quelle fréquence vous arrive-t-il de...	Jamais 0	Rarement 1	Quelques fois 2	Assez souvent 3	Presque toujours 4
20. Sentir que vous devriez en faire plus pour votre parent ?					
21. Sentir que vous pourriez donner de meilleurs soins à votre parent ?					
22. En fin de compte, vous arrive-t-il de sentir que les soins à votre parent sont une charge, un fardeau ?					
Sous totaux					

Totaux

Si le score est :

- **entre 0 et 20 points**, la charge est considérée très faible voire nulle,
- **entre 21 et 40 points**, la charge est légère,
- **entre 41 et 60 points**, la charge est modérée à sévère
- **entre 60 et 88 points**, la charge est sévère

Un score important ou ayant fortement augmenté entre deux passages du test, permet de mettre en évidence que le fardeau ressenti par vous est devenu trop important et qu'il est temps de trouver des solutions pour vous soutenir.

Point de vigilance

Le résultat de ce test n'a qu'une valeur indicative : il ne constitue en aucun cas un diagnostic.



Boîte à outils

« conciliation vie professionnelle
et vie personnelle »
Entreprises/Salariés





Boîte à outils

Les solutions légales



Il est difficile de nier le réel impact de l'accompagnement apporté à un proche sur la vie professionnelle d'un salarié aidant. Cependant, que vous soyez employeur comme salarié, vous pouvez activer des moyens qui permettent à chacune des parties d'y trouver son compte : les dispositifs légaux à mobiliser comme des dispositifs en interne.

Le but étant de permettre d'articuler et de faciliter au mieux les différents temps de vie, notamment professionnel du salarié.



Boîte à outils

Le Congé Proche Aidant

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié.

La personne accompagnée par le salarié, présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

L'Allocation journalière de proche aidant (AJPA) est fixée à **62,44 € net par jour** ou **31,22 € net** par demi-journée pour un maximum de 66 jours sur l'ensemble de la carrière (le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois).

Cette indemnisation est payée par la Caisse d'Allocation familiale.

Pour en savoir plus :

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/conge-proche-aidant>

Le Congé de présence parentale

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente.

L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Avoir moins de 20 ans
- Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 982,48 €
- Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Pour en savoir plus :

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/allocation-journaliere-presence-parentale-ajpp>



Boîte à outils

Le Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie. Le congé débute à l'initiative du salarié. Il peut être rémunéré et peut être pris de manière continue ou fractionnée. Le congé peut être pris à temps plein ou en temps de travail partiel.

Le montant de l'allocation est fixé à **59,63 €** par jour.

Il est fixé à **29,82 €** si le salarié a transformé son congé de solidarité familiale en activité à temps partiel.

L'allocation est versée de manière journalière, dans la limite maximale de 21 jours (ou 42 jours en cas de réduction de travail à temps partiel), ouvrables ou non.

Pour en savoir plus :

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/conge-solidarite-familiale>

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/allocation-journaliere-accompagnement-personne-fin-vie>



Boîte à outils

Le Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant

Depuis la loi du 8 août 2016 tout salarié a le droit de prendre un congé spécifique en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit au congé. La durée du congé est fixée à 2 jours.

La loi du 17 décembre 2021 instaure le motif d'absence pour événement familial au bénéfice des salariés en cas d'annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>

Focus

Le don de jours de congés

La loi du 9 mai 2014 permet le don de jours de repos (congés et RTT) à un salarié parent d'enfant gravement malade ou proche aidant. C'est un dispositif permettant à tout salarié de renoncer anonymement, et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il a la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, si l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. La demande est également possible si le salarié vient en aide à un proche en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou un proche âgé et en perte d'autonomie.

Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32112>

Bon à savoir :

En matière de congés exceptionnels, la convention collective ou un accord collectif d'entreprise (ou à défaut, un accord de branche) peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi.



Boîte à outils

Les solutions internes à l'entreprise

Même s'ils ont le mérite d'exister, les dispositifs légaux peuvent être longs et compliqués à mettre en place. La réponse n'est pas donc forcément juridique, mais humaine.

Autrement dit, il existe au sein de l'entreprise des solutions plus faciles et rapides à mobiliser. Il n'existe pas de mode d'emploi type mais une boîte à outils managérial qui, selon les besoins, permet de coconstruire des réponses adaptées au plus près de la réalité de chacun, de l'entreprise comme celle du salarié.

Il est important de garder en mémoire l'importance d'une bonne communication pour arriver à une solution favorable, partagée et pérenne.

