

PÉPINIÈRE DES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS

Proches aidant·e·s et Compétences pour l'Emploi

Comment mettre les compétences issues d'une **expérience personnelle singulière** au service de la **performance collective**

PROCHES AIDANTS QUAND LES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS S'INVITENT
DANS LES ENTREPRISES ET LES ORGANISATIONS



GUIDE PRATIQUE



AG2R LA MONDIALE



Vers l'entreprise engagée de demain



Laetitia GENESTE

Directrice de l'action sociale et du secrétariat retraite complémentaire d'AG2R LA MONDIALE

Quel accès à l'emploi quand on est aidant ? Comment accompagner les aidants dans leur recherche d'emploi ou dans leur parcours professionnel ? Ces questions ont nourri la réflexion à l'origine de la magnifique aventure «Aidance et Compétences pour l'Emploi».

Le soutien qu'apporte aujourd'hui la société aux aidants est davantage centré sur leur vie personnelle que sur leur vie professionnelle.

En réponse à ce constat, et de manière inédite, l'action sociale d'AG2R LA MONDIALE (Agirc-Arrco, AG2R Prévoyance et Arpege Prévoyance) prône un accompagnement global, en interaction sur le terrain avec les entreprises, en identifiant les besoins induits par la qualité d'aidant et en apportant des solutions pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le but de cette démarche collaborative est de mobiliser les acteurs concernés pour œuvrer dans une même direction, faire tomber les barrières et bouger les lignes.

Car la situation d'aidance est génératrice de compétences recherchées par le monde de l'entreprise. L'étude que nous avons menée l'a amplement démontré. À l'image de ces lieux où l'on fait pousser de jeunes arbres destinés à être replantés, la Pépinière des Savoirs Expérientiels conduit les parties prenantes à valoriser les compétences de certains aidants en les amenant eux-mêmes à en prendre conscience.

Aujourd'hui, nous partageons avec vous les résultats de cette expérimentation au travers du guide pratique qui en est issu, véritable outil pour les entreprises qui souhaitent s'emparer de cette démarche innovante : valoriser les compétences des aidants dans leur parcours professionnel et créer les conditions favorables à leur retour ou leur maintien dans l'emploi.

Avec tous les membres de la Communauté des entreprises pionnières, nous sommes très heureux de vous le présenter pour, ensemble, tendre vers l'entreprise engagée de demain, consciente des vulnérabilités et capable d'en faire une force au service de la performance collective !

Proches aidants : une expérience singulière, des compétences à valoriser dans l'entreprise



Claire SILVA

Membre du Comité de Direction Groupe en charge des ressources humaines et des relations sociales AG2R LA MONDIALE

Si la question des proches aidants est prise en compte depuis plusieurs années au sein de la plupart des entreprises, la façon dont elle a été adressée jusqu'alors relève avant tout de la mise en œuvre de dispositifs qui bénéficient aux salariés aidants d'un parent vieillissant, d'un enfant malade ou handicapé ou plus généralement d'un proche qui ne dispose plus de l'autonomie nécessaire. Cette approche est essentielle parce qu'elle contribue à soulager les collaborateurs de nos entreprises qui sont confrontés à cette situation difficile et souvent douloureuse en facilitant la conciliation des temps de vie.

La réflexion plus globale que nous avons engagée depuis 2020 avec l'action sociale d'AG2R LA MONDIALE dans le cadre des travaux «Aidance et compétences pour l'emploi» nous a conduits à ouvrir d'autres perspectives jamais appréhendées jusqu'à présent.

Qu'est-ce que devenir proche aidant si ce n'est s'engager dans une expérience singulière ? Une expérience au cours de laquelle, au quotidien, le proche aidant sera contraint de trouver des solutions aux problématiques rencontrées, de mettre en relation et gérer des intervenants multiples, de faire face à l'imprévu et s'y adapter de façon continue, de développer un réseau relationnel auquel pouvoir faire appel en fonction des nécessités, de gérer et hiérarchiser les priorités, d'être capable de résister à la pression et au stress induits par la multitude des sujets à appréhender, parfois dans l'urgence...

Cette liste non exhaustive pourrait tout simplement ressembler à un référentiel de compétences à l'image de ceux que nous développons et mettons en œuvre au sein de nos entreprises pour accompagner nos collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences et la diversification de leur parcours professionnel.

Et si nous proposons aux proches aidants de prendre la mesure et de valoriser au sein de l'entreprise les compétences qu'ils développent à travers cette expérience personnelle si singulière ? Tout le monde aurait à y gagner ! Les proches aidants, dont le parcours professionnel serait enrichi par la valorisation de nouvelles compétences ; l'entreprise, en faisant d'une expérience personnelle souvent difficile, une opportunité de développement professionnel.

Du chemin reste à parcourir. Nous en sommes conscients. En tant qu'entreprise pionnière, nous souhaitons y accompagner avec conviction les entreprises désireuses de se lancer dans cette démarche vertueuse.

Ce guide, fruit des réflexions menées depuis 3 ans, vous est proposé comme un outil pour sensibiliser et inviter largement les fonctions Ressources Humaines à se saisir des opportunités qu'offre la prise en compte des compétences développées par leurs salariés proches aidants.

PRÉAMBULE

POURQUOI CET OUTIL ?

La question des aidants familiaux et des proches aidants occupe une place grandissante au sein des entreprises et des organisations. Elle motive la mise en place de dispositifs de soutien et d'accompagnement de situations d'aidance de plus en plus récurrentes.

Aux côtés de ces actions de prise en charge, le présent document explore une voie jusque-là inédite de valorisation 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.

Validées par la science et l'expérience, ces capacités sont de nature à favoriser le retour ou le maintien dans l'emploi des proches aidants, à condition d'être à la fois bien comprises, identifiées et exploitées.

C'est dans cette perspective qu'a été conçu ce support, au terme d'une phase d'expérimentation qui a confirmé l'intérêt d'engager ce type de démarche au sein du collectif de travail et mis à jour les conditions de sa mise en œuvre.

COMMENT A ÉTÉ CONÇU CET OUTIL ?

Le présent support a été conçu comme un guide pratique à destination de l'ensemble des parties prenantes voulant s'emparer du sujet. Il s'articule autour de 4 chapitres proposant des ressources directement opérationnelles :

- Le premier chapitre évoque l'intérêt et les modalités d'appropriation du sujet, à travers notamment **des données de compréhension et de cadrage** touchant aux proches aidants.
- Le second chapitre aborde plus spécifiquement **la logique de compétences des salariés aidants** et montre comment elle constitue aujourd'hui une façon spécifique d'aborder le sujet.
- Le troisième chapitre présente sous forme de méthodologie les supports utiles à l'identification et à la valorisation des compétences.
- Le quatrième chapitre enfin, renseigne les étapes et modalités de **mise en œuvre de la méthodologie** de valorisation des compétences au sein de l'entreprise ou de l'organisation.

À NOTER

Le neutre masculin «proche aidant», «aidant» et «aidant familial» est utilisé dans tout le guide pour faciliter la lisibilité. Il ne doit pas faire oublier que les femmes sont majoritairement les aidantes, proches aidantes et aidantes familiales en France et sont au cœur de cette démarche.

Les femmes apportent plus souvent que les hommes une aide régulière à la vie quotidienne ou un soutien moral. Elles sont 56% alors qu'elles comptent pour 52% de la population adulte en France¹.

1. Selon les données publiques existantes

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Salariés et actifs aidants, acteurs concernés et modalités d'appropriation du sujet

① Salariés et actifs aidants : de qui parle-t-on ?	6
② Les acteurs concernés et les modalités de valorisation du sujet	8

CHAPITRE 2

Un sujet qui concerne toutes les entreprises et les organisations

① Une façon efficace d'implanter de manière dynamique le sujet des salariés aidants dans l'entreprise ou l'organisation	9
② Un facteur d'enrichissement des dispositifs et des actions déjà mises en œuvre par certaines entreprises ou organisations	10
③ Une opportunité de modélisation du sujet à d'autres types de populations	10

CHAPITRE 3

Méthodologie

① Les constats qui fondent la démarche et les supports	11
② La conception des supports	12
③ Les process et 3 outils pratiques pour aider à relever les compétences	12

CHAPITRE 4

Mise en œuvre

① Partage des supports et de la démarche	15
② Sensibilisation au sujet des compétences aidants	17
③ Accompagnement au dialogue et à l'interprétation	18
④ Aide au repérage des situations	19
⑤ Valorisation de la démarche et capitalisation sur les acquis	20
⑥ Points de vigilance	21



CHAPITRE 1 Salariés et actifs aidants, acteurs concernés et modalités d'appropriation du sujet

1 Salariés et actifs aidants : de qui parle-t-on ?

La loi définit la condition d'aidant : « Personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge ou d'un handicap plus léger » (a.51 de la loi du 28 décembre 2015 est relative à l'adaptation de la société au vieillissement).

