

Prendre soin de soi quand on est **salarié aidant**



Sommaire

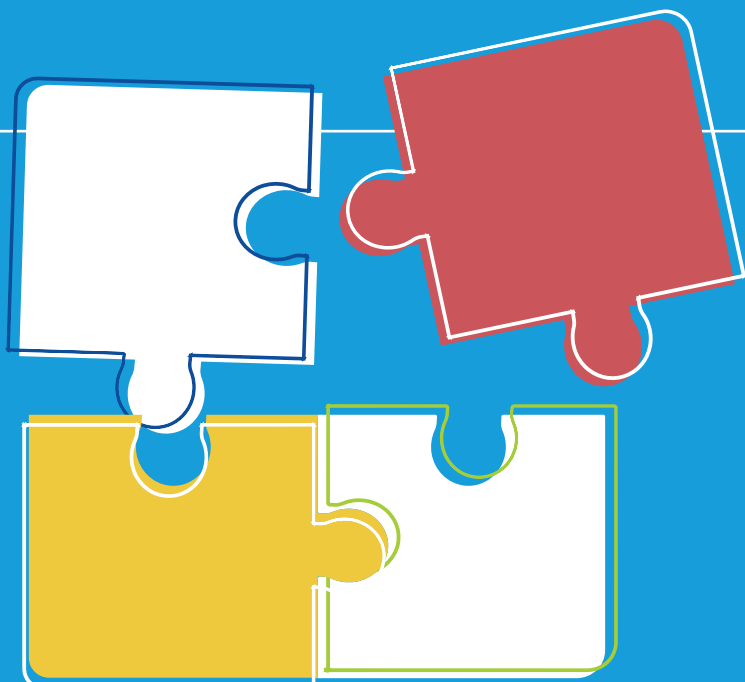
1. Se reconnaître aidant
2. Se libérer du sentiment de culpabilité
3. Etre conscient de ses limites
4. Prendre régulièrement du temps pour soi
5. Apaiser les tensions familiales
6. Echanger
7. Paroles de salariées aidantes

Comme près de la moitié des femmes et hommes qui travaillent, vous aidez régulièrement un proche âgé, malade ou en situation de handicap.

Etre salarié tout en aidant un proche impacte le quotidien de manière très concrète : stress, fatigue, problèmes de concentration, d'organisation dans son travail...

Le SPSTI 23-87 a développé de nouveaux services en faveur des salariés aidants. Aux côtés des initiatives déployées par de multiples services, associations, ou collectivités territoriales, nous vous proposons dans ce guide nos recommandations.

**Retrouvez les liens
de cette brochure en
flashant ce Qr Code !**



1. Se reconnaître aidant

L'aidant est une personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à une personne dépendante de son entourage, bien souvent de sa famille.

Cette aide peut prendre plusieurs formes : soins, gestion du budget, démarches administratives, soutien psychologique ... Certains aidants s'occupent de leur proche de manière plus ou moins régulière, d'autres de façon permanente, sans que les entreprises aient conscience de ce soutien.

Le principal problème de l'aidant est l'articulation entre son rôle au sein de sa famille, sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Entre ses heures de travail, sa présence auprès de son proche et les rendez-vous médicaux, le salarié aidant a bien peu de temps pour lui ...

Se situer en tant qu'aidant et faire le point sur ses besoins, ses difficultés, prévenir les situations de crise ou de détresse est un point de départ.

En prenant conscience de ce rôle, on arrive mieux à établir et poser ses limites afin de ne pas sombrer dans l'épuisement.

S'entourer de proches ou faire appel à certains services peut également permettre de garder du temps pour soi et de conserver sa santé mentale.