Les aménagements du temps de travail

■ Un emploi du temps flexible

Un emploi du temps flexible permet au salarié aidant de mieux répartir sa charge de travail et de l'assumer au quotidien. Il n'existe pas de mode d'emploi type pour mettre en place ce type d'approche. C'est une solution à coconstruire avec l'employeur et le salarié aidant.

Par exemple, pour un commercial qui doit se déplacer souvent, il pourrait être possible d'envisager de modifier son emploi du temps, en réduisant ou en supprimant ses déplacements afin qu'il puisse assurer sa présence auprès de son proche (en plus, peut-être de la mise en place d'horaires individualisés et différés).

■ Les horaires flexibles

Cette possibilité permet, par exemple, d'instaurer des plages élargies d'arrivée et de départ, qui permettront au collaborateur aidant d'organiser plus facilement ses journées afin de gérer les urgences de son aidé. Il pourra ainsi travailler plus tôt ou plus tard certains jours et aura ainsi la souplesse nécessaire pour s'organiser.



Boîte à outils

■ L'annualisation du temps de travail

Ce dispositif offre également de la souplesse aux salariés aidants. Il permet, dans une certaine limite, de choisir ses heures et ses jours de travail dans une période donnée. Le salarié aidant peut décider d'avoir de longues plages horaires de travail pendant 15 jours puis de s'arrêter une semaine.

Bon à savoir

L'annualisation peut également être utilisée par votre employeur pour mieux gérer les surcharges ou les creux d'activité.

■ Le temps partiel annualisé pour raisons personnelles

(article L 3123-7 du Code du travail) :

Travailler à mi-temps ou en temps partiel pour raisons personnelles est la disposition légale la plus demandée par l'aidant salarié. Elle se traduit par une réduction du temps de travail quotidien, hebdomadaire, ou annuel (périodes travaillées et non travaillées réparties sur l'année). Chaque période non travaillée dure au moins 1 semaine. Cette répartition des horaires de travail prend la forme d'un temps partiel annualisé.

Une demande de travail à temps partiel annualisé est possible pour raisons familiales ou pour des besoins personnels. Par exemple, pour garder son enfant en situation de handicap pendant les vacances scolaires.

Ce dispositif permet à l'aidant d'alterner des périodes travaillées à temps plein avec des périodes non travaillées, en justifiant de sa situation personnelle d'aidant.

Pour obtenir ce temps partiel, le collaborateur aidant doit adresser une demande à l'employeur (écrite ou orale). Si celle-ci est acceptée, il sera proposé au salarié un avenant à son contrat de travail. Celui-ci prévoira les modalités du temps partiel (notamment les périodes travaillées et non travaillées).

L'employeur peut toutefois refuser la demande du salarié aidant, en justifiant de raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2243>



Boîte à outils

■ Les horaires individualisés et différés

Selon l'article L.3121-49 du Code du travail, le salarié peut bénéficier d'horaires individualisés et différés afin de ne plus être obligé d'arriver et de repartir à heures fixes.

Ce sont des plages élargies d'arrivée et de départ qui permettent, en accord avec l'employeur, au salarié aidant d'organiser plus facilement ses journées afin de gérer les urgences de son proche. Il pourra ainsi travailler plus tôt ou plus tard certains jours.

Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F74>

■ La réduction du temps de travail

L'entreprise a la possibilité, pour répondre aux impératifs du salarié aidant, de proposer une réduction du temps de travail. Celle-ci peut être permanente ou avoir une durée limitée en fonction de l'évolution de la situation du collaborateur aidant.

La réduction du temps de travail peut être également lissée sur l'année. Par exemple, même si le salarié a négocié un temps de travail réduit à 4/5^e, il pourra demander à travailler à plein temps à certain moment de l'année. Ces jours travaillés se transformeront en jours de récupération.

■ Les autorisations d'absence ponctuelles

L'employeur peut octroyer au salarié aidant des journées d'absence ponctuelles (rémunérées ou non), par exemple pour accompagner son proche chez le médecin ou dans le cas d'une hospitalisation, de son installation dans une maison de retraite...

Le salarié doit avertir son employeur assez tôt pour pouvoir réorganiser le travail en équipe d'un service ou d'un département. Ces journées exceptionnelles ne sont pas décomptées de ses congés.



Boîte à outils

Les aménagements de poste

■ Réorganisation du contenu des missions et changement de poste

Parfois il peut être utile de réfléchir à un changement de poste, à une répartition meilleure de la charge de travail ou tout simplement à une affectation à un nouveau poste (en indiquant les possibilités de mutation en interne lors de l'entretien professionnel, par exemple).

