



LE STATUT D'AIDANT, LE CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

Une production réalisée dans le cadre du réseau
des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** LES AIDANTS, QUI SONT-ILS ?
- 5** POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS EN ENTREPRISE ?
- 9** QUELLES ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS ?
- 11** QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE

LE STATUT D'AIDANT, LE CONNAÎTRE POUR MIEUX EN PARLER !

Merci à Morgane HIRON, déléguée générale du Collectif Je T'Aide pour sa précieuse contribution et son temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

LES AIDANTS, QUI SONT-ILS ?

1 français sur 2 connaît le terme « aidant », alors que 6 aidants sur 10 ne se considèrent pas comme tel !

En France, on compte 11 millions d'aidants. D'ici 2030, 1 actif sur 4 aura, en plus de son emploi, à s'occuper d'un proche.

DÉFINITION

L'« aidant » est défini par la loi depuis 2015 comme une « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, **à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.** »

Cette aide **régulière, temporaire ou permanente** peut se traduire par :

- **Un soutien moral,**
- **Une aide aux activités du quotidien** (courses, ménage, entretien du jardin, préparation des repas, démarches administratives, soins, ...),
- **Une surveillance active** (visites à domicile, appels téléphoniques, ...).



LES AIDANTS, QUI SONT-ILS ?

Être aidant, c'est affronter une réalité difficile et contraignante. Sans aide adaptée les salariés aidants s'exposent à des risques pouvant avoir des conséquences importantes pour l'entreprise :

- Risques psychosociaux, burn-out, turn-over, absentéisme,
- Retards, fatigue, anxiété, difficulté à se concentrer, démotivation,
- Erreurs, désorganisation, tension dans l'équipe.

À l'inverse, les salariés aidants acquièrent ou développent le plus souvent

des compétences précieuses pour l'entreprise :

- Savoir résoudre des problèmes complexes,
- Gérer les priorités,
- Travailler en équipe,
- Être autonome et prendre des initiatives.

Des compétences qui figurent parmi les plus recherchées par les entreprises.



POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS EN ENTREPRISE ?



plus de 60% des aidants

exercent une activité professionnelle.



80%

des aidants en emploi ont du mal à concilier leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant.



72%

d'entre eux éprouvent des difficultés à se concentrer.



44%

des salariés aidants posent des RTT régulièrement pour aider.

L'activité d'aidant a souvent des répercussions majeures sur la vie professionnelle et oblige de nombreux salariés à réduire leur temps de travail voire à interrompre leur activité professionnelle.

Pourtant une majorité d'entre eux souhaite continuer à travailler pour des raisons financières ; **mais aussi parce que la présence dans l'entreprise permet maintenir un équilibre de vie.**

POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS EN ENTREPRISE ?

L'évolution du cadre législatif a permis de mettre en place des dispositifs pour concilier activité professionnelle et rôle d'aidant. **Mais trop peu d'aidants les connaissent et les utilisent.**

Face à cette situation, l'employeur a un rôle à jouer :

- En identifiant les salariés concernés,
- En les invitant à prendre conscience de leur rôle d'aidant,
- En les informant sur leurs droits et en leur proposant des mesures destinées à mieux concilier leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant.

QUELS BÉNÉFICES POUR L'ENTREPRISE ?

- Moins d'arrêts de travail et d'absentéisme,
- Un engagement professionnel préservé,
- Une image positive en interne et à l'externe (pensez « marque employeur »),
- Un enrichissement du dialogue social sur un sujet porteur de progrès,
- **La traduction concrète de vos engagements humains et sociaux.**



POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS EN ENTREPRISE ?

QUELLES MESURES POUR LES SALARIÉS AIDANTS ?

Plus l'entreprise informera collectivement, plus les salariés seront réceptifs et reconnaissants. C'est d'autant plus vrai que les dispositifs d'accompagnement sont devenus bien réels et inscrits dans un cadre juridique.

Au centre de toutes ces mesures : le temps.

Les trois principaux types de congés existants sont :

- **Le congé de proche aidant**, désormais indemnisé par l'allocation journalière du proche aidant (AJPA). Pour cela, l'aidant doit en faire la demande à la CAF.
En savoir plus sur ce congé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920
- **Le congé de solidarité familiale** afin d'être présent auprès d'un proche en fin de vie.
En savoir plus sur ce congé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767
- **Le congé de présence parentale** pour s'occuper d'un enfant dont l'état de santé demande une présence soutenue.
En savoir plus sur ce congé : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631

POURQUOI METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS EN ENTREPRISE ?

L'entreprise peut également décider d'aller plus loin et mettre en place certains dispositifs complémentaires :

- Autorisations d'**absences ponctuelles**,
- **Télétravail**,
- **Flexibilité des horaires**,
- **Annualisation** du temps de travail,
- **Réduction du temps de travail** (travail à temps partiel ou à mi-temps),
- Mise en place d'un **Compte Épargne Temps**,
- **Mobilité interne**,
- Proposer et promouvoir **le don de congés ou de RTT**.

