

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE :

Madame Agnès BUZYN,
Ministre des Solidarités
et de la Santé

Madame Muriel PÉNICAUD,
Ministre du Travail

Madame Sophie CLUZEL,
Secrétaire d'Etat auprès
du Premier Ministre chargée
des Personnes handicapées



PRIX & ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

3^{ème} ÉDITION

10 DÉCEMBRE 2018
THÉÂTRE DU MONTPARNASSE

Sommaire

- 3 | L'édito de Agnès BUZYN,
Ministre des Solidarités et de la Santé
- 4 | L'édito de Sophie CLUZEL, Secrétaire d'Etat auprès
du Premier Ministre, chargée des Personnes handicapées
- 5 | L'édito de Annie VIDAL, Députée de la Seine-Maritime,
co-présidente de l'atelier «Aidants, familles et bénévoles»
de la Concertation Nationale Grand Age et Autonomie
- 6 | Enjeux & Chiffres clés
- 8 | Le mot de AUDIENS
- 9 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
- 10 | Les organisations lauréates
- 13 | Merci aux structures privées et publiques
- 14 | Table-ronde N°1 et N°2
- 18 | L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants

L'édito de

Agnès BUZYN

Ministre des Solidarités et de la Santé



Généraliser les pratiques innovantes au bénéfice de l'ensemble des salariés de notre pays.

Aujourd'hui, de plus en plus de salariés sont ou vont être exposés à la question de la conciliation de leur activité professionnelle et d'une activité d'aidant. Cette dernière peut prendre des formes très variables, aides aux ascendants, aux proches,

qui sont souvent confrontés, du fait de leur grand âge, à la perte d'autonomie.

L'ambition de la concertation nationale grand âge et autonomie lancée le 1er octobre est de répondre le mieux possible aux attentes des personnes âgées et de leurs proches aidants. Le champ des aidants, à travers la reconnaissance et l'accompagnement qui leur sont dus, fait partie bien évidemment, des sujets qui donneront lieu à des propositions pour la future réforme et le projet de loi prévus en 2019.

Cette question doit être prise à sa juste dimension, en lien avec le vieillissement de notre population et l'accroissement du nombre de personnes très âgées, mais aussi du fait de l'allongement de la vie professionnelle. De plus en plus de personnes, très souvent des femmes, sont confrontées à la conciliation de la poursuite de leur activité professionnelle et du soutien à leurs parents ou beaux-parents en situation de perte d'autonomie.

Cette question ne peut plus être appréhendée uniquement de façon individuelle ni sans doute par la seule solidarité nationale. De toute évidence, et je me réjouis que cette prise de conscience progresse, elle interpelle les acteurs du monde économique. Elle doit être de plus en plus identifiée en tant que telle dans le dialogue social au cœur de l'entreprise. C'est pourquoi je salue la démarche menant à récompenser des initiatives et des entreprises particulièrement innovantes en la matière. Je souhaite et suis sûre que la valorisation de ces entreprises fera école et ouvre la voie à une généralisation de pratiques au bénéfice de l'ensemble des salariés de notre pays.

L'édito de

Sophie CLUZEL

Secrétaire d'Etat auprès du Premier Ministre,
chargée des Personnes handicapées



Un défi social et sociétal.

Selon une enquête conduite auprès des familles par la mission nationale des accueils de loisirs, près de 70% des mères d'enfant en situation de handicap arrêtent, réduisent ou aménagent leur temps de travail et 20% des pères modifient leur rythme de travail. Nous savons que les aidants sont nombreux et que ces chiffres augmenteront en

raison du vieillissement de la population et de l'espérance de vie. En 2030, ce pourrait être près d'un salarié sur quatre qui sera proche aidant.

Les aidants familiaux, et avec eux les personnes aidées, expérimentent quotidiennement la complexité et la lenteur des démarches administratives, le besoin d'une amélioration de leur accompagnement et le nécessaire renforcement de leur lien social pour lutter contre leur isolement. Le gouvernement s'est engagé à l'occasion du comité interministériel du handicap du 25 octobre 2018 à apporter des simplifications pour les personnes et leurs aidants : l'attribution de droits «à vie» pour les personnes dont le handicap n'est malheureusement pas susceptible d'évolution favorable.

Ce phénomène s'impose aux entreprises, de plus en plus clairement, car il pose des questions financières, d'organisation et de management. Certaines estimations, reprises par le MEDEF, ont estimé que le coût pour les entreprises était de près de 6 Md€ par an et de 1 500€ par salarié, du fait de la moindre productivité, de l'absentéisme, de la réduction des temps de travail, des démissions, des remplacements, de leurs salariés proches aidants.