Ils peuvent être de profils variés :

- Des aidants actuellement en emploi qui souhaitent une évolution professionnelle
- Des aidants ou ex-aidants, qui ont été contraints de quitter la vie active ou mais vie professionnelle
- De jeunes adultes qui entrent dans la vie active avec ou sans diplôme

Quelques chiffres généraux² :

- **9,3 millions de personnes** déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie en 2021.
- **3 millions de personnes** apportent à la fois une aide à la vie quotidienne et un soutien moral, avec ou sans aide financière
- **56% des proche aidants** sont des femmes (52% dans la population générale)
- **26% des proche aidants** se considèrent comme tels
- **55% des proche aidants** sont âgés de 50 ans et plus
- **87% des aidants** s'occupent d'un membre de leur famille
- **Près de 50% des parents aidants indiquent avoir perdu leur travail** en devenant aidant, l'arrivée d'un enfant en situation de handicap ou malade ayant généré pour 77% d'entre eux une diminution de revenus³.

Les salariés aidants sont des collaborateurs que les circonstances de la vie exposent à mener simultanément une double activité : en parallèle de leur activité professionnelle, ils accompagnent un proche fragilisé par la maladie, le grand-âgé ou le handicap, dans les actes de la vie quotidienne et dans la durée. Cela exige au quotidien une grande disponibilité et de pouvoir mobiliser d'importantes ressources physiques, psychologique et intellectuelles. Cette situation les oblige à trouver leur point d'équilibre entre ces deux engagements prenants. Il est fréquent que les exigences de cette situation les amènent à devoir aménager leur activité professionnelle, voire à la suspendre ou parfois même à l'arrêter.

Dans les entreprises et les organisations, la question des salariés aidants a longtemps été mise de côté, en grande partie parce que s'agissant de situations privées, elles avaient tendance à considérer qu'elles relevaient exclusivement de la sphère extra-professionnelle. Désormais, la forte porosité entre vie privée et vie professionnelle, accentuée par l'émergence du télétravail, ne permet plus, de manière réaliste, d'éviter ce sujet.

Aujourd'hui, on estime communément que les proche aidants représentent près de 5 millions d'actifs. Leur situation est non seulement un sujet de RH (recrutement, diversité, management, compétences) mais aussi un sujet de responsabilité sociale et sociétale des entreprises (RSE).

Ces volumes sont appelés mécaniquement à connaître des tensions du fait du vieillissement de la population et du développement des maladies chroniques notamment. Toutes les entreprises et les

organisations sont donc concernées à plus ou moins court terme, et ce quel que soit leur volume, leur secteur ou leur antériorité sur le sujet.

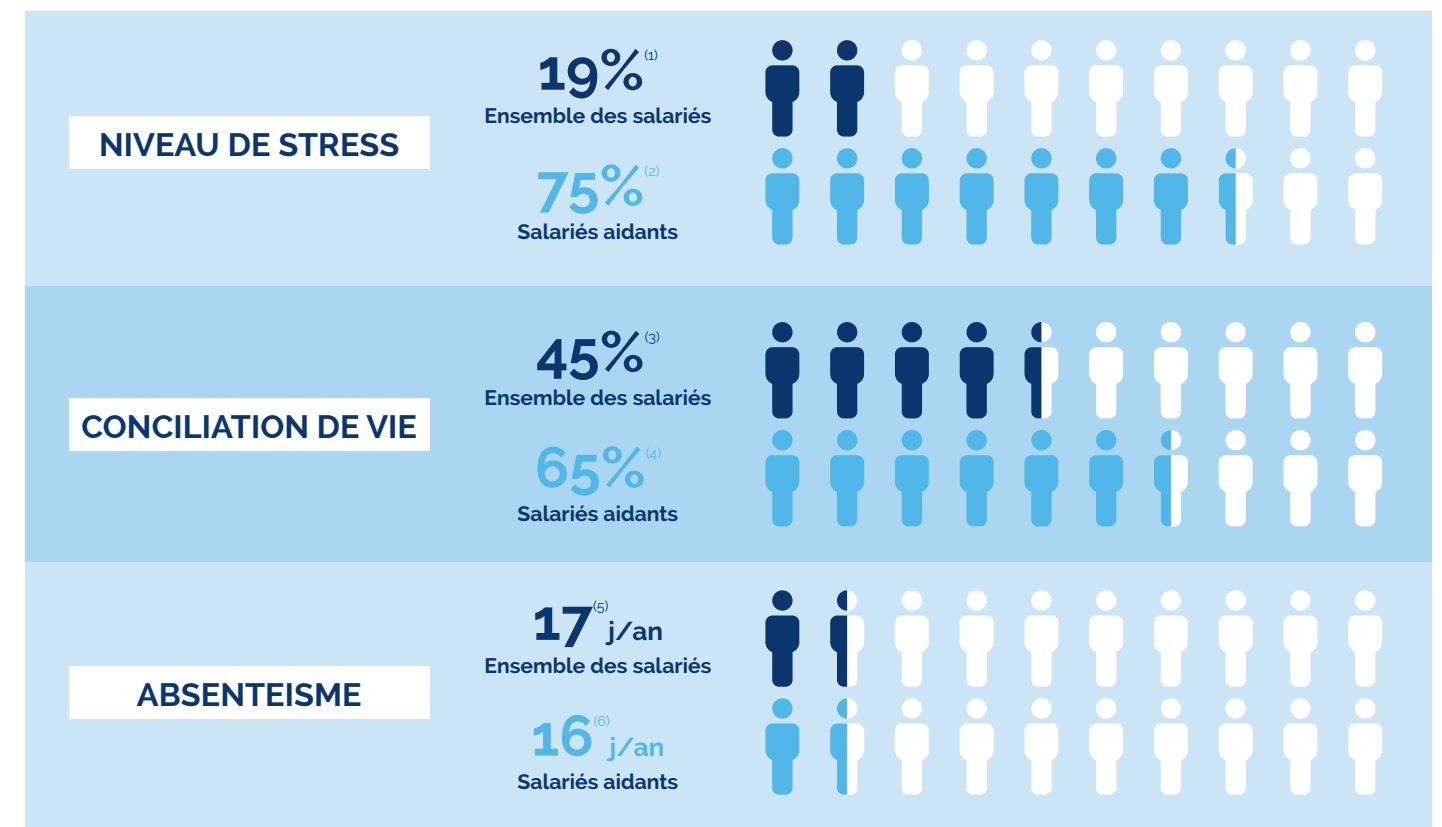
Cette dynamique est de nature à générer ou renforcer de nouvelles formes d'inégalités dans l'entreprise, s'agissant notamment des femmes qui sont plus souvent amenées à contraindre leur activité, voire à arrêter de travailler. De même, les seniors constituent la génération pivot la plus concernée, ce qui peut conduire à une dégradation de leur qualité de vie professionnelle particulièrement préjudiciable et des pertes de ressources, salaires et revenus d'activité puis en retraite.

Les entreprises et les organisations qui font le choix de s'intéresser aux proches aidants s'engagent dans une politique RH visant à mieux accompagner leurs collaborateurs actuels, mais aussi à mieux accueillir leurs collaborateurs futurs et ainsi, à mieux jouer un rôle dans le tissu économique et social.

« Les salariés aidants sont également des atouts pour les entreprises, avec des ressources spécifiques qui peuvent leur bénéficier. Effectivement, ils acquièrent des compétences directement liées au secteur du soin, mais aussi des compétences qui peuvent être valorisées dans d'autres cadres professionnels. Ce sont notamment les soft skills telles les aptitudes organisationnelles, de prise de responsabilité, de résilience... En les accompagnant, les entreprises garantissent une meilleure situation aux salariés aidants, et elles s'assurent aussi de profiter pleinement de leur valeur ajoutée. » (France Stratégie, Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants, février 2022, p6).

