

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE :

Madame Muriel PÉNICAUD,
Ministre du Travail

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



PRIX & ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

4^{ème} ÉDITION

18 NOVEMBRE 2019
SALONS DE L'AÉRO-CLUB DE FRANCE

Sommaire

- 3 | Marie-Anne MONTCHAMP,
Ancienne Ministre, Présidente de la CNSA
- 4 | Enjeux & Chiffres clés
- 6 | Le mot de AUDIENS
- 7 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
- 8 | Les organisations lauréates
- 12 | Focus - Soutien aux salariés aidants, une dynamique
qui profite à tous
- 14 | Table-ronde - «Les salariés aidants, des collaborateurs
inspirants pour l'entreprise...»
- 16 | L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants
- 19 | Merci aux structures privées et publiques

L'édito de

Marie-Anne MONTCHAMP

Ancienne Ministre, Présidente de la CNSA



La 4^{ème} édition du prix Entreprise Salariés aidants témoigne une nouvelle fois de l'importance des évolutions auxquelles la société française fait face. Désormais, le choc du vieillissement ne saurait être circonscrit à des enjeux de protection sociale. Tous nos équilibres, sociétaux, sociaux, financiers, démocratiques et économiques sont en effet mis sous tension par l'avancée en âge.

Le Prix ESA met en exergue le rôle des entreprises publiques et privées et l'expression de leur responsabilité sociale auprès de ceux qui, par leur travail, leurs compétences, leur engagement assurent leur vitalité et leur viabilité.

Les salariés sont aujourd'hui nombreux, environ 4 millions, à devoir concilier leur activité professionnelle et l'aide indispensable à un proche âgé, malade ou en situation de handicap.

Souvent ils taisent la complexité de leur vie et le parcours du combattant qu'ils effectuent au quotidien. Parfois, ils ne prennent conscience de leur fonction d'aidant que par le soutien, l'information et les adaptations qui leur sont proposées par l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

L'investigation conduite auprès des 223 dirigeants du panel retenu est un apport important à la réflexion collective. Au-delà de la démonstration de l'intérêt des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, elle montre la richesse de la contribution des salariés aidants à la production de valeur immatérielle : coopération, transversalité des pratiques, fonctionnement en équipe, mais aussi attractivité de l'organisation et de la marque.

En soulignant l'engagement des entreprises aux côtés de leurs salariés aidants, le prix ESA s'inscrit pleinement dans la stratégie nationale de mobilisation **Agir pour les aidants 2020 - 2022** !

Sa dynamique ouvre la voie à l'innovation, à l'engagement et à la responsabilité sociale dont les entreprises nommées et lauréates sont les pionnières !

Enjeux et chiffres clés

AGIR POUR LES AIDANTS 2020 - 2022

Une stratégie nationale de mobilisation en faveur des proches aidants qui implique aussi les entreprises.

Le 23 octobre dernier, le gouvernement a annoncé le lancement de la stratégie nationale 2020 - 2022 en faveur des proches aidants. Agir pour les aidants sera financé durant 3 ans, à hauteur de 400 M€ et le déploiement de l'ensemble des mesures sera effectif à partir de 2020. Il fera l'objet d'un comité de suivi réuni deux fois par an pour suivre l'avancée des actions et évaluer les résultats. Dans ce dispositif, les entreprises sont appelées à se mobiliser et à capitaliser, notamment en termes d'échanges et de transfert de bonnes pratiques. Plus spécifiquement, elles sont directement concernées par une série de mesures inscrites au cœur des 17 priorités affichées.

