SOUS LE HAUT PATRONAGE DE :

Madame Élisabeth BORNE,
Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Madame Brigitte BOURGUIGNON,
Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de l'Autonomie

Madame Sophie CLUZEL,
Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées

COLLOQUE • PRIX ENTREPRISE & SALARIÉS AIDANTS

5ème ÉDITION

27 SEPTEMBRE 2021
SALONS DE L'AÉRO-CLUB DE FRANCE

Sommaire

4 | Brigitte BOURGUIGNON,
Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités
et de la Santé, chargée de l'Autonomie

5 | Sophie CLUZEL,
Secrétaire d'État auprès du Premier ministre,
chargée des Personnes handicapées

6 | Focus - Enseignements sur l'impact de la crise sanitaire

10 | Le mot de AUDIENS

11 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

12 | Les organisations lauréates

16 | Table-ronde - «Reprise Post COVID : quels enseignements et
quelle place pour les salariés aidants dans l'entreprise ?»

18 | Thibaut GUILLUY,
Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement
des entreprises

19 | Merci aux structures privées et publiques

20 | L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants

L'édito de

Brigitte BOURGUIGNON

Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de l'Autonomie

L'épidémie de COVID-19 a entraîné une crise sanitaire d'une ampleur inédite. Cette crise a bouleversé l'activité de nos entreprises, la vie de tous les français et en particulier des personnes les plus vulnérables. Plus que jamais, les aidants ont été en première ligne auprès de leurs proches en perte d'autonomie du fait de l'âge, d'un handicap ou d'une maladie. Je tiens à souligner leur dévouement et leur force dans ce contexte qui n'a fait qu'exacerber leurs difficultés, en particulier pour concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Nous savons tous qu'il ne s'agit pas de cas isolés. Près de 60% des 11 millions d'aidants exercent une activité professionnelle, près de 20% des salariés sont aidants. Des chiffres qui ne cesseront de croître avec le vieillissement de la population et la perte d'autonomie. Dans ce cadre, la mobilisation des employeurs envers leurs salariés aidants est essentielle et sera déterminante tant pour les aidants que pour les entreprises elles-mêmes. C'est donc un véritable enjeu de santé publique, sociale et sociétale que la puissance publique ne peut porter seule face à l'ampleur du phénomène. Pour les entreprises, il s'agit indéniablement d'un enjeu de responsabilité sociale.

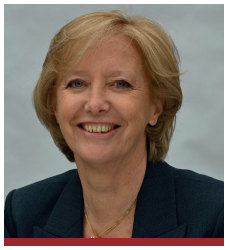
Je suis intimement convaincue de l'importance du changement d'approche et de regard, de l'acculturation des entreprises en faveur du soutien des salariés aidants. C'est une ambition qui devrait permettre l'émergence de nouvelles initiatives vertueuses envers et pour les aidants et in fine pour les entreprises et c'est pourquoi j'ai confié récemment une mission en ce sens à la Plateforme RSE, avec Sophie Cluzel et Olivia Grégoire. Elle s'inscrit parmi des objectifs portés par le Gouvernement, dont la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 » a permis de franchir une nouvelle étape en la matière, avec l'assouplissement des congés aux aidants et l'indemnisation du congé de proche aidant.

Pour toutes ces raisons, je salue le prix Entreprise et Salariés aidants qui récompense celles et ceux qui concourent à donner une pleine reconnaissance et un soutien précieux aux aidants. Ce prix honore ceux qui s'engagent et les initiatives qui nourrissent le vivre ensemble dans le monde professionnel tout en plaçant l'humain au centre des prises de décisions. Soit en résumé : qui participent à remettre de la solidarité en entreprise, à l'image de celle dont les aidants font preuve à l'égard de leurs proches et qui traverse toutes les générations !

L'édito de

Sophie CLUZEL

Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées



L'entreprise, maillon essentiel face à cet enjeu de société

L'état a pris acte de l'ampleur du sujet avec le lancement de la stratégie nationale de mobilisation et de soutien 2020-2022 « Agir pour les Aidants », véritable politique publique à destination des proches aidants pour reconnaître leur rôle fondamental dans notre société et faciliter leur quotidien, alors que la crise sanitaire les a mis et continue de les mettre à l'épreuve.

L'état prend sa part de responsabilité en développant des mesures structurelles telles que le congé proche aidant en vigueur depuis le 1er octobre 2020 ou le déploiement du n° unique **0 800 360 360** ou encore les dispositifs de répit mis en œuvre sur les territoires.

Mais sans l'engagement des employeurs, ces mesures ne seront pas pleinement efficientes. 61% des aidants exercent une activité professionnelle, soit 4,5 millions d'actifs. Les entreprises privées et publiques représentent donc un maillon essentiel.

