

1 - **Le modèle d'externalisation** consiste à offrir un service de type hotline, pour soutenir le salarié-aidant dans la recherche de solutions pour son proche.

Avantages :

- La **simplicité** de mise en œuvre pour l'entreprise,
- **L'efficacité** lorsqu'il s'agit de répondre à des questions de type **administratif**,
- **La facilitation** de la recherche de solutions dans un environnement complexe (services d'aide à domicile, établissements d'accueil, solutions de répit etc...)

Inconvénients :

- L'approche prend en compte la relation d'aide essentiellement sous l'angle **organisationnel**, alors que le rôle d'aidant comporte de nombreuses facettes complexes,
- L'approche est de type **informatif**, et non pas formatif. Elle ne peut donc guère favoriser des apprentissages de la part du salarié-aidant,
- De nombreux problèmes qui se posent au salarié-aidant peuvent rester **hors du champ** de la prestation de service.

2 - **Le modèle d'extension des règles de droit commun** consiste à étendre des dispositifs existants au bénéfice des salariés-aidants (Congés, flexibilité, dons de RTT...) :

Avantages :

- Il est bien accueilli car il est perçu comme un **droit supplémentaire**, effectif pour qui se trouve en situation, ou potentiel car tout un chacun peut être un jour concerné,
- Il est à **moindre coût d'ingénierie** de mise en œuvre,
- Il peut susciter des solidarités lorsqu'il s'agit de **dons de RTT**,
- Il **réduit l'absentéisme** dû aux situations aiguës, puisqu'il donne un cadre légal à la nécessité de s'absenter.

Inconvénients :

- Il laisse à la sphère privée le règlement des problèmes liés à la double charge de salarié-aidant. Il risque donc d'avoir un **impact faible sur le stress à long terme** lorsque l'accompagnement d'un proche perdure dans le temps,
- Il n'agit pas sur la **difficulté quotidienne** et ordinaire de la double charge de salarié-aidant,
- S'il s'agit par exemple d'aménagements d'horaires, il **risque de n'être efficace qu'un temps**, puisque le salarié-aidant n'a pas la possibilité de faire certains apprentissages qui lui permettraient de réorganiser durablement l'articulation vie professionnelle/vie privée,
- Il prend surtout en compte les situations aiguës et visibles, mais laisse de côté le problème de la **souffrance** (non exprimée la plupart du temps) du salarié-aidant confronté à une situation d'aide à long terme.

3 - **Le modèle d'incitation à l'entraide entre pairs** consiste pour l'entreprise à créer les conditions favorables à l'émergence de solutions solidaires. L'entreprise a un rôle déclencheur et facilitateur pour que s'exerce une solidarité créative.

Avantages :

- Il rompt le **sentiment de solitude** du salarié-aidant,
- Il favorise la recherche de solutions en s'appuyant sur la **créativité** dont les salariés-aidants sont porteurs,
- Il rend chaque salarié-aidant **acteur**,
- Il favorise le dialogue social,
- Il permet à l'entreprise d'affirmer des **valeurs innovantes de care management**,
- Il suscite au sein de l'entreprise des valeurs de **solidarité**, non seulement entre salariés-aidants, mais aussi à un niveau plus global.

Inconvénients :

- Il peut être **précaire** s'il n'est pas étayé par la sensibilisation des cadres de l'entreprise, dont le rôle sera de faciliter l'activité d'un tel réseau,
- Il peut être **aléatoire** s'il ne repose que sur la bonne volonté de quelques uns,
- Il peut « **manquer de souffle** » dans la durée, si les salariés-aidants faisant fonction d'animateurs du réseau ne bénéficient pas d'une préparation, et d'une mise à jour régulière,
- Il peut prendre une connotation trop **affective** si les animateurs de réseaux n'ont pas appris à prendre de la distance par rapport à leur propre expérience.

Bien sûr ces trois modèles que l'on peut distinguer aujourd'hui évolueront, car nous n'en sommes qu'aux prémices d'un phénomène appelé à prendre de l'ampleur.

Chacun de ces modèles privilégie une approche, mais il est probable qu'ils ne resteront pas hermétiques les uns aux autres : dans la réalité ils se combineront, d'autres modèles émergeront, et chaque entreprise personnalisera son mode d'action.

La question d'un soutien efficace aux aidants est complexe, celle d'un soutien des salariés-aidants encore davantage. C'est pourquoi une prise en compte exigeante de la question des salariés-aidants ne peut se contenter de solutions parcellaires ou superficielles.

Nous sommes à votre disposition pour vous aider à poser un diagnostic de la question des salariés-aidants dans votre entreprise, et définir avec vous les solutions qui conviennent le mieux à votre entreprise.