DANS LE CADRE DE LA PRIORITÉ 2 OUVRIR DE NOUVEAUX DROITS SOCIAUX AUX PROCHES AIDANTS ET FACILITER LEURS DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

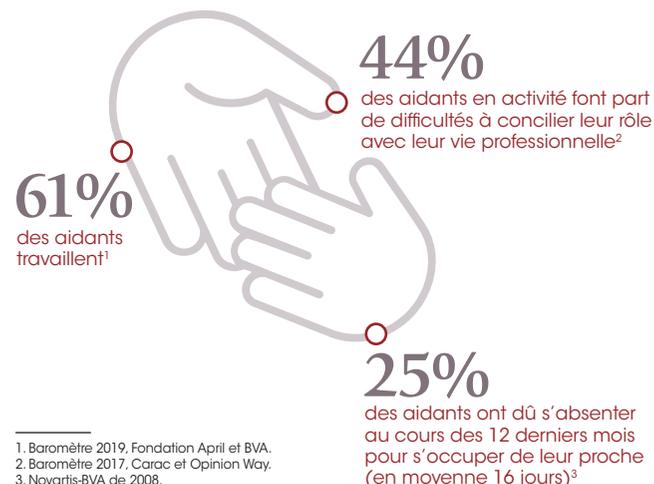
Création d'un congé de proche aidant indemnisé pour les salariés, les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les chômeurs indemnisés.

Il sera accessible dès l'entrée en entreprise, sans attendre un an comme auparavant et n'entrera plus dans le calcul des droits au chômage pour éviter une baisse des allocations. De plus, il sera automatiquement pris en compte au titre des droits à la retraite, sans formalités à accomplir.

L'allocation pourra indemniser des jours pris consécutivement, de manière fractionnée ou en complément d'une activité à temps partiel, avec un maximum de 3 mois ouvrés sur l'ensemble de la carrière. Elle est fixée à 43 euros par jour pour les personnes vivant en couple et 52 euros par jour pour une personne seule, versée par les caisses d'allocations familiales et les caisses de la mutualité sociale agricole, sur demande du proche aidant, à travers une télé-procédure simple.

DANS LE CADRE DE LA PRIORITÉ 3 PERMETTRE AUX AIDANTS DE CONCILIER VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- Assouplissement du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale, qui pourront être pris de façon fractionnée, par demi-journées.
- Facilitation des parcours professionnels des aidants qui ont dû arrêter de travailler pendant longtemps pour accompagner un proche avec notamment un nouveau système de reconnaissance de l'expérience acquise en tant que proche aidant, en 2021.
- Soutien aux proches aidants inscrit parmi les thèmes de la négociation obligatoire dans les entreprises et parmi les critères de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, en 2020.



Le mot de AUDIENS

Le dernier Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale l'a confirmé : près de 11 millions de personnes aident un proche en situation de perte d'autonomie. Une réalité sociale qui appelle une mobilisation générale : de l'État aujourd'hui dont l'engagement est attendu avec impatience, au-delà même de l'indemnisation du congé du proche aidant ; et également des entreprises, car leur responsabilité s'éclaire d'une donnée essentielle pour les 68% des aidants qui ont une activité professionnelle : à raison de près de 20h consacrées en moyenne au proche aidant, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle devient un enjeu majeur des politiques de ressources humaines.

Le Prix reflète justement la prise de conscience des entreprises et nos intervenants à la table ronde sont aujourd'hui présents pour en témoigner. Santé et qualité de vie au travail deviennent prioritaires pour lutter contre l'isolement du salarié aidant, motiver les collaborateurs y compris ceux qui ne sont pas aidant, favoriser l'esprit de corps, entre collectif et expression des fragilités et ainsi développer la performance globale de l'entreprise.

Référent social de la culture et de la création, Audiens, comme ses partenaires de l'Alliance Professionnelle, place l'humain au cœur de son projet.

Il fait de l'accompagnement des salariés 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 soutien des salariés et notamment ceux qui sont isolés, comme les journalistes pigistes, les artistes et techniciens intermittents du spectacle ou les demandeurs d'emploi.

Mais parce que la transmission est l'une des missions fondatrices du groupe, de nouvelles exigences se sont imposées : faciliter la diffusion des bonnes pratiques, valoriser l'exemplarité, inspirer la co-construction. Aussi Audiens a-t-il décidé de publier un recueil et d'élaborer une plate-forme en ligne qui recensent l'ensemble des initiatives soumises au Prix ces trois dernières années. Celle-ci est consultable sur le site www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr et donne accès à des fiches pratiques comme à d'éventuels accords d'entreprise ou de branche.