Par-delà cette affirmation, l'objectif de ce guide pratique est d'être une méthode pour implanter concrètement une telle démarche de valorisation et enrichir les pratiques de l'entreprise ou de l'organisation afin d'apporter des réponses adaptées.

Les proches aidants en entreprise : quelques éléments clés comparatifs avec le reste de la population active

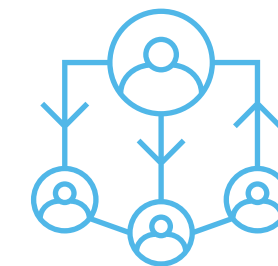


2. DREES Études et Résultats n°1255 Enquête Vie quotidienne et santé 2021 et autres données publiques.
3. Etude nationale Parents aidants, Les Bobos à la ferme, juin 2023.

(1) Work force View in Europe 2019 ;
(2) 75% étude OCIRP 2018 vs ensemble des salariés (19% enquête) ;

(3) Santé au travail Malakoff Médéric 2016 ;
(4) Etude Robert Half IFOP 2018 ;

(5) Baromètre annuel Ayming ;
(6) BVA Novartis 2010 / Etude santé au travail Malakoff Médéric 2016



2 Les acteurs concernés et les modalités de valorisation du sujet

La question des salariés aidants ne concerne pas que les responsables des ressources humaines. Selon l'approche du sujet, d'autres acteurs sont impliqués : dirigeants, médecine du travail, assistance sociale, managers, collègues, associations, partenaires sociaux, branches professionnelles, mutuelles et groupes de protection sociale, etc.

Il existe en effet trois principaux niveaux d'appréhension de la question des salariés aidants qu'on observe au sein des entreprises et des organisations ayant déjà engagé des politiques dans ce domaine, selon leur antériorité sur le sujet.

Les salariés et actifs aidants peuvent relever de la politique sociale de l'entreprise, visant principalement à soutenir les collaborateurs possiblement fragilisés par leur situation privée. Portée d'abord par les acteurs sociaux dans l'entreprise (action sociale, assistantes sociales, comité social et économique...) mais aussi par leurs partenaires extérieurs (associations, Groupe de protection sociale, mutuelle...), cette politique se traduit généralement par la mise en œuvre de dispositifs d'aide et de soutien dédiés allant jusqu'à l'attribution d'aides matérielles ou financières. C'est un soutien direct à des situations personnelles tendues.

Ils peuvent aussi s'inscrire dans le cadre plus large d'une politique de préservation de la santé et de promotion de la qualité de vie au travail (QVT), s'agissant notamment de la prévention des risques de santé ou psycho-sociaux identifiés comme particulièrement forts pour ces publics. Ces politiques qui mobilisent davantage la médecine du travail, la RSE ou des ressources associatives tierces, ont généralement pour double focale la conciliation vie privée – vie professionnelle et la recherche d'équilibres profitables à l'individu comme au collectif de travail. Elles se traduisent souvent par des possibilités d'aménagement du travail, éventuellement inscrits dans des accords d'entreprises et des dispositifs d'accompagnement ciblés, dépassant la seule attribution d'aides.

Les salariés aidants enfin, peuvent être aussi abordés sous l'angle de leur contribution à la performance (économique et organisationnelle), mobilisant alors de manière plus directe les dirigeants, les managers et les collègues mais aussi les ressources internes ou externes en matière de recrutement, de formation ou de transitions de carrière.

Si, d'emblée, les proches aidants salariés suscitent généralement des craintes autour de leur productivité (absentéisme, motivation...) et de leur intégration dans le collectif (fiabilité, disponibilité...) et font l'objet de réserves parfois de stigmatisations, l'expérience montre que ces craintes sont le plus souvent erronées dès lors que la situation est connue et a pu être correctement anticipée et accompagnée.

Le sujet des salariés aidants est donc un sujet transversal d'anticipation et de projection économique et sociale pour l'entreprise. L'aborder aujourd'hui sous l'angle des compétences induites permet d'englober tous les niveaux, les acteurs et les politiques en inscrivant ce sujet dans une dynamique élargie et porteuse de valorisation individuelle et collective pour les proches aidants, les équipes et les entreprises ou organisations.

Remarques :

- Tous les acteurs et toutes les entreprises sont concernés. Il s'agit donc d'impliquer l'ensemble de l'écosystème sur le sujet, en utilisant les différents supports mis à disposition et pouvant être mobilisés dans le cadre d'une politique dédiée (cf. notice méthodologique - Chapitre 3).
- Cependant, un acteur est particulièrement impliqué et exposé : il s'agit du manager qui doit au quotidien composer avec une situation difficile à appréhender, vis-à-vis de laquelle il est souvent tiraillé entre peur d'être intrusif ou trop lointain. L'approche par les compétences peut être davantage « dans ses cordes », et plus favorable à une approche en médiation et la préservation d'une juste distance.

CHAPITRE 2 Un sujet qui concerne toutes les entreprises et les organisations

La situation de salarié aidant a donc un impact fort sur la santé globale de l'aidant comme sur l'efficacité et la cohésion du collectif de travail. Elle impose de trouver le bon point d'équilibre entre les exigences de la vie personnelle et les impératifs de la vie professionnelle, et d'anticiper les risques de tension et de fragilisation. C'est pourquoi les services publics (du travail, de la santé) ont entrepris de poser un cadre à ces situations et les organisations ont mis de plus en plus en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques destinés aux collaborateurs ainsi que des outils pour les dirigeants et les managers. Dans leur immense majorité, ces dispositifs sont orientés vers la résolution de la situation d'aidance pensée comme un problème et un important facteur de risques.

Cette situation dessine pourtant des opportunités pour les entreprises qui voudront s'en emparer en termes de culture, d'organisation, de pratiques et, bien-sûr, de moyens.

1 Une façon efficace d'implanter de manière dynamique le sujet des salariés aidants dans l'entreprise ou l'organisation

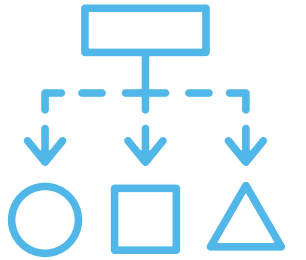
Il demeure que le sujet n'est pas simple tant les structures disposent rarement des connaissances et méthodes nécessaires pour se saisir de la question. De plus, ce sujet fait surgir dans le champ professionnel des questions de l'ordre de l'intime pour lesquelles dirigeants et managers ne sont pas formés. Enfin, la persistance de représentations stigmatisantes, aux antipodes des impératifs de performance, rendent plus difficile la possibilité de transformer ces situations en opportunités aux niveaux individuels et collectifs.

C'est pourquoi, il est nécessaire d'inverser l'approche et de partir de ce que l'expérience d'aidance peut produire (en termes d'acquisition ou de renforcement de capacités et d'aptitude nouvelles) plutôt que de ce qu'elle coûte (en termes de santé ou de productivité...) ou empêche (perte de chances, exclusion).

Sur le plan de l'individu, cette approche par les tâches accomplies et par les talents générés permet une appropriation décomplexée de leur situation d'aidants par les collaborateurs, qu'un traitement seulement « social » ou « médical » compromet. La plupart des proches aidants salariés, très actifs avec leurs proches, n'ont pas envie d'être considérés comme des personnes fragilisées et aspirent à continuer à être reconnus comme des contributeurs à part entière à l'activité de leur entreprise.

Au plan de l'organisation, évoquer les compétences issues de l'aidance permet d'apprécier ce sujet à travers une grille de lecture positive structurée autour de la diversité et de la complémentarité des talents et compétences et est de nature susciter l'intérêt et l'adhésion à la démarche en la situant dans une appropriation à la fois collective et prospective.

Plus largement, cela peut aussi contribuer à diversifier les canaux et profils de recrutement, en s'autorisant à imaginer autrement les fonctions et les cadres du travail.



2 Un facteur d'enrichissement des dispositifs et des actions déjà mises en œuvre par certaines entreprises ou organisations

Pour celles qui disposent déjà d'une antériorité en termes de démarche d'accompagnement de leurs collaborateurs aidants, la question des compétences se présente comme un levier majeur et supplémentaire dans leur démarche.

