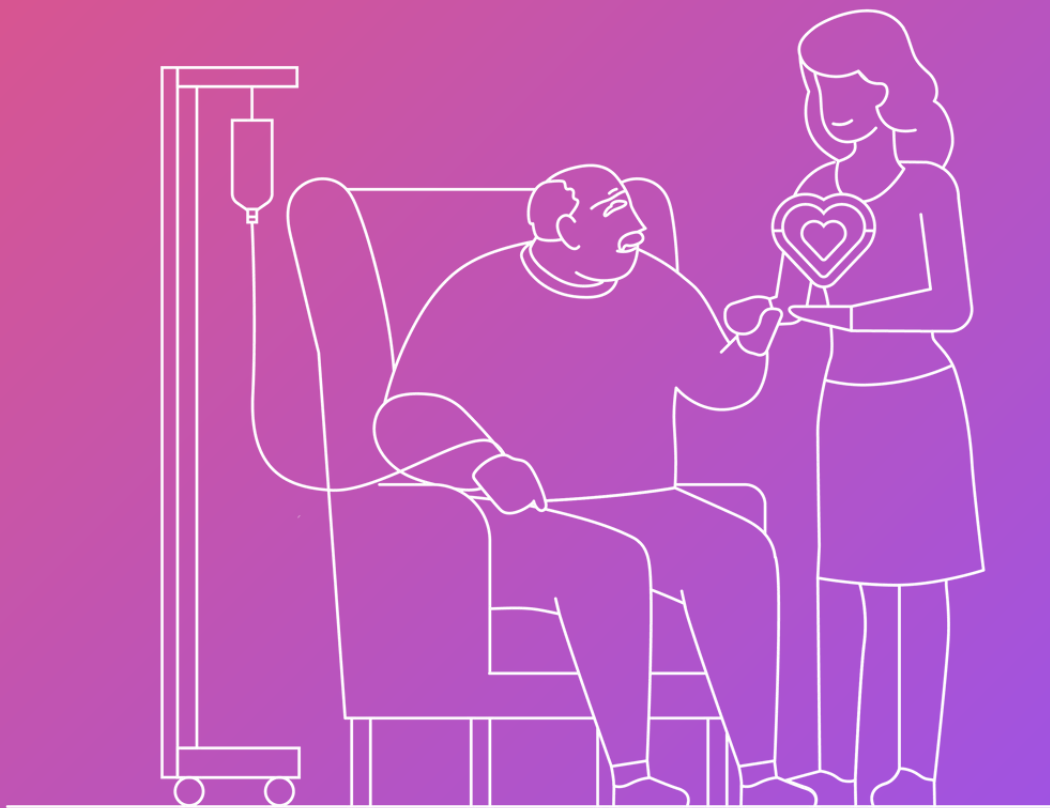


LES COMPÉTENCES TRANSVERSES DES SALARIÉS-AIDANTS

**Référentiel, guide d'utilisation,
préconisations et auto-questionnaire**





Sommaire

Introduction	3.
Référentiel	4-6.
Guide d'utilisation	7-9.
Préconisations	10-11.
Verbatims des membres du groupe de travail	12-13.
Un auto-questionnaire	14-23.

Introduction :



Christophe Harrigan
Directeur général de La Mutuelle Générale

“ Les soft skills sont pour partie des compétences « acquises », fruit de l'éducation. Mais ce sont aussi des talents qui se cultivent et qui se développent, notamment dans des moments difficiles de la vie. Les épreuves de la vie sont des boosters de soft skills. Les millions d'aidants que compte la France, qui accompagnent leurs proches en situation de fragilité ou de dépendance, sont par exemple des personnes aux soft skills exacerbées. La reconnaissance des soft skills spécifiques développées par les aidants constitue un enjeu clé à la fois pour le soutien de ces salariés parfois en difficulté, et pour la performance sociale des entreprises. Pour bien des métiers, elles ne sont pas des « atouts supplémentaires » mais bien des qualités indispensables, au cœur des attendus. À la lumière de ces constats et de ces convictions réaffirmées, les soft skills, loin d'être anecdotiques ou une marotte de recruteurs, sont clés car elles tendent un miroir des transformations de l'entreprise et de la société. C'est le sens des travaux menés par l'Observatoire des salariés aidants.