Il s'agit donc d'une question de responsabilité sociale et sociétale qui prend et prendra de plus en plus d'importance. Nous devons sensibiliser et accompagner les entreprises dans une démarche constructive, qui permette d'apporter des solutions adaptées aux besoins de leurs salariés proches aidants, et ce, dans l'intérêt de tous, employés comme employeurs.

L'édito de

Annie VIDAL

Députée de la Seine-Maritime, co-présidente de l'atelier
«Aidants, familles et bénévolat» de la Concertation
Nationale Grand Age et Autonomie



Faire société autour de la solidarité.

On ne naît pas aidant, on le devient. Être aidant est une réponse naturelle à une situation qui peut survenir à tout moment d'une vie. Pour les personnes âgées, dès les premiers signes de perte d'autonomie et de fragilisation, le premier soutien provient souvent de l'entourage proche. Cette aide est motivée par le lien familial ou amical, l'affection

et le sentiment de devoir envers la personne aidée.

Force est de constater que la prise en charge des personnes dépendantes repose en grande partie sur la solidarité. Les évolutions démographiques prévisionnelles vont inévitablement renforcer l'importance de cette aide.

Dès lors, cette solidarité doit être appréhendée comme un élément important et complémentaire à la prise en charge des professionnels. Toutefois, elle repose sur des équilibres fragiles.

Notre responsabilité aujourd'hui est donc de créer les conditions pérennes de la coordination et de l'expression de ces aides familiales, amicales et associatives. Il s'agit d'œuvrer collectivement pour faire société autour de cette solidarité.

Les aidants sont entre 8 et 12 millions, majoritairement des femmes. Près de la moitié sont en activité professionnelle et témoignent, pour la plupart, de leur volonté de préserver leur activité professionnelle. Cela en réponse au besoin matériel, certes, mais aussi pour préserver le lien social et le soutien amical lié à l'emploi.

Nombreux sont les acteurs regroupés autour de cette solidarité : familles, amis, associations, collectivités territoriales, responsables politiques, administrations... Mais les entreprises ont aussi leur rôle à jouer. Si la sensibilisation et l'implication des employeurs et DRH est essentielle pour leurs salariés aidants et le bien vivre ensemble dans l'entreprise, la valorisation de leurs politiques en la matière l'est tout autant. Le Prix Entreprise & Salariés Aidants en est une parfaite illustration, c'est pourquoi je suis très heureuse de soutenir cette initiative.

Enjeux et chiffres clés

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

Selon les estimations, les salariés aidants représentent aujourd'hui entre 14 et 20% des actifs¹. Sur les 11 millions d'aidants² que compte la France, 68% d'entre-eux ont ainsi une activité professionnelle, 55% travaillant à plein temps et 13% à temps partiel³.

Dans un horizon proche, ils pourraient représenter près de 25%⁴ des actifs.

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%), 44% d'entre-eux ont du mal à concilier leur rôle avec leur vie professionnelle et surtout 75% déclarent que leur rôle a un impact négatif sur leur vie professionnelle⁵.

Ainsi, 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»⁶.

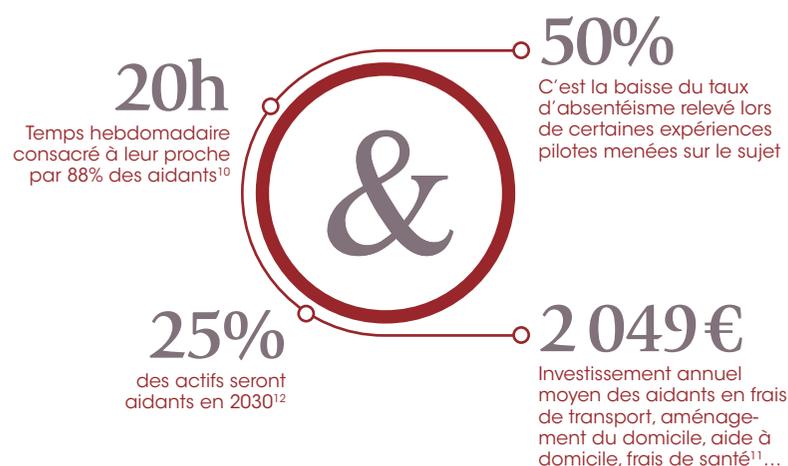
Parallèlement, le coût pour les entreprises françaises en termes de moindre productivité, de présentéisme, d'absences, de temps partiel, de démissions et de remplacements, peut être évalué aujourd'hui à 6 milliards d'euros par an⁷. La contribution de l'ensemble des proches aidants fait toutefois économiser près de 11 milliards d'euros⁸ à la société.