L'aidant en emploi ne communique pas toujours sur cette « seconde » activité qui le mobilise : parfois car il n'a pas conscience de l'ampleur de « sa fonction », parfois par crainte d'être freiné dans sa carrière. De ce fait, les dirigeants ont souvent une perception tronquée sur le nombre réel de leurs salariés concernés.

J'invite donc les entreprises à développer un véritable plan d'actions « salariés aidants » : état des lieux sur la base de données sociales et de questionnaires, communication sur le rôle de l'aidant et sur les dispositifs existants, sensibilisation et formation des managers, mise en œuvre d'actions concrètes d'accompagnement, évaluation sur la base de critères définis. Cette feuille de route pluriannuelle pourra être intégrée à un plan global handicap et devra surtout être portée par la direction et dans le dialogue social.

La performance sociale contribue à la performance économique. « Oser être soi, pouvoir être soi, pour donner le meilleur de soi », tel devrait être l'ambition de tout chef d'entreprise pour ses collaborateurs.

Focus Enseignements sur l'impact de la crise sanitaire

Points clés de l'étude qualitative quant à l'incidence de la crise sur la prise en compte des salariés aidants dans l'entreprise

LA 5ème ÉDITION DU PRIX ENTREPRISE & SALARIÉS AIDANTS a été l'occasion de mener une étude qualitative auprès de 10 entreprises[1] ayant concouru pour la plupart au Prix ESA et représentant plus d'1,1 M de collaborateurs. Elle visait à identifier l'influence de la crise sanitaire – et de ses effets à moyen terme (contexte de reprise, incertitudes cumulatives…) sur la prise en compte des salariés aidants dans l'entreprise.

LES NOUVELLES CONDITIONS DE TRAVAIL INDUITES PAR LA CRISE SANITAIRE ONT AMENÉ LA PLUPART DES ORGANISATIONS À S'AJUSTER AU RYTHME DES AIDANTS : C'EST UN RENVERSEMENT DE LA SITUATION QUI PRÉVALAIT AUPARAVANT (AJUSTER LES AIDANTS AU RYTHME DE L'ORGANISATION)

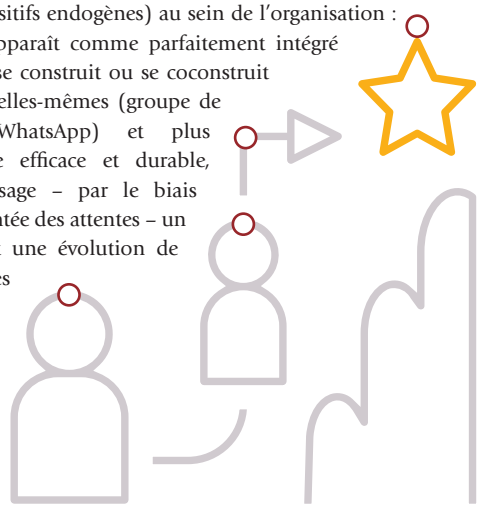
La mise en place des contraintes sanitaires professionnelles correspond en effet aux contingences de vie et aux attentes des salariés aidants :

- La crise a installé une forme de rythme de travail nouveau et inédit qui, bon an mal an, s'est plutôt bien déployé : le temps s'est aménagé, ouvrant la possibilité de « travailler » différemment avec un « objectif de résultats » plutôt qu'un objectif de temps contraint, par exemple.
- Travail à distance et visio conférences ont ouvert des champs nouveaux pour l'ensemble des collaborateurs, les dégageant au passage de certaines contraintes pesantes (déplacements, mais aussi dilution du temps en réunions inutiles…).
- Parallèlement, on observe dans de nombreux cas l'injonction posée au manager de faire évoluer ses pratiques, notamment en termes d'écoute et d'accompagnement individualisé des salariés (et a fortiori dans certains cas de salariés aidants).

1. BNP PARIBAS, BPCE, CASINO, CRÉDIT AGRICOLE DE LA RÉUNION, FONDATION BORDEAUX BAGATELLE, LA POSTE, MERCK, MONOPRIX, RANDSTAD, SNCF.

4 GRANDS CONSTATS ÉMERGENT. ILS TOUCHENT AUX CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS « SALARIÉS AIDANTS » ANTÉRIEUREMENT À LA PANDÉMIE, ET AYANT UN LIEN - DIRECT OU INDIRECT - AVEC LA FAÇON DONT LA CRISE SANITAIRE A ÉTÉ VÉCUE AU SEIN DE L'ORGANISATION

