

LE DOUBLE ROLE DE SALARIE-AIDANT

LES SOLUTIONS GRAND ANGLE DU CIF-AIDANTS

L'ACCOMPAGNEMENT ET LE SOUTIEN DES SALARIES-AIDANTS



SPECIALISTE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES AIDANTS

PLUS DE 4 MILLIONS DE SALARIES SONT DES AIDANTS FAMILIAUX

20 %
des Aidants
sont considérés
aujourd'hui comme en
situation de charge
importante

8,3 MILLIONS D'AIDANTS EN FRANCE accompagnent un proche dépendant (enfant, conjoint, parent). Presque la moitié d'entre eux doivent concilier vie professionnelle et rôle d'Aidant.

Ce sont des « *Salariés-Aidants* »

- Ils représentent près de 15% de la population active et devraient atteindre 20% d'ici 10 ans.

29 %
déclarent consommer
des psychotropes

- De nombreux aidants appartiennent à la « génération pivot » (45-64 ans), ils sont encore salariés au moment où ils soutiennent leurs parents devenus dépendants.

- Si la société commence tout juste à le reconnaître, l'Aidant familial en entreprise est encore souvent méconnu : plus de 65% ne parlent pas de leur situation à leur supérieur hiérarchique

Le rôle d'Aidant à des répercussions pour ces salariés :

- Ils sont souvent menacés d'épuisement, ce qui peut les conduire à des difficultés au niveau professionnel.

- Un double rôle quasi permanent qui les oblige souvent à inventer des modes de conciliation entre leur rôle d'Aidant et leur vie professionnelle.

- Un stress quotidien, un état de santé plus précaire...

40 %
des Aidants
dont la charge est la
plus lourde se
sentent dépressifs

* DREES "Handicap, santé, aidants au domicile" 2008
* BVA-Fondation Novartis : panel national des aidants familiaux 2010
* DREES "Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie" 2012

46 %
des Aidants
sont des
« *Salariés-Aidants* »

**Absentéisme
16 jours par an**

Présentéisme

**Demande
d'aménagement
d'horaire**

**Retards
fréquents**

Le rôle d'Aidant a des répercussions pour l'entreprise :

Le bouleversement de la vie quotidienne qu'engendre le double rôle de salarié-Aidant a pour conséquences :

- Surmenage et détérioration de la santé,
- Isolement
- Pénalisation du parcours professionnel
- Renoncements multiples : vie sociale, vie personnelle, loisirs...

Cela affecte de façon délétère les autres collaborateurs qui doivent assumer ce que le salarié n'arrive pas ou plus à assumer.

Ces problèmes sont toutefois compressibles, si les personnes concernées parviennent à trouver l'équilibre entre leur activité professionnelle et leurs obligations familiales.

La question des Aidants est désormais incluse dans les politiques de care-management, comme en témoigne le « Guide à destination des entreprises » édité par l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et l'UNAF.

UNE SITUATION REVERSIBLE !

Une politique Gagnant/gagnant

Des solutions spécifiques permettent d'aider ces salariés-Aidants à concilier leur vie professionnelle et le soutien à leur proche.

Nul n'est préparé à devenir le soutien d'un proche dépendant, qu'il s'agisse d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint.
En revanche, cela peut s'apprendre.

L'entreprise gagne en motivation

La mise en place par l'entreprise d'un programme d'accompagnement incluant :

- L'apprentissage des gestes (savoir-faire) et des comportements adaptés (savoir-être),
- La recherche des solutions d'aide et de répit,
- Le partage d' expérience
- Le suivi et le coaching...

permet à ses salariés-aidants de faire face en évitant l'épuisement et les risques psycho-sociaux qui y sont liés.

Le salarié concilie vie privée et vie professionnelle



Notre méthode « Grand Angle » permet un accompagnement :

- Global : chaque aspect de la problématique des Aidants est traité
- Personnalisé : chaque situation reçoit une réponse adaptée.

Elle se déroule en cinq phases *

1. PREPARER :

- **Sensibiliser** les équipes dirigeantes
- **Repérer** les besoins spécifiques de l'entreprise
- **Utiliser les bons codes de communication** afin d'obtenir l'adhésion des salariés-aidants au programme.

2. ROMPRE L'ISOLEMENT des salariés-aidants et faciliter l'accès aux solutions d'aide (Approche de groupe et individuelle)

3. METTRE EN PLACE LES ACCOMPAGNEMENTS adaptés à la situation de chaque salarié-aidant (Approche individuelle)

4. FORMER aux pratiques de « savoir-être » et de « savoir-faire » qui vont permettre à chaque salarié-aidant d'éliminer les sources de stress (Approche de groupe et individuelle)

5. EVALUER et SUIVRE :

- Bilan de fin d'action
- Mise en place avec les équipes dirigeantes des indicateurs d'amélioration à long terme
- Suivi individuel des salariés-aidants : coaching téléphonique à la demande.

**Ces phases peuvent être modulées en fonction des besoins de l'entreprise.*



La méthode Grand Angle d'Accompagnement du cif-Aidants repose sur :



- Une approche **globale, individualisée et pluridisciplinaire** du couple « Aidant-Aidé »
- Une **pédagogie active** ancrée dans la réalité des situations vécues
- Le positionnement de **l'Aidant comme acteur de son parcours** d'apprentissage
- Le renforcement des apprentissages par **la dynamique de groupe**
- **L'ancrage dans le long terme** des compétences acquises par l'Aidant durant son parcours de formation : coaching téléphonique sur une période de 6 à 12 mois.

Les atouts du Cif-Aidants :

- Connaissance des contraintes du monde de l'entreprise
- Centre de formation agréé permettant le financement des actions sur les fonds de la formation professionnelle.
- Une équipe pluridisciplinaire (Médico/Psycho/Sociale) et expérimentée intervenant sur la France entière
- Individualisation des réponses et des parcours
- Un service d'assistance téléphonique dédié aux Aidants
- Evaluation et suivi à long terme des participants : accompagnements téléphoniques, par e-mail...
- Un site internet participatif et collaboratif dédié aux Aidants : www.lamaisondesaidants.com