UNE INFLUENCE POSITIVE DE L'AIDE APPORTÉE AUX AIDANTS ACTIFS

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 carers⁹ 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.

VERS LA 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, dons de jours de repos non pris), les entreprises comme les collectivités 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'ont déjà largement démontrées les précédentes éditions du Prix.



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES AIDANTS EN ACTIVITÉ



1. Panel national des Aidants BVA/Fondation Novartis

2. Baromètre Fondation APRIL / BVA

3. fondation-medic- Alzheimer-baromètre-des-aidants 2017

4. Etude DREES

5. Baromètre 2017 de la Carac

6. Etude nationale publiée par France Alzheimer 2016

7. 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 1999\$ 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

8. Source : laboratoire d'économie et gestion des organisations de santé de l'université Pars-Dauphine dans le cadre de l'étude Share

9. 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>

11. Baromètre BVA APRIL 2018

12. Baromètre de la Carac 2017

13. Source DREES

Le mot de AUDIENS

Vivre ensemble, même lors de moments de fragilité et préserver la santé !

La responsabilité sociétale des entreprises s'éclaire du témoignage de leurs collaborateurs en situation d'aidants : difficultés à concilier accompagnement d'un proche et stabilité de la vie professionnelle, problèmes de concentration et d'efficacité, anxiété, stress, épuisement, isolement... Et pourtant, la grande majorité le rappelle : le maintien d'une activité professionnelle est une nécessité financière, et pour certains, un espace de décompression, une source d'épanouissement.

La fragilité des aidants révèle des enjeux économiques et sociaux essentiels pour l'entreprise, en matière d'absentéisme, de productivité, mais également d'équilibre individuel et collectif de ses salariés. Ce risque est accru au sein des industries culturelles, composées d'un tissu important de TPE/PME, de professionnels souvent isolés, à l'image des journalistes rémunérés à la pige ou des artistes et techniciens intermittents du spectacle. Un secteur où le talent est une ressource précieuse, les parcours professionnels souvent singuliers, entre contrats courts, multiplicité des employeurs, alternance voire cumul des statuts, fluctuation des revenus, élasticité des horaires de travail, fragilités...

Référent social de la culture et de la création, animé par des valeurs de solidarité intergénérationnelle, le Groupe Audiens place l'humain au cœur de son projet. Il fait de l'accompagnement des salariés en situation d'aidants, une priorité : solutions de répit, groupes de parole, soutien psychologique, prestations de bien-être, art-thérapie, aides financières et conseils administratifs, concrétisation de projets professionnels... Ces services n'ont qu'une ambition : le bien-être des personnes, dans le respect naturel de leurs aspirations et de leur vie professionnelle.

L'évolution du monde du travail requiert toutefois l'expression de nouvelles solidarités. A ce titre, le Prix Entreprise & Salariés Aidants prend tout son sens car il interroge les enjeux du moment et dessine les solutions du futur, pour mieux éclairer les chemins du progrès. L'innovation sociale est possible au travers de différents niveaux de solidarité, nationale, dans l'entreprise, au sein d'une branche professionnelle. Elle se doit d'être partagée ! Pour Audiens, accompagner le Prix Entreprise et Salariés Aidants n'est pas seulement faire œuvre utile. C'est tout simplement favoriser le vivre ensemble dans le monde professionnel, servir l'intérêt de tous et de chacun.



(De gauche à droite)

Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 21 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 22 novembre 2018 pour désigner les entreprises lauréates de la troisième édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants.

LA PRÉSIDENTE DU JURY

Blandine LANGLOIS, DRH Groupe Les Echos - Le Parisien

LES MEMBRES DU JURY

- **Anne DELBEGUE**, Directrice des Relations Humaines, groupe Audiens
- **Stéphane CORBIN**, Directeur de la compensation, CNSA
- **Pascale COTON**, Vice-Présidente CFTC/CESE
- **Anne CAMPAGNOLLE**, Directrice action et soutien, et des relations avec les instances, LOURMEL
- **Dr Olivier de la DOUCETTE**, Président, Fondation pour la Recherche sur Alzheimer
- **Marie-Hélène DUPUY**, Responsable de département Action sociale, B2V
- **Benoît DURAND**, Directeur délégué, France Alzheimer
- **Géraldine FORT**, Déléguée générale, ORSE
- **Hervé GARNIER**, Secrétaire national, CFDT
- **Virginie GENIYES**, Directrice à la Direction Générale, Inter Mutuelles Assistance
- **Guénolé JAN**, Directeur du Pôle Action sociale et Formation, Maison de Santé de Bordeaux Bagatelle
- **Florence LEDUC**, Présidente, Association Française des Aidants
- **Guillemette LENEVEU**, Directrice générale, UNAF
- **Nadège PLOU**, DRH France, groupe KORIAN
- **Joël RIOU**, Président, Responsage
- **Christophe ROTH**, Délégué national Santé au travail et Handicap, CFE-CGC
- **Claudine SARDIER**, Responsable Action sociale, groupe AGRICA
- **Bertrand THAMIN**, Président, CMB Santé au travail
- **Fabienne VINCENT**, Chargée de mission Santé, Mutualité Française
- **Olenka WITJAS**, chanteuse, Syndicat des Artistes Musiciens de Paris - CGT

