

Salariés Aidants

Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants - Février 2022

Aujourd'hui en France, plus d'un salarié sur dix aide régulièrement un proche malade, en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Une proportion vouée à augmenter. Égalité femmes-hommes, non-discrimination, santé et qualité de vie au travail... les difficultés éprouvées par celles et ceux qui cumulent activité salariée et aide d'un proche relèvent de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises).

LE COÛT DE LA SALARIANCE : RÉSULTAT D'UN « IMPENSÉ »

Si la question du statut de salarié aidant émerge, à la faveur notamment de la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 », elle reste encore largement impensée tant par les aidants eux-mêmes que par les entreprises. Avec à la clé un coût considérable.



Les recommandations de la plateforme RSE

L'égalité femmes-hommes, la non-discrimination, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, le handicap, la qualité de vie et la santé au travail relèvent des responsabilités sociétales de l'entreprise. Et ce sont justement sur ces problématiques que butent les salariés aidants. Au-delà des aides financières, ils demandent notamment une reconnaissance de leur double charge, de la bienveillance, un aménagement de leur temps de travail, ou encore plus de flexibilité.

À la demande du gouvernement et après audit des associations, des partenaires sociaux, d'experts et des entreprises déjà engagées auprès de leurs salariés aidants, la **Plateforme RSE formule 24 recommandations** « pour réformer le statut et la perception des aidants au sein de l'entreprise », dont 9 en direction des entreprises :

Communication interne

- ✓ Instaurer un climat de confiance entre l'employeur et le salarié : **sensibiliser toutes les parties prenantes** à la situation des salariés aidants.
- ✓ Créer les **conditions de l'expression** par les salariés des besoins créés par leurs parcours de vie : instaurer une culture de la bienveillance pour libérer la parole.
- ✓ **Faire connaître les dispositifs** disponibles dans l'entreprise en assurant leur promotion par une communication interne récurrente.

Accompagnement des salariés aidants

- ✓ Proposer aux salariés un **programme de sensibilisation, de soutien et d'accompagnement**.
- ✓ **Soutenir les initiatives** des parties prenantes (salariés, associations partenaires, acteurs du territoire, etc.) en faveur des salariés aidants, en contribuant à leur promotion et à leur mise en œuvre.
- ✓ Permettre une **flexibilité dans l'organisation du travail et du temps** des salariés aidants afin de concilier au mieux leurs différents temps de vie : s'assurer du bon recours aux droits spécifiques.
- ✓ **Évaluer et adapter régulièrement les dispositifs mis en œuvre** et leur adéquation avec les besoins des salariés aidants.
- ✓ Être attentif à la **sensibilisation et à la formation de la médecine du travail et des services d'assistance sociale** à la problématique des salariés aidants : diagnostic et orientation vers des solutions d'accompagnement.
- ✓ **Valoriser les compétences acquises** par le salarié dans son rôle d'aidant : en faire le bilan et lui offrir l'opportunité de les valoriser dans sa vie professionnelle.

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/engagement-entreprises-leurs-salaries-aidants>

Emparez vous du sujet !



SLO Coaching – coach professionnelle spécialisée dans l'accompagnement des aidants - vous aide à structurer et valoriser une démarche dans ce domaine.

Je m'appuie sur le référentiel du label « Cap'Handéo - entreprise engagée auprès de ses salariés aidants » pour vous permettre de lister les engagements pris et ceux sur lesquels vous devez encore progresser, et je vous accompagne ensuite à la mise en place d'actions adaptées.