Avec ces nouveaux outils, le Prix Entreprise & Salariés Aidants continue à interroger les enjeux du moment, tout en les regardant avec un prisme différent, et dessine les solutions du futur, pour mieux éclairer les chemins du progrès.

Car l'innovation sociale est possible et doit être partagée, au service de l'intérêt général.



(De gauche à droite)

Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 13 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 6 novembre 2019 pour désigner les entreprises lauréates de la quatrième édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants.

LA PRÉSIDENTE DU JURY

Blandine LANGLOIS, DRH Groupe Les Echos - Le Parisien

LES MEMBRES DU JURY

- **Anne CAMPAGNOLLE**, Directrice Action et soutien (LOURMEL),
- **Gilles LENFANT**, Responsable de Département Action Sociale (B2V),
- **Stéphane CORBIN**, Directeur de la compensation de la perte d'autonomie (CNSA),
- **Etienne LOTTIN**, Directeur de l'Action Sociale et Culturelle (Groupe IRP Auto),
- **Anne DELBEGUE**, Directeur des Relations Humaines (AUDIENS),
- **Sylvie PINQUIER-BAHDA**, Directrice générale déléguée à l'engagement social (OCIRP),
- **Benoît DURAND**, Directeur délégué (France Alzheimer),
- **Céline POULET**, Secrétaire générale (Comité Interministériel du Handicap),
- **Dr Olivier de LADOUCKETTE**, Président (Fondation pour la Recherche sur Alzheimer),
- **Claudine SARDIER**, Responsable Action sociale (Groupe Agrica),
- **Florence LEDUC**, Présidente (Association Française des Aidants),
- **Maud STEPHAN**, Déléguée générale (Réalités du Dialogue Social).

Les organisations lauréates

1^{er} PRIX



8,3 millions de personnes* en France accompagnent un proche malade, en situation de handicap, ou de dépendance à autrui pour les gestes de la vie quotidienne, et 47% de ces aidants exercent une activité professionnelle. Comment alors réussir à concilier vie professionnelle et vie privée ?

Conscient de cette difficulté, Primonial a initié et co-construit avec son partenaire PREV&CARE une démarche complète de prévention et d'accompagnement dédiée à ses collaborateurs aidants. C'est ainsi qu'est né en janvier 2019 le programme «Tous aidants un jour».

Avec «Tous aidants un jour», le Groupe entend faciliter le quotidien de ses salariés aidants à travers un dispositif complet axé sur l'accompagnement, le dégage ment de temps et l'aide financière.

- Tous les collaborateurs de Primonial en situation d'aidant peuvent avoir accès à PREV&CARE, 1^{ère} plateforme de service dédiée aux aidants familiaux, de façon totalement gratuite. Ils bénéficient ainsi d'un care manager dédié qui évalue leurs besoins et ceux de leurs proches, propose un plan d'aide personnalisé, recherche les aides financières possibles ainsi que les prestataires professionnels adaptés.
- Chaque salarié peut donner à un salarié aidant tout ou partie de ses jours de repos non pris.
- Après un diagnostic, Primonial a pris conscience que certains salariés aidants craignaient une stigmatisation professionnelle. C'est pour cette raison qu'ont été mis en place des ateliers de sensibilisation entre managers et collaborateurs afin d'identifier les besoins et de répondre au mieux aux attentes des aidants familiaux.

En 2019, tous les collaborateurs du groupe ont été sensibilisés et ont été informés du programme «Tous aidants un jour». Depuis janvier, 39 collaborateurs ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé et 75% d'entre eux disent avoir dégagé en moyenne 5h par semaine grâce au programme.