- **La mise en place de dispositifs en faveur des aidants** est principalement motivée par une approche sociale et de qualité de vie au travail. Aucune des entreprises interrogées n'évoque la moindre visée de performance économique. Ces dispositifs émanent souvent de la demande des partenaires sociaux, plus rarement de l'expérience d'aidance vécue par un membre dirigeant.
- **La plupart des entreprises** évoquent la difficulté de repérage « des signaux faibles » propres à massifier un problème dont il faudrait s'occuper de façon urgente : l'incidence des salariés aidants apparaît relativement faible en termes de risques pour l'organisation, et cela d'autant que peu de situations sont véritablement déclarées (recueil de la parole difficile et peur de la stigmatisation…), certaines organisations y voyant des difficultés analogues à d'autres types de population potentiellement fragiles (ex. le handicap invisible).
- **On observe une « sous-consommation » des services proposés :** au regard de l'incidence généralement attribuée au sein des effectifs, on parle de quelques pourcents de personnes concernées par leur utilisation, même si cette situation s'améliore dans le temps.
- **Le succès des dispositifs** semble directement proportionnel à leur degré d'intégration (dispositifs endogènes) au sein de l'organisation : plus le dispositif apparaît comme parfaitement intégré à l'existant, plus il se construit ou se coconstruit avec les personnes elles-mêmes (groupe de parole, groupe WhatsApp) et plus il apparaît comme efficace et durable, permettant au passage – par le biais d'étude ou de remontée des attentes – un pilotage plus fin et une évolution de l'offre de services proposée.



Focus Enseignements sur l'impact de la crise sanitaire

DANS UN CONTEXTE QUI VIENT FAIRE BOUGER SUR SES BASES L'ORGANISATION, 6 ENSEIGNEMENTS CLÉS SE DÉGAGENT DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

1. Le vécu professionnel des salariés aidants semble être resté relativement stable : on observe davantage de demandes d'aide ou de services (soutien financier, accès à des cellules psychologiques, aménagement de temps de travail…), mais dans des proportions toutefois limitées et qui se traduisent rarement par un effet de panique ou de mal-être.

2. Le caractère particulier de la situation sanitaire a amené à une double prise de conscience : celle des salariés aidants parfois obligés de se déclarer et qui ont pu mesurer l'utilité des solutions mises en place ; celle des managers confrontés, parfois très directement, à des vécus proches de la situation d'aidant (à travers par exemple la garde des enfants).

3. La crise sanitaire – et ses contraintes – ont contribué à maintenir ou renforcer de possibles inégalités entre salariés : le salarié aidant ne pouvant pas télétravailler se retrouvant soit privé de travail (mis en congé…), soit pénalisé de devoir se rendre au travail avec des conditions domestiques dégradées.

4. La dynamique globale semble faire progressivement évoluer la perception du salarié aidant : de collaborateur possiblement vu comme « efficace sous conditions d'aménagement», il a pu apporter la preuve qu'on pouvait être « efficace en travaillant autrement ».

5. Ce changement de regard fait naître l'idée que la situation d'aidance permet un renforcement ou l'acquisition de certaines compétences. Elles sont attribuables à une expérience de vie singulière et productrice d'« autres choses » : capacité à s'organiser, résistance au stress, engagement… sont ainsi fréquemment mis en avant.

6. Et cela d'autant que les dispositifs aidants mis en œuvre préalablement à la crise ont contribué à davantage de résilience dans les organisations : les actions à destination des aidants ont pu être opportunément étendues au profit de l'ensemble des salariés (cellule psychologique, aide financière…), et ont ainsi permis de répondre – au moins partiellement – aux aléas nouveaux induits par la crise.

UNE FORME DE « RÔLE MODÈLE » DU SALARIÉ AIDANT ÉMERGE : EN FAVORISANT L'INTERPÉNÉTRATION DES CONTINGENCES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES, LA CRISE SANITAIRE SEMBLE AVOIR DÉPLACÉ L'ANGLE SOCIAL - QUI PRÉVALAIT INITIALEMENT - VERS UN ANGLE DAVANTAGE TOURNÉ VERS LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE OU ÉCONOMIQUE

La fonction d' « éclaireur » du salarié aidant semble de plus en plus acquise : cela tient à ses capacités d'anticipation, de gestion et de résistance à la contrainte ; cela tient aussi à la gémellité de ses besoins et de ceux exprimés par de nouvelles catégories de la population, telles que les jeunes générations par exemple (autonomie, temps libre…).

Sa fonction d'amplificateur se dessine plus clairement : sa situation peut être révélatrice, fédératrice d'autres types de vulnérabilités comme le handicap, la maladie... Il peut ainsi être vu comme une sorte de « Cheval de Troie » de sujets tels que la conciliation vie privée – vie professionnelle, le bien-être au travail…

Sa fonction en termes d'image est adaptée aux impératifs actuels d'une « bonne » marque employeur : dans un contexte où le recrutement et la fidélisation semblent être au cœur des préoccupations, la mise en place de dispositifs et la prise en compte des salariés aidants, ou plus largement en fragilité à un moment de leur vie, peut constituer un argument compétitif (et un facteur de cohésion interne).

