

SOUS LE PATRONAGE DE :

Madame Muriel PÉNICAUD  
Ministre du Travail



 **PRIX**  
**ENTREPRISE**  
**SALARIÉS AIDANTS**  
2<sup>ème</sup> ÉDITION

**5 OCTOBRE 2017**  
MAISON DE L'AMÉRIQUE LATINE

## Sommaire

- 3 | L'édito de Muriel PENICAUD, Ministre du Travail
- 4 | L'édito de Bertrand FRAGONARD, Président du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age
- 5 | L'édito de François ASSELIN, Président de la CPME
- 6 | Enjeux & Chiffres clés
- 8 | L'action de AGIRC-ARRCO
- 9 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
- 10 | Les organisations lauréates
- 12 | Une table-ronde pour éclairer l'avenir
- 13 | Tribune d'Amélie de MONTCHALIN, députée de l'Essonne
- 14 | L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants
- 18 | Le mot de Edouard de HENNEZEL & Thierry CALVAT

# L'édito de

## Muriel PÉNICAUD

Ministre du Travail



©Ministères Sociaux/DICOM/Jockly d'FRENDY

Près de 5 millions de salariés aident un enfant, un conjoint, un parent ou un proche malade, handicapé ou en perte d'autonomie. A l'avenir, ces situations augmenteront, en raison du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'espérance de vie. Pour les salariés, elles sont difficiles et fatigantes à vivre. Pour les entreprises, elles soulèvent des enjeux d'organisation, de rentabilité et de management.

Plus globalement, elles posent la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, qui me tient particulièrement à cœur.

Les entreprises peuvent aider leurs salariés à faire face à ces difficultés personnelles. La loi prévoit plusieurs dispositifs permettant, soit par des droits à congés spécifiques, soit par une organisation du travail adaptée. Le congé de proche aidant, par exemple, permet à un salarié d'arrêter temporairement son travail pour s'occuper d'un proche dépendant. Il remplace, améliore et assouplit l'ancien congé de soutien familial. En termes d'organisation du travail, le télétravail peut apporter une solution bénéfique à la fois aux salariés aidants et aux entreprises.

Notre code du travail pose donc des bases qui sont conformes à notre modèle social. Mais celles-ci peuvent encore être améliorées ou adaptées pour chaque entreprise, selon sa taille, son secteur d'activité ou les besoins de ses salariés, dans le cadre de la négociation collective d'entreprise ou de branche. Les entreprises disposent aussi d'autres leviers pour insuffler auprès de leur management et de leurs salariés une attention particulière aux salariés aidants, comme la communication, la formation ou l'implication des DRH. C'est pourquoi je suis très heureuse de parrainer le Prix Entreprise & Salariés Aidants. Je souhaite que des initiatives innovantes soient récompensées, qu'elles inspirent d'autres entreprises et concourent ainsi à une meilleure qualité de vie au travail.

# L'édito de

## Bertrand FRAGONARD

Président du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge



### Soutenir les actifs qui aident un proche en perte d'autonomie.

Les «aidants» qui aident un proche en perte d'autonomie sont nombreux (de l'ordre de millions). On considère qu'ils consacrent à cette aide plusieurs heures par jour. 40% sont actifs. Les contraintes qu'ils supportent – et qu'ils assument – sont lourdes.

Pour accompagner les aidants actifs, il faut leur garantir du temps, un accompagnement et dans certaines situations une rémunération.

Les entreprises doivent prendre leur place dans cette politique.

1. La plupart des actifs se maintiennent en emploi. Mais ils ont besoin dans des épisodes qui les sollicitent massivement, de congés. Ils souhaitent par ailleurs assouplir leurs conditions de travail (passer à temps partiel, aménager leurs horaires, passer en partie au télétravail...).

Dans la hiérarchie des normes qui va s'imposer dans les mois à venir, il faudra préciser le champ des droits opposables (dont les modalités d'application renvoient souvent à des mesures qui sont de la compétence de l'employeur) et les actions que les branches et les entreprises peuvent engager en propre. Il est possible que certaines puissent rentrer dans le champ du crédit d'impôt famille.

2. Trop souvent la situation de l'aidant – et ses contraintes – restent «cachées» dans l'entreprise. C'est la responsabilité de l'employeur de faciliter le dévoilement de ces situations et d'accompagner leurs salariés dans la tâche qui est la leur.

3. La perte de salaire qui accompagne le passage au temps partiel ou la prise de congés non rémunérés est parfois lourde à supporter. Il faut réfléchir aux solutions qui la cantonnent sans charger de façon abusive les entreprises.