Cela permet notamment de « décomplexer » et libérer la parole, de mieux mettre en lumière la situation de collaborateurs et de réduire les risques liés à une forme de clandestinité du sujet, d'élargir l'accès aux dispositifs d'aide et susciter sans doute davantage de recours. Cela peut également favoriser et fluidifier le dialogue, notamment entre des collaborateurs qui peuvent davantage évoquer leur situation et des managers sans doute plus disposés à l'accueillir au lieu de se faire de fausses idées sur le sérieux des personnes concernées.

Par ailleurs, en se plaçant sur le terrain singulier de l'expérience, ce sujet peut venir renforcer l'expertise de l'ensemble des acteurs sur la thématique des proches aidants (DRH, acteurs de l'accès à l'emploi, associations), en ouvrant le cas échéant de nouvelles pistes de résolutions de situation, d'accompagnement ou d'orientation...

Cela permet également d'envisager des coopérations internes à partir d'une palette de compétences élargie.

3 Une opportunité de modélisation du sujet à d'autres types de populations

La démarche menée et les supports développés pour identifier et mieux valoriser les compétences issues de l'aidance s'inscrivent plus largement dans la nécessité d'ouvrir davantage l'emploi et le monde du travail aux softs skills et aux savoirs expérimentiels qui sont considérés comme un gisement primordial pour les emplois de demain.

Ce type d'expérience – et les savoirs expérimentiels qui y sont rattachés – illustre d'autres savoirs expérimentiels que suscitent d'autres expériences de vie comme le combat contre la maladie ou le handicap, ou des engagements de type associatif, syndical ou électif par exemple. La méthode mise en œuvre pour les salariés aidants peut être modélisante pour d'autres types d'expérience et de population.

Par construction, s'engager dans cette démarche c'est donc :

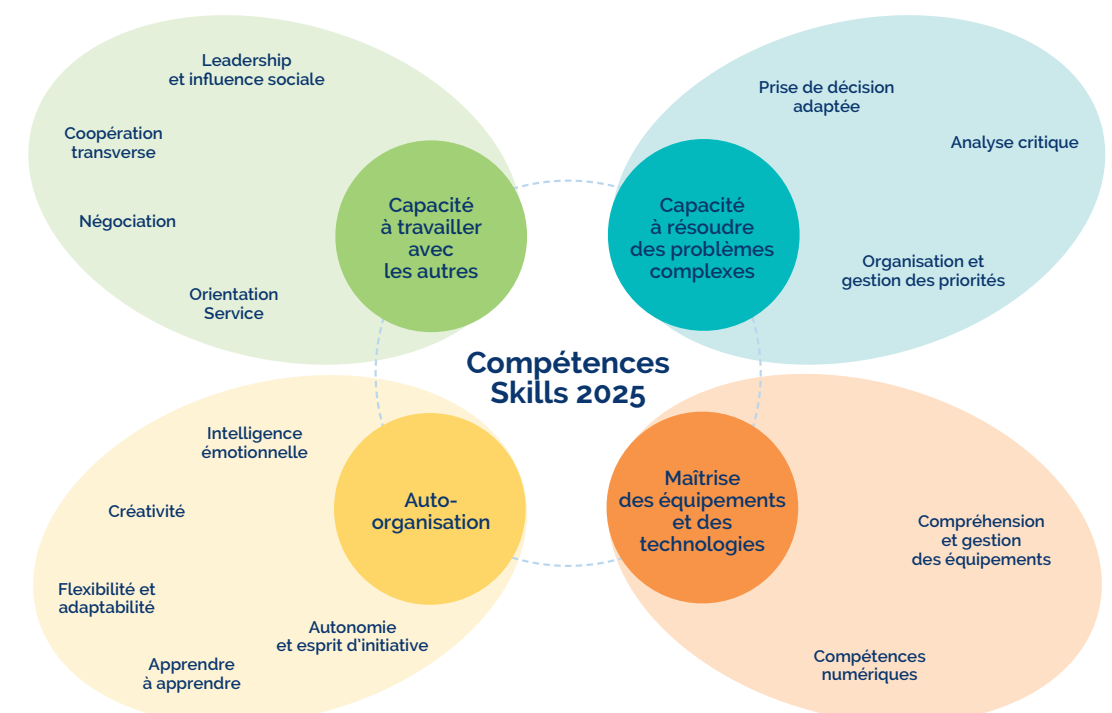
- Acquérir des réflexes d'intégration des nouvelles compétences par un esprit d'ouverture et d'adaptation de la part des organisations.
- Créer une culture inclusive et solidaire au sein des organisations et des collectifs de travail.
- Apprendre concrètement à travailler de manière plus flexible.
- Mettre à jour des compétences utiles et contributives permettant l'expression d'autres formes de performance.

CHAPITRE 3 Méthodologie

1 Les constats qui fondent la démarche et les supports

- Les proches aidants, à partir de leur expérience exigeante et très concrète d'accompagnement, vivent un processus d'adaptation et de transformation personnelle que des travaux d'investigation ont permis de mieux comprendre et de modéliser. Ils sont amenés à développer de manière empirique des savoir-faire et des savoir-être particuliers.
- Les situations peuvent porter autant sur des personnes actuellement en situation d'aidance que sur des personnes qui l'ont été mais ne le sont plus.
- Ces apprentissages correspondent précisément à des compétences professionnelles que le Forum Economique Mondial de Davos met en avant dans son Future of jobs report (2020) comme celles qui seront les plus recherchées à partir de 2025.
- L'identification, l'intégration et la valorisation de ces compétences (hard et soft skills) en provenance des proches aidants se heurte cependant à plusieurs freins :
 - Les proches aidants peinent à prendre personnellement conscience du potentiel professionnel de ces savoirs expérimentiels qu'ils tendent à sous-estimer.
 - Les entreprises n'ont pas encore identifié à quel point l'expérience de proche aidant est de nature à générer de tels potentiels.
 - Les recruteurs et les managers hésitent à investiguer et à exploiter ces talents qu'ils identifient mal et pour lesquels ils se sentent gênés et insuffisamment outillés.

Les compétences identifiées



2 La conception des supports

Ces supports sont le fruit d'une démarche collaborative d'investigation et de mobilisation des proches aidants et des acteurs de l'accompagnement en emploi

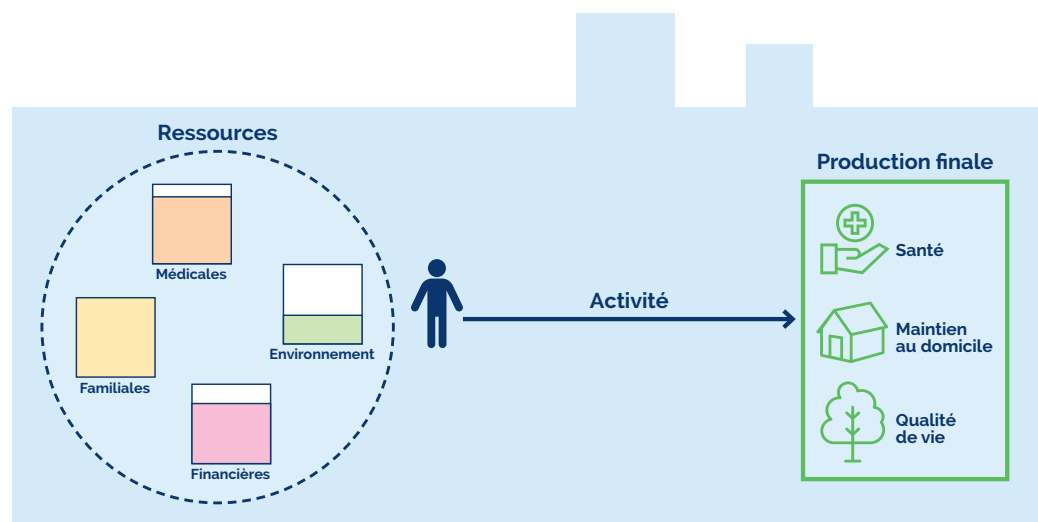
Elle a été menée en 4 étapes complémentaires (2020 – 2023)

- ① L'organisation de 7 focus groupes a permis d'identifier les tâches et actions menées par les proches aidants, avec le regard en contrepoint de ceux qui les accompagnent ou les côtoient (intervenant·s socio-sanitaires et managers). Finalement, près de 44 personnes auront apporté leur contribution.
- ② L'analyse des compétences au regard de la littérature (120 parutions nationales et internationales mobilisées) a permis de fiabiliser les compétences identifiées et d'envisager leur exploitation opérationnelle.
- ③ Le travail d'ajustement des compétences avec les acteurs du marché de l'emploi a été mené en collaboration avec une vingtaine d'experts, entrepreneurs, acteurs du recrutement et de l'emploi, du monde associatif et de la recherche universitaire. Il a permis de fiabiliser 4 blocs de compétences et de construire les premiers outils associés.
- ④ La phase d'expérimentation a été conduite au sein d'une Communauté d'entreprises et organisations pionnières, constituée pour la circonstance, en vue de mesurer la pertinence des supports, d'identifier les conditions du succès, et modéliser une approche implantable dans les structures qui voudraient se saisir de cette opportunité.

