

SOUS LE HAUT PATRONAGE DE :

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

Madame Aurore BERGE
Ministre des Solidarités
et des Familles

Madame Fadila KHATTABI
Ministre déléguée auprès de la ministre
des Solidarités et des Familles,
chargée des Personnes handicapées



COLLOQUE • PRIX ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

7^{ème} ÉDITION

2 OCTOBRE 2023

SALONS DE L'AÉRO-CLUB DE FRANCE

Sommaire

4	Édito d'Aurore BERGÉ Ministre des Solidarités et des Familles
5	Édito de Fadila KHATTABI Ministre déléguée auprès de la ministre des Solidarités et des Familles, chargée des Personnes handicapées
6	Focus sur l'intégration et la valorisation des compétences des salariés aidants
10	Le mot de AUDIENS
11	Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
12	L'organisation lauréate 2023
14	Table-ronde - «Les entreprises sont-elles prêtes à tirer parti de l'expérience et des compétences de leurs salariés aidants ?»
16	Édito de Thibaut GUILLUY Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises
17	Les organisations nommées en 2023
18	Merci aux structures privées et publiques
20	L'action des partenaires du Prix Entreprise & Salariés Aidants

L'édito de

Aurore BERGÉ

Ministre des Solidarités et des Familles



©Ministère Solidarité, DDCM, Martin Cheng / Sipa

Venir en aide aux aidants et reconnaître leur rôle est une priorité du gouvernement. Je veux ici rappeler leur rôle essentiel : les aidants constituent des piliers de la nation au quotidien. C'est pourquoi le gouvernement a souhaité se doter d'une véritable stratégie globale à destination des aidants, car comme vous le savez, il n'y a pas un profil type d'aidant. Père, mère, frères, sœurs, conjoints, amis, nous pouvons tous, à tout âge, être amenés à devenir l'aidant d'un proche.

Grâce à cette stratégie initiée il y a maintenant trois ans, de nombreuses actions ont pu aboutir et j'en citerais deux car elles sont exemplaires pour moi.

L'allocation journalière proche aidant d'abord. Permettre à chaque personne de prendre un congé pour s'occuper de son proche ou bien pour construire la solution nécessaire à son accompagnement était un besoin à couvrir.

Bien évidemment, cette allocation ne peut constituer la seule réponse pour concilier vie personnelle et vie professionnelle des aidants. L'engagement des employeurs publics et privés dans une véritable politique en faveur de leurs aidants est nécessaire.

Ensuite, face au «parcours du combattant» vécu par de trop nombreuses familles aujourd'hui, j'ai annoncé ce mois-ci la première brique concrète d'un «service public départemental de l'autonomie».

Ce guichet unique permettra aux personnes âgées ou en situation de handicap et à leurs aidants, dans chaque département, d'avoir accès de manière simplifiée à l'information et de pouvoir être orientées efficacement en fonction des besoins et de la complexité des parcours. Je le dis solennellement, le parcours du combattant doit appartenir au passé, à ce titre la place des employeurs est très importante pour faciliter la vie quotidienne des aidants.

Je veux alors ici saluer l'engagement de tous les employeurs et les partenaires sociaux qui ont concouru dans ce Prix en faveur de leurs salariés et collègues aidants.

Je veux également saluer la mobilisation de toutes les familles, entreprises, associations, élus locaux, parlementaires, administrations et opérateurs de l'État qui s'engagent au quotidien pour faire vivre les réponses nécessaires pour les aidants.

L'édito de

Fadila KHATTABI

Ministre déléguée auprès de la ministre des Solidarités et des Familles, chargée des Personnes handicapées



Aujourd'hui, 9,3 millions de Français sont aidants de personnes en situation de handicap ou de personnes âgées. La première stratégie nationale, lancée en 2020, témoigne d'une prise de conscience de l'État du nécessaire soutien à leur apporter sur tout le territoire.