Les organisations lauréates



1^{er} PRIX

SGE DES IEG

Afin de s'adapter aux évolutions sociétales de la famille, les fédérations syndicales et les groupements d'employeurs ont engagé des travaux paritaires ainsi que des négociations au sein de la branche des Industries Electriques et Gazières qui ont abouti à la conclusion d'un accord le 15 décembre 2017. Quatre fédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTE et CGT) ont signé cet accord qui vise à soutenir l'engagement professionnel des salariés pouvant être impactés par divers événements familiaux et prend explicitement en compte la question du soutien aux salariés aidants, afin de permettre de concilier leur bien être personnel et l'intérêt de l'entreprise.

Environ 140 000 salariés dans 160 entreprises sont concernés par un ensemble complet de dispositions nouvelles :

Les salariés aidants ont accès à une plate-forme téléphonique d'orientation et de conseil sur les dispositifs existants, d'écoute psychologique et de bilans en matière sociale, de santé et juridique. Cette plateforme donne aussi accès à des prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, ...) pour les salariés en congé de présence parentale ou de solidarité familiale.

Les salariés en congé de solidarité familiale bénéficient d'une indemnité complémentaire pour une durée de 3 mois maximum visant à maintenir 80 % de leur salaire net pour les congés pris à temps plein et 100% pour ceux à temps partiel (sous déduction de l'AJAP).

Les salariés en congé de présence parentale bénéficient d'une indemnité visant à maintenir 80% de leur salaire net (sous déduction de l'AJAP) pendant une durée de 310 jours maximum. Quant au congé de proche aidant, un soutien financier est apporté, fonction de la durée du temps partiel.

Les parents d'un enfant en situation de handicap bénéficient d'un congé supplémentaire «parent - enfant handicapé» de 8 jours par an jusqu'aux 20 ans de l'enfant, et l'aide aux frais d'études versée aux parents est améliorée.

Enfin, les entreprises de la branche des IEG prévoient la sensibilisation des responsables RH, du management et des médecins du travail à la situation des salariés en situation d'aidants familiaux et le rappel de l'application à leur égard du principe de non-discrimination.

2^{ème} PRIX


LE GROUPE LA POSTE

De nombreux postiers accompagnent, de manière régulière, pour les activités de la vie quotidienne un de leur proche souffrant ou en perte d'autonomie pour cause de vieillissement, de handicap ou de maladie.

Pour répondre à leurs besoins et les accompagner dans la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle, La Poste a mis en place, dans le cadre du dialogue social, un dispositif complet d'offre sociale. Il comprend une plateforme téléphonique d'écoute, de conseils et d'orientation : le guichet des aidants. Après un diagnostic de la situation, des solutions adaptées sont proposées pour soulager matériellement et psychologiquement tant l'aidé que l'aidant, notamment en l'accompagnant dans ses démarches administratives et en lui présentant l'ensemble du dispositif. Ce guichet est le point unique d'entrée pour la délivrance, sous conditions, d'un label individuel ouvrant droit à des offres dédiées (CESU bonifiés, Aide à Domicile pour l'Aidé, Prestation d'aide au répit, participations financières à : l'achat de la tablette ARDOIZ, une téléassistance, une formation aux gestes préservant l'aidant et l'aidé, un diagnostic d'Ergothérapeute, «Veiller sur mes parents»).

Pour compléter ce dispositif, un accord social majoritaire destiné à faciliter la conciliation vie professionnelle - vie personnelle des postiers aidants a été signé le 18 septembre 2018.

Cet accord met en place un dispositif de solidarité qui permet de donner des jours aux postiers aidants à travers un Fonds de solidarité aidants. Ce fonds est alimenté par La Poste à hauteur de 1000 jours par an et par les postiers qui souhaitent donner des jours de leurs congés. Grâce à ce fonds, les aidants peuvent bénéficier de 25 jours de solidarité aidants par an, renouvelables une fois. L'accord met également en place des dispositions permettant plus de souplesse dans l'organisation du temps de travail des aidants, un accès simplifié au temps partiel et au télétravail, un accompagnement à la mobilité géographique ainsi que 3 jours d'absence par an pour accompagner l'aidé dans ses démarches médicales ou administratives.