3 Les process et 3 outils pratiques pour aider à relever les compétences

Le process de conversion de l'expérience en compétences permet de déduire de l'activité des proches aidants des types de capacités, de les transcrire ensuite en compétences et de faciliter leur utilisation dans un cadre professionnel

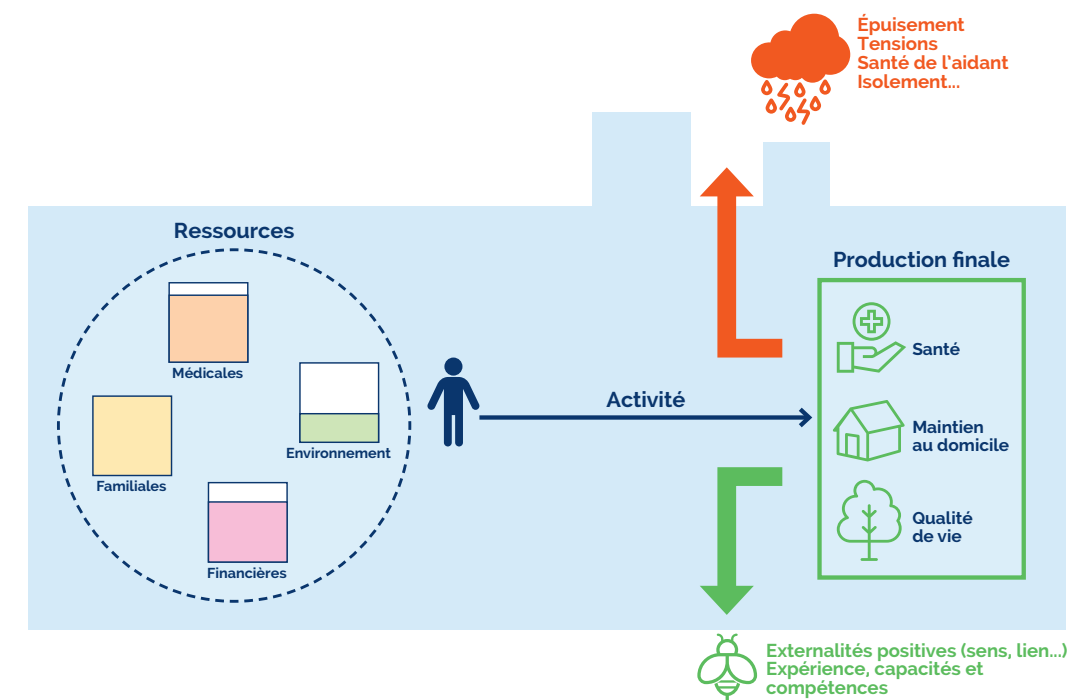
Le process : La situation d'aidance renvoie à un imaginaire et un mode de fonctionnement très proches de celui de l'entreprise. Dans cette optique notamment, le proche-aidant occupe à son niveau une véritable fonction de **manager de petite unité de production ou de service**.



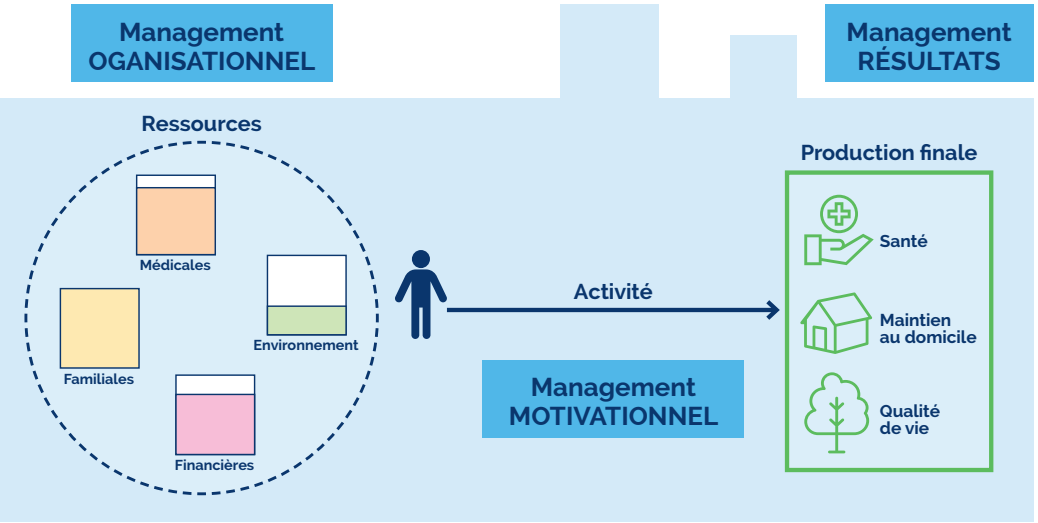
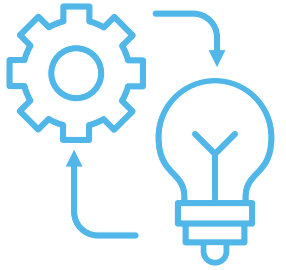
Comme elle, l'aide familiale poursuit un résultat final mesurable et objectivable, que l'on peut par exemple formuler sous formes d'indicateurs tels que la préservation de la santé de la personne accompagnée, l'amélioration de sa qualité de vie ou son maintien au domicile...

Pour produire le résultat attendu, l'aidant travaille à mobiliser et à transformer un certain nombre de ressources, d'ordre et de nature différentes : il peut s'agir de ressources médicales (professionnels de santé, aide à domicile, ...), de ressources financières (participation à la vie quotidienne...), de ressources familiales et environnementale (par exemple l'aide des voisins pour prendre le relais...).

Les différentes contraintes (de temps, de disponibilité, d'arbitrage...) vont générer des externalités négatives qui peuvent se rapprocher d'une forme de pollution pour la santé globale de l'aidant (isolement, épuisement...) mais aussi des externalités positives que l'on peut exprimer sous forme de capacités ou compétences nouvelles (qui sont au cœur des différents supports proposés).



En tout état de cause, durant tout le processus l'aidant aura mobilisé à minima trois modalités managériales : **le management de résultats** pour s'assurer que les objectifs initiaux sont atteints, **le management organisationnel** lié à la bonne exploitation des ressources et **le management motivationnel** afin de tenir l'action dans la durée de façon individuelle et collective.



OUTILS	USAGE
<p>① Des vignettes-témoignages permettant une meilleure connaissance de l'expérience d'aidance.</p> <p>Partant de diverses situations d'aide, elles permettent de mieux comprendre la diversité, la nature très concrète et la richesse de cette expérience.</p>	<ul style="list-style-type: none">Ces vignettes sont des supports-cadre permettant d'appréhender la diversité des situations d'aidance sous l'angle des capacités.L'aidant peut s'en saisir pour écrire sa propre histoire.
<p>② Un questionnaire d'auto-évaluation et d'identification des compétences.</p> <p>A partir de l'inventaire des tâches et actions réalisées au quotidien par les proches aidants, ce questionnaire leur permet une meilleure appréhension de leur potentiel et les aide dans la structuration de leurs aptitudes (savoir-faire et savoirs-être).</p>	<p>Ce questionnaire peut être utilisé en travail préliminaire :</p> <ul style="list-style-type: none">Soit directement par les proches aidants (auto-administration) dans une perspective de prise de conscience et d'encouragement.Soit avec le soutien d'un tiers expert dans l'organisation (RH, assistante sociale...) en vue de l'aider dans la formalisation des capacités identifiées.
<p>③ Un manuel des compétences permettant la conversion des capacités en compétences construit construit autour de 2 outils :</p> <p>Ⓐ Une matrice des compétences induites structurée de 4 blocs et une cartographie des compétences.</p> <p>Ⓑ Des fiches repères compétences facilitent le travail d'investigation et d'interrogation des expériences d'aidance à partir d'une quinzaine de compétences cibles et des moyens de les repérer par un questionnement adapté.</p>	<ul style="list-style-type: none">Ce manuel peut être utilisé en entretien.Ce manuel est principalement destiné aux accompagnateurs en emploi et aux recruteurs et dirigeants. Il a pour fonction de les aider à faire émerger des compétences dans le cadre d'entretiens.Les fiches repères peuvent aussi servir très concrètement aux managers dans leur tâche de définition de tâches et d'accompagnement des collaborateurs.