En 2020, Primonial entend renforcer encore ses actions auprès de ses salariés aidants : « En réitérant notre partenariat avec PREV&CARE et avec la mise en place de modules de formation dédiés à nos managers, nous sommes déterminés à faire de cet engagement un axe majeur à long terme pour le Groupe » conclut Adilia Lopes, DRH chez Primonial.

www.primonial.com

www.prevandcare.com - Prev&Care - Soutenue par la CNAV IDF et l'ARS

2^{ème} PRIX



La Caisse régionale de la Réunion et les organisations syndicales (CFDT, SNECA CGC-CFE et CFTEC), attachées aux valeurs d'entraide et de solidarité, ont signé dès 2015, un accord permettant le don de jours de repos à un salarié proche aidant de son enfant gravement malade, dont le bénéfice a été étendu au salarié assistant son conjoint, concubin, et ses parents. C'est ainsi qu'est né le Fonds Solidaire de Congés alimenté par les dons des salariés, et abondés par l'employeur.

Soucieuse d'accompagner plus efficacement ces situations parfois difficiles, la Caisse régionale a mis en œuvre une démarche globale d'accompagnement via un dispositif structuré, encadré, et intégré à une politique sociale innovante correspondant aux attentes des salariés :

- **La pérennisation de l'initiative mise en place dès 2015** avec un nouvel accord signé en 2018 visant le don de jours de repos à un salarié aidant un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Au-delà du maintien de la rémunération, le salarié proche aidant conserve les avantages au personnel (Intéressement, Participation). À fin 2019, 600 jours ont été attribués à 19 bénéficiaires.
- **Le soutien financier** : en complément, un accord sur les dons de rompus de salaires a été signé en 2018. Les salariés peuvent réaliser un « micro-don » composé des centimes d'euros de leur salaire mensuel net. Le fonds de solidarité constitué est également abondé par l'Employeur. Ce soutien peut se matérialiser via la prise en charge de billet d'avion vers la métropole pour des situations d'hospitalisation, des frais d'hébergement, d'une participation financière de la Caisse régionale et de son Comité Social et Economique.
- **Des correspondants dédiés à l'écoute des situations sensibles** : la formation des équipes RH et des représentants du personnel a été engagée. La détection et la prise en charge des situations d'accident de la vie est ainsi plus optimale.
- **La communication** : parce qu'il est souvent difficile de parler des difficultés de sa vie personnelle au travail, nous avons souhaité démystifier le sujet par une communication interne. Des collaborateurs aidants ont pu s'exprimer au travers des regards croisés sur l'accompagnement dont ils ont bénéficié. Témoignages poignants incitant à la mobilisation face à l'isolement.

* Source DREES, octobre 2019

Les organisations lauréates



3^{ème} PRIX



Premier bailleur public de la Métropole de Lyon avec 33 000 logements sociaux, Lyon Métropole Habitat est au cœur des enjeux sociétaux et environnementaux et se mobilise pour le bien vivre ensemble de ses 65 000 locataires occupants.

Dans le cadre du projet d'entreprise « Engagés solidaires », les 700 collaborateurs sont appelés tous les ans à soutenir des actions qui portent les valeurs de respect, égalité et équité, solidarité, esprit d'équipe et performance dans le cadre du « trophée des valeurs Lyon Métropole Habitat »

Pour l'édition 2018, une dizaine de collaborateurs concernés ou sensibles à la cause des aidants, ont tenu à présenter un projet intitulé « J'aide donc je suis » avec pour principal objectif de rompre l'isolement des proches aidants, soutenir et valoriser leurs actions.

La création d'un guide des aidants « J'aide donc je suis... aidé » a permis aux collaborateurs et managers d'être sensibilisés sur les possibilités offertes par le législateur et par l'entreprise : extension du dispositif de jours d'absences rémunérés « enfants malades » aux « ascendants malades » ; possibilité d'horaires variables et d'aménagement du temps de travail sur 4,5 jours ou alternance de 4 et 5 jours par semaine.