Charge aux organisations de les cultiver et d'en faire la condition indispensable de toute performance, et non l'inverse ! ”

l'Observatoire solidaire des salariés-aidants:

En juin 2020, le premier Observatoire solidaire des salariés-aidants a été créé pour donner toute l'importance qu'il mérite à ce sujet sociétal majeur (démarche de thought leadership). Si la cause des aidants est aujourd'hui connue et entendue, elle nécessite une approche plus volontaire par le système de santé, le politique, mais aussi le monde de l'entreprise. L'ambition de l'Observatoire solidaire est d'abord d'écouter et de donner la parole à l'ensemble des acteurs impliqués, au premier rang desquels les salariés-aidants. Elle est aussi de réfléchir, d'imaginer, de proposer et d'expérimenter de nouvelles pistes pour demain. Elle est enfin d'agir pour construire avec tous de nouvelles solidarités, dans et à l'extérieur de l'entreprise.

Référentiel des compétences transverses des salariés-aidants :

Ce référentiel a été conçu pour servir de guide pratique et de ressource essentielle pour les salariés-aidants, les responsables des ressources humaines et les managers. Il constitue un véritable outil pour détecter, accompagner, valoriser le gisement des compétences pouvant être générées par l'aide et parfois insoupçonnées.

COMPÉTENCES TRANSVERSES	Utilisation dans l'aide	Utilisation dans le monde professionnel, nécessitant parfois une formation complémentaire académique si changement de filière	Filières et postes envisageables selon background professionnel, appétences personnelles et compétences acquises en tant qu'aidant
GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS	Gestion du parcours du proche aidé : anticipation et planification des étapes clés du parcours, recherche et mise en place des solutions concrètes ainsi que de leur financement, recherche et coordination des intervenants, gestion et suivi de l'organisation quotidienne de l'écosystème du proche aidé.	Gérer les projets, coordonner, organiser les tâches en veillant au respect des délais. Travailler en transverse et savoir s'adapter aux contraintes des différentes équipes. Planification rationnelle logique et anticipation.	Métiers liés à la Gestion de projets Assistanat de direction, Tout métier nécessitant une coordination : en ressources humaines, dans les métiers de la logistique, des achats ou du Marketing.

PRISE DE DÉCISION	Sélection de solutions optimales dans l'intérêt du proche aidé : recherche des options disponibles, évaluation du ratio bénéfice/risque pour le proche aidé, consultation de personnes ressources, arbitrage en fonction du résultat recherché, maîtrise des risques.	Prendre des décisions stratégiques en situation de crise ou de stress pour résoudre des problèmes complexes.	Gestion de projets, Achats, contrôle de gestion, gestion des risques. Métiers de la finance. Métiers du management et de la RH.
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES	Mise en place de solutions concrètes pour surmonter les difficultés rencontrées dans le parcours du proche aidé : analyse à 360° de la situation, recherche et activation des ressources (financières, matérielles, humaines...), implication de personnes ressources, élargissement du champ des possibles.	Identifier et résoudre des problèmes techniques ou organisationnels, améliorer les processus de travail. Pensée critique.	Métiers de la qualité, de la logistique. Analyse des systèmes d'information, conseil en management. Métiers en lien avec le Lean management.
COMPÉTENCES RELATIONNELLES	Communiquer efficacement avec les professionnels de santé, les membres de la famille et le proche aidé. Savoir composer et faire le lien entre les médecins et les différents intervenants au domicile. Comprendre les enjeux et les complémentarités liées aux interventions spécifiques de chaque intervenant pour les décloisonner et les faire travailler comme une équipe vers un même but : le confort de l'aidé.	Gérer les relations avec les clients, médiation des conflits entre collègues, communication efficace au sein de l'équipe. Donner du sens et convaincre.	Métiers en lien avec la gestion client. Métiers liés à la gestion des ressources humaines. Métiers commerciaux. Métiers liés à la communication.

