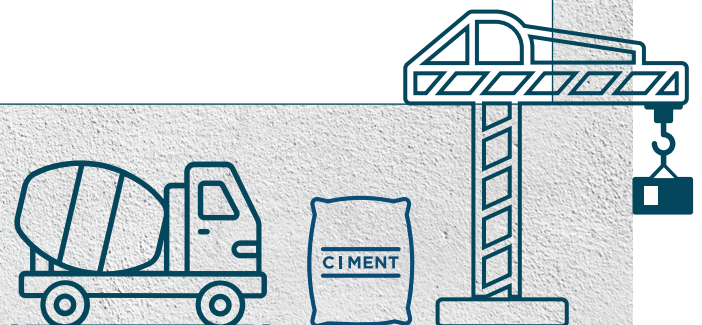
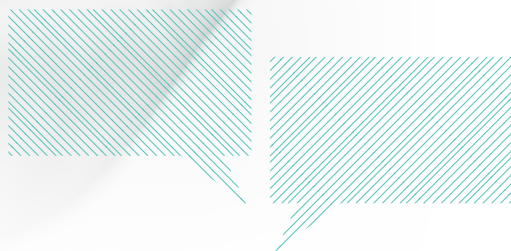


ACCOMPAGNER

les Salariés aidants

DANS L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE



PRÉAMBULE

Les aidants en France sont estimés à 11 millions, soit un Français sur six, dont deux tiers sont des femmes. Les aidants représentent par ailleurs aujourd'hui 15 % de la population active, chiffre qui pourrait atteindre 25 % d'ici 2030. Par ailleurs, un aidant sur six dédie plus de 20 h par semaine à l'aidance, et l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans¹.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation aura un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé (épuisement, manque de soutien, surcharge émotionnelle). Ces salariés sont alors souvent confrontés à des difficultés, parfois quotidiennes, lorsqu'ils accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie.

De fait, la conscientisation des entreprises à la nécessité d'intégrer cette dimension croissante de l'aidance à la fois dans les parcours professionnels et dans la bonne marche des entreprises, constitue un nouvel enjeu pour elles, et participe pleinement d'une démarche de responsabilité sociétale (RSE).

Les récentes études menées au niveau national ont également mis en exergue les principales difficultés des aidants :

- **des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;**
- **une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;**
- **une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.**

C'est pourquoi, dans un accord structurant du 01/07/2024², les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ont affirmé leur volonté, par la négociation collective, de soutenir l'accompagnement des proches aidants, à la fois pour des raisons sociétales (vieillesse de la population, croissance des situations d'aidance) et sanitaires (fatigue des salariés aidants, manque de ressources et de soutien).

S'inscrivant dans une démarche visant à permettre à tout salarié de l'industrie cimentière de bénéficier de solutions adaptées à ses besoins tout en conciliant sa situation d'aidant et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt des entreprises de la branche de l'industrie cimentière, l'accord prévoit les diverses mesures suivantes destinées à être déployées en entreprise :

- **la reconnaissance des salariés aidants et de leurs besoins ;**
- **la promotion d'actions d'information et de sensibilisation, de dispositifs d'aide et de conseil ;**
- **la conciliation des temps de vie des salariés aidants, par des mesures favorisant l'organisation du travail et la prise de congés ;**
- **l'accompagnement des salariés aidants, par une préservation de leur santé, la valorisation de leur compétences, et des mesures financières.**

Conscients qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des salariés et de leurs directions, les partenaires sociaux ont confié à la CPNEFP de l'Industrie cimentière la réalisation d'un Guide pédagogique visant à sensibiliser :

- **les salariés aidants sur leur propre situation et les contraintes personnelles qu'ils sont susceptibles de rencontrer ;**
- **les managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'être notamment en capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre au sein de leur entreprise ;**
- **les Directions des Ressources Humaines en tant qu'acteur majeur des dispositifs d'accompagnement aux salariés aidants.**

Ce Guide Pratique se veut clair et pédagogique, en orientant vers les dispositifs d'aide existants mais peu connus. Des **bonnes pratiques** viennent également outiller les salariés dans leur parcours d'aidant, et les entreprises dans leur démarche d'accompagnement des salariés aidants.

1- « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », Plateforme RSE de France Stratégie, Février 2022.

2- Accord annexé à la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 02/10/2019 (IDCC 3233).

TABLE DES MATIÈRES

Fiche 2

POUR UNE MEILLEURE INCLUSION DES SALARIÉS AIDANTS

NOTE DE LECTURE :

Les ressources citées dans ce Guide ne sont nullement exhaustives. Elles ont été sélectionnées pour leur simplicité d'utilisation et leur clarté. Elles seront régulièrement mises à jour.

S'ENGAGER

Accompagner le salarié aidant

L'entreprise doit pouvoir **être en mesure d'écouter** et **soutenir** ses salariés aidants, par une **politique de sensibilisation** et **d'accompagnement** s'inscrivant pleinement dans la **démarche RSE** de l'entreprise.

Accompagner ses salariés aidants constitue en effet pour l'entreprise :

- **un levier de performance** : le soutien aux salariés aidants améliore l'engagement et la productivité de ces derniers, et donc de l'entreprise ;
- **un enjeu d'égalité et de diversité**, en favorisant l'inclusion et la non-discrimination.

De nombreuses entreprises témoignages des bienfaits des actions qu'elles ont déployées pour leurs salariés aidants :

RAPPEL

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Par application du **principe de non-discrimination** figurant aux articles L1132-1 à L1132-4 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou des mesures visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation en raison de sa situation de proche aidant, notamment lorsque ce dernier use des congés spécifiques liés à l'aidance.

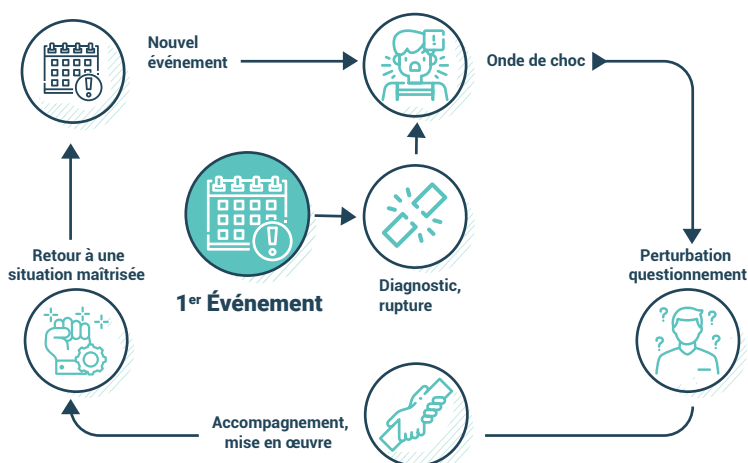


Pourquoi l'entreprise est concernée par la situation de ses salariés aidants :

DES IMPACTS FORTS

La situation de proche aidant génère des déséquilibres de vie qui peuvent avoir des répercussions fortes sur l'organisation socio-professionnelle des salariés aidants et sur leur santé.

UN CYCLE EN RUPTURE*



UN SUJET D'ACTUALITÉ

Parallèlement, les pouvoirs publics accordent une importance grandissante à ce sujet, ce qui va se traduire par de nouvelles obligations pour l'employeur (dons de RTT, obligations au sein des accords de branches, congés...)

*Source : site KitAide, « Ouvrons le chantier des salariés aidants dans l'entreprise »



3 raisons d'agir !