Les organisations lauréates

3^{ème} PRIX



Mettant à profit la négociation de son accord triennal sur le Handicap, le Groupe MATMUT a souhaité prendre en considération la problématique des collaborateurs aidants. Une démarche dans le plein respect de son approche «complice de vies des collaborateurs», fidèle au dialogue social de qualité qu'il prône.

Conscient de l'existence d'une sphère privée au delà de la sphère professionnelle, il estime qu'il est de sa responsabilité d'apporter des solutions concrètes pour la gestion de cette double-vie impactant au quotidien un nombre croissant de salariés, et notamment les femmes (+ de 60% des aidants sont des femmes) qui représentent les 2/3 de ses effectifs.

L'accord applicable au 1^{er} janvier 2019 apporte des réponses concrètes à ce qui constitue un véritable enjeu social, avec des bénéfices attendus en termes de santé au travail, de gestion des congés, et de protection sociale :

- La santé des salariés aidants, une priorité pour la MATMUT, grâce à un aménagement du rythme et de la charge de travail. Les proches aidants pourront, afin de prévenir tout risque d'épuisement, bénéficier d'aménagements particuliers du rythme de travail sur préconisations du Médecin du Travail.
- La prévention de l'absentéisme grâce à la solidarité entre salariés, avec la création d'un fonds de solidarité faisant appel à la générosité des collaborateurs et abondé par la MATMUT. Ce fonds sera alimenté par les dons des salariés provenant du Compte Épargne Temps. Géré par la MATMUT, il fera l'objet d'un abondement de 20%. Le compte de la personne bénéficiaire sera crédité d'une première période d'absence de 40 jours (par an) renouvelable.
- Un régime social plus protecteur en faveur des parents d'enfants handicapés, grâce à une mesure spécifique concernant ceux ayant opté pour un temps partiel : la possibilité de cotiser en situation de travail à temps partiel – avec la contribution de la MATMUT – à hauteur du salaire correspondant à une activité à temps plein (assurance vieillesse).

Merci

AUX STRUCTURES PRIVÉES ET PUBLIQUES QUI S'INVESTISSENT ET INNOVENT POUR LEURS COLLÈGUES ET SALARIÉS EN SITUATION D'AIDE D'UNE PERSONNE MALADE, HANDICAPÉE OU EN PERTE D'AUTONOMIE.

April
Agrica
Amundi
BNP Paribas
BNP Paribas Cardif
Caisse d'Épargne Rhône-Alpes
Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
Casino
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
Crédit Agricole Assurances
DomusVi
Engie
Ehpad Les chênes verts
Gestform
Groupama
Harmonie Mutuelle
Hôpital Les Sources
La branche des Industries Électriques et Gazières (SGEIEG)
La Française
La Poste
Lyon Métropole Habitat
Maison de Santé de Bordeaux Bagatelle
Matmut
Mutex
Novartis France
Sanofi France
SNCF
Viasanté Mutuelle
Ville de Saint-Orens de Gameville
Vinci S.A.

Bravo pour votre engagement social et sociétal !

Table-ronde N° 1

Aider les salariés aidants : de nouvelles solidarités qui enrichissent le vivre ensemble dans l'entreprise ?

Au-delà des dispositifs de soutien, la prise en compte des salariés aidants invite à une nécessaire reconfiguration de l'organisation et des relations au sein du collectif de travail. Au moment où cette question devient un enjeu majeur des nouvelles politiques RH, comment l'entreprise peut-elle tirer parti de ces nouvelles formes de solidarité pour faire progresser sa performance économique et sociale ?



«La loi PACTE nous invite à faire évoluer l'approche par l'entreprise des sujets sociétaux. Nous savons tous la difficulté de la situation des aidants qui travaillent. Mais l'enjeu est surtout de prendre conscience des compétences nouvelles qu'ils sont capables d'apporter à leur collectif de travail, précisément du fait de leur rôle d'aidant. Il s'agit là d'une habileté sociale propre à transformer en profondeur les organisations du travail.»

Marie-Anne MONTCHAMP
Ancienne Ministre, Présidente de la CNSA



«Le métier de Korian, c'est d'aider, ce qui explique le haut degré d'engagement de l'ensemble de nos collaborateurs qui sont par nature des aidants. Donc assez naturellement, la question est conscientisée dans l'entreprise, pour développer l'accompagnement de tous ceux qui sont aidants familiaux.»

Rémi BOYER
DRH groupe & RSE, Groupe KORIAN



«Etre aidant, aujourd'hui, c'est souvent construit sur une solidarité interpersonnelle. L'enjeu devant nous est de contribuer à créer une dimension, aussi, de solidarité collective. Les partenaires sociaux ont donc une responsabilité à engager des discussions dans les entreprises comme dans les branches ou les territoires, pour que chacun puisse trouver sa juste place et vivre bien ces temps de vie parfois compliqués.»

Jocelyne CABANAL
Secrétaire nationale en charge de la protection sociale,
CFDT



«Dans le monde de la culture, les salariés permanents dans de petites entreprises ou intermittents travaillant pour plusieurs entreprises sous contrats courts, sont les plus nombreux. Pour eux, comme pour leurs employeurs, les accompagnements spécifiques et les solidarités de branches sont les plus pertinents.»

Angeline BARTH
Secrétaire générale adjointe, CGT Spectacle



Table-ronde N°2

Quelles premières pistes de solutions pour les salariés aidants des TPE/PME, les contrats courts, intérimaires, intermittents... ?

L'accompagnement d'une personne rendue dépendante par l'âge, la maladie ou le handicap est souvent envisagée comme une succession de ruptures qui, en générant des bouleversements de vie, concourt à précariser l'aidant familial. Dans ces conditions, certains types ou natures d'emploi peuvent-ils amplifier ce phénomène ? Et si oui, quelles sont aujourd'hui les solutions qui peuvent être mises en place pour tous ceux qui ne travaillent pas dans une grande entreprise ou dont le contrat de travail ne s'inscrit pas dans la durée ?



«L'aide familiale, c'est une multitude de situations, à des temps et avec des degrés différents de contraintes ou de souffrance. Il est urgent de repenser l'aide à domicile qui peut soulager les salariés aidants, et pour cela notamment faire bouger les modes actuels d'évaluation de l'autonomie.»

Joël JAOUEN
Président, France Alzheimer



«Face à des situations extrêmement variées, il faut à la fois apporter des réponses universelles, simples à mettre en place et accessibles à tous, et savoir parallèlement développer des solutions adaptées à la diversité des modes de vie. Avec Chèque emploi service et l'application DOME nous avons l'un et l'autre.»

Laurence REIX
Responsable Marketing des Solutions RH, Groupe UP



«Prendre en compte les aidants en activité, c'est penser dans la durée en accompagnant des parcours de vie ou de santé où les besoins vont varier. Le développement de bouquet de services nous permet d'apporter des réponses pertinentes auquel tout le monde peut avoir accès. A terme, leur financement fera sans doute l'objet de réflexions nouvelles.»

Sandra KLEIN
Directrice Commerciale Pôle Santé Bien-Vivre,
Inter Mutuelles Assistance



«Répondre à la problématique des aidants en activité professionnelle, c'est d'abord partir de la personne elle-même et lui donner les capacités de continuer à construire son projet de vie tout en étant en situation d'aidance. Il s'agit de co-construire des solutions qui considèrent d'abord les besoins de la personne qui est aussi salarié. Cet accompagnement ambitieux de l'employeur en matière de RSE est une mesure naturelle de Qualité de Vie au Travail, volontariste et renouvelable, que nous mettons au service du plus grand nombre.»

Guénoël JAN
Directeur Pôle Action sociale et Formation,
Maison de Santé de Bordeaux Bagatelle

L'action de



Seul groupe de protection sociale complémentaire dédié au monde agricole, AGRICA mène une politique d'action sociale active. L'action sociale d'AGRICA revêt un caractère individuel ou collectif et apporte des réponses concrètes à tous ses ressortissants

non seulement sous forme d'aides directes, mais aussi par son engagement dans des projets innovants à forte valeur ajoutée sociale.

Le soutien aux aidants familiaux est un de ses axes forts : trouver des lieux d'accueil et d'échange, être soutenu moralement et physiquement, pouvoir se ménager des moments de répit, être informés sur les possibilités d'aide... telles sont les solutions qu'apporte AGRICA aux aidants, dans toute la diversité de leurs situations.

AGRICA est, entre autres, partenaire de l'association Village Répit Famille (VRF), des Bistrot Mémoires et de Bulle d'Air (service de remplacement des aidants à domicile 24h/24).

Retrouvez l'ensemble de nos services sur www.groupagric.com, sans oublier notre plateforme d'information MonAge-Village AGRICA.