Aider un proche relève d'abord de la vie privée, mais les aidants composent avec d'autres pans de leur vie, dont la vie étudiante et professionnelle. Pour les

étudiants, nous avons travaillé avec Sylvie Retailleau à l'amélioration de l'accès et l'augmentation du montant des bourses pour les étudiants aidants d'un parent ou d'un membre de la fratrie en situation de handicap. Annoncée par le Président de République lors de la Conférence nationale du handicap en avril dernier, ce dispositif est déjà effectif, depuis la rentrée 2023.

Nous devons poursuivre et amplifier les efforts déployés dans le cadre de la stratégie aidants ; en particulier ceux visant les aidants de la classe active.

L'enquête menée par le Prix Entreprise et Salariés Aidants analyse l'articulation entre aide à un proche et travail. Il est utile et précieux de pouvoir disposer de tels outils, qui donnent un aperçu de ce que vivent et de ce que pensent les aidants en emploi, ainsi que les directeurs et directrices de ressources humaines.

C'est une attente des aidants, et certains employeurs proposent davantage de souplesse dans les conditions de travail et dans l'organisation du temps de travail. L'aide d'un proche au quotidien peut permettre de générer des compétences supplémentaires et intéressantes dans le cadre du travail. Mais pour pouvoir les reconnaître, il faut mobiliser l'ensemble des acteurs, notamment dans le cadre du dialogue social.

Le quotidien des aidants devient progressivement un sujet de société. C'est ma vision, en tant que ministre, et je sais que vous la partagez : intégrer la société dans sa variété et sa pluralité, c'est trouver de vrais leviers pour améliorer le vivre et le travailler ensemble.

Focus sur l'intégration et la valorisation des compétences des salariés aidants

Points clés de l'étude « Regards croisés sur le potentiel des salariés aidants » menée auprès des DRH et des Salariés Aidants.

Réalisée au troisième trimestre 2023 auprès de 150 DRH et 150 aidants actifs, cette enquête¹ visait à appréhender l'impact des salariés aidants sur le fonctionnement de l'entreprise et, de façon plus spécifique, comment celle-ci pourrait devenir un lieu d'intégration de leurs compétences. Elle permet d'identifier ce qui pourrait faciliter l'intégration et l'évolution professionnelle des aidants, au moment notamment où la question des savoirs expérientiels (et de leur valorisation) s'invite de plus en plus fortement dans le champ économique.

Fait notable, même si certaines variables se détachent dans les réponses d'une population à l'autre, les avis et opinions ont des ordres de grandeur relativement similaires.

POUR LES DRH COMME POUR LES AIDANTS, L'ENQUÊTE INDIQUE UN NIVEAU D'INTÉRÊT GRANDISSANT DES ENTREPRISES POUR LA PRISE EN COMPTE DES SALARIÉS AIDANTS, DES EFFORTS RESTANT CEPENDANT NÉCESSAIRES POUR CONCRÉTISER CETTE DYNAMIQUE.

L'étude fait ressortir que 56% des DRH et 58% des aidants considèrent que leur organisation s'intéresse ou est d'ores et déjà sensibilisée au sujet des aidants (les DRH évaluant même la part des aidants dans leurs effectifs entre 20 et 25%, témoignant ainsi d'une solide intégration culturelle du sujet).

Pour autant, seuls 17% des DRH et 11% des aidants estiment que leur entreprise est déjà engagée sur cette question. Les actions mises en œuvre sont prioritairement liées à l'aménagement des conditions/temps de travail (à 59% pour les DRH contre 55% pour les aidants), complétées par l'information ou la sensibilisation des collaborateurs sur le sujet et la mise en place de dispositifs d'aide et d'accompagnement.

À REBOURS DES IDÉES REÇUES, ET AU REGARD DES CRITÈRES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE ORGANISATIONNELLE, L'IMPACT DES AIDANTS SUR LE COLLECTIF DE TRAVAIL EST PERÇU COMME RELATIVEMENT NEUTRE À POSITIF, POUR LES DRH COMME POUR LES AIDANTS.

Sur l'ensemble des critères d'évaluation de la performance organisationnelle, l'influence n'est jamais perçue négativement.

Certains critères sont plus spécifiquement appréciés selon la population répondante :

- Pour les DRH, l'influence la plus positive porte sur la cohésion interne et la qualité de ce qui est produit (6,5/10), ainsi que sur l'investissement des équipes (6,3), l'appréciation étant plus mesurée en termes d'absentéisme (5,6/10).
- Pour les aidants, l'influence sur le collectif est plus positivement marquée sur l'ensemble des critères, notamment sur le volume d'activité (6,7) et la gestion des aléas et imprévus (6,6), et dans des proportions similaires aux DRH en termes d'absentéisme (5,6/10).

On observe ainsi des effets de bord sur le collectif de travail relativement similaires à d'autres types de populations possiblement vulnérables, tels que par exemple les Travailleurs en Situation de Handicap².

L'IDÉE QUE LA SITUATION D'AIDANCE SOIT UN TEMPS DE MOBILISATION DE RESSOURCES ET DE COMPÉTENCES EST COMMUNÉMENT PARTAGÉE, NOTAMMENT PAR LES DRH.

Les DRH sont ainsi 39% à percevoir le rôle d'aidant sous l'angle de la production de savoirs ou de compétences nouvelles, bien avant son caractère compliqué (31%) ou impliquant la santé (30%).

À l'inverse, les aidants sont plus nombreux (43%) à déclarer que c'est une situation qui pèse sur la santé et peut amoindrir les capacités de la personne. 35% la perçoivent toutefois comme un temps de mobilisation de ressources de nature à générer ou à renforcer des savoirs ou des compétences nouvelles.

1. L'enquête a permis de recueillir l'avis d'un échantillon de 150 DRH et 150 aidants en activité, répondant à des critères d'âge, de genre, de localisation géographique et d'activité robustes. Elle a été réalisée en juillet 2023 en ligne, avec un questionnaire autoadministré par le Cabinet STETHOS.

2. Etude « Quelle influence des TSH sur la performance des organisations ? » réalisée par le Cercle Vulnérabilités et Société, Agefiph, HandiEM et AG2RLM en 2022.

Focus sur l'intégration et la valorisation des compétences des salariés aidants

DANS CETTE PERSPECTIVE, LES COMPÉTENCES POUVANT ÊTRE GÉNÉRÉES PAR L'EXPÉRIENCE D'AIDANT SONT ASSEZ LARGEMENT IDENTIFIÉES PAR L'ENSEMBLE DES RÉPONDANTS. ELLES RECOUPENT POUR LA PLUPART CELLES QUI SONT AUJOURD'HUI ATTENDUES DANS L'ENTREPRISE, CE QUI REND D'AUTANT PLUS PROFITABLE DES ACTIONS VISANT À MIEUX LES IDENTIFIER ET LES VALORISER.

Selon les DRH, les compétences les plus développées par les situations d'aidance sont la gestion des situations complexes (51%) et du stress (47%), les aidants privilégiant de leur côté la capacité d'adaptation / agilité et l'empathie (41%) ainsi que l'auto-organisation (40%) et la gestion des émotions (37% vs. 28% chez les DRH).

Au regard des compétences attendues, et en recoupant avec la littérature existante, la cartographie des compétences disponible et les référentiels en cours de développement³, deux familles de compétences sont à explorer dans l'entreprise :

- Les compétences dont l'entreprise a déjà conscience et besoin, et pour lesquelles elle doit disposer des supports nécessaires à leur exploitation : outre la gestion des situations complexes et la gestion du stress, c'est notamment vrai pour l'empathie et l'auto-organisation ;
- Les compétences dont l'entreprise a besoin et dont elle n'a pas conscience pour les aidants, et pour lesquelles un travail de pédagogie préalable est à mener : c'est notamment vrai pour la capacité d'adaptation, la capacité à travailler avec les autres et la capacité d'apprentissage rapide.

ON OBSERVE UNE VOLONTÉ COMMUNE DE RECONNAÎTRE D'AVANTAGE CES COMPÉTENCES ET DE VALORISER LES AIDANTS À L'AVENIR, AVEC TOUTEFOIS DES DRH ET DES AIDANTS QUI SE RENVOIENT LA RESPONSABILITÉ EN TERMES DE FREINS.

À l'avenir, 88% des DRH et 84% des aidants souhaiteraient se mobiliser pour mieux valoriser les compétences des aidants, les 3/4 d'entre eux évoquant même les possibilités existantes dans l'organisation actuelle. Ce chantier apparaît du reste comme une nécessité du fait du vieillissement de la population, de la transformation des modes de travail, et des nouveaux facteurs d'attractivité et de fidélisation des salariés.

± 85% des DRH et des aidants pensent que la question des compétences devrait devenir un élément faisant partie intégrante du dialogue social dans leur entreprise (35% en sont certains).

Pour les DRH, les principaux freins viennent des salariés qui n'ont pas envie d'en parler (69%) et des managers non formés pour aider à développer ces nouvelles compétences (52%). Pour les aidants, les freins sont au niveau de l'entreprise : elle ne serait pas culturellement prête (43%) ou cela réclamerait trop de changements dans l'organisation (39%).

DES BESOINS OPÉRATIONNELS ÉMERGENT DANS LA PERSPECTIVE D'UNE MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS DE VALORISATION DES COMPÉTENCES. LES RH ET LA DIRECTION SONT LES ACTEURS LES PLUS ATTENDUS DANS CETTE ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION.

Les DRH envisagent le fait de disposer d'outils d'aide et d'accompagnement (65%), du témoignage d'entreprises déjà engagées (62%) et l'intégration du sujet au sein du dialogue social (57%) comme les principaux facteurs facilitateurs. Outre l'intégration au sein dialogue social (58%), et le témoignage d'autres entreprises (55%), les aidants évoquent prioritairement le fait d'avoir accès à des études validant les effets de la démarche (59%).

Parmi les acteurs qui pourraient s'emparer de ce sujet dans l'entreprise, les RH (± 50%) et la Direction (± 47%) sont plébiscités, les DRH étant plus nombreux à percevoir le rôle des collaborateurs eux-mêmes, les aidants soulignant le rôle des partenaires sociaux et acteurs médicaux et sociaux.

À l'échelle de la société, si l'État et les pouvoirs publics sont considérés comme les structures les plus à même de mener des actions selon les DRH et les aidants, les acteurs de la formation et du recrutement (notamment pour les DRH) et les organisations patronales (pour les aidants) figurent en bonne place.

DONNÉES GÉNÉRALES SUR LES RÉPONDANTS

- ➔ **Plus de la moitié** des répondants déclarent travailler dans des entreprises de plus de 50 salariés.
- ➔ **Plus de la moitié** des personnes en situation d'aide familiale apportent une aide très importante à la personne aidée, avec une moyenne de 7,6/10.
- ➔ **71%** sont des aidants principaux qui s'occupent seuls de leur proche (40%) ou principalement seuls avec l'aide d'une ou plusieurs personnes de l'entourage familial ou amical (31%).
- ➔ Seuls **2% des aidants** interrogés font appel à plusieurs professionnels de l'aide à domicile.

3. Travaux de la Pépinière des savoirs expérientiels menée par le Cercle Vulnérabilités et Société, l'AFA, le CDIFF, AG2R La Mondiale et les Entreprises s'engagent

Le mot de ★Audiens

Alors que nos environnements professionnels sont soumis à d'importantes mutations et que l'espérance de vie continue d'augmenter, force est de constater que notre rapport au travail trace de nouveaux paradigmes, intégrant des besoins grandissants dans le champ de l'aidance.

La thématique des aidants fait partie des sujets qui transcendent nos métiers et embrassent plusieurs réflexions : le rapport entre vie professionnelle et vie personnelle, la prise en compte du handicap et de la maladie, la promotion de la solidarité et du soin apporté à l'autre, le rôle de l'entreprise dans l'accompagnement de ses salariés ou encore l'acceptation et la reconnaissance des parcours... C'est pourquoi elle compte parmi les grands enjeux de prévention et d'accompagnement qui fondent la raison d'être des groupes de protection sociale.

Aussi, c'est une fierté particulière pour Audiens et l'ensemble des membres de l'Alliance Professionnelle Retraite Agirc-Arrco (Agrica, B2V, IRP Auto, Lourmel et PRO BTP) que de proposer une réflexion qui s'inscrit dans la durée et de constituer ainsi une communauté d'intérêt à la fois professionnelle, politique et sociale.

Cette 7^{ème} édition du Colloque et Prix Entreprise & Salariés Aidants est une nouvelle occasion de placer le rapport entreprise-salarié au cœur des enjeux de société et du vivre ensemble. Nous l'avons dédiée à l'intégration et à la valorisation des compétences des salariés aidants au sein des entreprises, ainsi qu'à la pair-aidance, dans une logique de compréhension mutuelle des attentes de chacune et de chacun. La nécessité de construire des réponses adaptées aux besoins des salariés aidants est aujourd'hui d'autant plus forte que selon le baromètre aidants 2022 de notre partenaire, la Fondation OCIRP, 58% d'entre eux sont en difficulté physique et mentale.

Prenons acte de cette réalité pour mieux y répondre.



(De gauche à droite)

Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 19 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 22 septembre 2023 pour désigner l'entreprise lauréate de la septième édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants.

LA PRÉSIDENTE DU JURY

Blandine LANGLOIS, DRH Groupe Les Echos - Le Parisien

LES MEMBRES DU JURY

- **Jessica AMOORDON**, Responsable de département Action Sociale (Agrica)
- **Laurence BRETON-KUENY**, DRH groupe (AFNOR), Vice-présidente (ANDRH)
- **Anne CAMPAGNOLLE**, Directrice en charge des relations avec les instances et de l'action sociale (Lourmel)
- **Stéphane CORBIN**, Directeur général adjoint, Département de la Seine-Saint-Denis
- **Juliette CRINDAL**, Responsable Avantages sociaux (Engie)
- **Anne DELBEGUE**, Directeur des Relations Humaines (Audiens)
- **Benoît DURAND**, Directeur délégué (France Alzheimer)
- **Guillemette LENEVEU**, Directrice générale (Unaf)
- **Gilles LENFANT**, Responsable de Département Action Sociale (B2V)
- **Marie-Anne MONTCHAMP**, Ancien ministre, Directrice générale (OCIRP)
- **Hélène PAOLETTI**, Directrice de l'appui au pilotage de l'offre (CNSA)
- **Céline POULET**, Secrétaire générale (Comité Interministériel du Handicap)
- **Lydie RECORBET**, Chargée de missions (ORSE), co-rapporteuse de l'Avis «Engagement des entreprises pour leur salariés aidants» (Plateforme RSE)
- **Marie SALOMÉ**, Chargée d'études et de projets (IRP Auto)
- **Françoise SARIBAN**, Administratrice (Association Française des Aidants)
- **Djamel SOUAMI**, Conseiller CESE (CFE-CGC)
- **Maud STEPHAN**, Déléguée générale (Réalités du Dialogue Social)
- **Sylvie TÊTE**, Directrice Action sociale générale (Pro BTP)

L'organisation lauréate 2023



L'aidance : un nouvel axe explicite de recrutement

Un engagement développé depuis plusieurs années

DomusVi connaît bien le sujet des aidants pour nos familles clientes à domicile ou en établissement et nous déployons des actions en leur faveur. Nous savons à quel point cette situation d'aidant est délicate à vivre.

Pour le salarié en activité professionnelle, la nécessité d'accompagner un proche malade, handicapé ou âgé primera sur toute autre considération. La situation d'aidant peut avoir des conséquences sur le travail (perte de concentration, baisse de productivité, absence), mais aussi sur la santé de la personne (stress, fatigue, anxiété).

Le rôle de l'entreprise est de pouvoir proposer des solutions qui tiennent compte des nécessités de service, et de veiller dans le même temps à ce que les salariés concernés par ces périodes d'absence n'aient pas à en pâtir dans le déroulement de leur carrière.

La question de l'aménagement du temps de travail et de l'anticipation des absences est d'autant plus essentielle que la valeur de notre activité est auprès des personnes âgées que nous accompagnons et auprès de qui nous devons assurer une continuité de service.

Nous avons signé en 2016 un premier accord d'entreprise pour le don de jours de repos en faveur de salariés qui accompagnent un membre de leur famille du premier degré (enfant/parent) ou un conjoint, concubin atteint d'une maladie ou victime d'un accident grave rendant indispensable une présence soutenue.

Un engagement à faciliter la vie de nos salariés aidants et à reconnaître leur statut et leurs savoir-faire

Comme chaque situation est unique, chaque solution est trouvée sur mesure avec l'implication des managers de proximité. Nos salariés aidants peuvent bénéficier d'un accompagnement à plusieurs niveaux :

- Possibilité d'aménagement du temps de travail,

- Don de jours de repos avec un abondement de l'entreprise,
- Avance financière pour équiper son domicile,
- Assistance psychologique,
- Accès à une plateforme multi service qui intègre l'aide aux aidants (care manager).

En s'occupant d'un proche malade, les aidants développent des compétences qui sont essentielles dans notre secteur d'activité et doivent être reconnues. C'est pourquoi nous prônons aussi une prise en compte juste et motivante de ces savoir-faire.

Cette reconnaissance se fait dès l'embauche, à partir d'un questionnaire de positionnement, qui permet de déterminer ensuite la valorisation conventionnelle de l'ancienneté qui sera appliquée au salaire de base à l'embauche pour l'augmenter.

Un engagement à poursuivre les actions pour faire face aux enjeux de demain

La part de jeunes aidants va également croître dans les années à venir. La question du soutien de l'entreprise devient cruciale et urgente.

Chez DomusVi, nous avons voulu traiter le sujet de manière anticipée car nous pensons que l'entreprise doit participer à un effort collectif de soutien de ces personnes et nous savons que nous devons poursuivre nos efforts pour être en mesure d'accompagner demain une proportion plus importante de salariés aidants.

Nous travaillons notamment sur deux axes prioritaires pour répondre à ces besoins : l'information et la détection.

- L'information est un point crucial pour s'assurer que chaque collaborateur connaisse les solutions qui peuvent lui être proposées et que chacun se sente libre d'exprimer ses besoins.
- La détection des salariés aidants est le point d'entrée pour pouvoir accompagner le salarié et valoriser ses savoir-faire. Elle doit pouvoir se faire au moment de l'embauche pour un salarié déjà aidant et en cours de carrière pour un salarié qui le deviendrait.

À PROPOS DE DOMUSVI : Créé en France en 1983, DomusVi est un spécialiste entièrement et exclusivement engagé dans l'offre d'habitats, de services et de soins dédiés aux personnes âgées. 80 000 collaboratrices et collaborateurs accompagnent quotidiennement 100 000 personnes âgées, pour la moitié d'entre elles dans leur vie à leur domicile et pour l'autre moitié, dans les 500 résidences médicalisées, résidences seniors, centres de jour et structures de psychiatrie, en France et en Europe.

Table-ronde

Les entreprises sont-elles prêtes à tirer parti de l'expérience et des compétences de leurs salariés aidants ?

À travers la question des compétences issues des situations d'aidance, cette nouvelle édition marque une étape supplémentaire dans l'exploration des leviers d'intégration et de valorisation des salariés aidants. À cette occasion, la table-ronde s'interroge sur les conditions de leur accueil et les effets qu'elles peuvent induire au sein des organisations de travail.

Ces débats s'inscrivent dans un contexte où les savoirs expérientiels émanant de situations complexes occupent une place grandissante dans la société et les entreprises. Face à des besoins croissants de compétences nouvelles, ces savoirs encore méconnus représentent en effet un gisement d'avenir, la création de passerelles adaptées facilitant autant l'employabilité des personnes que l'optimisation de la performance des organisations. Dans ce domaine, les travaux réalisés sur les proches aidants figurent vraisemblablement parmi les plus aboutis. Ils reposent sur des référentiels de compétences solides et des supports pratiques d'identification et de valorisation des compétences, dont l'extension à d'autres populations (maladie, handicap...) est d'ores et déjà envisageable.

En s'appuyant sur les résultats d'une étude inédite dédiée à la thématique (infra Focus), cette table-ronde met en résonance les regards croisés de décideurs économiques, universitaires et sociaux, suscitant ainsi le partage des approches et des expériences.

LES POINTS CLÉS ABORDÉS :

- Au regard des résultats de l'étude, les échanges viseront à éclaircir et préciser l'état des pratiques actuelles en entreprise : la place des salariés aidants dans l'organisation, leur influence et impact sur le collectif de travail, la perception de leur potentiel de compétences...
- Ils aborderont les bénéfices et les limites d'une approche fondée sur les compétences en termes de représentation des aidants dans l'entreprise et comment sa mise en œuvre peut concourir à libérer la parole au travail et plus largement susciter de profondes transformations organisationnelles qui bénéficient à tous.
- Les débats devraient faire émerger les freins et les leviers opérationnels à la reconnaissance et la valorisation des compétences au sein des organisations et des parcours professionnels. À ce titre notamment, la responsabilité des différents acteurs au sein et en dehors de l'entreprise (direction, partenaires sociaux, État...) pourra être précisée, ainsi que le cadre d'action.

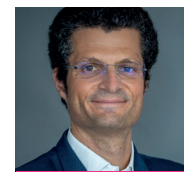
LES INTERVENANTS



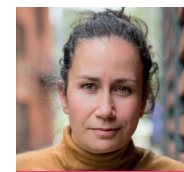
Isabelle BARTH
Professeure agrégée des Universités, chercheuse et conférencière en Sciences du Management



Aurélien PIERRE-LEANDRE
Directrice de Cap'Handéo



Romain LESCŒUR
Directeur des ressources humaines de Bristol Myers Squibb France



Gwénaëlle THUAL
Présidente de l'Association française des aidants

L'édito de

Thibaut GUILLUY

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



La vulnérabilité est inhérente à la nature humaine. Nous serons tous confrontés à des fragilités au cours de nos vies, temporaires ou durables, celles qui nous sont propres ou celles de nos proches. Et il est temps que les entreprises le reconnaissent et intègrent ces situations au sein de leur fonctionnement.

Depuis 2017, le Gouvernement a activement agi en faveur des près de 9,3 millions d'aidants en instaurant les dispositifs de répit et le congé proche aidant. Mais face à un tel enjeu, la puissance publique ne peut arriver seule à

concevoir et implémenter de nouvelles solutions pour aider les aidants à articuler leur vie en entreprise et le rôle primordial qu'ils jouent auprès de leurs proches.

C'est pour cette raison que nous avons créé la Communauté Les entreprises s'Engagent, qui renforce et pérennise le lien entre l'Etat et les entreprises afin d'impliquer les dirigeants dans ce processus de création d'une société réellement plus inclusive et d'un monde durable. Elles sont aujourd'hui plus de 70 000 à s'engager sur différentes thématiques et à trouver des solutions pour les enjeux auxquels sont confrontés notre société, comme le vieillissement de la population.