NE PAS DÉGRADER
la productivité

AMÉLIORER
la performance collective

VALORISER
son implication RSE

RECOMMANDATION



DÉPLOYER UNE POLITIQUE «AIDANTS» DANS L'ENTREPRISE

SOUTENIR LA DÉMARCHE

 Supports d'aide « pas-à-pas »

 Réaliser un diagnostic outil d'évaluation de l'entreprise face à ses aidants

 Se faire accompagner :

- par l'organisme de protection sociale auquel l'entreprise adhère (exemples : AG2R La Mondiale, Klésia, Malakoff Humanis, Apicil ...)
- et/ou par une structure spécialisée dans la pair-aidance (exemples : Dear Helpee, Prev&Care, ResponSage, Monka Care, Tilia, Nouveau Souffle...)

DÉPLOYER LA DÉMARCHE

 Instaurer une **négociation collective** sur l'aidance ;

 Inscrire l'aidance dans la **démarche QVCT** (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) déployée au sein de l'entreprise ;

 Mettre en place un **observatoire interne des aidants** pour suivre l'impact des actions mises en œuvre ;

 Valoriser l'image de l'entreprise par l'obtention de labels RSE ou de Prix dédiés aux entreprises engagées :

- Label Cap'Handéo
- Prix Entreprise et Salariés Aidants

METTRE EN PLACE DES ACTIONS SIMPLES ET PROGRESSIVES*



*Source : site KitAide, « Ouvrons le chantier des salariés aidants dans l'entreprise »



Créer un **environnement bienveillant et ouvert** au sein de l'entreprise est une étape essentielle pour soutenir les salariés aidants. Plusieurs outils de communication spécifique peuvent être déployés à cet effet :

- 👉 **documentation** : diffusion large du présent Guide de la CPNEFP de l'Industrie cimentière ; brochures plus générales ;
- 👉 **communication périodique** sur la thématique des proches aidants : conférences animées des organismes de protection sociale, expositions / affiches, messages intranet, etc ;
- 👉 mise à disposition d'un **autodiagnostic anonyme** pour permettre aux salariés de se situer par rapport à l'aidance > cf du Guide ;
- 👉 mise en place d'un **dispositif de formation**, distancielle ou présentielle, pour les salariés proches aidants, et leurs managers, afin de :
 - **prévenir toute discrimination ou stigmatisation** envers les salariés aidants ;
 - **sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement** des salariés aidants ;
 - **informer sur les dispositifs d'accompagnement prévus** au sein de l'entreprise ;
 - **accompagner** les acteurs, et en particulier **les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés** en situation d'aidant.



RESSOURCES POUR L'ENTREPRISE

- 📢 **Kit de communication interne** proposé par KLESIA
- 📢 **Formations à l'accompagnement des aidants** : celles de l'AFA (Association Française des Aidants), certifiées QALIOPI
 - **pour les managers, les Directions**
 - **pour les salariés aidants** : cf

ÉCOUTER

& accompagner



Au-delà de la sensibilisation, **l'écoute et l'accompagnement** constituent des leviers clés, afin de **libérer la parole des aidants** au sein de l'entreprise et de leur permettre ainsi de **se sentir écoutés et reconnus**. L'écoute au sein de l'entreprise peut s'incarner de différentes manières, par le biais :

- 👂 d'un collègue ou manager, qui saura **repérer les signaux faibles** chez le salarié aidant, et adopter avec lui une **écoute active** et sans jugement ;
- 👂 de **référents spécialisés et formés** : il est tout à fait indiqué de **mettre en place** au sein de l'entreprise un référent « Proches aidants » (qui sera de préférence distinct du référent « Handicap » et du référent « Harcèlement ») ou des « Care collègues » ;
- 👂 d'une **communauté des aidants** constituée au sein de l'entreprise et bien identifiée, ou du relais vers le Café des Aidants® déployé par l'AFA dans toute la France (cf)
- 👂 de **cellules d'écoute et de soutien** : en partenariat avec un organisme spécialisé (organisme de protection sociale ou structure de pair-aidance) ; ou en relayant sur des **numéros nationaux et**

LA BONNE



POSTURE

ÊTRE INFORMÉ, ÊTRE FORMÉ SUR L'AIDANCE

Être informé, voire formé, sur la problématique de l'aidance est très utile pour détecter, écouter et accompagner les salariés aidants en difficulté :

- ✓ repérer les **signaux faibles** :
 - fatigue excessive, absences répétées ;
 - difficultés de concentration, baisse de performance ;
 - isolement, stress accru.
- ✓ adopter une **écoute active**, sans jugement.