Le Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge travaille sur ces thèmes et s'appuiera sur les initiatives, comme la vôtre, pour, à sa place, faire progresser une politique ambitieuse de soutien aux aidants, actifs et retraités.

# L'édito de

## François ASSELIN

Président de la CPME



En France, la population des personnes âgées augmente régulièrement, démontrant ainsi la vitalité et la performance de notre système de santé !!!

Néanmoins, cette augmentation s'accompagne de son corollaire : l'accroissement du nombre de personnes âgées en perte d'autonomie, plus ou moins bien prises en compte par la collectivité, et donc, de facto, à la charge d'un ou de plusieurs

proches actifs, salariés «aidants». Ces derniers sont ainsi également de plus en plus nombreux et devraient représenter en 2030 un salarié sur quatre. Soumis à des contraintes personnelles et professionnelles importantes, exposés à un manque de temps évident, au stress, à la fatigue, au découragement, à la culpabilité de mal s'occuper de leur proche (que ce soit d'ailleurs un ascendant, personne âgée dépendante, une sœur, un frère, ou un descendant comme un enfant gravement malade ou handicapé, ou un conjoint en fin de vie ; les exemples sont multiples), ils ont besoin d'un soutien et d'une prise en considération adaptée.

Il est donc nécessaire que notre société qui se veut exemplaire prenne à bras le corps ce problème et le «traite» de manière efficace. Pour y répondre, en partie, des dispositifs légaux et réglementaires ont été progressivement mis en place : le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant.

Il est également indispensable que les entreprises, de toute taille, et donc notamment les Petites et les Moyennes, chères à la CPME, prennent pleinement conscience de ce problème et s'investissent progressivement dans des démarches d'accompagnement de leurs salariés se trouvant dans de telles situations.

Ainsi, dans notre souci récurrent à la CPME de nous préoccuper de la Qualité de vie au travail, nous nous félicitons de l'existence du Prix «Entreprise et Salariés Aidants» (et plus précisément de la catégorie «Entreprise de moins de 1000 salariés») qui met en avant des entreprises méritantes qui ont su et savent mettre en place une politique d'aides efficaces pour soutenir leurs salariés aidants.

# Enjeux et chiffres clés

Epidémiologie aidant, la prise en compte des salariés aidant quotidiennement un proche rendu dépendant par l'âge, la maladie ou le handicap est une réalité qui s'impose de plus en plus au sein des entreprises. Et en tant qu'animateurs de proximité, les managers sont souvent en première ligne.

## DES PERSPECTIVES OBLIGEANTES

Les salariés aidants représentent un nombre croissant d'actifs, pouvant atteindre dans un horizon proche près de 25%<sup>1</sup>. On sait dès aujourd'hui que 68 % des aidants ont une activité professionnelle, dont 55 % travaillent à plein temps et 13% à temps partiel<sup>2</sup>. Si les évaluations actuelles demeurent variables (14 à 20% des actifs<sup>3</sup>), les prévisions tendent toutes vers un accroissement inexorable.

## UNE ORGANISATION DE VIE À RECOMPOSER

Si les aidants en emploi se déclarent plus fréquemment en bonne santé que les autres aidants (72% vs 67%), 20% d'entre eux déclarent que l'aide apportée a eu des conséquences sur leur vie professionnelle.

Toutefois, 72% des salariés aidants interrogés considèrent que l'accompagnement de leur proche malade a une incidence négative sur leur concentration et leur efficacité au travail et 90% évoquent «stress, anxiété, fatigue et troubles physiologiques<sup>4</sup>».

Parallèlement, le coût pour les entreprises françaises en termes de moindre productivité, de présentisme, d'absences, de temps partiel, de démissions et de remplacements, peut être évalué aujourd'hui à 6 milliards d'euros par an<sup>5</sup>.

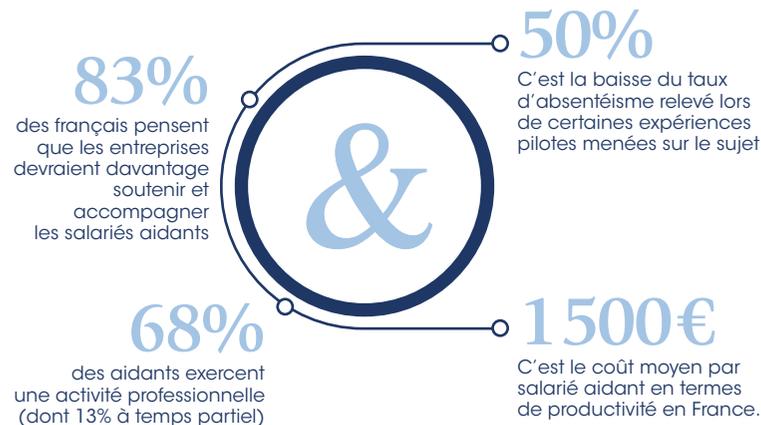
## UNE INFLUENCE POSITIVE DE LA PRISE EN CHARGE