Lyon Métropole Habitat mobilise également des ressources internes qui intègrent de fait la situation des aidants dans leur périmètre : Assistante sociale, Responsable des relations psycho-sociales et depuis février 2018, un Chef de projet en charge de l'hygiène, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

Enfin l'intégration des problématiques d'écoute et de soutien psychologiques dans les garanties « santé » de Lyon Métropole Habitat, permet depuis le 1^{er} janvier 2018, à tous les collaborateurs de l'entreprise, dont les aidants, de faire appel à un prestataire, par téléphone ou internet.

Le groupe projet « J'aide donc je suis » reste mobilisé et invite les partenaires sociaux et la direction à poursuivre la dynamique sur ces sujets en s'inspirant des bonnes pratiques valorisées dans le cadre du Prix Entreprises et Salariés aidants.

PRIX « COUP DE CŒUR DU JURY »



BNP PARIBAS



Le prix « Coup de cœur » du Jury récompense deux acteurs d'un **cercle vertueux** initié grâce à la mise en place par **BNP Paribas** d'un ensemble de mesures visant à soutenir les salariés aidants. Ceci a permis le développement de projets d'entrepreneuriat, notamment l'application **Tilia**, soutenue par BNP Paribas Personal Finance, créée en 2019 sous l'impulsion d'une collaboratrice qui s'est trouvée en situation d'aidante.

Cet engagement de longue date de BNP Paribas répond aux besoins des collaborateurs. Des actions innovantes sont mises en place au bénéfice des salariés par le Service Social, parmi lesquelles :

- **Un accord sur le don de jours de repos** pour les collaborateurs aidants d'un parent, d'un enfant, ou d'un conjoint
- **Des actions de sensibilisation** auprès des collaborateurs :
 - Une communication et des événements collectifs réguliers
 - Des guides pratiques disponibles sur l'intranet de l'entreprise : « A propos des Aidants », « Parents Agés », « La protection des majeurs », « Enfance et handicap »
- **Des formations** : « Gestes et Postures », « Aidants familiaux », ...
- **Des partenariats avec des experts** tels que la FEPEM, La Croix Rouge Française, ...
- **Des groupes d'échanges thématiques** : « Quand la maladie ou le handicap surgit dans une famille », « Quand le proche refuse d'être aidé », ...
- **Un accès à une plateforme de psychologues**

Ce dispositif évolue en continu, avec notamment l'émergence d'initiatives innovantes soutenues par l'entreprise. Parmi elles, **l'application mobile Tilia combine accompagnement humain et solution digitale**. Accessible sur tablette et smartphone, elle propose les fonctionnalités suivantes :

- **Des assistants personnels**, joignables 24/24 par chat ou téléphone, pour rechercher des prestataires qualifiés, prendre les rendez-vous tant médicaux, paramédicaux que de services à la personne
- **Un agenda et carnet de contacts partagés entre l'aidant et l'aidé**, dans lesquels les assistants agrègent directement les rdv pris (nom du prestataire, heure d'intervention, récurrence des visites, ...)
- **Un carnet de vie** pour être notifié en temps réel du passage des intervenants au domicile du proche
- **Un espace d'informations** sur des sujets tels que le handicap, la perte d'autonomie, le maintien à domicile, des conseils aux aidants, ...

Focus

Soutenir les aidants en activité professionnelle, une dynamique qui profite à tous.

L'influence des aidants en activité professionnelle sur l'organisation qui les emploie demeure un champ relativement peu investigué. Dans ce contexte, les rares mesures effectuées sont le fait d'initiatives isolées et faiblement significatives. Toutefois, le Rapport *Supporting Working Carers: The Benefits to Families, Business and the Economy*¹ réalisé en 2013 par le Gouvernement Britannique en partenariat avec Carers UK – puissante association d'aidants en Angleterre – et l'association Employers for Carers met la lumière sur une étude particulièrement intéressante dans ce domaine. Décryptage.

L'investigation menée auprès de 223 dirigeants d'entreprises de tailles diverses – 46% du secteur privé, 38% du secteur public et 17% mixte – montre que la mise en place de supports de compréhension et d'accompagnement des personnes en situation d'aide au sein de l'entreprise est en capacité à produire de véritables bénéfices partagés par l'ensemble de l'organisation.