LES SALARIÉS AIDANTS EN FRANCE

- Selon les estimations, les salariés aidants représentent aujourd'hui entre 14 et 20% des actifs[2]. Sur les 11 millions d'aidants[3] que compte la France, 68% d'entre eux ont ainsi une activité professionnelle, 55% travaillant à plein temps et 13% à temps partiel[4].
- Face aux difficultés observées, une stratégie nationale de mobilisation en faveur des proches aidants a été lancée le 23 octobre 2020. Elle implique notamment les entreprises à travers l'ouverture à de nouveaux droits sociaux (telle que la création d'un congé de proche aidant indemnisé pour les salariés) et des mesures visant à permettre aux aidants de concilier vie personnelle et vie professionnelle (à travers par exemple leur inscription au sein des thèmes de la négociation obligatoire dans les entreprises et parmi les critères de la RSE).

2. Panel national des Aidants BVA/Fondation Novartis
3. Baromètre Fondation APRIL / BVA
4. Fondation-Médéric-Alzheimer—baromètre-des-aidants 2017

Le mot de AUDIENS

La crise sanitaire a révélé de nouvelles précarités et creusé des inégalités. Mais elle aura aussi été le catalyseur d'une solidarité active et inédite en faveur des plus fragiles. Acteurs publics, citoyens, associations ou entreprises se sont mobilisés sur tout le territoire, se sont adaptés, ont souvent innové pour répondre à l'urgence et aux impératifs du confinement.

Le Prix reflète cet engagement, ce sens de la responsabilité. Car les entreprises ont dû anticiper l'impact de l'épidémie sur le bien-être des salariés et la qualité de vie au travail, au-delà même des risques infectieux. Cet accompagnement s'est révélé essentiel pour les salariés aidants, les témoins de notre 5e Colloque sont là pour en parler, alors que la crise a pu amplifier un sentiment d'impuissance et d'abandon.

De nombreux travaux ont corroboré ses conséquences sur le quotidien des aidants, avec un isolement accru et parfois une charge de travail supérieure, des difficultés à mobiliser les aides, la fermeture de structures d'accueil ou le renoncement aux soins pour les personnes aidées.

Mais, notre étude en témoigne, le vécu des salariés aidants est resté relativement stable grâce à des mesures d'aménagement du travail qui ont plutôt bien répondu à leurs attentes. Au final, cette période singulière aura permis une meilleure identification des situations de fragilité et une compréhension renforcée des besoins des salariés aidants, voire des besoins d'autres catégories de salariés, comme ceux parents de jeunes enfants.

La fin de la pandémie réclamera toutefois de repenser notre vivre ensemble où le sens du collectif devrait s'imposer comme une force pour la reconstruction.

Collectif, ce mot prend en effet tout son sens alors que la crise a rappelé la pertinence des modèles paritaires d'Audiens et de ses partenaires de l'Alliance Professionnelle, de l'intérêt général, de la solidarité nationale et professionnelle, du dialogue social et des accords signés au sein des entreprises pour mettre en place de mesures d'accompagnement adaptées.

Ces valeurs sont synonymes de sécurité, de confiance et d'engagement sur le long terme.

C'est la vocation du Prix Entreprise & Salariés Aidants de continuer à répondre à ces enjeux, avec un prisme différent, et de dessiner les solutions du futur, au service des salariés et donc des entreprises.

Frédéric OLIVENNES
Directeur général

(De gauche à droite)

Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 14 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 14 septembre 2021 pour désigner les entreprises lauréates de la cinquième 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 des Relations Humaines (LOURMEL),
- **Stéphane CORBIN**, Directeur adjoint (CNSA),
- **Anne DELBEGUE**, Directeur des Relations Humaines (AUDIENS),
- **Benoît DURAND**, Directeur délégué (France Alzheimer),
- **Pr Olivier de LADOUCETTE**, Président (Fondation pour la Recherche sur Alzheimer),
- **Emmanuel LAVOUÉ**, Administrateur Association Française des Aidants, Directeur d'hôpital (AP-HP),
- **Gilles LENFANT**, Responsable de Département Action Sociale (B2V),
- **Sylvie PINQUIER-BAHDA**, Directrice générale déléguée à l'engagement social (OCIRP),
- **Céline POULET**, Secrétaire générale (Comité Interministériel du Handicap),
- **Marie SALOMÉ**, Chargée d'études et projets (IRP Auto),
- **Claudine SARDIER**, Responsable Action sociale (Groupe Agrica),
- **Maud STEPHAN**, Déléguée générale (Réalités du Dialogue Social),
- **Sylvie TÊTE**, Directrice Action sociale générale (Pro BTP).