Demander le kit des outils : actionsociale.salariesaidants@ag2rlamondiale.fr

CHAPITRE 4 Mise en œuvre

1 Partage des supports et de la démarche

Portés par une logique commune, chacun de ces supports a une fonction particulière (cf. Chapitre 3 - Notice méthodologique). Pour autant, ils constituent un tout capable de mobiliser, par étapes successives, l'ensemble de l'organisation.

La mise en œuvre de cette méthodologie peut permettre de poursuivre deux objectifs :

Premier objectif : aider à mieux formaliser la politique de l'entreprise à l'égard des salariés aidants

Les supports sont une occasion de faire le point sur la position de l'entreprise ou l'organisation sur le sujet des proches aidants à un moment où ce sujet a acquis une forte visibilité politique et sociale et fait l'objet d'attentes fortes. A travers cette approche par les compétences, la démarche peut notamment permettre de :

- Réinterroger les pratiques actuelles (dispositifs, aides et soutien...) : à ce titre, il s'agit de voir dans quelle mesure cette approche peut venir compléter l'existant et comment elle peut contribuer à créer des synergies (en termes de communication, mais aussi en termes de coordination et d'accompagnement...).
- Préciser la vision de l'entreprise sur la question des salariés aidants au moment d'engager des politiques vis-à-vis d'eux et à ce titre notamment d'identifier l'angle d'approche le plus approprié (angle santé, social ou économique) et les acteurs pouvant être associés.
- Formaliser les objectifs poursuivis dans la mise en œuvre des supports et vis-à-vis de qui (salariés eux-mêmes, managers...).

Deuxième objectif : préparer la rédaction d'un projet de valorisation des compétences expérientielles en interne

Exemple de questionnement pour la feuille de route :

- ① Quelle place ce projet tient-il dans votre stratégie (performance économique, RSE, RH, social...) ?
- ② Que visez-vous à travers la mise en œuvre de cette méthodologie : objectifs image, marque employeur, organisation, mobilisation de certains publics... ?
- ③ Qui sont les acteurs clefs pour parvenir à son déploiement ?
- ④ Où cela se situe-t-il dans votre process d'organisation ?

- ⑤ Qu'est-ce qui a été réalisé à ce stade et auprès de qui ?
- ⑥ Quels types de résultats attendez-vous à terme ?
- ⑦ Qu'est-ce que chaque étape doit produire, générer, révéler ?
- ⑧ Dans quelle mesure les outils actuels (auto-questionnaire, matrice de conversion, fiches talents...) sont-ils utilisables dans votre organisation/contexte ? Quels ajustements éventuels nécessitent-ils ?
- ⑨ Quelle est aujourd'hui la principale difficulté identifiée ? Et comment pourrait-elle être levée (soutien, clarification...) ?
- ⑩ Quelle est aujourd'hui la principale opportunité identifiée ? Et comment peut-elle être exploitée ?

Quelques conseils pour le partage et le déploiement des supports

L'expérience montre que la réussite du partage et du déploiement de la méthodologie tient notamment à :

- La généralisation du sujet sur le mode « tous concernés » (nos enfants, nos conjoints, nos parents) pour le sortir du champ de l'exception.
- La mise en évidence préalable des spécificités contextuelles et conjoncturelles pour asseoir l'opportunité de la démarche et l'appropriation de la méthodologie par le collectif de travail.
- La bonne adéquation entre la cartographie des compétences identifiées et le métier/contexte pour valider l'impact attendu des compétences identifiées sur l'activité de l'entreprise ou de l'organisation.
- La mobilisation de la matrice de conversion des capacités en compétences pour faciliter la prise de conscience du potentiel des salariés aidants pour l'entreprise et par les collaborateurs.
- La mobilisation des autres supports (vignettes, fiches « talents ») pour faciliter le dialogue interne et l'implication de l'ensemble des acteurs dans la démarche et repérer les éventuels besoins d'outillage complémentaire (ex : managers).

« Les échanges ont permis de mettre en lumière l'intérêt d'avoir à la fois une approche RH et sociale pour introduire la notion d'aidance comme un paramètre à prendre en compte dans une politique RH. Cela participe à un changement de paradigme, de regard sur l'aidance, à l'instar du handicap dans le monde du travail. »

Service RSE Prévention en entreprise

« La responsabilité de l'accompagnement des aidants ne peut pas incomber qu'au service social du personnel pour qu'il soit réussi. »

Assistante sociale en entreprise

« Participer à ce groupe de travail a été une expérience enrichissante qui a transformé notre vision des aidants et a eu un impact positif sur notre entreprise. Grâce à cette démarche, nous reconnaissons désormais pleinement les compétences des aidants et nous travaillons activement pour créer un environnement de travail plus inclusif et solidaire. Cela a permis aussi d'activer le réseau RH sur ce sujet ! »

Responsable RSE en entreprise

2 Sensibilisation au sujet des compétences aidants

L'approche par les compétences est un levier puissant de sensibilisation du collectif de travail sur la question des proches aidants visant à leur meilleure reconnaissance et intégration.

Cela peut déjà permettre d'identifier l'état de l'opinion vis-à-vis du sujet, de mesurer le niveau d'attente, de décomplexer les personnes concernées et ce faisant susciter davantage de déclarations de leur part. Cela peut également permettre d'ouvrir à une information et une vision plus large l'ensemble des collaborateurs et lignes hiérarchiques et de faciliter ainsi l'acculturation et l'appropriation du sujet à travers une démarche débordant les remèdes catégoriels.

Choisir le moment opportun pour déployer la démarche et l'intégrer dans la vie de la structure

Il existe plusieurs opportunités d'informer les collaborateurs :

- Les temps forts extérieurs et fortement médiatisés : on peut évidemment citer la Journée Nationale des Aidants (6 octobre), mais aussi selon le cas la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) (2^{ème} semaine de novembre), Octobre Rose (sensibilisation cancer)
- Les temps forts internes et pouvant accueillir une communication proches aidants : semaine de la QVT, journées de la diversité ou de l'inclusion, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, etc...
- L'annonce ou l'arrivée de dispositifs à destination des proches aidants (accords d'entreprise, mise en place d'action de soutien) ou au moment des bilans annuels sur ce sujet.
- Les moments de dialogue social ou d'actualité forte (annonces de mesures gouvernementales par exemple)
- Un événement fort vécu par un aidant et porté à la connaissance des collègues (maladie d'un enfant...) justifiant un effort de mobilisation : Ex : le cas Badoit qui a abouti à l'adoption de la loi.

Certains temps de communication semblent en revanche à éviter comme les situations de changement ou de reconfiguration de l'entreprise ou des services, les situations de tension (saisonnières par exemple).

Quels types d'actions peuvent être mises en œuvre ?

Au regard de l'expérimentation, plusieurs types de format sont envisageables, réalisés en proximité ou à distance (webinaire, visio...) :

- Rencontres ou événements collectifs autour des temps de partages des collaborateurs : petit déjeuner, déjeuner dédié...
- Ateliers participatifs en petits groupes facilitant l'échanges d'expérience des participants, en tant qu'aidant (expérience personnelle) ou de personnes ayant des interactions avec des proches aidants (managers, assistants sociaux...)

Ils peuvent être complétés par une documentation ad'hoc.

Quels types de ressources peuvent être mobilisées ?