Dans cette enquête visant à identifier les avantages à soutenir les aidants actifs, la plupart des personnes interrogées ont déclaré que le soutien constituait un avantage «majeur» ou important dans de nombreux domaines.

Pour les répondants, la mise en place des dispositifs provoque un effet de cliquet sur l'organisation : il y a une amélioration significative sur de nombreux critères.

Cela contribue à la réduction de l'absentéisme (88% des répondants) et à l'amélioration de la productivité (69%).

Parallèlement, on observe une amélioration de l'efficacité du travail en équipe (75%). Enfin, on note une amélioration de la qualité de

service (72%), s'agissant notamment des entreprises de la branche commerce, tout en s'accompagnant d'une réduction des coûts de production (55%).

Parallèlement, on observe aussi un effet de halo en termes de transformation des pratiques et de culture d'entreprise.

La mise en place de dispositifs et de politique de soutien semble être de nature à améliorer le climat social au sein de l'entreprise (pour 93% des répondants) et concourir à accroître le taux d'engagement des collaborateurs (85%).

Elle se traduit aussi par une réduction du turn over (92%) et, assez naturellement, des frais de recrutement.

A travers une amélioration significative des pratiques managériales (80%), sont aussi signalées des améliorations en termes d'attractivité de l'entreprise ou de la marque (61%).

Les répondants ont également établi un lien entre ces avantages et des revenus plus élevés et des coûts d'exploitation réduits.

Des résultats anglais qui entrent en résonance avec une expérimentation menée auprès des salariés aidants par l'unité EDF DCP² dans le Sud-Ouest dès 2009.

Celle-ci s'appuyait sur des supports pratiques d'information et d'orientation, une base de données en ligne pour faciliter les recherches, la contractualisation avec des services d'aide à domicile, un service relais d'assistance en cas de nécessité, la formation des managers et l'établissement d'un crédit d'heures au profit des salariés aidants et laissés à leur libre discrétion.

Investiguée sur le plan européen, cette expérimentation, présentée à l'occasion de la 1^{ère} édition de la Journée Nationale des Aidants, s'est traduite de l'aveu même de la directrice de l'unité par une diminution de 50% de l'absentéisme – pour l'ensemble des salariés – et un accroissement à deux chiffres en termes de baromètre du climat social.

Ces résultats, certes encore parcellaires, démontrent un effet direct pour les personnes concernées et un possible effet d'entraînement pour l'ensemble des collaborateurs. Ils amènent à conclure au grand intérêt que peuvent tirer les organisations à offrir un soutien aux aidants en activité.

1. <https://www.carersuk.org/for-professionals/policy/policy-library/supporting-working-carers>

2. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/case-studies/workers-with-care-responsibilities/case-study-care-related-supports-edf-south-west-france>

Table-ronde

Les salariés aidants, des collaborateurs inspirants pour l'entreprise...

Alors que près de 6 aidants sur 10 exercent une activité professionnelle, la spécificité de leur situation n'est évidemment pas sans conséquence sur l'organisation des entreprises. Toutefois, au regard d'études mettant en avant leur influence souvent positive sur le collectif de travail, il semble difficile de réduire les salariés aidants aux seules contraintes qu'ils induisent. De quels changements positifs sont-ils à l'origine ? Dans quelle mesure peuvent-ils être aussi considérés comme des agents porteurs de profondes transformations des organisations, tant au plan de la culture que des structures ?



«En ouvrant il y a près de 20 ans la voie pionnière de la proximologie, territoire de recherche et d'action dédié aux aidants, notre entreprise a parallèlement identifié les enjeux touchant au monde du travail.

Les études menées auprès des collaborateurs nous ont permis de mettre progressivement en place des dispositifs à destination des aidants. Ils s'inscrivent aujourd'hui dans un cadre impliquant plus largement la conciliation vie privée/ vie professionnelle.