FORMATIONS

- ✓ formation sur l'aidance > cf chapitre « Sensibiliser » ;
- ✓ formation Préventeur Secouriste en Santé Mentale (PSSM) de 2 jours, dispensée par l'association PSSM France (et accessible via le CPF) ;
- ✓ formation sur la santé mentale de l'aidant (webinaire de 2h, gratuit) :



INFORMER

Orienter les salariés aidants

Faciliter l'orientation du ou des salariés aidants, en les **aiguillant vers les interlocuteurs concernés** (médecin du travail, assistante sociale, associations...) ou en leur **donnant accès à des plateformes de ressources**.

En effet, pour le salarié aidant, **s'informer sur les aides existantes, sur ses droits**, n'est pas toujours une mince affaire, surtout s'il manque de temps.

Tout l'enjeu étant de **trouver un interlocuteur adapté à sa situation**, en capacité de lui **transmettre des informations fiables et précises et de l'orienter**, si nécessaire, **vers des actions, des structures ou des dispositifs complémentaires**.

L'entreprise pourra donc utiliser différents leviers d'information accessibles aux salariés :

- ! création d'un **espace dédié sur l'intranet**, qui pointera vers les acteurs publics locaux (Centre Communal d'Action Sociale), l'action sociale (de l'entreprise et de son organisme de protection sociale) et le secteur associatif (cf)
- ! **plateforme d'écoute et de soutien**, laquelle peut être proposée par l'organisme de protection sociale (dans son offre de services « Action sociale ») et/ou par une structure spécialisée de pair-aidance
- ! **réfèrent « Proches aidants »** adossé à la Direction des Ressources Humaines ;
- ! **communauté d'aidants et de « Care collègues »** ;
- ! **représentant de proximité et représentants du personnel** ;
- ! **assistance sociale** du Service de Santé au Travail.

RECOMMANDATION



CONSTRUIRE UN PARCOURS PERSONNALISÉ AVEC L'AIDANT

Il existe une multiplicité d'acteurs venant en soutien des aidants, ce qui paradoxalement vient rendre l'information moins lisible et moins accessible.

Ce Guide a sélectionné (cf) les **portails d'information les plus simples d'accès**, pour **orienter aisément** les salariés aidants.

Mais il existe aussi un outil pratique, proposé par l'Association Française des Aidants, permettant aux relais internes de l'entreprise d'accompagner au mieux le salarié aidant, en **identifiant avec lui les solutions les plus adaptées à sa situation**. Cet outil propose un **guide d'entretien**, permet la **création de dossiers individualisés**, la **réalisation de synthèses** et **facilite le suivi des situations** :

Outil ROSA (Repérage et d'Observation de la Situation d'un Aidant)

Un compte utilisateur est créé **pour tout professionnel ayant participé à la formation dédiée** (

Aucun abonnement ni achat de logiciel n'est nécessaire à l'utilisation de l'outil.

PRÉSERVER

la santé des aidants

- 48 % des aidants déclarent avoir une maladie chronique ;
- 29 % se sentent anxieux et stressés ;
- 25 % déclarent ressentir une fatigue physique et morale.