Les initiatives pionnières mises en œuvre par des entreprises au plan national et international se traduisent par des bénéfices concrets en termes de productivité et de dialogue social : ainsi,

l'étude britannique Supporting working carers<sup>6</sup> a démontré qu'accompagner des salariés aidants constituait un facteur multiplicateur en termes de fidélisation, d'engagement et de productivité de l'ensemble des collaborateurs.

## UNE FORMALISATION PROGRESSIVE DES DISPOSITIFS D'AIDE AUX SALARIÉS

Aux côtés des dispositifs légaux qui s'organisent (congés de solidarité familiale, congés de présence parentale ou congés de proche aidant), les entreprises s'investissent progressivement au sein de démarches touchant à l'aménagement du temps de travail (télétravail, flexibilité horaires, dons de jours), au conseil personnalisé (plateformes téléphoniques ou numériques) comme à la sensibilisation et à la formation des salariés et du management. C'est ce qu'a notamment démontré la 1<sup>ère</sup> édition du Prix.



## PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS AIDANTS



1. Etude DREES

2. fondation-mederic-alzheimer—baromètre-des-aidants 2017

3. Panel national des Aidants BVA/Fondation Novartis

4. Etude nationale publiée par France Alzheimer 2016

5. Par transposition des chiffres constatés dans d'autres pays : aux Etats-Unis, le coût annuel pour les entreprises est évalué à 38 milliards de \$, un coût de 1727\$ par salarié-aidant ; au Canada, le coût pour les entreprises est évalué à 5,5 milliards de \$ canadien chaque année, un coût de 1969\$ par salarié-aidant ; en Angleterre, le coût annuel pour les entreprises est évalué à 3,5 milliards de £, un coût de 1166£ par salarié-aidant

6. Carers UK for Employers for Carers/Department of Health Task and Finish Group (2013) Business Benefits of Supporting Working Carers <http://www.employersforcarers.org/resources/research/item/809-employers-business-benefits-survey>.

# L'action de

L'Agirc et l'Arrco sont les régimes de retraite complémentaire obligatoires des salariés du secteur privé.

Au-delà du service de la retraite et conformément à leur principe de solidarité, les institutions de retraite Agirc et Arrco mettent en œuvre une action sociale qui s'adresse principalement aux retraités, et particulièrement aux personnes en perte d'autonomie, mais aussi aux personnes en situation de handicap, aux chômeurs et aux actifs.

Définies tous les cinq ans, les orientations prioritaires de l'action sociale sont déclinées au niveau local et régional par les caisses de retraite. Pour la période 2014-2018, quatre orientations ont été définies :

- Soutenir le retour à l'emploi des actifs les plus fragiles,
- Donner les clefs du Bien Vieillir,
- Aider les aidants familiaux,
- Accompagner le grand âge en perte d'autonomie.

Dans chacun de ces domaines, l'Agirc-Arrco s'attache à créer les conditions d'une expérimentation et d'en favoriser l'évaluation et le développement pour mieux passer le relais.

Sur la période 2014-2018 des axes stratégiques sur le thème des aidants familiaux sont développés :

- Favoriser l'émergence de solutions permettant aux aidants de préserver leur vie personnelle et professionnelle,
- Rompre l'isolement et faciliter l'accès aux solutions de répit,
- Proposer des soutiens psychologiques pendant et après les situations d'aide.

Dans ce cadre, des actions de prévention primaire ont été mises en place :

- Création de supports de communication (affiche et flyer),
- Développement de l'offre de formation,
- Mise en place d'un protocole aidant dans les Centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco afin de repérer, d'informer et d'orienter le public aidant,
- Village Répit Famille à Fondettes, établissement Agirc-Arrco, qui mixe compétences touristiques et médico-sociales pour un accompagnement de l'aidant et de l'aidé.

[www.agircarrco-actionsociale.fr](http://www.agircarrco-actionsociale.fr)



## Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 17 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 19 septembre 2017 pour désigner les entreprises lauréates de la deuxième édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants.