En quelques années, et même si beaucoup reste à faire, ils ont permis de créer des dynamiques fortes en terme d'engagement et de pratiques managériales.»

Frédéric COLLET
Président de Novartis France



«Il faut prendre en compte la charge mentale des salariés, car elle n'est bonne ni pour eux, ni pour l'entreprise. Cela correspond à la recherche d'un bienfait réciproque qui n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. Des dispositifs ou des solutions isolées ont peu de chance d'être couronnés de succès car c'est tout l'écosystème qui doit être mobilisé. Ainsi, prendre en charge la situation des salariés aidants procède d'un changement culturel avant d'être fonctionnel. Il s'agit de regarder les choses différemment d'aujourd'hui.»

Rachel COMPAIN
Directeur développement social et diversité, Engie



«Avec l'accord de branche des industries électriques et gazières relatif à l'évolution des droits familiaux, nous avons acté de passer de « la charité à la solidarité » sur le thème des « Aidants ». La négociation aura duré 3 ans avec une forte implication de la part des RH des entreprises leaders et des organisations syndicales : c'est un travail partagé et contributif qui a été mené avec la ferme volonté d'aboutir. Toutefois, la mise en œuvre de ces nouveaux droits nécessitent un certain temps d'appropriation pour chaque intervenant. Enfin, nombreux sont les aidants qui, volontairement ou pas restent dans l'ombre et qui au final n'actionnent pas leurs nouveaux droits. La connaissance et l'appropriation de ces droits par toutes et tous doit être la prochaine étape !»

Claude MARTIN
Délégué syndical CGT pour la branche des industries électriques et gazières



«Dans le dispositif social, les aidants jouent un rôle capital. Ils font ce que ni la société ni l'hôpital ne sont capables de faire. De leur côté, les entreprises ont intérêt à ce que les aidants ne s'épuisent pas, car toute fragilisation rejaillira à un moment ou à un autre sur elles. Cela est d'autant plus vrai que notre société se fonde avant tout sur un altruisme égoïste qui est en même temps un égoïsme altruiste. Aucun être humain n'étant tout puissant, tous ont ainsi intérêt à s'aider mutuellement, à travers une sorte de pacte : je t'aide aujourd'hui en faisant le calcul que, demain, c'est toi qui m'aideras. Donnant donnant.»

Bertrand VERGELY
Philosophe et essayiste français

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 Vacances 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 MonAgeVillage AGRICA.



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'entreprises et des retraités, quelle que soit leur situation, l'Action & soutien de 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 : conseils, accompagnement, aide à domicile, soutien psychologique...

Particulièrement sensible à l'accompagnement des aidants, LOURMEL s'engage auprès d'associations œuvrant pour la reconnaissance, le bien-être des aidants et agit également en faveur des jeunes aidants et finance entre autres, des structures de répit.

www.lourmel.com



L'aidant assure une veille continue de son proche et fait souvent pour lui et avec lui les gestes de la vie quotidienne. Il fait face aux imprévus, aux situations d'urgence et son quotidien est souvent relégué au second plan. Savoir prendre du répit, maintenir une vie sociale, accepter d'être aidé sont des conditions essentielles pour éviter de s'isoler socialement et de s'épuiser. C'est pourquoi l'équipe Action sociale du Groupe B2V informe et conseille les aidants sur les aides possibles. Elle accompagne chaque aidant dans la recherche et la mise en place de solutions de répit : séjours de vacances aidé/aidant, hébergement temporaire, accueil de jour, transport accompagné, intervention d'un auxiliaire de vie au domicile... Un service de soutien psychologique et des groupes d'échanges entre aidants sont également accessibles. Le suivi proposé s'inscrit dans la durée afin d'ajuster les aides nécessaires à l'évolution des besoins (aggravation de la pathologie de l'aidé et de l'état de santé de l'aidant).