Les organisations lauréates

1er PRIX

BANQUE POPULAIRE — CAISSE D'EPARGNE — NATIXIS

GROUPE BPCE

Le Groupe BPCE, 2e acteur bancaire en France, est un groupe coopératif de 100 000 collaborateurs, s'appuyant sur les réseaux Caisse d'Epargne et Banque Populaire, Natixis et Banque Palatine.
Son modèle coopératif, qui forge son identité et sa force, le rend particulièrement attentif aux grands sujets sociétaux. Le Groupe a souhaité porter, avec les entreprises qui le composent, une démarche collective d'accompagnement des salariés aidants. Il s'agit d'un projet global, capitalisant sur les intiatives locales et visant à articuler et développer les dispositifs existants pour créer une dynamique de long terme.

Du fait de la forme décentralisée du Groupe, la démarche repose sur 2 axes principaux :

- **Le volet initié par la DRH Groupe consiste à impulser la politique d'accompagnement des aidants** dans des accords sociaux de branche en vue de sensibiliser et d'informer salariés et managers avec la mise à disposition d'outils dédiés.
  Deux guides ont ainsi été élaborés avec les entreprises du Groupe. Le premier **«Comment construire une politique d'accompagnement des aidants »** propose aux entreprises des méthodes et des outils pour faciliter la structuration et la mise en place d'une «politique aidants» alors que le second **«Salariés aidants – un guide pour vous faciliter la vie»** s'adresse directement au salarié pour répondre à ses questions et l'informer sur ses droits, les aides et dispositifs d'accompagnement dont il peut bénéficier. Ce dernier, conçu par un groupe de travail associant représentants RH et collaborateurs en situation d'aidant, est personnalisable par chaque entreprise. Enfin, la DRH Groupe anime la filière des Référents QVT pour favoriser **l'émergence de nouvelles pratiques et leur partage**.
- Les entreprises du Groupe initient et mettent en œuvre des dispositifs adaptés à la réalite de leur bassin de vie, qu'elles partagent avec les autres entreprises. Ces dispositifs locaux investissent plus particulièrement les champs d'action suivants :
  - L'organisation du travail : temps partiel, télétravail, travail occasionnel à distance, aménagements temporaires du temps de travail, mobilités géographiques, absences autorisées, priorité dans la pose de congés payés et RTT…
  - Les impacts matériels et financiers : complément aux allocations légales de solidarité familiale, présence parentale ou proche aidant, CESU bonifiés…
  - La carrière et l'emploi : possibilité d'aborder dans l'entretien annuel la situation d'aidant et d'identifier les compétences spécifiques mobilisées par l'aidant, formation des acteurs RH et des managers à la problématique du maintien dans l'emploi des salariés aidants…
  - L'accompagnement psychologique : cellules locales d'accompagnement et d'écoute, pauses aidants avec l'appui de professionnels (psychologue, assistante sociale)…
  - La formation des aidants : parcours de formation et d'accompagnement avec coaching individuel,
  - Le management : sensibilisation et appui à la mise en place des mesures d'accompagnement dans les équipes,
  - L'acculturation des collaborateurs : ouverture partielle de la formation destinée aux aidants à des non aidants,
  - Le pilotage des dispositifs : démarches d'écoute ciblés de type Mesure d'Impacts Humains pour mieux identifier les réponses à apporter.

En parallèle à cette démarche RH, **BPCE L'Observatoire a publié en 2021 une étude «Le Temps des Aidants»** dont l'ambition est de mieux appréhender les parcours et conditions de vie des aidants, l'ampleur et la diversité de leur apport et la place qu'ils occupent désormais dans la société. Cette étude propose notamment une typologie plus fine des différentes catégories d'aidants, elle facilite la définition de politiques d'accompagnement mieux ciblées.

De nouveaux développements sont en réflexion : faciliter la gestion financière des aides avec une attention particulière portée à la protection des comptes des aidés, proposer des solutions d'adaptation des logements, renforcer le suivi santé des proches aidants, mettre en place des solutions à destination des jeunes aidants, disposer d'un réseau national de prestataires dédiés…

L'enjeu majeur de cette démarche restera l'inclusion des salariés aidants. C'est pourquoi **pour l'avenir, dans un contexte d'augmentation prévisible de leur nombre, il sera nécessaire de cibler et d'ajuster plus finement encore les dispositifs d'accompagnement pour en maximiser l'efficacité en prenant en compte les contraintes de coûts et d'organisation du travail.**

Les organisations lauréates

2ème PRIX

FRANCE MÉDIAS MONDE

En 2020, alors que la crise sanitaire du Covid a fragilisé nos conditions de vie et de travail, France Médias Monde a été **à l'écoute** de ses collaborateurs notamment dans le cadre de **situations d'aidance**. En parallèle, nous avons également anticipé sur l'accompagnement de nos managers exposés à de nouvelles situations humainement délicates en developpant un module de formation dédié au **management de la diversité**.

En 2021, nous nous appuyons sur les actions d'ores et déjà initiées à savoir :

- La réalisation et la distribution d'une « **capsule** » comprenant une **présentation et un fichier audio** informant sur le **cadre légal**, les droits communs, les **dispositions** et les **accords** mis en place à France Médias Monde,
- L'organisation d'un **webinar** autour des dispositifs de la **protection sociale** accordés à nos collaborateurs,
- L'animation d'un **webinar** dédié à la **relation aidant/aidé** par une **psychologue** spécialisée.

Nous renforçons également notre dispositif d'un ensemble de mesures transversales issues de notre **politique Diversité**. Il s'agit par exemple de croiser les besoins de nos collaborateurs aidants avec les dispositifs existants accordés dans le cadre de notre **Accord Handicap**, ouvrant droit à des congés supplémentaires, ou encore à des aides financières. Des initiatives ont été proposées telles que des **séances d'accompagnement individuelles** assurées par une coach externe. Le déploiement du télétravail a aussi donné lieu à l'octroi **d'aménagements individuels** permettant à nos collaborateurs aidants de rester au plus près de leurs proches.

Nous organiserons à l'occasion de la **Journée des Aidants,** le **6 octobre 2021**, des **ateliers animés par des experts** du sujet des aidants familiaux, suivis de **tables rondes**.

Conscient du rôle prescripteur que peuvent jouer **les médias dans les perceptions sociales**, France Médias Monde veille également à donner toute sa place au handicap sur ses antennes et à la qualité de sa représentation. RFI, France 24 et MCD donnent régulièrement la parole aux accompagnants et aidants, notamment dans le cadre d'une programmation dédiée à l'occasion de **la journée internationale des aidants**.

Ce Prix Entreprise et Salariés Aidants 2021 encourage France Médias Monde, entreprise responsable, dans la poursuite de ses engagements RSE qui placent la diversité au cœur de toutes ses actions.

PRIX «COUP DE CŒUR DU JURY»

AGIR CHAQUE JOUR DANS VOTRE INTÉRÊT ET CELUI DE LA SOCIÉTÉ
LA RÉUNION

« Agir chaque jour dans votre intérêt et celui de la société » est la raison d'être du Crédit Agricole de la Réunion, engagé depuis 2015 dans le management de l'aidance en entreprise.

20% de salariés aidants familiaux, une crise sanitaire fragilisant les personnes les plus vulnérables et les spécificités d'un territoire ultramarin, nous ont conduit en 2020 à amplifier notre plan d'action avec une ambition, celle de « coopérer pour innover socialement » :

- **Améliorer le diagnostic** en réunissant les acteurs engagés du territoire (Institutionnels, Associations, Aidants et Aidés),
- **Associer les salariés** à travers un questionnaire interne pour identifier « les aidants invisibles », mesurer l'appropriation des dispositifs internes existants, recueillir les attentes,
- **Dédier des ressources :** entre 1 et 2 personnes temps plein sur 18 mois ainsi qu'un budget,
- **Engager des partenariats** avec des experts tels que le Groupe CRC et Interfacia,
- **Sensibiliser et informer nos salariés et le grand public** à travers la rédaction et la diffusion d'un guide de plus de 50 pages : « Aidons ceux qui Aident »,
- **Coopérer avec les acteurs économiques du territoire** en créant un collectif d'une cinquantaine d'entreprises locales pour rédiger un guide « Salariés Aidants et Management de l'aidance » diffusé largement aux 60000 entreprises réunionnaises,
- **Déployer des victoires rapides :** mise en place d'un CESU Seniors, nomination d'un référent « Santé-Bien Vieillir », lancement d'un pilote sur une formation dédiée Managers et Ressources Humaines, lancement d'un prêt « seniors » à taux minoré pour faciliter le maintien à domicile,
- **Assurer la sensibilisation interne et externe** à travers un plan de communication multifacettes.

Au cœur de son engagement sociétal, le Crédit Agricole de la Réunion a ainsi joué pleinement son rôle :

- d'employeur soucieux de la QVT et la satisfaction de ses salariés,
- de créateur de liens sur le territoire pour adresser ces enjeux de société,
- d'entreprise solidaire pour contribuer au bien-être des personnes fragilisées de son territoire.

Table-ronde

Reprise Post COVID : quels enseignements et quelle place pour les salariés aidants dans l'entreprise ?

Dans les mois qui viennent, la relance – du fait du retard accumulé dans de nombreux secteurs – va constituer une question économique et sociale centrale en France. Cet effet de rattrapage ne sera vraisemblablement pas sans conséquence en termes de tension sur les organisations, avec des contraintes possiblement plus fortes sur les collaborateurs (temps de travail, amplitude horaire...). L'un des enjeux sera donc de créer durablement les conditions d'une meilleure valorisation du potentiel de l'ensemble des collaborateurs, y compris les plus fragiles, pour construire une performance respectueuse en termes de QVT et de RSE.