Idéalement, ce type d'actions peut être organisée selon le contenu suivant :

- 10 mn : pédagogie de la situation des proches aidants : concept et définition, volumétrie, caractéristiques, risques et opportunités
- 30 mn : témoignage d'un salarié aidant et échanges avec les participants sur leur expérience et leur ressenti en termes de compétences
- 10 mn : identification et valorisation des compétences identifiées (et exploitées au sein des supports)
- 10 mn : Présentation des supports mis en œuvre / politique de l'entreprise ou de l'organisation (selon le cas)

Elles peuvent s'enrichir de l'éclairage des acteurs internes (médecine du travail, assistances sociales, mais aussi de ressources associatives ou service aux entreprises.

3 Accompagnement au dialogue et à l'interprétation

Le déploiement de cette démarche suppose un cadre et l'affirmation de quelques principes/engagements afin de protéger la liberté et l'intimité des personnes, décomplexer le sujet tout en évitant les risques de misérabilisme ou de stigmatisation.

- Rédiger une charte de la vie privée dans l'emploi pour constituer un cadre partagé (déborde la seule question de l'aidance) : faculté de révéler sa situation d'aidant, droit au silence, droit à l'oubli, confidentialité, préservation des droits et des chances (formation, promotion...) dans le travail, droit à une médiation ou recours à un tiers, etc.
- Libérer la parole, le témoignage, le partage d'expérience de l'ensemble des parties prenantes (notamment de l'encadrement).
- Offrir le cadre d'accompagnement aux collègues et managers (formation, supervision).
- Inscrire le sujet des proches aidants comme un élément de la performance et de la RSE de l'entreprise.
- Communiquer sans complexe ni voyeurisme (en ayant notamment recours à des vignettes).

« La démarche permet la prise de conscience de :
- la diversité des aidants en termes d'âge et de situation,
- la diversité des tâches accomplies dans ce cadre,
- la sous-estimation de la part de la société et des aidants eux-mêmes des compétences développées. »

Enseignant chercheur en psychologie sociale

« Un manager m'a dit en parlant de la situation d'un aidant dans son équipe : « finalement, être aidant, ce n'est pas toujours aussi simple que cela en a l'air ». »

Responsable RH

« L'expertise des aidants, leurs compétences multiples, peuvent être soutenues et valorisées sur leur lieu de travail. Cette démarche commence dès l'embauche et se poursuit, avec un management à l'écoute. »

- Les softskills ainsi que des capacités particulières d'autorégulation et autodétermination ne sont pas encore valorisées au sein de notre structure dans les outils de suivis des salariés.

- Prendre en compte les compétences des aidants qui travaillent implique de prendre en compte leurs limites, également. »

Entreprise associative

4 Aide au repérage des situations

Pourquoi il est important de repérer sans se contenter d'attendre que les personnes se signalent d'elles-mêmes ?

Sur ce sujet, les habitudes de taire sa situation d'aidant demeurent fortes, signe que les salariés doutent encore de la capacité des entreprises, par-delà les discours inclusifs, à prendre en compte et à valoriser leurs situations sans pénalisation. Il en résulte que c'est une réalité des collectifs de travail qui non seulement échappe aux organisations mais pénalise leur activité et compromet leurs projets.

Créer les conditions de libération de la parole et de valorisation des compétences peut aider :

- Le salarié :
 - À prendre conscience de sa situation d'aidant
 - À l'observer et à l'apprécier différemment
 - À optimiser la gestion de ses ressources personnelles (agenda, énergie)
 - À assumer sa situation plus publiquement
 - À faire des liens et générer davantage de la solidarité entre collègues
- L'entreprise ou l'organisation :
 - À mieux connaître l'état de ses forces internes
 - À construire ses projets de développement en conséquence
 - À renforcer le collectif, la fidélisation et le sentiment d'appartenance
 - À favoriser le dialogue et rechercher les dispositifs de soutien concrets au profit des aidants et de la performance

Mettre en place une démarche de décomplexion et de repérage des salariés aidants permet

- Une meilleure anticipation des risques et ruptures
- Une meilleure intégration des salariés dans un collectif de travail
- Accroît la résilience individuelle et collective ainsi que la solidarité
- Augmente le niveau et enrichit l'éventail de compétences
- Accroît l'agilité et l'inventivité, la capacité de l'art de concevoir des dispositifs de l'entreprise à concevoir des dispositifs adaptés répondant aux besoins réels des collaborateurs aidants.

Cela permet à l'entreprise de se situer dans un registre constructif et prospectif et pas seulement curatif. Cette nécessité est d'ailleurs rappelée par la Plateforme RSE de France Stratégie (avis du 17 mars 2022) qui en matière d'accompagnement préconise aux entreprises de proposer une approche globale : programmes de soutien en interne, flexibilité dans l'organisation du travail, valorisation des compétences acquises. Dans cette perspective, plus le repérage est fin et plus les réponses apportées et les gains sont efficaces.

À quoi les supports peuvent-ils conduire ?

En sus des actions de sensibilisation déjà évoquées (cf. Elaborer une sensibilisation au sujet des compétences aidants) et permettant de diffuser la connaissance du sujet aidant, des compétences rattachées et des dispositifs mis en place, on peut penser au développement d'un guide partagé du type : « comment discuter du sujet dans l'entreprise ? » et permettant :

- D'une part au salarié de se préparer à aborder la question avec son manager,
- D'autre part au manager d'optimiser l'accueil de la parole du collaborateur.

5 Valorisation de la démarche et capitalisation sur les acquis

Pour être pleinement efficace, il est préférable d'entretenir la dynamique dans la durée, en suscitant des occasions de communication régulières et si possible le plus incarnées possibles, ceci facilitant évidemment l'appropriation des messages.

Que peut-on imaginer pour valoriser l'action ?

De façon ponctuelle :

- Valoriser les témoignages sur les bénéfices individuels et collectifs de cette démarche, c'est-à-dire utiliser du verbatim (éventuellement anonymisé) dans les publications ou les campagnes de communication (affichage, intranet...) internes.
- Le cas échéant, développer des séquences de restitution sous forme de rencontres (petit-déjeuner, autour d'un repas) ou de webinaires réguliers.

De façon permanente

- Inclure l'item « savoirs expérimentiels » dans l'évaluation de la performance individuelle et collective, lors des entretiens individuels par exemple.
- Intégrer plus systématiquement cet aspect dans le cahier des charges des programmes de formation.

« La prise de conscience des compétences de l'aidant a conforté l'importance grandissante des soft skills dans les choix de recrutements. Plus qu'une compétence technique les entreprises recherchent des personnalités capables de s'adapter à des situations complexes et changeantes. Les valeurs de l'engagement et de l'empathie sont également des critères importants dans un processus de recrutement. »

Toutes ces valeurs et soft-skills sont toujours présents chez les personnes aidantes. »

Dirigeant d'entreprise

« Leur sens de l'organisation, leur résilience, leur empathie et leur capacité à gérer les situations stressantes sont des qualités inestimables. Sur le plan collectif, cette prise de conscience a renforcé notre conviction que nous devons soutenir activement les aidants au sein de notre entreprise, car ils apportent une expertise précieuse et une énergie positive à notre équipe. »

Responsable RSE

« Nous avons décidé d'inscrire la thématique de l'aidance dans 2 temps forts :

- Lors de l'entretien d'embauche (en abordant le sujet et en valorisant l'expérience de l'aidance)
 - Lors de l'entretien annuel le sujet a été mis dans nos outils de préparation à l'entretien
- Cela a permis d'identifier des situations qui étaient inconnus du Manager et permet une collaboration plus harmonieuse. »

Dirigeant d'entreprise

6 Points de vigilance

Pour être pleinement efficace, il est préférable d'entretenir la dynamique dans la durée, en suscitant des occasions de communication régulières et si possible le plus incarnées possibles, ceci facilitant évidemment l'appropriation des messages.

① La frustration potentielle ou la fausse promesse

Il faut être vigilant à ne pas susciter auprès des collaborateurs en situation d'aide des espoirs ou des attentes (financière, promotionnelle...) quant à un effet exagéré de la reconnaissance de leurs compétences, surtout si l'entreprise n'envisage ni ne peut spécifiquement les traiter.

② Le gaspillage de compétences

Dès lors qu'elles disposent des moyens d'être repérées, ces compétences devraient pouvoir être utilisées, soit en termes d'évolution de postes, soit en termes d'organisation (réaffectation de tâches ou de missions...). Le repérage devrait s'inscrire dans une politique RH prospective.