Outre le temps, l'entreprise peut également proposer d'autres actions telles que l'accompagnement du service social de l'entreprise pour faciliter la gestion de questions administratives par exemple.



QUELLES ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS ?

1

DIAGNOSTIQUER ET DÉFINIR UNE POLITIQUE D'ENTREPRISE

Afin de définir les actions destinées à améliorer la situation des salariés aidants dans l'entreprise, il est important que vous ayez une vision claire de leur situation et de leurs besoins. Des enquêtes ou questionnaires vous permettront de connaître :

- La part de salariés en charge d'un proche dépendant,
- Les difficultés qu'ils rencontrent,
- Leurs besoins.

2

SENSIBILISER ET INFORMER SUR LE RÔLE D'AIDANT ET LES DROITS

Un des enjeux dans l'entreprise est que les salariés assumant une fonction d'aidant puissent se reconnaître comme tel et sollicitent les aides qui leur sont dédiées. La communication dans l'entreprise a vocation à :

- Informer sur le statut d'aidant,
- Sensibiliser sur les risques,
- Inviter les salariés concernés à se faire connaître,
- Informer sur les aides et l'accompagnement qui leurs sont dédiés.

QUELLES ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE DES ACTIONS DESTINÉES AUX AIDANTS ?

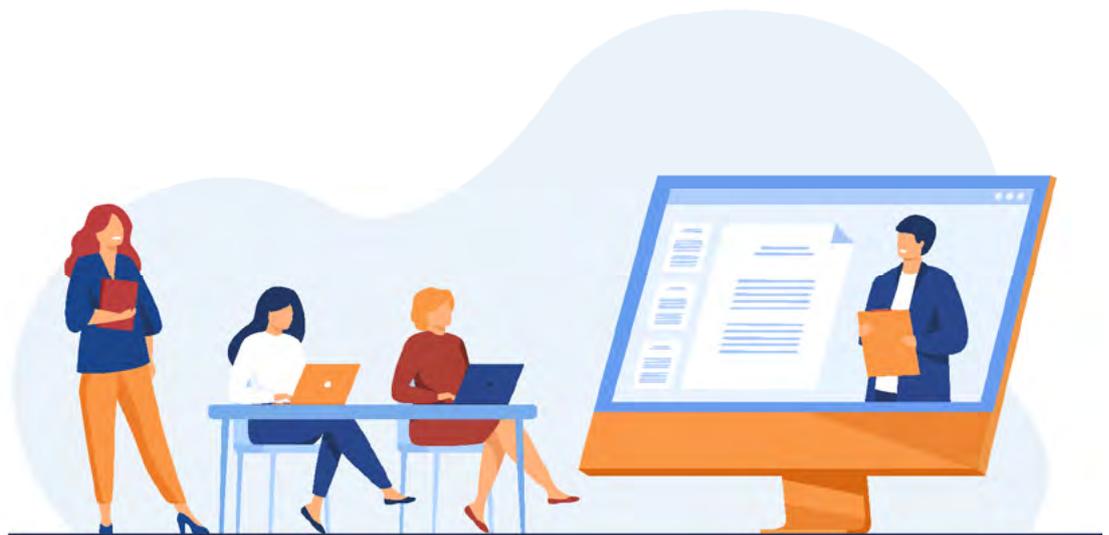
3

FORMER LES MANAGERS

L'accès à l'information est primordial pour tous. En tant que manager, il est essentiel d'être informé sur le rôle d'aidant afin d'accompagner avec bienveillance les salariés concernés.

En ce sens, les managers peuvent être sensibilisés à :

- Repérer les difficultés rencontrées par des collaborateurs dépassés par leur rôle d'aidant,
- Orienter vers les bons interlocuteurs,
- Mettre en place les aménagements nécessaires,
- Créer un climat de confiance.



QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE

- **Proposer une plateforme d'aide en ligne interne à l'entreprise** : téléphonique ou numérique, elle est le point d'entrée unique pour l'information et l'accompagnement administratif sur les aidants.
- **Proposer une offre de formation et de sensibilisation** aux responsables RH et aux managers sur la situation d'aidants.
- **Mettre en place une « certification aidant »** qui permet un accès à des avantages spécifiques, des coups de pouce du quotidien comme des chèques CESTU bonifiés par exemple.
- **Créer un guide d'information à destination des salariés** recensant les dispositifs mis en place par l'entreprise pour les aidants mais aussi sur les ressources clés existant dans votre région et au niveau national.
- **Faire intervenir une association d'aidants** avec le référent handicap et le service RH pour informer et sensibiliser sur le rôle d'aidants.





Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr