

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE :

Monsieur Olivier DUSSOPT  
Ministre du Travail, du Plein emploi  
et de l'Insertion

Monsieur Jean-Christophe COMBE  
Ministre des Solidarités, de l'Autonomie  
et des personnes handicapées



COLLOQUE • PRIX  
ENTREPRISE  
SALARIÉS AIDANTS

6<sup>ème</sup> ÉDITION

26 SEPTEMBRE 2022  
SALONS DE L'AÉRO-CLUB DE FRANCE

## Sommaire

- 4 | Edito d'Olivier DUSSOPT  
Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion
- 5 | Edito de François HOMMERIL,  
Président confédéral de la CFE-CGC
- 6 | Focus sur le recours aux dispositifs d'aide
- 10 | Le mot de AUDIENS
- 11 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
- 12 | Les organisations lauréates
- 16 | Table-ronde - «Optimiser le recours aux dispositifs : à quelles conditions, avec quelles pratiques et pour quels résultats ?»
- 18 | Edito de Frédérique DECHERF,  
Directrice de l'action sociale de l'Agirc-Arrco
- 19 | Merci aux structures privées et publiques
- 20 | L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants

# L'édito de

## Olivier DUSSOPT

Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion



### Répondre aux attentes de ses salariés : un enjeu d'attractivité pour l'entreprise

C'est une certitude, nous allons devoir travailler plus. Le corollaire, c'est que nous puissions travailler mieux. Outre les réformes structurelles sur le champ du travail auxquelles il nous faut nous attaquer, une autre de mes préoccupations en ma qualité de Ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, sera de garantir la santé et la sécurité au travail, d'améliorer le partage de

la valeur et de favoriser le bien-être au travail.

En France, aujourd'hui, 8 à 12 millions de personnes soutiennent un proche en perte d'autonomie et 61% de ces personnes qualifiées d'aidants, exercent une activité professionnelle.

Très souvent ces salariés se sont efforcés d'intégrer dans leur vie professionnelle l'accompagnement de leur proche, sans s'en ouvrir à leur hiérarchie. Interrogés sur les raisons qui les poussent à ne pas communiquer, certains avouent craindre que cette situation n'impacte leur évolution de carrière, d'autres ignorent les dispositifs mis en œuvre par l'Etat ces dernières années tels le congé aidant, quand d'autres encore considèrent qu'ils ne font que leur devoir, sans prendre conscience pleinement des incidences sur leur quotidien professionnel et de la fatigue générée, tant physique que psychique.

La crise sanitaire a toutefois mis en exergue une évolution dans notre perception du travail. Une nouvelle génération de salariés est en quête de sens et souhaite davantage concilier vie professionnelle et vie privée. En dépit de ce qu'on entend parfois, il n'y a pas en France de grande démission. La France n'a jamais créé autant d'emplois, malgré les tensions de recrutement réelles rencontrées par les employeurs.

Les salariés envisagent néanmoins différemment leur rapport au travail. S'engager dans des politiques de responsabilité sociale et environnementale dynamiques, favoriser l'inclusion professionnelle, répondre aux attentes de nouvelles générations devient pour les dirigeants d'entreprises un enjeu essentiel en terme d'attractivité.

Dans cette perspective les employeurs et les partenaires sociaux doivent être sensibilisés à l'importance de la prise en compte des salariés qui accompagnent un proche en perte d'autonomie. Il s'agit de développer une stratégie autour de 3 axes : informer l'ensemble du collectif de travail, former les managers de proximité et accompagner les salariés aidants identifiés.

Puisse cette 6<sup>ème</sup> édition du colloque et Prix Entreprise & Salariés Aidants participer à faire progresser, chacun en partageant les meilleures initiatives !

# L'édito de

## François HOMMERIL

Président confédéral de la CFE-CGC



Plus de huit millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exerce, en parallèle, une activité professionnelle. Ces aidants familiaux sont trop souvent confrontés à l'obligation dramatique de choisir entre leur position d'aidant et leur situation professionnelle. Un vrai parcours du combattant au quotidien. Les statistiques des services sociaux des CARSAT montrent d'ailleurs que 50% des aidants familiaux décèdent avant

les proches qu'ils aident, consécutivement à des pathologies d'épuisement.

Les dispositifs actuellement prévus (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, don de jours de repos, etc.) sont très largement insuffisants pour pallier ces situations qui fragilisent la santé et les droits des aidants salariés ou des agents de la Fonction publique.

Les aidants sont face à trois besoins : du temps, des ressources, ainsi qu'un accompagnement et un soutien collectif.

Différents congés existent pour permettre aux salariés d'aider des proches en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Pour plus de lisibilité et une harmonisation des droits, il est nécessaire que ces congés soient à la fois plus en adéquation avec les besoins et unifiés.

Le gouvernement a décidé de porter le montant de l'AJPA au niveau du Smic journalier. L'initiative est louable mais elle reste en deçà des besoins des personnes concernées. En effet, la perte de revenu reste trop importante pour les classes moyennes qui sont tout autant concernées par la problématique et qui n'ont pas forcément les moyens pour financer les aides nécessaires. En outre, plus que le montant de l'allocation, il faut augmenter sa durée. La durée minimale légale du congé proche aidant est de 3 mois. Elle peut être renouvelée mais sans pouvoir dépasser 1 an sur le total de la carrière. Quand on sait que les personnes âgées ont une espérance de vie de plus en plus longue (et pas forcément en bonne santé), et que certaines pathologies peuvent s'étaler sur une très longue durée, ce qui est mis en place est cruellement insuffisant !

Des progrès ont été fait mais sans commune mesure avec ce qu'il reste à accomplir pour que les aidants se voient accompagnés et soutenus à hauteur de ce qui est exigible dans une société développée du 21<sup>ème</sup> siècle. C'est un combat que la CFE-CGC mènera aussi longtemps que nécessaire.

# Focus sur le recours aux dispositifs d'aide

## Points clés de l'étude sur le recours par les salariés aidants aux dispositifs mis en place dans les entreprises.

Réalisée au premier semestre 2022, cette enquête<sup>1</sup> avait pour objectif d'investiguer la question du recours aux dispositifs de soutien des salariés aidants afin d'identifier les clés opérationnelles pour les décideurs en entreprise. Et à ce titre, notamment, de contribuer à mieux comprendre le cadre mental du recours par les salariés aidants, d'en appréhender le vécu par les personnes et d'identifier les conditions du succès dans la mise en place organisationnelle des dispositifs.

**D'UNE FAÇON GÉNÉRALE, ON OBSERVE UN SENTIMENT D'URGENCE À TRAVAILLER LA QUESTION DU RECOURS AUX DISPOSITIFS, PRINCIPALEMENT MOTIVÉ PAR LES COÛTS INDUITS DE LEUR NON-UTILISATION.**

Les dispositifs mis en place s'inscrivent dans une forme d'investissement sans regret, de nature à limiter les impacts futurs : au plan individuel, c'est une façon d'éviter la dégradation de la situation du salarié aidant tandis qu'au plan collectif, recourir aux dispositifs pourrait limiter l'impact sur l'organisation des équipes tout en maximisant l'engagement de l'ensemble des collaborateurs.

Plus largement, s'agissant de la responsabilité sociale d'entreprise, cela pourrait concourir à réduire de possibles situations d'inégalités entre salariés – comme par exemple dans le cas des droits à la retraite pour des aidants ayant dû réduire ou arrêter leur activité – tout en restant attentif à une égalité de traitement entre salariés aidants, quelle que soit la nature de la pathologie accompagnée ou la situation familiale.

1. L'enquête a permis de recueillir l'avis d'un spectre large de parties prenantes impliquées sur la question du recours : les salariés aidants eux-mêmes à travers deux focus group narratifs (réalisés avec le soutien de Juris Santé), les décideurs d'entreprises (BNP Paribas, Sanofi, CA La Réunion, Merck, BPCE (CEP LOIRE CENTRE, BP VAL DE FRANCE, Banque PALATINE)) disposant d'une antériorité suffisante en termes de dispositifs, ainsi que des représentants de l'environnement économique, associatif et institutionnel (CESE, CFTC, CNSA, Handéo, AFA).

**LA DÉMARCHE D'INVESTIGATION A PERMIS DE DRESSER UNE PHOTOGRAPHIE SOMMAIRE DES PRATIQUES EXISTANTES DONT ÉMERGENT 3 CONSTATS PRINCIPAUX.**

D'une part, le niveau d'utilisation des dispositifs demeure relativement flou et les résultats obtenus en termes de recours se situent généralement en deçà des attentes initiales. La volumétrie des usages n'apparaît toutefois pas systématiquement comme le critère de mesure le plus pertinent dans un contexte où la qualité et l'ajustement du service rendu à l'aidant utilisateur sont aussi à prendre en compte, ainsi que l'influence de l'aidance en termes de RSE ou de QVT auprès de l'ensemble des collaborateurs.

D'autre part, aucun des dispositifs mis en place ne dispose des caractéristiques d'une « licorne » ou d'une « killer application », et cela quel que soit son niveau d'innovation « technologique » (effet Waow). Pour une solution donnée, on observe ainsi une grande hétérogénéité des taux de recours entre les entreprises, voire au sein d'une même entreprise (selon les caractéristiques d'âge, de géographie ou de métier de ses pôles d'activité). Les aidants eux-mêmes éprouvent des difficultés quant à qualifier la solution « idéale », la singularité de leurs situations faisant naître une grande diversité de besoins.

Enfin, il n'existe pas de lien systématique entre l'antériorité – et la communication y afférant – d'un dispositif et son taux d'utilisation par les salariés aidants. Parmi les moyens de renforcer la dynamique du sujet au sein de l'entreprise, la mise en place d'une réglementation plus coercitive est régulièrement citée, en prenant appui sur le modèle du handicap.

**LE FREIN PRINCIPAL AU RECOURS SEMBLE RÉSIDER DANS LA FAIBLE PRISE EN COMPTE DU CARACTÈRE SYSTÉMIQUE (VOIRE ÉCOSYSTÉMIQUE) DE L'AIDANCE.**

Ainsi, les réponses/solutions apportées disposent souvent d'un caractère universel qui se marie mal avec la spécificité des situations de vie, et cela d'autant que des critères d'éligibilité parfois contraignants rendent difficiles l'accès aux aides.

Un facteur de complexité quant à la capacité à prendre en compte la dimension de « parcours de vie » propre à la dynamique du duo que forme l'aidant avec l'aidé est particulièrement illustrant : il tient au ratio intensité/durée propre à la situation d'aide familiale. Il réclame de pouvoir métriser des besoins d'urgence ponctuels et d'autres de nature plus durable, ce qui n'est pas facile lorsque les dispositifs sont trop génériques ou « incomplets ».

Par ailleurs, le caractère « intersectionnel » du sujet peut constituer un facteur explicatif de recours ou de non-recours : les usages apparaissent parfois différenciés selon le genre ou la CSP.

# Focus sur le recours aux dispositifs d'aide

Dans cette perspective, on semble en présence d'« une économie de l'offre » ayant du mal à trouver sa place sur « un marché régi par la demande ». Cela conduit certaines entreprises à s'orienter vers davantage de ciblage (situations, pathologies, types de besoin...) et à raisonner avec une logique de plus en plus tournée vers une approche marketing (ajustement des offres, démarche de fidélisation, optimisation de l'expérience client...).

## **LE LEVIER MAJEUR AU RECOURS TIENT VRAISEMBLABLEMENT AUX CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF, PLUS QU'À LA PERTINENCE DE L'OFFRE ELLE-MÊME.**

Au plan technique, plus on évolue sur un registre endogène à l'organisation – dispositifs internes, création de réseaux et d'accès de proximité plutôt que délégués à l'extérieur ; création de communautés d'aidants ou de pair-aidants... – et plus la probabilité de recours s'accroît. Dans ce contexte, la recherche de souplesse et de flexibilité peut conduire à davantage de « gré à gré », géré au plus près du terrain, comme c'est le cas par exemple avec la mise en place de guide-lines laissés au libre arbitre du manager.

Au plan de l'écosystème, le partage du sujet avec l'ensemble des collaborateurs – et non la seule fraction d'aidants concernés – est de nature à stimuler le recours. Dans cette optique, certaines entreprises vont même jusqu'à rendre obligatoire des sessions de sensibilisation à cette thématique.

La question des conditions de mise en œuvre joue aussi au plan de la formalisation des offres, dans un contexte où la co-construction avec les aidants eux-mêmes apparaît comme un accélérateur de développement et d'ajustement.

Au plan de la communication, enfin, l'ensemble des personnes interrogées soulignent l'intérêt de miser sur une fréquence régulière des messages pour maximiser l'impact et la rémanence des dispositifs.

## **VERS UN SCHÉMA « IDÉAL » D'OPTIMISATION DES DISPOSITIFS**

**EN DÉPÎT DES DIFFICULTÉS DE MODÉLISATION ÉVOQUÉES, ON PEUT TOUTEFOIS POSTULER QU'IL EXISTE UNE SORTE DE « PÉRIMÈTRE D'OR » AU SEIN DE LA DIVERSITÉ DES DISPOSITIFS POUVANT ÊTRE MIS EN ŒUVRE.**

- Sur le plan du type de dispositif, tout semble pousser à privilégier les solutions à caractère organique (c'est-à-dire incluses au sein de l'organisation) plutôt que mécanique (c'est-à-dire gérées à distance ou extérieure à l'entreprise).
- Sur le plan du registre de l'aide apportée, il apparaît intéressant de privilégier une approche visant à accompagner les salariés plutôt qu'à les soutenir, c'est-à-dire à les envisager comme un acteur à prendre en compte plutôt que devant être pris en charge, y compris en valorisant son potentiel.

**AU SEIN DE CE PÉRIMÈTRE ET AU REGARD DE L'ENQUÊTE, 3 ÉLÉMENTS-CLÉS PEUVENT ÊTRE SOULIGNÉS :**

- **Le juste positionnement de la démarche salariés aidants** qui, en se situant sur un registre plus professionnel que social, semble assurer une meilleure appropriation.
- **La capacité à intégrer le processus d'aidance plutôt que le seul individu aidant** peut s'avérer décisif : les solutions doivent lui donner l'occasion de se retrouver renforcé dans sa mission.
- **La progressivité de la mise en place favorise l'expérimentation des offres et leur appropriation au fil de l'eau.**

# Le mot de **Audiens**

Alors que le président de la République a annoncé la mise en place d'une convention citoyenne au sujet de la fin de vie dès le mois d'octobre 2022, cette réflexion doit être pensée au-delà de la seule question de l'accompagnement et des soins médicaux apportés à nos aînés. Elle est un enjeu et un sujet de société qui doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes : les responsables politiques, les milieux associatifs, les citoyens mais aussi les entreprises. Elle s'étend également au-delà de l'accompagnement des seuls publics seniors : enfants malades, proches en situation de handicap ou de fragilité... Si les institutions de prévoyance protègent leurs bénéficiaires, elles ont une vue sur les aléas auxquels peuvent être confrontés tous les publics. Bien souvent exemplaires en interne, les groupes de protection sociale ont également vocation à transmettre aux structures employeuses qui leur sont affiliées le message de solidarité et de cohésion sociale qui les fonde. C'est fort de cette conviction que le groupe Audiens et les autres membres de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc-Arrco (Agrica, B2V, IRP AUTO, Lourmel et PRO BTP) organisent cette 6<sup>ème</sup> édition du Colloque et Prix Entreprise & Salariés Aidants.

Plus que jamais, les entreprises ont aujourd'hui rendez-vous avec leurs missions sociétales : la promotion de la solidarité, l'inclusion de tous les publics, la lutte contre les discriminations... Elles constituent ainsi de véritables laboratoires du lien social soumis aux exigences d'une société à la fois en demande et en attente d'innovations en la matière.

Dans ce contexte, l'accompagnement des salariés aidants constitue une préoccupation de plus en plus forte dans les univers professionnels que nous protégeons. D'abord parce que la problématique de l'accompagnement des personnes fragiles et fragilisées se renforce à mesure que notre population vieillit. Ensuite parce que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée apparaît comme une exigence légitime qui mérite toute notre attention.

Audiens et les autres groupes de protection sociale sont depuis toujours convaincus de la capacité des entreprises à contribuer au bien commun. C'est d'ailleurs là le fondement-même de leur modèle et une part importante de leur identité.

Ce colloque, nous le mettons en œuvre pour l'ensemble de nos bénéficiaires qui accompagnent leurs proches dans les moments les plus difficiles. Nous espérons qu'il sera une source d'inspiration pour celles et ceux qui l'observeront et qu'il permettra de faire émerger des solutions durables à même de façonner un futur désirable.



(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 13 septembre 2022 pour désigner les entreprises lauréates de la sixième 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),
- **Emmanuel LAVOUÉ**, Administrateur Association Française des Aidants, Directeur d'hôpital (AP-HP),
- **Gilles LENFANT**, Responsable de Département Action Sociale (B2V),
- **Etienne LOTTIN**, Directeur Action Sociale et Culturelle, (Groupe IRP AUTO),
- **Marie-Anne MONTCHAMP**, Ancien ministre, Directrice générale (OCIRP),
- **Céline POULET**, Secrétaire générale (Comité Interministériel du Handicap),
- **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



## 1<sup>er</sup> PRIX

MERCK

Filiale du groupe allemand Merck KGaA, Merck France est une entreprise globale de sciences et technologies, engagée dans la santé et la recherche. Notre but est de trouver des solutions aux plus grands enjeux actuels et des moyens de vie plus durables. Nous sommes convaincus que la curiosité est le moteur de l'innovation et de l'avancement sociétal. Nous sommes présents pour les personnes à chaque étape, en aidant à la conception, l'amélioration et la prolongation de la vie. Nous renforçons la communauté scientifique grâce à nos outils, nos services et notre plateforme digitale qui permettent de rendre la recherche plus simple, plus exacte et de faire les découvertes plus rapidement.

Merck a fait de la France un territoire majeur de son développement international avec 11 sites, dont 7 de production, 4000 salariés et de nombreux investissements tant en maintenance qu'en extension de nos capacités sur tout le territoire.

Depuis de nombreuses années Merck se mobilise pour les aidants. En 2017, l'entreprise a signé un engagement auprès de 8 organisations internationales de soutien des aidants pour faire connaître et soutenir les aidants à travers le monde : *Embracing Carers*. En janvier 2018, grâce à une enquête menée auprès de 500 collaborateurs aidants Merck, la communauté des collaborateurs aidants Merck a été officiellement lancée. Celle-ci permet aux collaborateurs aidants de s'écouter, s'entraider et de promouvoir le soutien mis à disposition par Merck aux aidants. Par exemple, une ligne d'écoute et de soutien psychologique est accessible gratuitement 24h/24, 7j/7 pour les collaborateurs aidants Merck et leurs proches. Le « *Flexible Working* » permet aux collaborateurs aidants Merck de trouver des solutions compatibles avec leurs responsabilités d'aidants, dans 5 domaines : le temps partiel, le travail à distance, les congés, le partage d'emploi et les heures variables.

Depuis octobre 2021, un outil e-learning est obligatoire pour tous les collaborateurs de Merck dans le monde et complète le on-boarding package pour tout nouvel employé. Il vise à faire connaître/reconnaître les collaborateurs aidants au sein du groupe Merck, à donner des outils de communication aux

managers et collaborateurs pour qu'ils sachent comment soutenir et valoriser leurs collègues aidants et à faire connaître les dispositifs mis à disposition par Merck pour les collaborateurs aidants. La communauté des aidants Merck a construit ce module e-learning grâce notamment à UK carers qui a partagé le contenu de formations existantes décrivant la situation des collaborateurs aidants, leurs difficultés et les messages clés à communiquer au sein de l'environnement professionnel. Une enquête au sein de la communauté des aidants Merck a permis de mieux connaître le ressenti, les expériences, les attentes et les forces des collaborateurs aidants Merck. A partir de ces retours, nous avons créé des « personae » incarnant des situations réelles anonymisées que nous avons ajoutées au module de formation.

Enfin, la campagne de communication « *Help not Hugs* » a permis d'assurer l'adhésion du plus grand nombre à la formation. Belen Garijo (PDG de Merck) l'a introduit de cette façon : « *Les aidants sont un pilier essentiel de la vie des patients, de leur famille et de la société en général. La contribution des aidants n'a pas de prix. C'est un atout crucial pour notre société et une contribution majeure à la santé publique* ». Pour tenir compte des cultures des principales régions du monde, 4 films témoignage de collaborateurs aidants Merck aux Etats-Unis, en Europe, en Chine et en Australie ont également été diffusés lors de la campagne.

Plus de 20 000 collaborateurs dans le monde ont déjà suivi cette formation. En octobre 2022, la version localisée en 7 langues sera accessible dans l'outil RH et une nouvelle campagne relancera cette démarche afin que 100% des collaborateurs de Merck soient formés. En fonction du succès chez Merck, nous projetons d'essayer cette best practice au sein de la coalition *Embracing Carers* ainsi que dans tous nos réseaux de soutien aux aidants. Nous avons également mis en place des mesures d'impact. Un premier effet positif est déjà visible au niveau de la communauté des aidants Merck qui est passée d'une cinquantaine de membres à plus de 200 avec déjà 6 antennes régionales en plus de l'organisation globale (Amérique du nord, Amérique du sud, Asie-Pacifique, Royaume-Uni/Irlande, Allemagne, France).

# Les organisations lauréates



## 2<sup>ème</sup> PRIX



L'intergénérationnel est un des sujets clés pour SAP en France. La coopération de plusieurs générations réunies au sein d'une même entreprise est une richesse et un vivier de diversité. L'intergénérationnel est souvent synonyme de jeunes et de senior. Or, entre les deux extrêmes de ce spectre se trouve aussi la génération intermédiaire. Le sujet des proches aidants transcende ainsi les limites de l'âge car tout un chacun peut être amené à soutenir un proche – jeune ou plus âgé – qui se trouve dans une situation de dépendance, de handicap ou de maladie.

C'est dans ce contexte que SAP en France, et ses partenaires sociaux, ont décidé de soutenir les collaborateurs autant que ces derniers soutiennent leurs proches. Ainsi, depuis 2021 et dans le cadre de sa politique sociale engagée, SAP a déployé un éventail de dispositifs inédits pour ses collaborateurs afin d'aider les aidants, faisant ainsi de leur entreprise et leur lieu de travail une ressource de plus pour les soutenir.

Le dispositif repose sur 3 outils principaux :

- Responsage : une plateforme d'appel dédiée aux aidants qui propose un accompagnement dans la durée par des assistantes sociales dédiées.
- Tilia : une application pour l'aidant et l'aidé afin qu'ils puissent garder le lien, tout en centralisant les informations relatives à l'accompagnement de l'aidé.
- La Conciergerie Digitale SAP : une plateforme qui propose des services d'aide à la personne dépendante grâce à un système de géolocalisation.

SAP a souhaité aller plus loin en renforçant ces dispositifs dans le cadre d'un Accord Intergénérationnel signé avec ses partenaires sociaux en décembre 2021. Parmi les mesures adoptées, on compte notamment la création inédite d'un fonds de solidarité à destination des aidants qui offre la possibilité à l'ensemble des salariés de faire un don anonyme de jours de congés à des salariés aidants.

## 3<sup>ème</sup> PRIX



ENGIE, acteur majeur de la transition énergétique, est sensibilisée aux problématiques des aidants : accompagner et aider les salariés afin de maintenir des équilibres de vie fragilisés voire incertains. L'équilibre entre les temps de vie est un indicateur d'égalité entre les femmes et les hommes. Accompagner les salariés aidants en allégeant la charge mentale est un enjeu de performance sociale, une possibilité pour les salariés de développer de nouvelles compétences qui pourront s'avérer utiles et nécessaires dans leur activité professionnelle.

Cette approche demande de comprendre comment s'occuper au mieux de ses proches, dans les meilleures conditions de vie, d'existence et de sécurité financière, tout en se préoccupant de son propre bien-être.

La crise sanitaire et les différents confinements ont rendu le sujet plus prégnant. ENGIE a fait le choix de renforcer sa politique sur l'aidance pour donner une meilleure visibilité sur les dispositifs existants dans chacune de ses entités et de porter à l'extérieur du Groupe son engagement auprès d'organismes paritaires et de Branches professionnelles. ENGIE mobilise des outils permettant de **Sensibiliser sur l'aidance**, d'**Assouplir les horaires et la prise des congés** pour adapter les conditions d'existence dans l'entreprise, de **Constituer** un réseau des bonnes pratiques consultable via les assistantes sociales ou sur l'intranet du Groupe, de conseiller et d'orienter sur des solutions, d'**Inform**er sur les aides et démarches existantes, d'**Accompagner** financièrement les collaborateurs.

ENGIE s'appuie sur les sociétés Tilia et Responsage qui proposent un service pour accompagner les collaborateurs aidants, webinaires dédiés aux RH, aux managers et aux salariés aidants, accès à une application et à un accompagnement individualisé avec des conseillers sociaux et assistants personnels.

Les entités mettent aussi en place des actions :

- Des congés de proche aidant, de présence parentale ou de solidarité familiale rémunérés à 100%.
- Une plateforme téléphonique pour de l'information et du conseil, la réalisation d'un bilan social et du soutien psychologique.
- Des fiches pratiques sur l'accord handicap intégrant des dispositions sur l'aide aux aidants.
- Des actions avec les assistantes sociales.
- Une charte de télétravail incitant le manager à porter une attention particulière au salarié aidant.
- Le don de jours solidaires.



# Table-ronde



## Optimiser le recours aux dispositifs : à quelles conditions, avec quelles pratiques et pour quels résultats ?

Dans la droite ligne des éditions précédentes, et après avoir abordé des thématiques telles que l'organisation, les représentations ou les compétences des proches aidants, cette table-ronde s'intéresse plus particulièrement à la question du recours par les salariés aidants aux dispositifs actuellement développés.

Alors qu'il est au cœur des politiques publiques de soutien et d'accompagnement des aidants, ce sujet apparaît aussi comme un élément majeur de pérennisation et de renforcement de la dynamique engagée par les entreprises vis-à-vis des collaborateurs accompagnant un proche fragilisé par l'âge, la maladie ou le handicap. De fait, le taux d'utilisation constitue un puissant indicateur de la pertinence des offres proposées et de leur appréhension par les salariés concernés. Il permet d'éclairer le niveau d'efficacité des dispositifs existants autant qu'à en ajuster le contenu.

A travers un questionnaire étayé par la présentation de l'étude qualitative menée auprès des différentes parties prenantes (infra Focus), cette table-ronde met en résonance les regards croisés de décideurs institutionnels, économiques et sociaux, tout en gardant aussi en tête l'influence et l'impact sociétal du sujet. Elle est ainsi l'occasion de susciter des échanges d'expérience et des interactions profitables et nécessaires, notamment dans une perspective où le nombre de salariés aidants – actuellement un actif sur cinq – devrait aller croissant.

### LES POINTS CLÉS ABORDÉS :

- Les échanges visent à éclairer et préciser l'état des lieux actuel en termes de recours au dispositif. Au regard des résultats de l'étude qualitative présentée initialement, ils permettent de souligner les difficultés rencontrées aujourd'hui – touchant notamment à la complexité du sujet – mais aussi d'en faire émerger les signaux positifs : gémellité de destins avec d'autres thématiques en entreprise, prise de conscience progressive...
- Ils permettent de mieux comprendre les différentes initiatives ou expériences en cours et ce qu'elles révèlent de la façon dont les entreprises, et plus largement la société, traitent de la question des salariés aidants, les tensions que cela peut parfois faire naître – peur de la stigmatisation, refus d'aide, inadaptation de l'offre... – ainsi que les solutions ou bonnes pratiques pouvant être mises en place pour favoriser un meilleur recours.
- Ils sont aussi l'occasion d'évoquer et d'appréhender plus concrètement le rôle et la place des différents acteurs – institutionnels, économiques, sociaux – dans la dynamique de soutien (et d'usage) aux salariés aidants, en s'interrogeant notamment sur les convergences nécessaires et les éventuels risques à ne pas agir.

### LES INTERVENANTS



**Bruno BERTIN**  
DRH France de Stellantis



**Gabrielle HALPERN**  
Philosophe, auteure de « Tous centaures ! Éloge de l'hybridation »



**François HOMMERIL**  
Président confédéral de la CFE-CGC



**Virginie MAGNANT**  
Directrice de la CNSA

Credit photo : B. DORVILLE - CNSA

# L'édito de

Frédérique DECHERF

Directrice de l'action sociale de l'Agirc-Arrco

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
agirc-arrco



Ce sont 8,3 millions de personnes aujourd'hui en France qui accompagnent un proche en perte d'autonomie quelle qu'en soit la cause. Un quotidien d'autant plus complexe à gérer que l'on estime à 54% les aidants en activité professionnelle salariée. Il est évident que cette situation amène un vrai risque de fragilité psycho-sociale.

Cette réalité, pose un double enjeu : les aidants doivent s'adapter à leur nouvelle situation et prendre

soin d'eux pour pouvoir s'occuper de leur proche ; les entreprises doivent accompagner les collaborateurs concernés pour leur permettre de trouver un équilibre entre obligations professionnelles et familiales. Un enjeu de taille car nombreux sont les salariés aidants qui perdent leur motivation, voire renoncent à leur activité professionnelle.