■ Le télétravail

Ce mode d'organisation du travail permet au salarié aidant de mieux concilier sa vie privée et la vie professionnelle, à la condition qu'il soit bien encadré et accompagné par l'employeur ou le responsable hiérarchique (appel régulier, point sur l'avancée des tâches...) afin de maintenir le lien et éviter l'isolement professionnel.

Consultez les accords de votre branche professionnelle ou celle de votre entreprise pour savoir ce qu'il est possible de mettre en place à ce sujet.

Bon à savoir

Prise de congés consécutifs

Selon l'article L.3141-17 du Code du travail, Les salariés ne peuvent pas prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs. Toutefois, l'entreprise peut accorder au salarié aidant plus de 24 jours de congés payés si celui-ci justifie :

- soit des contraintes géographiques particulières ;
- soit la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Le travail de nuit

Un salarié aidant peut refuser le travail de nuit (article L.3122-12 du Code du travail), surtout si le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales particulières (garde d'enfant, soin d'une personne dépendante...).



Boîte à outils

Trouver de soutien en interne

Que vous soyez employeur, manager ou salarié, identifiez les relais au sein de votre entreprise afin qu'ils aident à repérer les solutions les plus adaptées à la situation.

Les interlocuteurs clés

■ La Direction des Ressources Humaines

Elle est l'interlocuteur privilégié, auprès de qui, en toute confidentialité, la situation du salarié aidant pourra être exposée et ainsi communiquer des informations sur les dispositions existantes légales et/ou propres à l'entreprise.

■ La mission ou la personne référente handicap

Ce service est souvent rattaché à la direction des ressources humaines et est principalement en charge des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise. Il pourra également orienter et accompagner les collaborateurs aidants.

■ Les membres du Comité Social et Économique (CSE) et représentants syndicaux

Ils sont à l'écoute en cas de difficultés. Ils peuvent informer sur ce que proposent la convention collective, le contrat de santé et de prévoyance ou encore sur les dispositifs en place au sein de l'entreprise à l'attention des aidants salariés.



Boîte à outils

Les solutions externes à l'entreprise (très aidantes !)

L'entreprise ne peut tout assumer de cette situation. Il est nécessaire de trouver des appuis extérieurs qui viendront soutenir et accompagner le salarié aidant de manière pérenne et efficace dans sa volonté de concilier sa vie professionnelle et son accompagnement auprès de son proche.

Les acteurs clés à solliciter

■ Les travailleurs sociaux de proximité des institutions :

- Hôpitaux
- Centre communal d'action sociale
- Conseil départemental
- Caisse d'allocation familiale
- Caisse nationale de l'assurance maladie
- Caisses de retraite complémentaire
- Mutuelle (d'entreprise ou personnelle)

■ Les plateformes d'écoute, de répit, d'accompagnement et d'information

- **Avec nos proches** : écoute 7 jours/7 par des bénévoles aidants et propositions d'ateliers « Connect'Aidants » par téléphone (thématique : prendre soin de soi, la relation aidant/aidé, sentiment de culpabilité et isolement, les accueillir et les comprendre...) www.avecnosproches.com
- **Le Relais des aidants** : écoute téléphonique du lundi au vendredi de 9h30 à 13h00, www.lerelaisdesaidants.fr
- **Ma Boussole Aidants** : apporte des informations fiables et des aides personnalisées disponibles à proximité du domicile de l'aidant comme celui de son proche https://www.maboussoleaidants.fr/ma_boussole/aidants
- **Les plateformes de répit et d'écoute pour accompagner les aidants** <https://www.soutenirlesaidants.fr/type/organisations/cities>



Boîte à outils

■ Les groupes de parole et de soutien entre pairs-aidants

- Le café des aidants de l'Association française des aidants www.aidants.fr
- La compagnie des aidants <https://lacompaniedesaidants.org>
- Le collectif Je t'aide <https://associationjetaide.org>

■ Les réseaux sociaux dédiés aux aidants

- La communauté Aidants et bien + :
<https://www.facebook.com/groups/aidantsetbienplus/about/>
- Bonjour Fred : <https://bonjourf.com>
- Les Fabuleuses aidantes <https://aidantes.fabuleusesaufoyer.com>
- Andy Captain, le réseau qui vient en aide aux parents d'enfants en situation de handicap <https://andycaptain.fr/>

Notes

[illegible]

Notes

[illegible]

Votre interlocuteur AXA



Créée en 1984, **AXA Prévention** est une association à but non lucratif. Sa mission est d'étudier et de mettre en œuvre toutes les mesures de nature à développer la culture de prévention des Français afin de prévenir et réduire les risques auxquels ils sont exposés en santé, sur la route, à la maison, devant les écrans, dans le milieu professionnel et face au réchauffement climatique.