Un outil d'auto évaluation développé par «PRO BTP» est à votre disposition :

[Faire le point sur mon rôle d'aidant](#)

9,3 millions
de personnes veillent sur un proche malade,
handicapé ou dépendant en France*

68%
des aidants se perçoivent comme tels**

1 aidant sur 3
ne se considère pas comme tels**

Sources : *Association Française des Aidants (chiffres 2021)

** BVA et Collectif Je t'Aide - Baromètre sur les aidant.es - 2024



2.

Se libérer du sentiment de culpabilité

Vous êtes-vous déjà senti coupable dans votre rôle de proche aidant ?

Ce sentiment, ressenti à divers degrés par la plupart des proches aidants, est normal. Cependant, s'il prend trop d'importance, il risque d'alourdir votre charge mentale.



Le sentiment de culpabilité peut surgir lorsque vous retardez une tâche, espacez vos visites, déléguez, envisagez l'hébergement de votre proche ou ne tenez pas une promesse.

Il découle d'un sentiment de responsabilité ou d'un déséquilibre entre vos actions et vos valeurs. Ce sentiment peut mener à l'épuisement, à la dépression et à une perte de motivation à poursuivre votre rôle.

Les aidants d'une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer et de troubles du comportement peuvent être déconcertés et avoir du mal à rester calmes face aux demandes répétitives. Des stratégies plus efficaces que la culpabilité existent pour gérer l'impatience. [France Alzheimer87](#) propose par exemple des solutions

On peut aussi être jeune et aidant

On appelle jeune aidant, un enfant ou un adolescent de moins de 18 ans qui apporte une aide significative et régulière à un membre de sa famille ou de son foyer. Ce jeune aidant peut trouver de l'aide sur le site internet [Jeunes et déjà aidants](#) (JEDA).

Vous pouvez faire appel par exemple à une [association de bénévoles](#) pour rendre visite à votre proche et ainsi vous épauler. Il existe également des [services d'aide à domicile](#) proposant des dames de compagnie auprès des personnes âgées isolées. Une auxiliaire de vie peut aussi l'accompagner dans ses sorties.



3. Etre conscient de ses limites

Etre conscient de ses limites est indispensable pour ne pas s'épuiser en vain. Chacun a des besoins émotionnels et physiques qui lui sont propres.

Il est nécessaire de prendre en compte son propre rapport au corps, à la maladie et à ses moyens matériels et financiers.

Ne pas hésiter à se poser des questions directes : ai-je le temps, ai-je envie de faire ça ?

Ex. : Aider à la toilette : oui. Faire la toilette : non. Accompagner aux toilettes : oui. Poser une sonde urinaire : non.

Être en cohérence avec soi est une condition majeure pour bien aider sur la durée.

Tenter de satisfaire toutes les exigences de votre vie privée et professionnelle peut rapidement devenir stressant et vous empêcher de profiter au maximum du temps que vous passez avec votre proche.

“ La meilleure façon d'être disponible pour s'occuper d'un proche est d'être soi-même au meilleur de sa forme ”

Les groupes d'échanges animés par des associations vous aident à prendre du recul :

[Le Café des aidants Limoges - Aide à domicile](#)
[Limoges pour tous — ADPAD87](#)



Besoin d'aide ? N'hésitez pas à consulter :

- [L'annuaire des associations de la ville de Limoges en fonction de la thématique.](#)
- [Le répertoire d'aide aux aidants du Conseil départemental de la Haute-Vienne.](#)

4.

Prendre régulièrement du temps pour soi

La vie d'un aidant est exigeante et laisse peu de temps pour soi. Pourtant, s'accorder des pauses est essentiel pour son équilibre et la qualité de l'accompagnement. Prendre du répit allège la surcharge physique et mentale et aide à retrouver le moral et l'énergie pour mieux s'occuper de son proche.

Pour cela l'aidant doit pouvoir :

Optimiser

son organisation en équilibrant le temps dédié aux proches, au travail, aux obligations et au bien-être : lecture, sport, jardinage, repos, loisirs et échanges.

Déléguer

des tâches, faire appel à l'environnement familial, amical et le voisinage du proche.