Dans un contexte de refondation de l'organisation du travail dominé par de nouvelles pratiques professionnelles (accroissement du distanciel, télétravail...), le rôle des aidants familiaux au sein de l'entreprise ainsi que la façon de les prendre en compte durant cette période - et au-delà - est d'autant plus stratégique que près d'un aidant sur 5 exerce une activité professionnelle, ce qui fait parallèlement peser des obligations sur leur vie personnelle.

C'est tout l'objet de cette table-ronde organisée en droite ligne de l'étude qualitative menée auprès des entreprises (infra Focus) qui s'interroge sur les enseignements et la place des salariés aidants dans la période qui s'ouvre.

Elle fait intervenir le regard croisé de décideurs politiques, de représentants du monde de l'entreprise et plus largement de la société, permettant une mise en perspective à la fois expérientielle, règlementaire, sociale et philosophique.

TROIS THÉMATIQUES CENTRALES Y SONT ABORDÉES :

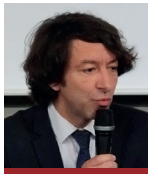
- La première tient à l'analyse de la période passée, notamment à la lueur des résultats de l'étude qualitative : que peut-on en retenir et notamment quel regard peut-on porter quant à la potentielle prise de conscience collective de la situation des salariés aidants dans l'organisation ? Dans quelle mesure notamment, est-elle porteuse de nouvelles formes de représentations ou de relations au travail ?
- La seconde touche aux arbitrages à réaliser dans une perspective de relance : dans quelle mesure les entreprises doivent-elles et peuvent-elles envisager les salariés aidants dans ce nouveau cadre de performance ? Quelles sont les risques et les opportunités émergentes ? Et, plus largement, ce contexte particulier invite-t-il à l'optimisme ou au pessimisme ?
- La troisième s'appuie sur le possible « rôle modèle » des salariés aidants tel qu'il se dégage de l'investigation qualitative : à la fois éclaireur, amplificateur et facilitateur d'image… Dans cette optique, comment envisager l'exploitation professionnelle des potentiels de compétences qui se dégagent ? Plus largement, dans quelle mesure la valorisation des « savoirs expérientiels » a-t-elle sa place dans l'entreprise ?

LES INTERVENANTS

Claire ALLARIA
Directrice des Ressources Humaines, Pfizer France

Paul CHRISTOPHE
Député du Nord, membre de la commission des affaires sociales

Pascale COTON
Vice présidente du CESE ; Vice-présidente de la CFTC



Eric FIAT
Philosophe, responsable du master d'éthique à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée

Thibaut GUILLUY
Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

L'édito de

Thibaut GUILLUY

Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises

Mettre la puissance de la communauté « Les entreprises s'engagent » au service de la cause des salariés aidants

Cette 5ème édition du Prix « Entreprise & Salariés Aidants » prend un sens supplémentaire dans la période de reprise économique que nous vivons. Car la crise sanitaire qui nous traverse a considérablement fait évoluer le regard sur celles et ceux qui, au sein de notre société et dans nos entreprises, se sont fixés pour mission de prendre soin des autres. Plus que jamais, cette crise aura révélé l'importance des métiers du soin, à forte utilité sociale, et le rôle essentiel de celles et ceux qui possèdent ces compétences. Parmi eux, les 11 millions d'aidants que compte la France, toujours en première ligne, se sont trouvés dans la lumière.

La mobilisation des entreprises sur ce sujet s'avère aujourd'hui plus que jamais essentielle. C'est dans ce sens que nous avons initié, avec le gouvernement, la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 » et que nous faisons de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle des aidants une de nos priorités.

En tant que Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, je suis convaincu que nous devons désormais faire plus pour les salariés aidants, qui représentent aujourd'hui entre 14 et 20 % des actifs en France. C'est tout le sens de l'action que je porte, avec la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, à travers l'action de la communauté « Les entreprises s'engagent ». Nombre d'entreprises déploient déjà des pratiques exemplaires : adaptation du rythme de travail, temps aménagé, formation des employeurs dans l'accompagnement des salariés aidants, généralisation des dons de réduction du temps de travail (RTT) ou encore mise en place de dispositifs d'écoute.

Nous intensifierions la diffusion de ces bonnes pratiques en faveur des aidants au sein de toutes les entreprises de France et continuerons de valoriser les initiatives exemplaires.

Je me réjouis d'être associé à cette nouvelle édition du prix « Entreprise & Salariés Aidants » qui récompense les entreprises qui ouvrent la voie vers une société plus inclusive.