③ La multiplication des thèmes sensibles dans l'entreprise ou l'organisation

La thématique des proches aidants n'est évidemment pas le seul sujet dédié aux enjeux de vulnérabilités au sein du collectif de travail qui implique les managers. L'aborder à travers les compétences générées permet d'adresser différemment les autres sujets (handicap, maladie, isolement...). Il peut être à cet égard pertinent de créer un dispositif de personnes référentes (ex : référents handicap) sur la thématique des savoirs expérimentiels.

④ La crainte de sur-déclaration

L'expérience montre que les actions vis-à-vis des collaborateurs en situation d'aide n'entraînent généralement pas un afflux massif de déclarations de leur part : il n'y a donc pas de crainte à avoir quant aux risques de voir les organisations débordées par des vagues de demandes nouvelles. Cela ne saurait donc pas constituer un frein à l'action.

⑤ La diversité des situations d'aidance

Il existe plus d'une façon d'être aidant, ce qui induit des besoins très variés et ne réclamant pas systématiquement un cadre de soutien très contraignant.

Certaines situations peuvent ainsi être accompagnées de façon souple et agile, en exploitant les dispositions déjà existantes au sein de l'entreprise, telles que celles - par exemple - touchant à la QVT (télétravail, aménagement du temps de travail...).

« Un aidant n'est pas une contrainte supplémentaire pour le manager et le collectif de travail mais peut devenir un atout si on sait valoriser ses compétences acquises en tant qu'aidant. Il suffit d'un peu d'agilité, d'adaptation et de bienveillance. »

Service RSE Prévention en entreprise

À PROPOS



Spécialiste de la protection sociale et patrimoniale en France, AG2R LA MONDIALE assure les particuliers, les entreprises et les branches, pour protéger la santé, sécuriser le patrimoine et les revenus, prémunir contre les accidents de la vie et préparer la retraite. Le Groupe compte plus de 15 millions d'assurés et accompagne 500.000 entreprises au quotidien. Avec 15.000 collaborateurs, AG2R LA MONDIALE est présent sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultramarin. Société de personnes à gouvernance paritaire et mutualiste, le Groupe cultive un modèle de protection sociale unique qui conjugue étroitement rentabilité, solidarité et performance. Dans le cadre de l'action sociale AG2R Agirc-Arrco et AG2R Prévoyance, et plus globalement de son engagement sociétal, AG2R LA MONDIALE œuvre au quotidien pour le bien-vieillir au plus près des besoins des personnes et des territoires. Suivez l'actualité :

www.ag2rlamondiale.fr / @AG2RLAMONDIALE



Depuis 20 ans, l'Association Française des aidants milite pour la reconnaissance de la place et du rôle des proches aidants dans la société. Elle oriente et soutient les aidants localement notamment via l'animation du réseau national des Cafés des aidants®, assure des formations pour les proches aidants et les équipes professionnelles, diffuse l'information, développe des partenariats et participe à la construction d'outils pour mieux appréhender leurs attentes.

www.aidants.fr



Créé en janvier 2018, le Cercle Vulnérabilités et Société est un *think & do tank* qui étudie concrètement la manière dont les vulnérabilités du champ social et de la santé peuvent devenir un véritable levier de développement économique et social. A ce titre, il rassemble près de 50 organisations privées, publiques et associatives, convaincues que la vulnérabilité est une force et un gisement d'innovation. Ensemble, elles étudient de façon pluridisciplinaire des situations et expériences vécues sur le terrain pour en déduire des modèles innovants qui tirent parti du potentiel de vulnérabilité pour et avec les personnes.

www.vulnerabilites-societe.fr/



La FNCIDFF a pour mission de contribuer à une meilleure insertion et autonomie des femmes, en leur apportant les informations relatives à leurs droits. Il s'agit de leur permettre d'acquérir une plus grande autonomie dans leur vie, en favorisant leur promotion professionnelle et en leur ouvrant l'accès à une pleine citoyenneté.

Elle s'appuie sur les 2 400 permanences tenues par les 98 CIDFF, associations loi 1901, qui accueillent des femmes et les informent sur les différents champs : accès au droit, emploi et création d'entreprise, formation, vie familiale et sociale, santé, aide aux victimes de violences sexuelles et sexistes. La pluridisciplinarité des équipes permet d'accompagner les personnes dans la globalité de leur situation. La FNCIDFF et le réseau des CIDFF, du fait de leurs missions, constituent des relais essentiels des pouvoirs publics pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette mission spécifique d'intérêt général des CIDFF est inscrite au Code de l'action sociale et des familles dans le cadre de l'agrément délivré aux CIDFF. Les CIDFF oeuvrent plus spécifiquement en faveur de l'égalité professionnelle et de l'emploi des femmes au travers de leurs services emploi : 77 CIDFF proposent un accompagnement et un soutien aux femmes dans leurs démarches d'insertion professionnelle. Ces services accordent une attention particulière aux freins auxquels le public féminin peut être confronté pour trouver un emploi, se reconverter, ou se mettre à son compte/créer son entreprise.

www.fncidff.info

ONT CONTRIBUÉ ET APPORTÉ LEURS EXPERTISES TOUT AU LONG DES TRAVAUX :

LES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES PIONNIÈRES

ADAPA 01 • AG2R LA MONDIALE • BADOIT • BNP PARIBAS
• CEA • CRÉDIT AGRICOLE ASSURANCES • FONDATION EDITH SELTZER
• MÉTROPOLE GRAND LYON • RANDSTAD

LES CONTRIBUTEURS ET MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERT·E·S ET DU COMITÉ DE PILOTAGE

- Amarantha BOURGEOIS, Association nationale Jeunes AIDants Ensemble, JADE
- Sébastien CORABEAUF, CCAH
- Aurélie PIERRE LEANDRE, Handéo Services
- Pascal WESPISER, Groupe Link et France Active Alsace
- Emmanuel GRANDEMANGE, Agnès PETITJEAN et Estelle DEMOULIN, Pole Emploi
- Stéphane BES DE BERS et Florence BITOUZET, Randstad
- Pierre HOERTER, Solivers
- Isabelle BARTH, Delphine THEURELLE-STEIN et Florence SPITZENSTETTER, Université de Strasbourg
- Clémentine CABRIERES, Charlotte LOZAC'H, Françoise SARIBAN et Gwénaëlle THUAL, Association Française des Aidants
- Thierry CALVAT et Tanguy CHATEL, Cercle Vulnérabilités et Société
- Claire CAMINADE, Chloé CATEZ, Céline DRAPIER et Marine RENARD, FNCIDFF
- Anne ANQUETIL, Adrien FRILLEY, Marie HAMMOND, Tristan HAUCK, Cloé PILLOT TONNELIER et Stéphane SEBASTIANI, AG2R LA MONDIALE
- Et
- Thibault GUILLUY, Haut-Commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises

Ces travaux et ce guide ont été financés dans le cadre des fonds sociaux de l'institution de retraite complémentaire AG2R Agirc-Arrco et des institutions de prévoyance, AG2R Prévoyance et Arpege Prévoyance d'AG2R LA MONDIALE.

«Le travail sur les compétences développées par les personnes dans leur expérience d'aidance et transférables dans la vie professionnelle est essentiel.

Il contribue à mettre en lumière tout ce que les aidants apportent à la société et à l'entreprise. Identifier finement et valoriser les compétences par les aidants eux-mêmes et par les entreprises favorise le retour à l'emploi après par exemple une période longue d'interruption consacrée à un enfant en situation de handicap. Cela favorise aussi les trajectoires professionnelles des aidants en emploi. Le rôle d'aidant peut être vecteur d'isolement social, de précarité, de risques en termes de santé. Aussi reconnaître et valoriser dans le monde du travail les compétences spécifiquement développées par les aidants contribue à la visibilité de leur rôle, à la reconnaissance de l'aide qu'ils apportent et à leur soutien.

Les travaux menés, les outils créés, l'expérimentation mise en place doivent pouvoir être diffusés à l'ensemble des parties prenantes pour agir collectivement.»

PÉPINIÈRE DES SAVOIRS EXPÉRIENTIELS

Proches aidant·e·s et Compétences pour l'Emploi

Pour toute demande :



actionsociale.salariesaidants@ag2rlamondiale.fr