Se sentir soutenu

par le milieu professionnel.

Recourir aux prestations pour la prise en charge de son proche :

- [Allocation personnalisée d'autonomie \(APA\)](#)
- [L'aide au répit dans le cadre de l'APA - DOMIDOM](#)
- [Prestation de compensation du handicap \(PCH\)](#)
- [Allocation d'éducation de l'enfant handicapé \(AEEH\)](#)
- [Allocation journalière du proche aidant \(AJPA\)](#)

Connaître

ses droits et faire appel à des services d'aide et de soins à domicile, l'aide des professionnels de santé, des associations, des organismes d'accompagnement, etc.

Sortir de l'isolement

décupabiliser, ne pas dépasser ses limites et consulter dès que nécessaire.

Se rapprocher

des dispositifs d'aide au répit des aidants (baluchonnage*, garde de nuit, séjours de vacances).
[Dispositif de droit au répit - PEP87-24](#)
Répit d'urgence pour les aidants : relais à domicile en urgence (La Marguerite NA & DAC 87).

Baluchonnez ! Le baluchonnage offre un répit à l'aidant d'une personne âgée, le plus généralement atteinte de la maladie d'Alzheimer afin qu'il puisse prendre « son baluchon » et qu'il se repose. Retrouvez ce dispositif innovant sur le site [Baluchon France](#).

À certains moments, vous pouvez avoir besoin de temps pour vos proches. L'État propose des dispositifs légaux pour les aidants salariés.

Le [congé de proche aidant](#), pour assister un proche dépendant dont la perte d'autonomie est particulièrement importante,

Le [congé de présence parentale](#), pour assister un enfant gravement malade, handicapé ou accidenté requérant des soins constants et contraignants,

Le [congé de solidarité familiale](#), pour assister un proche en fin de vie,

Le [don de RTT](#) (Loi Mathys 2013) de vos collaborateurs, de manière volontaire et anonyme, à destination d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou d'un collègue proche aidant.

En entreprise

Des solutions peuvent être mises en place pour concilier vie personnelle et professionnelle du salarié.

Le **télétravail** qui permet de rester au domicile et auprès du proche tout en maintenant une activité professionnelle.

Les **horaires flexibles** permettent d'adapter le travail à la situation de l'aidant, garantissant sa présence auprès du proche sans perte de salaire.

Le **temps partiel** permet à l'aidant de consacrer une ou plusieurs journées à son proche.

Les **autorisations d'absence ponctuelle** nécessaires pour accompagner son proche chez le médecin ou dans le cas d'une hospitalisation, de son installation dans une maison de retraite.

Focus sur l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) :

La [CAF](#) peut vous affilier gratuitement à l'AVPF, assurant la continuité des droits à la retraite pour ceux réduisant ou cessant leur activité pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne handicapée (sous conditions).

"Tous Aidants" l'app mobile

L'application gratuite "[L'atelier des aidants](#)" facilite la coordination des soins, le partage d'informations sécurisées et le suivi du proche aidé, même à distance, sur smartphone, tablette et ordinateur.

Trouver des aides de proximité

[Ma Boussole Aidants](#) est un service digital qui centralise informations et aides locales pour orienter les aidants et leurs proches.

5.

Apaiser les tensions familiales

Etre aidant d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie expose à des risques de conflits familiaux : entre personne aidée et personne aidante, entre aidants ou au sein des fratries.

Ces conflits peuvent concerner :

- La cohabitation avec un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie (difficulté d'acceptation de l'aide, exigence, ...),
- L'organisation du maintien à domicile (difficulté pour gérer son quotidien, ...),
- La prise de décision d'une mesure de protection ou l'entrée en établissement du proche aidé,
- Un désaccord de l'entourage avec les choix faits par l'aidant.