### LA PRÉSIDENTE DU JURY

**Laurence BRETON-KUENY**, DRH groupe AFNOR, VP de l'ANDRH

### LES MEMBRES DU JURY

(De gauche à droite)

- |   |   |
|---|---|
| • <b>Henri BIGNALET</b> ,<br>Directeur Pôle social et Individus,<br>Groupe AUDIENS                              | • <b>Dominique JOSEPH</b> , Secrétaire<br>générale de la FNME, Présidente<br>de MutElles                          |
| • <b>Rémi BOYER</b> ,<br>DRH, groupe KORIAN   | • <b>Serge LAVAGNA</b> ,<br>Secrétaire national, CFE-CGC  |
| • <b>Anne CAMPAGNOLLE</b> , Directrice<br>Action sociale et des relations avec<br>les instances, Groupe LOURMEL | • <b>Christophe Le BARS</b> ,<br>DRH, Groupe CEGOS  |
| • <b>Hélène de CHANTERAC</b> ,<br>Fondatrice, Asso. Nouveau Souffle   | • <b>Florence LEDUC</b> ,<br>Présidente, Association Française<br>des Aidants                                     |
| • <b>Stéphane CORBIN</b> ,<br>Directeur de la compensation de<br>la perte d'autonomie, CNSA                     | • <b>Guillemette LENEVEU</b> ,<br>Directrice générale, UNAF   |
| • <b>Marie-Hélène DUPUY</b> ,<br>Responsable de service Action<br>sociale, Groupe B2V                           | • <b>Bernard RUDEAU</b> ,<br>Secrétaire national, CFDT Retraités  |
| • <b>Géraldine FORT</b> ,<br>Déléguée générale, ORSE  | • <b>Anne SAINT-LAURENT</b> , Directrice<br>de l'Action sociale, AGIRC-ARRCO                                      |
| • <b>Joël JAOUEN</b> ,<br>Président, France Alzheimer   | • <b>Sophie VASSEUR</b> , Responsable<br>Communication - Direction des<br>Activités Sociales, AG2R LA<br>MONDIALE |

# Les organisations lauréates



Catégorie «entreprise  
de + de 4000 salariés»

## SOLIDARITÉ AIDANTS SANOFI

Sanofi et les organisations syndicales ont signé un accord Dépendance pour répondre aux principaux besoins des salariés aidants familiaux : l'information, l'assistance pour mettre en place des solutions, le temps et les moyens financiers. La «Garantie Dépendance» Sanofi est proposée à 25 000 collaborateurs et 11 000 retraités en France soit dans leur rôle d'aidant de leurs proches, dépendants ou handicapés, soit pour couvrir le risque de survenance de leur propre dépendance. Elle comporte 4 volets :

- Une plateforme d'assistance, d'écoute et de conseils (pour la dépendance et le handicap),
- Un don de jours, basé sur la solidarité entre collaborateurs,
- Un Fonds Dépendance (élargi au handicap en 2017) apportant une aide financière ponctuelle d'urgence,
- Un contrat d'assurance Dépendance.



Catégorie «entreprise  
de 1000 à 4000 salariés»

## UNE EXIGENCE SOCIÉTALE

En s'engageant en proximologie dès 2001, nous avons à cœur d'agir en faveur d'une meilleure (re)connaissance de l'entourage des personnes malades ou dépendantes.

Cette démarche pionnière, portée par des études, y compris en interne, et des projets innovants avec des associations de personnes malades, de familles et les professionnels du soin, a notamment fait émerger la difficulté des proches à concilier vie professionnelle et aide informelle. Elle nous a permis de développer pour tous les collaborateurs un dispositif cohérent en termes de sécurisation du parcours (capital dépendance, assistance, CESU), de souplesse d'organisation (télétravail, congé spécifique), et de collectif de travail (formations, événements internes, colloques, documentation interne...).



Catégorie «entreprise  
de - de 1000 salariés»

## GÉNÉRATION PRO AIDANTS

Recherches constantes de performance économique et d'équité sociale constituent l'équilibre et la force de l'entreprise adaptée GESTFORM.

Dans cette continuité, elle a initié en 2017 une démarche en faveur de ses collaborateurs aidants : information et sensibilisation des managers, sondage auprès de chaque collaborateur, réunions d'informations, sessions de formation spécifiques.

Une vingtaine de salariés concernés ont déjà participé aux sessions de formation mises en place. Les premiers impacts sur le plan humain sont observables : reconnaissance, prise de recul, renforcement du lien social,... Premier axe d'une action qui s'inscrit dans la stratégie et les valeurs de la structure et dont le déploiement se poursuit.