Riche de son expérience de plus de 20 ans d'actions menées au plus près des aidants, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco s'efforce d'informer, sensibiliser et accompagner les salariés aidants. Avec une offre dédiée aux entreprises (DRH et managers), nous proposons un accompagnement à la mise en œuvre d'une politique en faveur de leurs salariés aidants. Plusieurs approches sont proposées : actions de sensibilisation, soutien psychologique, bilans de prévention... C'est aussi l'occasion pour l'entreprise de poser un diagnostic sur ses réalisations en leur faveur, avant de tracer les contours d'un accompagnement plus avancé.

Par ailleurs, l'Agirc-Arrco a publié un guide « Salariés aidants » pour informer les aidants et les orienter vers les différents acteurs et ressources disponibles. En effet, face à une offre de services qui se densifie, il est souvent difficile d'y voir clair parmi toutes les solutions proposées. Nous sommes persuadés que l'information et l'orientation sont primordiales dans le parcours de vie d'un aidant. C'est la raison pour laquelle, l'Agirc-Arrco porte également la plateforme Ma Boussole aidants, qui permet de trouver des solutions adaptées proches de son domicile.

Nous encourageons toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à initier une réflexion sur la question des proches aidants et à sensibiliser largement leurs collaborateurs, RH ou managers à cette thématique qui, avec le vieillissement de notre société, nous concernera tous.

Je remercie aujourd'hui le Prix Entreprise et Salariés Aidants qui contribue à faire bouger les lignes sur cette problématique sociétale majeure.

# 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	Groupe BPCE
Agrica	Harmonie Mutuelle
Amundi	Hôpital Les Sources
Aviva France	La branche des Industries Electriques et Gazières (SGEIEG)
BNP Paribas	La Française
BNP Paribas Cardif	La Poste
Bouygues Telecom	Lyon Métropole Habitat
Caisse d'Epargne Rhône-Alpes	Maison de Santé de Bordeaux Bagatelle
Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)	Matmut
Casino	Merck
Celgène	Monoprix
Centre Hospitalier Intercommunal de Haute-Comté	Mutex
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	Novartis France
Crédit Agricole Assurances	O2 Care Services
Crédit Agricole de la Réunion	Primonial
DomusVi	Réseau Auxilife
Ehpad Les Chênes Verts	Sanofi France
Engie	SAP
France Médias Monde	SNCF
Generali Vie	Stellantis
Gestform	Tilia
Groupama	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.groupagricar.com](http://www.groupagricar.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... 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](http://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.ird-auto.com](http://www.ird-auto.com)

# L'action de



Association loi 1901 à but non lucratif, le Groupe PRO BTP fonctionne selon un mode de gestion paritaire, dirigé par les représentants des employeurs et des salariés de la Profession du bâtiment et des travaux publics.

Acteur engagé et responsable, PRO BTP finance une politique sociale d'envergure.

L'ambition du Groupe est de protéger la communauté qu'il sert et d'anticiper ses besoins de demain.

En France, près de 11 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. À cet égard, PRO BTP a déployé une large gamme de prestations à destination des aidants familiaux. On peut citer à ce titre une assistance psychologique dédiée, un accompagnement dans les travaux d'adaptation du domicile, une aide aux démarches administratives, un service de relaying. Le Groupe a également été le précurseur de la rémunération du congé de proche aidant, qui a depuis été reprise par le Parlement.



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.



## Notre ENGAGEMENT SOCIÉTAL

La Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Depuis 2009, la Fondation d'entreprise OCIRP soutient des initiatives qui contribuent à l'intérêt général et à l'innovation en direction des familles face aux risques de la vie. La Fondation intervient sur trois champs d'action :

**Soutenir des actions en direction des enfants orphelins**, pour les aider à construire leur avenir en informant et formant les professionnels de l'enfance et de l'éducation, en sensibilisant le grand public et en soutenant la recherche.

**Accompagner le deuil du conjoint** en soutenant l'association Dialogue & Solidarité, capitalisant ainsi sur 20 années d'expertise.

**Favoriser l'autonomie** et soutenir des porteurs de projets sur le handicap, la perte d'autonomie, les aidants...

**Une cinquantaine de projets sont ainsi accompagnés chaque année pour un budget de 1,3 million d'euros.**

Le site de la Fondation OCIRP fait peau neuve, pour le découvrir [fondation-ocirp.fr](http://fondation-ocirp.fr)

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

@Prix\_ESA

ORGANISÉ PAR :

Audiens

AVEC LES MEMBRES DE L'ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE  RETRAITE COMPLÉMENTAIRE



AVEC LE SOUTIEN DE :



UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ AVEC :

ALTEUSconseil