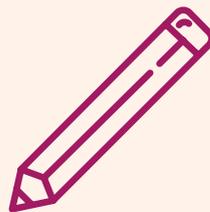


Les recommandations 2020



Installer la problématique des salariés-aidants au cœur de l'entreprise ; sensibiliser le corps social et outiller les relais ; informer sur les droits existants et ouvrir des droits spécifiques à l'entreprise. Pour une meilleure prise en compte des salariés-aidants, trois axes ont guidé les préconisations du Conseil d'orientation de l'Observatoire solidaire pour les traduire en douze actions concrètes.

Installer la problématique des salariés-aidants au cœur de l'entreprise

- 1.** Formaliser un engagement au niveau des instances dirigeantes et le faire connaître, notamment auprès de la ligne managériale.
Pour créer une dynamique de confiance propre à libérer la parole des salariés et la bienveillance du corps social, il revient au COMEX d'être exemplaire et d'engager toute l'entreprise en faveur des salariés-aidants. Les relais naturels de cette nouvelle approche seront les managers. A charge pour eux de s'emparer dans leurs prises de paroles internes et externes.
- 2.** Signer un accord en faveur des salariés-aidants avec les partenaires sociaux.
Validé et signé par les partenaires sociaux, l'engagement d'entreprise en faveur des salariés-aidants gagnera en force d'expression et d'action.
- 3.** Soutenir des initiatives et/ou des associations qui œuvrent à améliorer la situation des aidants en entreprise. Qu'elles soient individuelles ou associatives, toutes les initiatives sur le sujet des salariés aidants doivent être entendues et encouragées.

Sensibiliser le corps social et outiller les relais

- 4.** Proposer une formation de sensibilisation aux directeurs et managers de proximité.
Pour jouer pleinement son rôle auprès d'un salarié en situation d'aidant, le manager de proximité doit être sensibilisé à deux niveaux : le comportement approprié à adopter et la connaissance des démarches d'accompagnement et d'actions existantes.
- 5.** Définir des process et modalités de prise en compte des cas individuels confrontés à la situation.
Un salarié qui se déclare en situation d'aidant doit être vu comme une alerte. Déstabilisation, pression, crise personnelle potentielle... Pour le prendre en charge rapidement, la chaîne des intervenants et de leurs responsabilités respectives doit être parfaitement définie.

6. Identifier et animer un réseau de relais internes/référents au service des salariés-aidants.

A chaque entreprise de définir ses référents et relais les plus efficaces en fonction de sa gouvernance des sujets de diversité et d'inclusion. La bonne information est un élément clé du climat de confiance nécessaire à la déclaration des salariés-aidants.

7. Encourager le mécénat de compétences au profit des associations qui aident les aidants.

Si l'entreprise dispose d'un dispositif de mécénat de compétences, il peut et doit être mis à profit des associations qui soutiennent les aidants.

Informer sur les droits existants et ouvrir des droits spécifiques à l'entreprise

8. Créer un certificat de salarié-aidant qui constitue une reconnaissance formelle de la situation particulière des salariés concernés.

La confiance, c'est la clarté. L'entreprise doit définir les conditions qui rendent un collaborateur éligible au statut de salarié-aidant.

9. Editer un guide du salarié-aidant intégrant les droits existants et l'information connexe.

Pour les nouveaux aidants, l'information sur leurs droits et les dispositifs existants est un appui essentiel. Pour être complète, cette information doit aussi préciser ce que propose l'entreprise et la façon d'en bénéficier.

10. Donner accès à une formation aux gestes de premiers secours et médicaux pour les salariés-aidants. Ce point est trop souvent négligé alors qu'il est capital dans la nouvelle vie qui attend les aidants. Certaines associations proposent une telle formation, mais l'entreprise peut aussi l'anticiper.

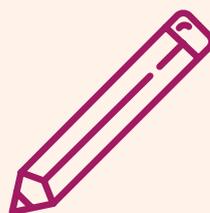
11. Mettre en place des dispositifs d'aménagement du temps de travail, sous différentes formes (jours de répit, dons de RTT, aménagements d'horaires...).

Autant d'aménagement nécessaires pour assurer confort et répit aux salariés aidants.

12. Souscrire à un dispositif de soutien extérieur (ligne d'appel, aide à domicile, plateforme de services...) pour ses salariés-aidants.

Le salarié-aidant a besoin d'être conseillé (droits, démarches administratives...), mais aussi accompagné (présence, aide à domicile...). C'est en l'aidant qu'il pourra se ménager et continuer à s'investir dans sa vie professionnelle.

Les recommandations 2021



Le Conseil d'orientation de l'Observatoire solidaire a formulé dix recommandations pour permettre aux employeurs de réellement s'emparer du sujet et agir pour leurs salariés-aidants.

