

# ENTREPRISES ET SALARIES-AIDANTS

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

**29 %**  
déclarent consommer  
des psychotropes

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

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

**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 « Saliés-Aidants »

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

\* 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

**Absentéisme  
16 jours par an**

**Présentéisme**

**Demande  
d'aménagement  
d'horaire**

**Retards  
fréquents**

**Baisse de  
productivité**

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

- Risques psychosociaux majorés
- Absentéisme : 16 jours par an en moyenne
- Présentéisme : plus difficile à repérer que l'absentéisme, il coûte cependant plus cher à l'entreprise car il se traduit par un manque de productivité dû aux erreurs, retards, manque de concentration et de motivation

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 politique Gagnant/gagnant

Une étude réalisée en Grande Bretagne « *Supporting working carers* » en 2013, portant sur les bénéfices pour les entreprises soutenant les « *Salariés– Aidants* », a montré que pour la plupart des employeurs, il y avait des avantages importants à soutenir les Aidants :

- Une réduction des congés maladie et de l'absentéisme (88 %)
- Une amélioration de l'engagement des employés (85 %)
- Une amélioration du management (80 %)
- Des équipes de travail plus efficaces (75 %)
- Une amélioration des prestations de service (72 %)
- Une augmentation de la productivité (69 %)
- Une réduction du recrutement et des coûts de formation (65 %)
- Une amélioration de la capacité d'attraction (61 %)
- Une économie des coûts de production (55 %)

## L'entreprise gagne en productivité

Prendre en considération les besoins des « *Salariés-Aidants* » en apportant des services adaptés permet :

- de préserver et fidéliser le capital humain,
- d'augmenter l'attractivité de votre entreprise
- de favoriser le dialogue social et d'affirmer les valeurs de care management de votre entreprise

## Le salarié concilie vie privée et vie professionnelle

### Une politique « Gagnant/Gagnant » :

- **l'employeur gagne en productivité,**
- **le « Salarié-Aidant » peut concilier son rôle d'Aidant et sa 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](http://www.lamaisondesaidants.com)