Catégorie «structure  
de la fonction publique»

## SOUTENIR ET AIDER LES AGENTS AIDANTS

Mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle est un engagement de la Mairie de Toulouse et Toulouse Métropole envers ses agents aidants familiaux. Il contribue à l'ambition plus globale de promouvoir un territoire du bien vivre et intergénérationnel. Nous avons mis en place une campagne d'affichage pour sensibiliser les agents et les managers au statut d'aidant ; une formation animée par des professionnels de santé pour sortir de l'isolement, accéder à l'information et aux bonnes pratiques, et un suivi personnalisé. C'est un investissement «gagnant-gagnant». Pour l'agent : être reconnu dans son rôle d'aidant et pouvoir accompagner un proche en préservant sa santé, son travail et sa famille. Pour les collectivités : une diminution des arrêts de travail, donc un maintien de la performance.

## LE COUP DE CŒUR DU JURY



Maison de Santé Protestante  
de Bordeaux-Bagatelle  
Fondation reconnue d'utilité publique depuis 1867

## L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AIDANTS PAR UN PROFESSIONNEL VECTEUR DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les salariés en charge d'un proche en perte d'autonomie (vieillesse, situation de handicap ou maladie) peuvent être en

difficulté pour allier vie professionnelle et vie familiale. Dans le cadre d'une démarche globale de qualité de vie au travail et de prévention de l'absentéisme, la Maison de Santé Protestante de Bordeaux-Bagatelle propose à ses salariés aidants en risque d'épuisement, les compétences d'un professionnel dédié :

le Technicien de Coordination de l'Aide Psycho-sociale aux Aidants. Ce collaborateur traduit, accompagne et créé du lien avec les différents professionnels de l'action sociale afin de soutenir et de faciliter les démarches du salarié dans son rôle d'aidant.

# Table-ronde

## Répondre à l'accroissement du nombre de salariés aidants : vers un management de nouvelle génération ?

Une table-ronde résolument orientée vers l'avenir pour envisager l'influence et l'impact de la prise en compte des salariés aidants sur les pratiques managériales.



*«La prise en charge des salariés aidants est sans doute un peu différente au sein des PME. Il y a dans nos entreprises une approche naturellement moins anonyme que dans les grands groupes. Cela amène vraisemblablement une souplesse supplémentaire, parce que nous formons ensemble une sorte de famille, où ce qui affecte l'un de ses membres nous touche tous.»*

**Jean-Lou BLACHIER**  
Vice Président Délégué, CPME



*«Les femmes sont sans doute celles pour qui l'aide familiale constitue une entrave supplémentaire au déroulement de leur carrière. Elle implique des parcours plus hachés et explique de nombreux départs anticipés au moment de la retraite, favorisant ainsi des écarts de salaires avec les hommes. Prendre en charge les aidants salariés, c'est donc aussi s'attaquer à l'égalité homme/femme au travail.»*

**Pascale COTON**  
Vice Présidente Confédérale, CFTC, Vice Présidente du CESE



*«Au regard des changements sociétaux et des modes de fonctionnement en entreprise, les modes de management sont impactés par l'accroissement du nombre de salariés aidants : nous sommes attendus sur un nouveau comportement orienté vers la bienveillance qui favorise la performance collective et le bien être des collaborateurs. Les managers de proximité sont en première ligne pour identifier et gérer les situations et ils nous appartient de les accompagner.»*

**Jean-Claude DELMAS**  
DRH France, groupe CASINO



*«Pour les aidants qui occupent un emploi, le travail est partie prenante de leur environnement, aux côtés d'autres contraintes touchant à la prise en charge de la personne qu'ils accompagnent. Les aider revient à repenser toute ou partie de l'organisation du travail, en n'oubliant jamais que les mesures doivent être au service d'une politique l'entreprise et non l'inverse.»*

**Florence LEDUC**  
Présidente, Association Française des Aidants



*«Dans beaucoup d'entreprises, et pour de multiples raisons, la situation de salarié aidant demeure invisible. Il faudra du temps pour changer les esprits et les actions à mettre en œuvre s'inscrivent donc dans la durée. Une des façons d'y parvenir, c'est de stimuler l'expérimentation et d'en assurer une évaluation. C'est une des bases du développement de solutions utiles et efficaces pour demain.»*

**Anne SAINT-LAURENT**  
Directrice de l'Action sociale, AGIRC-ARRCO

# Tribune

## Amélie de Montchalin

Députée de l'Essonne



### Expérimenter pour mieux réformer.

Nos liens familiaux cimentent nos vies et notre société. Chacun de nous vit comme un passeur entre ses ascendants, et dans la plupart des cas ses descendants. Et si les entreprises ont déjà fait beaucoup pour faciliter l'accueil des jeunes enfants par leurs salariés – hommes et femmes, nous constatons qu'une nouvelle frontière émerge pour

mieux «aider les aidants», tournés vers leurs parents et proches qui font face à la maladie, au vieillissement ou au handicap.