ADAPTABILITÉ	Accueillir les changements réguliers de l'état de santé du proche aidé avec bon sens, créativité et réactivité pour trouver les solutions adaptées. Gérer les imprévus et les obstacles avec flexibilité, en ajustant la prise en charge dans le meilleur intérêt du proche aidé.	Répondre aux changements rapides dans l'environnement de travail, s'adapter aux changements, aux nouvelles technologies et méthodes de travail.	Gestion de projets, coordination et transformation, accompagnement du changement, gestion de crise. Métiers ayant trait à l'innovation. Métiers liés aux systèmes d'information.
GESTION DU STRESS	Maintenir son calme et son efficacité en toute situation, quels que soient les obstacles, les imprévus, les tensions ou les difficultés rencontrées durant le parcours du proche aidé. Garder le recul nécessaire pour analyser la situation dans toutes ses dimensions et prendre les décisions adaptées.	Utiliser des techniques de gestion du stress pour rester performant et efficace sous pression.	Métiers des achats, des ressources humaines (coaching), de la communication et de l'événementiel, des services aux clients. Métiers de la sécurité et métiers de la santé.
EMPATHIE ET SOUTIEN	Offrir un soutien émotionnel et une écoute attentive au proche aidé. Développer l'écoute active pour mieux intégrer et prendre en compte les attentes de l'aidé, savoir quel type de soutien déployer et optimiser son implication personnelle.	Créer un environnement de travail bienveillant, offrir un soutien émotionnel aux collègues.	Métiers des ressources humaines, de la qualité de vie au travail, de la médiation. Métiers du Care et de la santé. Possible intégration dans une démarche d'identification de « bien veilleurs » en entreprise.

Ce référentiel des compétences transverses des salariés-aidants a été réalisé par un groupe de travail de DRH d'entreprises partenaires de l'Observatoire solidaire et d'experts. Leurs connaissances et leur collaboration ont été essentielles pour mener à bien ce projet.

Guide d'utilisation du référentiel des compétences transverses des salariés-aidants par les DRH d'entreprises :

Le DRH peut intervenir à plusieurs moments clés du cycle de l'aidance pour soutenir les collaborateurs aidants et valoriser leurs compétences.

Ce guide d'utilisation a été conçu pour être un outil pratique listant les opportunités d'utilisation du référentiel au travers des processus et des temps forts RH tout au long de l'année.

TEMPS FORTS RH		
PROCESSUS	MOMENT CLE	INTERVENTION DRH
TOUT AU LONG DE L'ANNEE	ENTRETIENS RH/MANAGERS	
IDENTIFICATION ET SENSIBILISATION	En continu et de façon répétée.	Organiser des sessions de sensibilisation pour informer sur les droits et les ressources disponibles pour les aidants. Orienter vers les solutions d'accompagnement et les ressources spécifiques mises en place au sein de l'entreprise. Sensibilisation vers les managers : utiliser le référentiel des compétences pour montrer comment ces compétences peuvent être valorisées dans le cadre professionnel.

<p>AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</p>	<p>Lors de la demande de congé ou d'aménagement de temps de travail.</p>	<p>Faciliter l'accès aux congés spécifiques (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale) et proposer des solutions de répit. Utiliser les solutions mises en place et à disposition dans l'entreprise. Proposition d'un premier repérage des compétences pour évaluer par la suite si elles se révèlent.</p>
<p>RETOUR AU TRAVAIL</p>	<p>Au retour d'un congé de proche aidant, après une période d'absence prolongée ou en fin d'aidance.</p>	<p>Organiser des entretiens, avec le RRH et avec le manager direct, pour réintégrer le collaborateur dans les meilleures conditions et évaluer sa capacité à reprendre toute ou partie de l'activité de son poste. Utiliser le référentiel pour identifier les compétences acquises pendant l'aidance et les valoriser dans le cadre professionnel. Mener un entretien pour voir si l'aidant aurait envie d'exercer un autre métier, voir comment l'y aider par des formations pour renforcer ses compétences.</p>

<p>JANVIER-MARS</p>	<p>CAMPAGNE D'ÉVALUATION ANNUELLE ET ENTRETIENS PROFESSIONNELS</p>
----------------------------	---

<p>ÉVALUATION DES BESOINS</p>	<p>Lors de l'évaluation annuelle ou dès que le collaborateur exprime des difficultés. En sortie de l'aidance.</p>	<p>Réaliser des entretiens individuels pour évaluer les besoins spécifiques des aidants. Proposer des aménagements de poste ou de temps de travail en fonction de la situation et valoriser les compétences identifiées à l'aide du référentiel. Offrir la possibilité de suivre des formations pour renforcer les compétences.</p>
<p>ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE</p>	<p>Lors des évaluations annuelles de performance.</p>	<p>Intégrer les compétences transverses développées par les aidants dans les critères d'évaluation. Reconnaître et valoriser les contributions des aidants en utilisant le référentiel. Repérer les compétences pour les suivre dans le temps. Offrir la possibilité de suivre des formations pour renforcer les compétences.</p>