Ces situations sont sources de tensions ou de déchirements au sein d'une famille. Afin d'apporter le meilleur accompagnement possible, il est nécessaire :

- D'apprendre à faire équipe,
- De mettre des mots sur les émotions et d'identifier et d'exprimer les besoins,
- D'oser formuler une requête de manière précise,
- De faire appel aux aides extérieures (associations, aides financières, professionnels de la santé et d'aide à la personne ...),
- De trouver des solutions permettant le bien-être de tous avec notamment les congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille.

Une autre solution :

La médiation familiale qui permet de prévenir ou dénouer des tensions liées à la dépendance d'un proche. L'aide d'un professionnel peut aider à avancer, grâce à son statut de tiers extérieur au conflit et neutre. La médiation familiale permet donc d'instaurer un dialogue, afin que chacun puisse exprimer ses souhaits, ses préoccupations, ses contraintes et envisager l'avenir ensemble.

• [Site de la Fédération Nationale de la Médiation Familiale.](#)

6. Echanger

Il est essentiel de pouvoir parler de ses difficultés, de ses doutes, de ses peurs, mais aussi de la maladie de son proche et de la manière dont on la vit avec la famille, les amis, des professionnels mais aussi des groupes de paroles ([Association La Marguerite](#)).

Au sein de votre entreprise, tournez-vous vers vos interlocuteurs de proximité :

La Direction des Ressources Humaines vous informe des dispositifs existants (aménagements d'horaires, dons de jours de RTT, etc.), vous aide à communiquer avec votre manager si nécessaire, et coordonne l'action des services de l'entreprise pour mieux vous accompagner.

Votre manager de proximité pourra réfléchir avec vous à des solutions d'aménagement de votre temps de travail et être le relai de votre situation auprès de la DRH.

Les représentants du personnel sont à votre écoute en cas de difficultés et peuvent vous informer sur ce qui existe au sein de votre convention collective, de votre contrat de prévoyance, de mutuelle ou dans votre entreprise.

Votre service de prévention et de santé au travail à votre côté !

Le médecin du travail intervient en relais pour orienter l'actif aidant vers les dispositifs adaptés.

Le SPSTI 23-87 propose aux employeurs des ateliers en interne, afin de les aider à construire une stratégie RH en faveur de leurs salariés aidants. C'est l'occasion notamment d'aborder le processus de suivi médical (visite de pré-reprise, de reprise, RDV de liaison, etc).

Cette intervention n'engendre pas de coûts supplémentaires. Elle est comprise dans la cotisation annuelle.



Rencontre avec M. Al Rubae et S. Jaud : Journaliste, entrepreneure et aidantes. Elles ont créé une agence de conseil RH dédiée aux entreprises désirant accompagner et valoriser leurs salariés aidants.

Sigrid Jaud - Aidante et cofondatrice de l'agence de Conseil RH "Les aidantes & Co".

«J'ai dû gérer une situation d'aidance auprès de ma mère atteinte de la maladie de Parkinson pendant près de 15 ans. En parallèle, j'assurais ma vie d'épouse, de mère de deux enfants et mon poste de chef de projet digital à plein temps.

Je gérais au mieux avec l'aide de mon frère, même si c'était à distance. Je venais la voir dès que je le pouvais, l'appelant pratiquement tous les jours au téléphone. Je gérais au quotidien les intervenants professionnels à son domicile comme les aides à domicile, les infirmières et autres, des rendez-vous que je devais organiser sur mon temps de travail. Ces tâches venaient gonfler ma charge mentale. Je cachais ma situation à mon manager autant que possible car j'avais peur qu'il me retire les dossiers les plus intéressants à traiter, qu'il ne me communique plus les bonnes informations.

Parfois, je devais poser des jours à la dernière minute sans les justifier, car il y avait une urgence à traiter. J'ai dû lui en parler le jour où il devenait impossible pour moi de le cacher, parce que ma mère devenait de plus en plus malade et avait davantage besoin de notre présence, mon frère et moi. Je n'avais plus le choix.