Ces aidants, physiquement et affectivement sollicités par le soutien à leurs proches dépendants, demandent à rester des actifs intégrés à la vie économique de leurs entreprises. Il ne s'agit pas d'aménagement à la marge, ou d'exception à ouvrir, mais d'articuler vie professionnelle et rôle d'aidant pour leur permettre de s'épanouir pleinement.

Si un actif sur quatre en 2030 sera un «salarié aidant», il est essentiel de réfléchir aux modalités structurelles de soutien et de flexibilité à donner à ces travailleurs. Se priver de leur travail et compétences serait une grave erreur économique collective, mais nier leur besoin d'accompagnement ouvrirait tout autant de risques sociaux et humains.

Ici, la solution n'est pas une réforme uniforme venant d'«en-haut». Elle demande au contraire que chaque entreprise, avec ses salariés, expérimente, teste et élargisse ce qui fonctionne. C'est ce type d'actions, initiées sur le terrain, qui est aujourd'hui distingué par le Prix Entreprises & Salariés Aidants. Faisons de cette question de société une preuve de notre capacité à nous réformer efficacement, en faisant confiance à notre intelligence et créativité collective !

L'Etat pourra ensuite soutenir et encadrer ce qui doit l'être, et accompagner d'ici là les initiatives fructueuses. Mais sans des hommes et des femmes, aidants ou employeurs, convaincus qu'il faut aujourd'hui urgemment innover, rien n'est possible. Votre engagement est essentiel, vous pouvez sur nous pour le protéger !

# L'action de



**AG2R LA MONDIALE**

Acteur majeur de la protection sociale, AG2R LA MONDIALE mène de nombreuses actions dans le domaine de l'action sociale et soutient des initiatives individuelles et collectives en faveur des personnes fragilisées dans le domaine de

l'habitat, de la prévention santé et de l'aide aux aidants. Depuis de nombreuses années, le Groupe est très investi dans l'accompagnement des aidants. AG2R LA MONDIALE accompagne, soutient, conseille les entreprises et leurs salariés aidants afin qu'ils trouvent un nouveau souffle dans leur parcours d'aidant et ainsi dans leur vie de salarié.

Le format d'accompagnement dépend de la typologie, de la taille et de la culture de l'entreprise : séances de formations ou d'informations dédiées (managers, RH et/ou salariés aidants), élaboration de plans d'actions et mise à disposition d'outils pour l'entreprise et les salariés.

[www.aidonslesnotres.fr](http://www.aidonslesnotres.fr) - [www.ag2rlamondiale.fr](http://www.ag2rlamondiale.fr)



**Emploi, santé, vie personnelle** : autant de dimensions bouleversées pour tous ceux qui accompagnent un de leur proche en situation de perte d'autonomie.

Audiens accompagne les entreprises et les **salariés des entreprises de la culture, du spectacle, de la communication et des médias**, ainsi que les retraités bénéficiaires d'une allocation de retraite complémentaire Agirc Arrco.

A travers une prise en charge individuelle centrée sur l'**écoute active, le conseil et l'orientation**, ainsi que des actions collectives permettant de **libérer la parole des aidants**, nous dessinons des réponses possibles, notamment sur :

- Le rapport avec le travail, pour les **salariés permanents ou intermittents**,
- Le lieu de vie, le répit et la **poursuite d'activités culturelles**,
- Le **deuil** de la relation puis le deuil physique,
- les ressources personnelles mobilisables à travers la **création artistique, la méditation** etc.

<http://www.audiens.org/>

[@GroupeAudiens](https://twitter.com/GroupeAudiens)



De plus en plus de salariés doivent concilier responsabilités professionnelles et accompagnement d'un proche malade. Les conséquences pour ces aidants en activité sont : la fatigue physique et morale, le stress, l'isolement, la perte de concentration, l'irritabilité.

Afin de préserver la santé des aidants, les professionnels de l'Action Sociale du Groupe B2V sont à leur écoute : à chaque situation des réponses particulières sont apportées. Parmi elles, le Groupe B2V propose notamment la mise en place d'aides à domicile et techniques, un soutien psychologique et si besoin des aides financières pour la prise en charge de solutions de répit.

L'action sociale du Groupe B2V a pour objectif d'accompagner au mieux les salariés en activité, les actifs affiliés et les retraités du Groupe B2V, et couvre ainsi un large champ d'intervention notamment dans les domaines de la prévention, de la perte d'emploi, du handicap et de l'avancée en âge.