AVRIL-JUILLET	REVUE DE PERSONNEL ET DE TALENTS	
MOBILITE INTERNE ET CARRIERE	Lors des discussions sur la mobilité interne ou les plans de carrière.	Utiliser le référentiel pour identifier les opportunités de mobilité interne et de développement de carrière pour les aidants. Proposer des parcours professionnels adaptés à leurs compétences en utilisant le référentiel. Intégration dans la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

OCTOBRE-DECEMBRE	PLAN ANNUEL DE FORMATION	
FORMATION ET DEVELOPPEMENT	Tout au long de l'année, en fonction des besoins de formation.	Offrir des formations pour renforcer les compétences transverses des aidants, comme la gestion du stress ou la prise de décision pour permettre aux salariés-aidants de regagner de la confiance en eux. Utiliser le référentiel pour identifier les compétences à développer.

Préconisations sur l'utilisation du référentiel des compétences des salariés-aidants :

Le référentiel des compétences est un véritable outil pour détecter, accompagner, valoriser le gisement des compétences pouvant être générées par l'aidance et parfois insoupçonnées. Les préconisations du groupe de travail sur le référentiel des compétences des salariés-aidants visent à optimiser son utilisation.

PRÉCONISATIONS GÉNÉRALES	
Diffusion Large	Diffuser largement le référentiel, auprès des RH, mais aussi des salariés eux-mêmes. Cela permettrait aux salariés de se reconnaître dans les compétences listées et de valoriser leur expérience d'aidant.
Sensibilisation des RH et Managers	Sensibiliser les RH et les managers à la réalité des aidants et à la diversité des situations d'aidance. Cela inclurait une compréhension des différentes pathologies et des implications sur la durée et l'intensité de l'aide apportée.
Évaluation des Compétences	Evaluer les compétences acquises en tant qu'aidant de la même manière que les autres compétences professionnelles. Cela impliquerait de définir des critères d'évaluation clairs et de former les évaluateurs à reconnaître ces compétences.

UTILISATION DU RÉFÉRENTIEL

Intégration dans les Processus RH

Entretiens annuels : profiter des entretiens annuels pour discuter des compétences acquises en tant qu'aidant et envisager des opportunités de développement professionnel.

Plans de développement : les compétences des aidants doivent être intégrées dans les plans de développement des compétences existants et les parcours de carrière.

Entretiens de suivi : lors de la mise en place d'une opportunité professionnelle ou d'un aménagement de poste, prévoir de prévoir des entretiens de suivi pour évaluer l'impact sur la performance et le bien-être du salarié.

Communication et Formation

Kits de communication : développer des kits de communication pour expliquer le référentiel et son utilisation aux salariés et aux managers.

Formations spécifiques : organiser des formations pour les managers et les RH sur la reconnaissance et la valorisation des compétences des aidants.

Utilisation dans le Recrutement

Utiliser le référentiel dans les processus de recrutement pour valoriser les compétences des candidats ayant une expérience d'aidant.

AMELIORATION CONTINUE

Expérimentation et Retours d'Expériences

L'observatoire solidaire est à l'écoute pour recueillir les retours d'expériences sur l'utilisation du référentiel, de façon à l'améliorer et le faire évoluer dans le temps, collectivement.

Verbatims des membres du groupe de travail :

AHMINDACHE Stéphanie (Consultante RHR et référente santé QCT handicap pour le réseau des Urssaf Caisse Nationale)

“Il y a un sujet au niveau des managers pour faire comprendre qu’un salarié en situation d’aide développe des compétences. Il y a une transférabilité à considérer. Parfois un retour à l’emploi peut être compliqué en raison de freins, en termes de performance ou d’autres croyances managériales. Même au niveau des ressources humaines, aujourd’hui, les équipes ne reconnaissent pas forcément les compétences que peut développer un salarié en situation d’aide, s’ils n’ont pas été eux-mêmes confrontés à cette situation.”

Catherine CORREA (Déléguée régionale adjointe de l’Apec Île-de-France - Association Pour l’Emploi des Cadres)

“Je pense que c’est un outil que les consultants pourraient intégrer lorsqu’ils sont face à des personnes dans cette situation. En effet, pour les aider à rendre cela tangible, ils pourraient mettre en avant des exemples concrets, basés sur leur expérience de l’aide.”