Mon manager a compris ma situation, du moment que je remplissais les objectifs et les délais. Pour l'anecdote, le jour où je suis partie de l'entreprise qui m'employait, que je racontais à mes collègues ma situation, j'étais éberluée de voir les langues se délier. Sans le savoir, beaucoup d'entre eux aident un proche, en plus de leur boulot, sans le dire à personne. Je comprends tellement!

Il y a derrière un désir de ne pas être considéré autrement mais aussi de vouloir préserver sa vie privée, surtout sa dignité. J'ai vraiment compris le pouvoir de la parole, qu'elle était libératrice et bénéfique à tous, si elle est encadrée au sein de l'entreprise. Le sujet des aidants salariés reste tabou. Ce n'est pas parce que personne n'en parle que cela n'existe pas.

Une des difficultés, également, est que beaucoup de personnes ne se reconnaissent pas comme aidants parce qu'aider leur proche est naturel. C'est pour cette raison, et grâce à mon expérience, que je souhaite sensibiliser et accompagner les entreprises et les managers à aider les aidants salariés à mieux concilier leur vie pro et perso.

C'est ainsi que j'ai créé Les Aidantes & Co afin de les aider à développer les bonnes pratiques et transformer leur management au service de l'impact social et de leur performance économique, et ceci grâce aux aidants. Et de fil en aiguille, permettre à ceux-ci de bénéficier d'un réel statut et, au final, d'une véritable reconnaissance ! »

Marina Al Rubaee, journaliste dans une collectivité locale.

« A mon poste de journaliste, une semaine à peine après mon embauche, je dois en urgence gérer un gros problème familial. J'imagine le pire des scénarios : être congédiée en période d'essai. Pourtant, j'ose en parler à mon manager, la peur au ventre, sans entrer dans les détails. Il comprend. Lui-même l'a vécu. Il me propose de poser des jours de congés sans me justifier, quand c'est nécessaire.

Mes deux autres collègues sont aussi tenus au courant. Les semaines qui suivent, je dois passer des coups de fil, cinq minutes parfois, le temps de régler un problème administratif, de caler un rendez-vous médical. Je le fais depuis mon bureau, en open space. J'essaie d'être la plus discrète possible. Pour la confidentialité, nous pouvons, à juste titre, préciser qu'il y a mieux... (un espace adapté aurait été le bienvenu !).

Malgré tout, je tiens les délais. J'y suis parvenue parce que j'ai eu, en face de moi, des gens qui avaient compris le besoin d'assouplir mon cadre de travail, de m'apporter une meilleure marge de manœuvre dans la gestion de mon emploi du temps et des tâches à accomplir. Je crois fortement à l'importance de créer un espace de confiance et de dialogue pour aborder ce sujet qui concerne, en fin compte, un nombre croissant de salariés qui n'osent pas en parler, par peur d'être stigmatisés, mis à l'écart, que leurs collègues/managers les jugent peu productifs, peu fiables. Pourtant il suffit de peu pour trouver des solutions souvent simples à mettre en place, avec respect et bienveillance »

A télécharger

- [Guide ministérielle du proche aidant 2024](#)
- [AGIRC ARRCO - 2021 : guide Salariés aidants.](#)

Liens utiles

- Qu'est-ce-que le baluchonnage ? [Essentiel autonomie - Harmonie Mutuelle](#)
- [Guide aidants familiaux, nos droits aux congés - UNAF](#)

Notes

Handwriting practice lines consisting of 15 horizontal dashed lines.

Prendre soin de soi quand on est **salarié aidant**

Une mission de Qualité de Vie au Travail

N'hésitez pas à demander conseil à votre médecin du travail.

CONTACTS



05 55 77 65 63



contact@spsti23-87.fr



6 rue Voltaire 87054 Limoges



spsti23-87



spsti2387



spsti2387.fr