Depuis de nombreuses années, les professionnels de l'Action sociale du Groupe B2V accompagnent celles et ceux qui aident un proche au quotidien. Ces suivis s'inscrivent dans la durée afin de s'adapter à l'évolution de la pathologie de l'aidé et à l'état de santé de l'aidant. On observe que le recours aux aides extérieures est souvent insuffisant voire inexistant. Si

l'aspect financier explique en partie ce renoncement aux aides, le facteur psychologique (culpabilité, volonté de continuer à vivre comme avant...) joue également un rôle important. Ce sont ces éléments d'analyse ainsi que l'écoute des difficultés individuelles qui permettent aux professionnels de l'Action sociale d'apporter progressivement des soutiens concrets aux aidants : intervention d'une auxiliaire de vie, aide à l'acquisition d'équipements, mise en place de moments de répit et d'échanges entre aidants ou encore soutien psychologique.

<https://www.b2v.fr/particuliers/aidants-familiaux>



Lourmel est un groupe paritaire de protection sociale dédié aux industries du message imprimé et digitalisé. Sa mission est de protéger, d'assurer et de défendre les intérêts de ses adhérents, en matière de

prévoyance, santé, Action & soutien et retraite.

Engagée depuis toujours aux côtés des salariés, des chefs d'entreprise et des retraités, quelle que soit leur situation, l'Action & soutien Lourmel développe des services ouverts à tous et contribue à des projets indispensables à l'amélioration du confort de vie, dans une société parfois indifférente à la fragilité d'autrui. Particulièrement sensible à l'accompagnement des aidants et des personnes handicapées mentales vieillissantes, Lourmel a entre autres, aidé au financement de la construction de deux structures d'accueil, à la rénovation d'un Institut Médicalisé et à la création d'un livre-jeu pédagogique qui s'adresse aux enfants avec autisme et/ou déficience intellectuelle.

www.lourmel.com



Le SIST CMB est le service de médecine du travail en charge du suivi, au niveau national, des intermittents du spectacle, des enfants du spectacle, des journalistes pigistes et des mannequins.

Sa connaissance des salariés multi-employeurs et particulièrement exposés à la fragilité en fait le spécialiste en matière de prévention des

risques professionnels dans le domaine du spectacle et de la culture.

Il accompagne les salariés et les employeurs dans la recherche de solutions adaptées à la prévention de la désinsertion professionnelle auprès de ces professionnels.

Eu égard aux spécificités de ses professions, c'est tout naturellement que le CMB souhaite s'impliquer auprès des aidants.

L'action de



Le Groupe IMA conçoit, assemble et met en œuvre des solutions d'assistance adaptées à ses actionnaires et clients. De l'assistance d'urgence à l'accompagnement dans la durée des bénéficiaires, IMA propose une offre

complète dans les domaines de l'automobile, du déplacement voyage et loisirs, de l'habitation, de la santé, des services à la personne, de la mobilité internationale, du conseil et de la relation client.

À travers son Pôle Santé, Bien-Vivre, IMA propose des solutions d'accompagnement répondant à l'ensemble des situations auxquelles peut être confronté un aidant : formation pour un nouvel aidant, services à domicile en cas d'indisponibilité de l'aidant ou besoin de répit de l'aidant, solutions favorisant le maintien à domicile de l'aidé. Pour cela, IMA s'appuie sur ses nombreuses compétences en interne (ergothérapeutes, travailleurs sociaux, juristes, professionnels de l'habitat et de la téléassistance...) ainsi que sur son réseau national de prestataires agréés.

www.ima.eu  @GroupeIMA



Prendre soin de celles et ceux qui prennent soin au quotidien des personnes dépendantes ou fragilisées, est chez Korian un engagement fort. L'épanouissement, le bien-être au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont au cœur des préoccupations du Groupe.

L'entreprise porte une attention particulière aux salariés aidant un proche aîné 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. Des guides pratiques pour les aidants et des moments d'échanges en établissement favorisent le partage d'expérience et luttent contre leur isolement.

Korian, expert des services de soin et d'accompagnement aux seniors, gère le premier réseau européen de maisons de retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile avec plus de 780 établissements. Présent dans quatre pays (France, Allemagne, Belgique et Italie), le Groupe dispose d'une capacité d'accueil de plus de 76 000 lits et emploie plus de 50 000 collaborateurs.

www.korian.com



Le groupe Up est un acteur de l'Economie Sociale et Solidaire depuis 1964. Créateur de Chèque Déjeuner et Chèque Domicile, il défend la place de l'humain dans les organisations grâce à 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. Les entreprises de plus en plus mobilisées sur ce thème 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* 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 26 services dans un réseau national qualifié.

Pour un meilleur équilibre de vie au service la performance : www.up.coop

*Chèque Emploi Service Universel



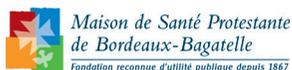
RESPONSAGE

Responsage propose aux employeurs une autre approche de l'accompagnement social qui permet d'apporter la meilleure réponse aux fragilités de tous leurs salariés.