Laurence FRAVALO (Manager du service accompagnement social chez Domiserve)

“Je prends ma casquette de soignante. Je pense qu’il serait intelligent de sensibiliser les ressources humaines au cycle de l’aide et à la contribution sociale des aidants.”

Domitille Currat (Fondatrice et PDG de Cocon&CO)

“Ce qui est précieux, c’est la notice d’utilisation qui propose et suggère à l’entreprise comment elle peut venir à la rencontre du salarié autour de ces compétences.”

Fabienne HUANG (Responsable projets diversité dans le groupe La Poste)

“Je pense que c’est un document à publier largement et à faire connaître. Les personnes qui se reconnaîtront pourront l’utiliser. Il ne faut pas en faire juste un document technique RH, autrement il risque de tomber dans l’oubli.”

Agnes ALLON-NEGREVERGNE (Directrice adjointe diversité, équité et inclusion pour le groupe L'Oréal)

"Je pense que d'un point de vue à la fois RH et manager, il est compliqué d'appréhender ces compétences. On ne les voit pas nécessairement de manière opérationnelle dans le quotidien des collaborateurs. Le fait de traduire ces compétences dans un job au quotidien, n'est pas nécessairement simple."

"Il faut aussi bien responsabiliser les managers, les RH que les collaborateurs. Donc, si on veut avoir des bonnes discussions, que tout le monde ait les mêmes cartes en main pour enclencher un échange honnête et transparent, il faut mettre le référentiel à disposition de chacun."

Aurélia GERIN (Responsable Solutions chez BabySafe Solutions et Présidente de l'Association Française de Case Management)

"C'est un bon outil pour permettre aux salariés de se vendre. En effet, le fait de décrire des situations, peut parler aux salariés qui se diront : Ah, je fais tout ça ! Du coup, ça veut dire que j'ai développé ces compétences et je vais pouvoir les valoriser auprès de mon employeur en disant : regardez, c'est marqué dans le référentiel, c'est traduit directement. C'est presque plus qu'un outil."

Benoit DE SAINT AUBIN (Consultant et ancien directeur de la qualité de vie au travail du groupe Orange)

"C'est une approche novatrice et opérationnelle, un signe tangible de prise en compte de la situation des proches aidants et une matérialisation de leurs atouts. C'est aussi un autre regard sur l'intégration des différentes situations présentes au sein de l'entreprise pour améliorer l'organisation du travail et du bien être des salariés. "

Auto-questionnaire : Comment votre situation d'aidant devient un atout dans votre milieu professionnel ?

Pourquoi ce questionnaire ?

Ce questionnaire a été conçu pour vous permettre de faire le point sur les compétences que vous avez développées en tant qu'aidant, afin que vous puissiez les valoriser dans votre vie professionnelle et personnelle. (en moins de 10 min)

- Les compétences que vous avez acquises en tant qu'aidant peuvent être très précieuses.
- En répondant à ce questionnaire, vous pourrez identifier ces compétences, les valoriser et les utiliser à titre personnel pour renforcer votre employabilité

Ce questionnaire est anonyme, c'est un outil d'aide que vous pouvez utiliser quand vous le souhaitez. Il a pour vocation d'être un révélateur et ne comporte pas de système d'évaluation. Il vise à permettre aux salariés-aidants de prendre conscience de leur situation d'aidance et des compétences qui sont liées.

Comment se déroule ce questionnaire ?

Ce questionnaire est décliné en trois étapes :

1. Votre situation d'aidant
2. L'identification de vos atouts
3. Votre contexte d'aidance

Règles du jeu :

- Prendre le temps de réfléchir aux différentes mises en situation que nous vous présenterons dans les questions et répondre spontanément et en toute liberté en fonction de vos expériences en tant qu'aidant.
- Si vous n'avez jamais été aidant dans ce cas ce questionnaire ne vous concerne pas, nous vous remercions de ne pas tenir compte de notre sollicitation.

C'est parti !

Vous consacrez une partie de votre temps, de votre vie et de votre énergie à accompagner une personne proche dans votre entourage, et ce, de manière régulière, peut-être depuis longtemps. Très souvent ce deuxième métier n'est connu que de quelques proches. Vous avez développé, des compétences que vous éprouvez et améliorez au quotidien. Ces petits gestes deviennent de grandes forces. Aujourd'hui ces compétences pourrez être traduites, si vous le souhaitez, en atouts dans votre milieu professionnel.