Faciliter l'identification et améliorer la reconnaissance des salariés-aidants

1. Statuer sur une définition de l'aidant plus large que celle inscrite dans le Code du Travail depuis décembre 2019, trop focalisée sur le congé proche aidant, qui soit acceptée et reconnue par tous. Parallèlement, définir les critères universels qui permettent d'être déclaré comme aidant au sein d'une entreprise et d'une branche professionnelle.
2. Labelliser le statut de l'aidant dans l'entreprise pour mieux identifier les situations individuelles et accorder des droits spécifiques.
3. Faciliter l'identification de l'aidant dans un certain nombre de démarches administratives (ajout d'une case « aidant familial » sur la déclaration d'impôts, le dossier Pôle Emploi, les imprimés de recensement ou les dossiers médicaux).
4. Prendre en compte les compétences acquises par les aidants durant leur parcours d'aidant dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou a minima dans le système d'évaluation des compétences internes à l'entreprise.

Assurer l'information de l'ensemble des acteurs économiques des enjeux spécifiques à la population des aidants dans le monde du travail

5. Diffuser aux entreprises, et en particulier aux PME et TPE, une information packagée, mutualisée et gratuite, en s'appuyant sur les réseaux de médecine du travail, les experts comptables, les organisations syndicales, les fédérations et branches professionnelles, le tissu associatif et les collectivités territoriales.
6. Informer les équipes Ressources humaines de l'existence de dispositifs de soutien aux aidants déjà opérationnels (CESU aidants, fonds Haut degré de solidarité, etc.), qui peuvent être mis en place en concertation avec les partenaires sociaux.

Capitaliser sur les dispositifs existants et mieux les déployer

7. Assouplir les conditions de recours au Congé proche aidant (extension au-delà des GIR 1 à 3 notamment) et limiter les impacts négatifs de la prise de ce congé (intégration dans la période de cotisation du système de retraite).
8. Ajouter à l'arrêt de travail un nouveau motif lié à l'accompagnement d'un proche en situation de dépendance.

Faciliter l'accompagnement quotidien des salariés-aidants en œuvrant à la mise en place d'un « tiers-aidant » dans l'entreprise

9. Inciter les entreprises à avoir recours à des métiers de coordination du type TCAPSA (Technicien-Coordonateur de l'Aide Psychosociale aux Aidants), mutualisables pour garantir un accompagnement dans le temps et une optimisation des dépenses.
10. Mettre en place des outils de financement du recours à un « tiers aidant » (régime d'exonération de cotisations patronales, contrat collectif de protection sociale, plan d'épargne dépendance, etc.).



2022 : des initiatives et des projets pour passer à l'action.



Les membres du Conseil d'orientation de l'Observatoire solidaire ont choisi six mesures concrètes, à mettre en œuvre dans l'année.

Valoriser les *soft skills* des salariés-aidants

L'aidance recèle de nombreuses opportunités pour les entreprises, tant l'épreuve s'avère formatrice. De l'organisation des rendez-vous médicaux à l'attention portée au confort de la personne, les aidants développent de multiples savoir-faire et savoir-être précieux pour leur employeur, que ce soit en termes de gestion de projet, de management ou de relation humaine.

- Action 1** Permettre à ses collaborateurs, à travers un autotest, d'identifier les *soft skills* de leur vie personnelle, au sens large (vie d'aidant, compétition sportive, capacité à créer une communauté familiale ou amicale...), pour pointer des capacités professionnelles qui créent de la valeur, et aussi les outils de formation pour en faciliter la transposition au travail.
- Action 2** Créer une formation des managers aux signaux faibles des *soft skills* et à leur prise en compte dans le développement des compétences.
- Action 3** Mettre à jour un process privilégiant concrètement les *soft skills* dans la mobilité interne, c'est-à-dire en minimisant concrètement l'impact opérationnel des *hard skills*.

Pilotées par Le Lab RH, catalyseur d'innovations en ressources humaines, ces actions seront menées grâce à la mobilisation d'experts RH et de chefs d'entreprises.

Recourir aux médecines complémentaires et alternatives

Le recours aux médecines complémentaires et alternatives (MCA) peut permettre d'améliorer la qualité de vie des salariés-aidants.

Action 4 Réaliser un livret pédagogique sur les bénéfices concrets des MCA auprès de salariés-aidants qui en ont bénéficié pour nourrir une première étape de sensibilisation, mais surtout de « déculpabilisation » (prendre du temps pour soi, pour être plus équilibré et pérenne dans son rôle d'aidant). Ce livret pédagogique pourra être complété par un guide sur la compréhension des MCA et un fléchage des associations d'aidants qui mettent en relation avec ces dernières.

Étudiants, salariés : la solution du tiers-aidant

Issue des recommandations de 2021, la mise en place d'un tiers-aidant doit faciliter l'accompagnement quotidien des salariés-aidants et des étudiants en situation d'aidance.

Action 5 Réaliser un guide d'information et de prévention à destination des étudiants en situation d'aidance. En collaboration avec Orange et les étudiants de la licence professionnelle Technicien coordinateur de l'aide psycho-sociale à l'aidant (TCAPSA) et le corps pédagogique de l'Université de Bordeaux. Une approche à la fois professionnelle et scientifique unique sur le sujet qui, à terme, a pour ambition de toucher toutes les universités de France !

Action 6 Expérimenter la complémentarité entre les assistantes sociales et les TCAPSA au sein de la Direction Sud-Ouest d'Orange.