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
Aviva France
BNP Paribas
BNP Paribas Cardif
Bouygues Telecom
Caisse d'Epargne Rhône-Alpes
Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)
Casino
Celgène
Centre Hospitalier Intercommunal de Haute-Comté
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)
Crédit Agricole Assurances
Crédit Agricole de la Réunion
DomusVi
Ehpad Les Chênes Verts
Engie
France Médias Monde
Gestform
Groupama
Groupe BPCE
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
Merck
Monoprix
Mutex
Novartis France
O2 Care Services
Primonial
Sanofi France
SNCF
Stellantis
Tilia
Viasanté Mutuelle
Ville de Saint-Orens de Gameville
Vinci

Bravo pour votre engagement social et sociétal !

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 informé 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 Vivre le Répit en Famille (VRF), des Bistrots Mémoires et de Bulle d'Air (service de remplacement des aidants à domicile 24h/24).
Retrouvez l'ensemble de nos services sur : www.groupagrica.com, sans oublier notre plateforme d'information MonAgeVillage AGRICA.

Groupe paritaire à but non lucratif, le Groupe B2V est spécialiste de la protection sociale depuis 80 ans. B2V gère la protection sociale des salariés de la branche de l'Assurance, il est le référent de l'Enseignement Privé hors contrat et est reconnu dans le monde interprofessionnel.
L'action sociale développée par B2V a pour objet d'apporter une réponse adaptée aux besoins de chacun. B2V accompagne ainsi les aidants dans la recherche et la mise en place de solutions de répit, notamment 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. La diversité des soutiens proposés permet d'adapter les aides à l'évolution des besoins constatés et d'assurer le suivi de chaque situation.

Pour en savoir plus : https://www.b2v.fr/particulier/mes-aides-et-services-action-sociale/etre-un-proche-aidant

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 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 : conseil, accompagnement, aide à domicile, soutien psychologique…
Particulièrement sensible à l'accompagnement des aidants, Lourmel s'engage auprès d'associations œuvrant pour leur reconnaissance, leur bien-être et agit également en faveur des jeunes aidants en finançant, entre autres, des structures de répit.

www.lourmel.com

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 de leur famille.
Pour soulager les aidants, IRP AUTO propose plusieurs dispositifs : le relayage 24h/24 à domicile, l'accompagnement de nuit, l'accueil familial, le financement de séjours de répit, une écoute et un soutien psychologique. IRP AUTO soutient aussi les Cafés des Aidants et a lancé, en 2021, le CESU Aidant familial : une aide financière précieuse pour rémunérer une aide à domicile ou des frais de garde.
L'engagement d'IRP AUTO s'inscrit dans cette dynamique d'encourager les initiatives pour accompagner les salariés aidants à concilier leur vie professionnelle et vie personnelle. Dans ce cadre, IRP AUTO mène également une campagne de sensibilisation des entreprises.
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 101 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 pour demain.

Assureur à vocation sociale, l'OCIRP innove depuis plus de 50 ans avec ses membres pour protéger les salariés et leur famille pour faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

La Fondation d'entreprise OCIRP, porteuse de l'engagement social de l'OCIRP, agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie. Elle développe son action autour de trois axes :

- Agir pour les orphelins, pour les aider à construire leur avenir.
- Accompagner les veuves et veufs avec l'association Dialogue & Solidarité, fondée par l'OCIRP.
- Favoriser l'autonomie en soutenant également des initiatives sur le handicap, la perte d'autonomie et en direction des aidants.

La Fondation OCIRP marque ainsi la volonté de l'OCIRP de renforcer la visibilité de son champ d'action et de solidarité et ainsi de porter les initiatives d'intérêt général pour le plus grand nombre.

www.ocirp.fr @OCIRP

PRO BTP est un groupe de protection sociale sans but lucratif et à gestion paritaire. Il propose à ses adhérents - entreprises, artisans, apprentis, salariés et retraités du BTP - un ensemble de garanties et de services en matière de santé, prévoyance, retraite, épargne et assurances.

Depuis toujours, le Groupe mène une politique sociale dynamique pour améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes du BTP. Les solutions qu'il propose contribuent notamment à renforcer l'attractivité du secteur.

En France, près de 8,3 millions de personnes aident quotidiennement un proche en perte d'autonomie. Conscient du manque de soutien de cette population, PRO BTP a fait de cet enjeu une priorité en apportant des services innovants pour les aidants, construits à partir de l'écoute de leurs besoins.

COLLOQUE • PRIX
ENTREPRISE
SALARIÉS AIDANTS

AUDIENS

www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr
@Prix_ESA

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

Groupe AGRICA
B2V GROUPE Retraite Prévoyance
IRP auto
LOURMEL Agir ensemble pour mieux vous protéger
PRO BTP GROUPE

AVEC LE SOUTIEN DE :

FRANCE ALZHEIMER & MALADIES APPARENTÉES
Fondation OCIRP agir au cœur des familles

PARTENAIRES MÉDIAS :

Les Echos
être Emploi, handicap et prévention

UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ AVEC :
ALTEUS conseil