Du fait d'une **charge mentale et physique accrue** constatée chez les aidants, des **actions** méritent d'être menées dans les entreprises pour **prévenir l'épuisement** et **accompagner l'aidant** dans la prise en compte de sa propre santé, telles que :

- proposer des **visites médicales spécifiques** avec le Service de Santé au Travail ;
- rappeler la possibilité, à partir de 50 ans, de bénéficier d'un **bilan de prévention** avec l'organisme de retraite complémentaire ;
- mettre à disposition des **supports de prévention**. (cf)

LA SANTÉ

DES AIDANTS

UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

Les chiffres ci-dessus montrent que la **conciliation de l'accompagnement d'un proche** et de la santé constitue une affaire de société. Or, paradoxalement, le repérage de la situation des aidants est souvent informel ou réalisé avec des outils peu adaptés, et les dispositifs existants à destination des aidants sont méconnus.

La santé, entendue comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (définition de l'OMS), doit donc **être nécessairement et correctement appréhendée** pour **aborder de manière globale la situation des aidants**, dans l'objectif de leur proposer des réponses adaptées à leurs attentes.



Livret « Prendre en compte la santé des aidants »



Formation « Prendre en compte la santé des aidants »

VALORISER

les compétences de l'aidant

DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Les salariés aidants développent des **compétences transférables au monde de l'entreprise** qui **méritent d'être reconnues** à la fois **par l'aidant et sa hiérarchie**, et **valorisées** au cours de la carrière professionnelle : adaptation au changement, meilleure gestion des priorités, organisation de son temps, capacité à travailler en équipe, gestes de premiers secours, etc.

Ces compétences peuvent **être identifiées lors des entretiens professionnels** ou **individuels**. A cet effet, la **sensibilisation**, voire la **formation** des managers et des salariés aidants à cette dimension de l'aidance sera là encore très utile. Les compétences peuvent être également **officialisées par le dispositif de la VAE**.



En 2020, AG2R LA MONDIALE et l'Association Française des Aidants initient – avec le soutien du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion – une démarche inédite d'identification des compétences induites par l'aide à un proche malade, en situation de handicap ou de dépendance, ainsi que de son potentiel de valorisation sur le marché du travail.

Les conclusions font clairement apparaître que les situations d'aidance renforcent et/ou génèrent des compétences considérées comme d'avenir par les recruteurs.

Sur la base d'une cartographie de ces compétences en 4 grandes familles (ci-dessous), l'étude propose 3 outils pour aider à identifier et intégrer les compétences :

-  **Un questionnaire d'auto-évaluation pour les aidants qui part de leurs situations vécues**, met en lumière leurs capacités mobilisées et leurs potentiels et les structure en aptitudes, savoir-faire et savoir-être professionnels ;
-  **Plusieurs vignettes témoignages qui aident à comprendre et à appréhender la diversité des situations d'aidance** ;
-  **Un Manuel des compétences comprenant :**
 - une cartographie de compétences ;
 - une matrice des compétences induites ;
 - des fiches repères « compétences ».

À télécharger :



*Source : Kit AD2R La Mondiale « Proches aidants et Compétence pour l'Emploi »

Les proches aidant.e.s développent des savoir-faire et des savoir-être à partir de leur expérience. Ils s'inscrivent au cœur d'un processus d'acquisition de capacités et de transformations psycho-personnelles que les travaux d'investigation ont permis de mieux comprendre et de modéliser.

Les compétences identifiées figurent parmi les plus recherchées par les entreprises telles que le démontrent les prévisions pour 2025 du Forum Economique Mondial. Pour autant, les entreprises ne les perçoivent pas toujours chez des proches aidant.e.s., d'autant qu'elles.eux-mêmes, craignent souvent d'évoquer leur situation.

Il subsiste de nombreux freins quant à l'identification et la valorisation du potentiel mis à jour : difficultés à le conscientiser et à le valoriser pour les proches aidant.e.s ; manque de connaissance et d'outils pour les recruteurs ; besoin de créer des passerelles via les acteurs de l'accompagnement des aidant.e.s et vers emploi.