Le présent document a pour objet de vous aider à prendre conscience et à transposer les acquis liés à cette expérience particulière que vous exercez et qui est celle de l'aidance.

L'objectif avec ce document est de vous aider à identifier vos forces, vos compétences, et donner de l'ampleur à votre énergie ; évitez, si vous le pouvez toute forme d'auto-jugement !

Etape 1 : se situer dans le parcours de l'aidance

Etes-vous :

une femme un homme

Votre tranche d'âge :

18 - 25 ans 26-35 ans 36 -45ans 46-55 ans +55 ans

Cochez la case qui vous correspond :

Vous êtes aidant Vous avez été aidant,
précisez la période :

Vous êtes aidant / :

D'un parent D'un conjoint D'un enfant Autre
 Je ne souhaite pas répondre

💡 Le saviez-vous :

Qu'est que l'aidance :

c'est le fait qu'une personne non professionnelle vienne en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage pour les activités de la vie quotidienne. Déf OMS

Qu'est-ce qu'un aidant ? L'aidant est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à un proche fortement dépendant, lourdement handicapé ou gravement malade, quel que soit son âge. Cette aide régulière, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques... est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile de l'aidant. La Poste a défini 2 catégories de postiers aidants (quel que soit le statut : fonctionnaires, salariés CDI, CDD, agents contractuels de droit public) :

- 1) Les détenteurs du certificat des aidants délivré par la DNAS
- 2) Les aidants au titre des lois de 2014 et 2018

✅ Étape 1 terminée !



Etape 2 : identifier les compétences acquises dans votre parcours d'aidant

 **C'est parti !**

Selon vous, sur quel niveau vous considérez-vous ?

Entourez la réponse qui vous convient : Légende de l'échelle : Sur une échelle de maîtrise de 1 à 5. (0 = non-maitrise)

0 : je n'ai pas acquis cette compétence et je ne peux pas la transmettre.

1 : je suis en cours d'acquisition de cette compétence mais je ne peux pas la transmettre.

2 : j'ai la compétence mais je ne peux pas la transmettre.

3 : j'ai la compétence et je me sens capable de transmettre avec un accompagnement car je ne suis pas à l'aise.

4 : j'ai la compétence et je me sens capable de transmettre.

5 : je suis expert(e) et je suis à l'aise pour transmettre.

Comment évaluez-vous votre capacité à :

1. Communiquer avec les personnes que vous aidez :

1 2 3 4 5

2. Gérer les situations de stress lorsque vous aidez quelqu'un :

1 2 3 4 5

3. Travailler en équipe :

1 2 3 4 5

4. Gérer les situations difficiles avec les personnes que vous aidez :

1 2 3 4 5

5. Résoudre des problèmes :

1 2 3 4 5

6. Gérer les situations imprévues lors de l'aide que vous apportez :

1 2 3 4 5

7. Ecouter les personnes que vous aidez :

1 2 3 4 5

8. Gérer votre temps dans l'aide que vous apportez :

1 2 3 4 5

9. Faire preuve d'empathie envers les personnes que vous aidez :


1 2 3 4 5

10. Gérer les conflits éventuels lors de l'aide que vous apportez :

1 2 3 4 5

11. A trouver des solutions :

1 2 3 4 5

 **Étape 2 terminée !**

Etape 3 : votre contexte d'aide

CONTEXTE

1. Aidez-vous plusieurs personnes ?

- Oui
- Non

2. Quel est votre lien avec la personne que vous aidez ?

- La personne aidée est un.e...
- Parent
- Conjointe
- Enfant
- Amie
- Voisine
- Autre

3. Est-ce que le domicile de la personne aidée se trouve ?

- Proche de votre domicile (moins de 10 km)
- Loin de votre domicile (10 km et plus)
- Au même domicile que vous

4. Dans quel milieu de vie habite-t-elle ?

- Milieu de vie INDIVIDUEL : Domicile personnel (appartement ou maison)
- Milieu de vie COLLECTIF : Résidence pour personnes âgées (médicalisée ou non)
- Autres (vivre chez ses enfants, une famille d'accueil, colocation...)