Retrouvez l'ensemble de nos services et prestations sur : [www.b2v.fr](http://www.b2v.fr)



Depuis 1953, le groupe Lourmel défend les couleurs de son caractère professionnel.

Socialement engagé, il est au plus près de ses adhérents et de leurs préoccupations quotidiennes.

Il propose, à travers un accompagnement personnalisé, un soutien financier en cas de budget fragilisé et des actions de prévention ciblées telles que : le retour à l'emploi d'un salarié en longue maladie, la santé auditive au travail, le sommeil etc.

L'aide aux aidants prend une place toujours plus grande dans le développement des actions proposées.

Chaque année le service action et soutien fait preuve d'innovations en nouant des partenariats qui permettent de soulager le quotidien des aidants : un accompagnement psychologique, l'accès à un réseau social dédié, l'offre de séjours de répit etc.

Autant d'actions qui donnent au verbe *aider* son vrai sens (étymologie du verbe aider : donner de la joie).

Le Groupe Lourmel est depuis 2013 membre associé de l'association Village Répit Famille (VRF).

# L'action de



Up

Le groupe Up dont la maison mère est une Société Coopérative, est un acteur de l'économie sociale depuis 1964. Créateur de Chèque Déjeuner et Chèque Domicile, il défend la place de l'humain dans les organisations au travers de ses produits qui améliorent la qualité de vie des collaborateurs et la performance des entreprises.

L'équilibre entre la vie familiale et professionnelle impacte la qualité de vie des salariés tout au long de leur parcours de carrière. Les entreprises sont de plus en plus mobilisées sur ce thème et proposent des dispositifs ciblés, notamment pour les salariés aidants. Pour elles, Up développe des solutions de détection des besoins et d'accompagnement des collaborateurs. Par exemple, Chèque Domicile, le Chèque Emploi Service Universel du groupe Up permet de contribuer au financement de services à la personne pour l'aidant ou l'aidé. Exonéré de charges sociales et fiscales pour l'employeur, il donne accès à 21 services dans un réseau national qualifié.

Toutes les solutions pour un meilleur équilibre de vie au service la performance : [www.up-france/equilibrer.fr](http://www.up-france/equilibrer.fr)



Association de familles reconnue d'utilité publique, France Alzheimer et maladies apparentées tire sa force d'un maillage territorial inédit assuré par ses 96 associations départementales. Celles-ci agissent au plus près des personnes malades et des familles au travers de missions d'accueil et d'accompagnement, ainsi que d'actions de formation, d'écoute et de soutien.

Depuis plusieurs années, France Alzheimer œuvre à l'identification des problématiques rencontrées par les aidants, notamment ceux qui exercent en parallèle une activité professionnelle. L'objectif est double : sensibiliser les employeurs à la souffrance de leurs collaborateurs et réfléchir avec les pouvoirs publics aux solutions à mettre en œuvre pour soutenir ces aidants. Pour France Alzheimer, il s'agit avant tout de briser l'isolement auquel ils font face en leur apportant des réponses adaptées et novatrices.

[www.francealzheimer.org](http://www.francealzheimer.org)  
@FranceAlzheimer



Présidée par Thierry Beaudet, la Mutualité Française fédère la quasi-totalité des 650 mutuelles en France dans leur diversité. Premier financeur des dépenses de santé après la Sécurité sociale, les mutuelles jouent, avec leurs 2 600 services de soins et d'accompagnement, un rôle majeur pour l'accès aux soins, dans les territoires, à un tarif maîtrisé. Elles sont aussi le 1<sup>er</sup> acteur privé de prévention santé avec plus de 7 000 actions déployées chaque année dans toutes les régions. Plus d'un Français sur deux est protégé par une mutuelle, soit 35 millions de personnes.

Sociétés de personnes à but non lucratif, les mutuelles représentent également un mouvement social et démocratique, engagé notamment depuis longtemps en faveur des aidants, via l'aide sociale des mutuelles, ou par des programmes adaptés d'accompagnement des familles. Ces nombreuses actions visent particulièrement les familles de personnes âgées ou en situation de handicap, en établissements ou à domicile.

[www.mutualite.fr](http://www.mutualite.fr)  
@mutualite\_fr



Leader européen des services d'accompagnement et de soins dédiés aux seniors, le groupe Korian est un acteur privilégié de l'accompagnement des aidants familiaux. L'entreprise porte une attention particulière aux salariés aidant un proche ainé dépendant. Elle propose un accompagnement adapté à chaque

collaborateur, des réductions tarifaires dans les établissements du Groupe, et étend le don de jours RTT aux conjoints et aux parents du salarié. Korian participe à la publication de guides pratiques pour les aidants et à l'animation de forums d'échanges en ligne, pour favoriser le partage d'expérience et lutter contre l'isolement.