Pour en savoir plus : <https://www.b2v.fr/particuliers/aidants-familiaux>



IRP AUTO est le groupe de protection sociale des services de l'automobile depuis plus de 70 ans. Qu'ils soient chefs d'entreprise, salariés, apprentis ou retraités, ces professionnels bénéficient des services IRP AUTO en matière de prévention, santé, prévoyance, épargne salariale, retraite et action sociale.

L'Action sociale d'IRP AUTO contribue au mieux-être des professionnels de l'automobile et leur famille. Près de 4600 retraités participent chaque année à des ateliers thématiques pour préserver leur autonomie. Pour soutenir les aidants, IRP AUTO propose plusieurs dispositifs: relayage 24h/24 à domicile (en partenariat avec l'association Bulle d'Air), séjour de répit en villages vacances, écoute et soutien psychologique. Partenaire de l'Association Française des Aidants, IRP AUTO soutient également les Cafés des Aidants. L'engagement d'IRP AUTO aux cotés des aidants s'inscrit dans cette dynamique d'encourager les initiatives pour accompagner les salariés aidants à concilier leur vie professionnelle et vie personnelle. www.irp-auto.com

L'action de



France Alzheimer et maladies apparentées, créée en 1985, est la seule association de familles dans le domaine, reconnue d'utilité publique depuis 1991. Son réseau de 99 associations départementales lui permet d'apporter une aide quotidienne aux personnes malades et à leurs proches aidants. Ces derniers sont d'ailleurs également au cœur de nos préoccupations depuis le début de notre engagement.

L'Association leur propose notamment, sur l'ensemble du territoire, une formation spécifique de 14 heures (convention CNSA), des groupes de parole, des ateliers de relaxation et des entretiens individuels. Depuis quelques années, nous adaptons cette offre gratuite aux besoins des millions d'aidants exerçant une activité professionnelle en parallèle du soutien qu'ils apportent à un proche malade.

S'adapter à leur réalité et répondre à leurs besoins : c'est là le grand défi de notre société actuelle et c'est le message auquel nous sensibilisons sans relâche les acteurs politiques et économiques d'aujourd'hui, afin de construire ensemble des réponses concrètes et pérennes.



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.

Assureur à vocation sociale engagé en faveur de la reconnaissance des aidants salariés et de l'amélioration de leur situation, l'OCIRP lance la garantie OCIRPAIDANTS. La première garantie sur mesure pour les salariés aidants d'un proche en perte d'autonomie qui allie aide financière, accompagnement social et services dédiés dès l'adhésion.

Sa fondation d'entreprise, porteuse de l'engagement social de l'OCIRP, agit au cœur des familles vivants un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie. Elle soutient des actions en direction des enfants orphelins pour les aider à construire leur avenir et elle accompagne les veuves et veufs avec l'association Dialogue & Solidarité. Désormais, elle soutient également des initiatives sur le handicap, la perte d'autonomie et les aidants dans l'optique de favoriser l'autonomie.

6,6 millions de garanties OCIRP sont distribuées.

www.ocirp.fr  @OCIRP

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
Bouygues Telecom
Caisse d'Epargne Rhône-Alpes
Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
Caisse régionale de la Réunion et de Mayotte
Casino
Celgène
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
Crédit Agricole Assurances
DomusVi
Ehpad Les Chênes Verts
Engie
Gestform
Groupama
Harmonie Mutuelle
Hôpital Les Sources
La branche des Industries Electriques et Gazières (SGEIEG)
La Française
La Poste
Lyon Métropole Habitat
Maison de Santé de Bordeaux Bagatelle
Matmut
Mutex
Novartis France
Primonial
Sanofi France
SNCF
Tilia
Viasanté Mutuelle
Ville de Saint-Orens de Gameville
Vinci

Bravo pour votre engagement social et sociétal !



www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr

 @Prix_ESA

PARTENAIRES AU TITRE DE L'ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE **AGIRC-ARRCO**



AVEC LE SOUTIEN DE :



PARTENAIRES MÉDIAS :



UN ÉVÈNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ AVEC :

ALTEUSconseil