Créé en 2013 pour répondre aux besoins spécifiques des salariés aidants, Responsage détient une parfaite connaissance des problématiques auxquelles ils sont confrontés. Grâce à une équipe de conseillers sociaux experts, d'un logiciel d'aide à la décision innovant et de bases de données constamment enrichies, chaque salarié qui nous contacte reçoit un accompagnement unique. Temps d'échange illimité, recherche précise de structures et de prestataires partout en France, mobilisation des aides financières publiques et privées, aide à la constitution des dossiers... : tous les accompagnements sont personnalisés et une feuille de route écrite systématiquement transmise. Responsage met en place une action de prévention qui réduit l'absentéisme, donne de l'autonomie sociale aux salariés et renforce la marque employeur.

www.responsage.com  @Responsage

L'action de



La Fondation Maison de Santé Protestante de Bordeaux Bagatelle, ESPIC créée en 1863 gère 10 établissements sanitaires et médico-sociaux en Gironde, dont une équipe spécifique

de soutien aux aidants.

Forte de cette expérience, une démarche ciblée d'aide aux aidants salariés a été initiée en 2017. Un professionnel spécialisé TCAPSA (Technicien Coordinateur de l'Aide Psychosociale aux Aidants, formation unique à Bordeaux) apporte un éclairage sur les situations vécues et co-construit avec les personnes aidantes/aidées un plan d'accompagnement. Il étudie avec les partenaires les possibilités de réponses individuelles et collectives. L'objectif vise une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle, améliorant ainsi les conditions de travail. L'absentéisme se réduit. Dispositif expérimental innovant, son succès auprès des salariés l'a mené à une reconduction en 2018.

www.mspb.com



Présidée par Thierry Beudet, la Mutualité Française fédère la quasi-totalité des 650 mutuelles en France dans leur diversité et protège 6 Français sur 10. Organismes à but non lucratif ne pratiquant pas la sélection des risques, 1er 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. 1er acteur privé de prévention santé exerçant une action médicale et d'innovation sociale avec plus de 7 000 actions déployées chaque année dans toutes les régions, les mutuelles sont engagées depuis longtemps en matière de perte d'autonomie, notamment en faveur des aidants, via l'aide sociale, ou par des programmes adaptés d'accompagnement. Ces nombreuses actions visent particulièrement les familles de personnes âgées ou en situation de handicap, en établissements ou à domicile. La Mutualité Française souhaite se mobiliser et contribuer au débat public sur le chantier Grand Âge et Autonomie engagé par le Gouvernement.

www.mutualite.fr  @mutualite_fr



France Alzheimer et maladies apparentées, association de familles reconnue d'utilité publique, grâce à la densité de son réseau, composé de 99 associations départementales, apporte une aide quotidienne et de proximité aux personnes malades et à leurs familles.

Au-delà de ses missions d'accueil et d'écoute et de ses actions de soutien, l'Association accompagne également les proches aidants, notamment au travers de formations. Des aidants de plus en plus nombreux à cumuler l'accompagnement d'un proche malade avec leur activité professionnelle. Un engagement quotidien, souvent lourd de conséquences, que France Alzheimer n'a de cesse, depuis plus de 30 ans, de porter auprès des pouvoirs publics. Et compte tenu de l'augmentation du nombre d'aidants en activité, nous souhaitons aujourd'hui sensibiliser le plus grand nombre d'acteurs économiques aux enjeux financiers, sociaux et sociétaux que cela soulève.

www.francealzheimer.org

 @FranceAlzheimer



L'OCIRP, assureur à vocation sociale, est engagé en faveur de la reconnaissance des aidants et de l'amélioration de leur situation.

Il a ainsi lancé la garantie OCIRPAIDANTS sur mesure pour les salariés aidants d'un proche en perte d'autonomie. Celle-ci est la première garantie qui allie aide financière, accompagnement social et services dédiés dès l'adhésion. Avec le Lab Autonomie qu'il anime aux côtés de la Mutualité française, l'OCIRP enrichit le débat autour de la perte d'autonomie et des aidants. Particulièrement sensible au renforcement du lien de solidarité intergénérationnelle, il est également partenaire fondateur de la Grande cause #PourNosAînés (Make.org).

Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif, l'OCIRP innove depuis plus de 50 ans avec ses membres pour protéger les salariés et leur famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties collectives OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds.

www.ocirp.fr  @OCIRP

PRIX & ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS



www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr

@Prix_ESA

EN PARTENARIAT AVEC :



AVEC LA PARTICIPATION DE :



PARTENAIRES MÉDIAS :



UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ AVEC :

ALTEUS conseil