Korian gère le 1<sup>er</sup> réseau européen de maisons de retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile avec 715 établissements. Le Groupe dispose d'une capacité d'accueil de 72 000 lits et emploie près de 47 000 collaborateurs dans quatre pays (France, Allemagne, Belgique et Italie).

[www.korian.com](http://www.korian.com)  
@\_Groupe\_Korian

# L'action de



Observatoire  
de la responsabilité  
sociale  
des entreprises

L'Observatoire de la RSE est depuis 2000, une organisation multi-parties prenantes incontournable qui accompagne la transformation de la RSE dans les entreprises.

La mission principale de l'association est de fédérer autour de la RSE toutes les fonctions

dans les organisations et de faire évoluer ses membres vers un modèle d'entreprise durable.

Sur la question des aidants familiaux et proches aidants, l'Orse met à disposition sur son site internet [www.orse.org](http://www.orse.org), le 1<sup>er</sup> guide sur cette thématique, ainsi qu'une BD pour sensibiliser plus largement le public.

Conçu à l'attention des dirigeants, DRH, syndicats... le guide est un outil méthodologique, qui propose des solutions et moyens à mettre en œuvre dans les entreprises.

Mieux comprendre qui est concerné, les enjeux de l'entreprise, les réponses qu'elles peuvent apporter, c'est soutenir les aidants et les proches aidants.

[www.orse.org](http://www.orse.org)

@ObsRSE



Union nationale  
des associations familiales

L'UNAF est l'institution nationale chargée de promouvoir, défendre et représenter les intérêts de l'ensemble des 18 millions de familles vivant sur le territoire français. S'agissant du handicap et de la dépendance, l'UNAF milite pour une complémentarité entre solidarité familiale et solidarité nationale.

Depuis plus de 10 ans, l'UNAF s'est engagée pour une reconnaissance du rôle des aidants familiaux. Investie depuis sa création au sein du Collectif inter associatif d'aide aux aidants familiaux (CIAAF), l'UNAF promeut la mise en place de mesures en direction de tous les aidants familiaux : répit, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, santé, soutien moral et psychologique...

Dans les départements, le réseau des UIDAF et les associations familiales sont également fortement impliqués auprès des aidants (sites d'information, numéro d'appel, aide aux tuteurs familiaux, services de répit...).

[www.unaf.fr](http://www.unaf.fr)

@unaf\_fr

# Pourquoi un Prix dédié aux entreprises ?



La première édition du Prix nous a confortés dans la conviction que les entreprises n'ignorent plus l'importance de l'aide aux salariés aidants. Au regard de la qualité et de la diversité des initiatives qui nous sont remontées à cette occasion, c'est peu dire que le défi d'un actif sur 5 - et bientôt

quatre - en situation d'aide est pris avec beaucoup de sérieux, d'anticipation et évidemment d'humanité.

L'idée semble progressivement s'installer que ces salariés représentent une nouvelle génération de collaborateurs, cristallisant les enjeux de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Leur prise en charge par l'employeur tient ainsi à la fois de la responsabilité sociale et de la performance économique.

La raison d'être du Prix Entreprise & Salariés Aidants est d'être un diffuseur de cette prise de conscience nouvelle autant que de jouer un rôle facilitateur dans la mise en place de pratiques innovantes et efficaces. En collectant des solutions modernes et éprouvées, en assurant leur valorisation et leur promotion auprès de l'ensemble des parties-prenantes, nous souhaitons servir de source d'inspiration à de nombreux opérateurs privés et publics, de tailles et de natures diverses.

A la clé, les premiers résultats obtenus administrent une salutaire démonstration : loin d'être une charge, les salariés aidants apparaissent plutôt comme une source de progrès pour toute l'organisation, mettant à jour des compétences et des capacités qui dessinent de prometteuses opportunités pour demain.

## Edouard de HENNEZEL

Fondateur du Prix Entreprise & Salariés Aidants.  
Président, ALTEUS Conseil.

## Thierry CALVAT

Consultant expert aide familiale et solidarité de proximité  
COMM Santé.

# PRIX ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

[www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr](http://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr)

LE PRIX ENTREPRISE & SALARIÉS AIDANTS EST ORGANISÉ EN PARTENARIAT AVEC :

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
**agirc et arcco**



AG2R LA MONDIALE



ET EN COLLABORATION AVEC :



UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ PAR :

**ALTEUS** conseil