5. Depuis combien de temps environ prenez-vous soin de l'aidé ?

___ semaines
___ mois
___ ans

6. En moyenne, combien de temps vous consacrez à la personne aidée ?

___ heures/ jours
___ semaines/ mois

SANTÉ EN GÉNÉRAL

7. En général, diriez-vous que votre santé est :

- Excellente
- Très bonne
- Bonne
- Assez bonne
- Plutôt mauvaise
- Mauvaise

8. Comment évaluez-vous votre qualité de vie ?

- Très faible
- Faible
- Ni faible ni bonne
- Bonne
- Très bonne

SANTÉ PHYSIQUE

9. Sur une échelle de 0 à 10, comment percevez-vous votre état de santé physique, 0 étant le moins bon et 10 étant le meilleur ?

Veuillez cocher la case qui s'applique le mieux à vous

Échelle de 0 à 10

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Êtes-vous satisfait de votre sommeil ?

- Très insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)
- Satisfait(e)
- Très satisfait(e)

11. Avez-vous assez d'énergie dans votre vie quotidienne ?

- Pas du tout
- Un peu
- Modérément
- Beaucoup
- Extrêmement

12. Avez-vous le temps de déjeuner le midi ou de dîner le soir ?

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- Assez souvent
- Presque toujours

13. La pratique d'activités physiques

	Exercez-vous une activité physique régulière (au moins 1 fois par semaine) aujourd'hui ?	Exercez-vous une activité physique régulière avant d'être aidant ?
Oui		
Non		

SANTÉ MENTALE ET PSYCHOLOGIQUE

14. Sur une échelle de 0 à 10, comment percevez-vous votre état de santé psychologique, 0 étant le moins bon et 10 étant le meilleur ?

Veillez cocher la case qui s'applique le mieux à vous

Échelle de 0 à 10

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Je me sens tendu(e) ou énervé

- La plupart du temps
- Souvent
- De temps en temps
- Jamais

SANTÉ SOCIALE ET RELATION AVEC L'AIDÉ

16. Sur une échelle de 0 à 10 comment percevez-vous votre état d'isolement d'un point de vue social (ex. faible fréquence de contacts avec d'autres personnes, qualité des interactions avec les autres), 0 correspondant à un isolement faible et 10 correspondant à un état d'isolement élevé ?

Veuillez cocher la case qui s'applique le mieux à vous

Échelle de 0 à 10

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17. Est-ce qu'il vous arrive de voir des amis ?

- Souvent
- De temps en temps
- Jamais
- Plus maintenant

18. Avez-vous l'impression qu'en raison du temps que vous consacrez à la personne aidée (proche/parent/conjoint), vous n'avez pas assez de temps pour vous-même ?

- Jamais
- Rarement
- Parfois
- Assez souvent
- Presque toujours

19. Le fait de vous occuper de votre proche (parent, proche malade ou en situation de handicap) entraîne-t-il des difficultés dans vos relations avec vos amis, vos loisirs, ou dans votre travail ?

- Jamais
- Parfois
- Souvent

20. Avez-vous le sentiment de ne plus reconnaître votre proche (parent, proche malade ou en situation de handicap) ?

- Jamais
- Parfois
- Souvent

VIE PROFESSIONNELLE

21. Quelle est votre situation professionnelle actuelle?

- Emploi à temps plein
- Emploi à temps partiel
- Retraité
- Sans emploi
- À la recherche d'emploi
- Aux études
- Autre situation

22. Êtes-vous satisfait(e) de votre capacité à effectuer votre activité professionnelle ?

- Non concerné(e)
- Très insatisfait(e)
- Insatisfait(e)
- Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)
- Satisfait(e)
- Très satisfait(e)

23. Recevez-vous de l'aide et du soutien de votre supérieur(e) hiérarchique ?

- Toujours
- Souvent
- Parfois
- Rarement
- Presque jamais
- Jamais

24. Êtes-vous inquiet(ète) à l'idée de perdre votre emploi ?

- Dans une très grande mesure
- Dans une grande mesure
- Plus ou moins
- Dans une faible mesure
- Dans une très faible mesure

25. À quel point êtes-vous satisfait(e) de votre travail dans son ensemble, en prenant en considération tous les aspects ?

- Très satisfait
- Satisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de remplir ce questionnaire. Vos réponses sont précieuses et vous aideront à mieux comprendre votre situation et à révéler vos compétences en tant que salarié-aidant.

✓ Étape 3 terminée !

L'OBSERVATOIRE SOLIDAIRE

Faire grandir la cause des salariés-aidants

Contact observatoire :

contact-observatoire@cnp-ps.fr

Suivez notre actualité sur :

observatoire-solidaire.cnp-protectionsociale.fr