Le défi est grand : mobiliser toutes les entreprises pour passer d'initiatives de petites échelles à leur généralisation afin de parvenir à un modèle de société qui place l'humain en son centre.

Cette action en faveur d'une société plus inclusive doit innover la conception même des politiques publiques. Avec le projet de loi plein emploi et la création de France Travail, nous souhaitons justement participer à opérer ce changement. Au travers des mesures d'accompagnement dans le recrutement et de travail sur l'employabilité des entreprises, nous contribuerons à inciter les dirigeants à réfléchir et à s'engager activement pour créer des structures réellement inclusives et qui reconnaissent les talents et compétences remarquables des aidants.

Il est essentiel de le rappeler : pour un dirigeant, faire le choix de l'inclusion c'est faire un choix stratégique pour retenir sur le long terme ses talents. Il est donc essentiel de porter ces sujets et d'engager les entreprises à s'adapter à notre temps.

En échangeant aujourd'hui avec les acteurs économiques qui font preuve d'exemplarité, nous espérons aussi prouver que performance sociale et performance économique sont compatibles, voire que s'investir dans la première contribue grandement à atteindre la seconde. Je salue ainsi la tenue de la 7^e édition de ce Prix.

Ensemble, nous restons investis et pleinement mobilisés pour donner ces impulsions, porter ces solutions et créer les révolutions culturelles nécessaires au sein des entreprises pour enfin créer une société pleinement respectueuse des humains qui la composent !

Les organisations nommées en 2023

Le 15 septembre 2023, le Comité de sélection du Prix ESA a sélectionné trois dossiers parmi les candidatures reçues.

Le 22 septembre 2023, les trois organisations nommées sont venues «pitcher» leurs initiatives devant les membres du Jury du Prix ESA 2023.

Merci et bravo à


accenture

Domus 


Manpower®

Découvrez leurs initiatives et celles des autres organisations sur
<https://www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr/recueil-des-initiatives/>

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.

Accenture

April

Agrica

Amundi

Apicil

Aviva France

BNP Paribas

BNP Paribas Cardif

Bouygues Telecom

Caisse d'Épargne 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

Generali Vie

Gestform

Groupama

Groupe BPCE

HandiJob

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

Manpower

Matmut

Merck

Monoprix

Mutex

Novartis France

O2 Care Services

Primonial

Réseau Auxi'life

Sanofi France

SAP

Secours Catholique

SNCF

Sodexo France

Sofiap

Stellantis

Teva Santé

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) 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.



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 répit 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



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



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.



Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) est aux côtés de celles et ceux qui doivent relever les défis de la vie

autonome quelles que soient les situations difficiles ou les épreuves traversées : orphelinage, veuvage, deuil, situation de handicap, aidance, isolement, entrée dans le grand âge.

Créée en 2009, la **Fondation d'entreprise « au cœur des familles »** de l'Ocirp est guidée par sa raison d'être et ses valeurs.

Elle est alimentée par son savoir-faire et sa connaissance des situations particulières auxquelles ses assurés sont confrontés.

- Elle agit au cœur des familles pour renforcer l'égalité des droits et des chances, en complémentarité avec l'action publique et associative.
- Elle soutient, accompagne et valorise des initiatives menées sur le territoire national qui permettent à chacun de relever les défis de la vie autonome.

Pour plus d'informations : www.fondation-ocirp.fr
www.ocirp.fr

www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr

 @Prix_ESA

ORGANISÉ PAR :



AVEC LES MEMBRES DE L'ALLIANCE PROFESSIONNELLE RETRAITE

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc-arrco



ET LE SOUTIEN DE :

PARTENAIRE MÉDIA



UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ AVEC :

ALTEUSconseil