

SOUS LE PATRONAGE ET LE MARRAINAGE DE :

Madame Marisol TOURAINE
Ministre des Affaires sociales
et de la Santé

Madame Laurence ROSSIGNOL
Ministre des Familles,
de l'Enfance et des Droits
des femmes

Madame Pascale BOISTARD
Secrétaire d'Etat en charge
des Personnes âgées et
de l'Autonomie

PRIX
& ENTREPRISE
SALARIÉS AIDANTS
1^{ère} ÉDITION

29 NOVEMBRE 2016
MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Sommaire

- 4 | Pourquoi un Prix dédié aux entreprises ?
- 5 | Le mot de Laurence ROSSIGNOL, Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes
- 6 | Enjeux et chiffres clés
- 8 | L'action de AGIRC-ARRCO
- 9 | Un Jury aux compétences pluridisciplinaires
- 10 | Les entreprises lauréates
- 12 | Une table-ronde pour éclairer l'avenir
- 14 | L'action de AG2R La Mondiale et d'Audiens
- 15 | Le mot de Marie-Anne MONTCHAMP, Présidente d'Entreprises et Handicap

Pourquoi un Prix dédié aux entreprises ?



L'aide aux aidants familiaux, défi majeur pour notre société, s'impose de plus en plus clairement aux entreprises.

Les influences conjuguées de l'accroissement du nombre de personnes âgées en perte d'autonomie, de la chronicisation des pathologies et de l'inversion progressive du rapport actif/inactif devraient ainsi conduire d'ici 15 ans à un doublement des salariés accompagnant un proche rendu dépendant par le vieillissement, la maladie ou le handicap.

Ainsi, en 2030, les « salariés aidants » représenteront près d'un actif sur quatre ! Dans des conditions souvent difficiles, de stress et de fatigue, quand ce n'est pas de culpabilité, ces salariés représentent une nouvelle génération de collaborateurs qui cristallisent les enjeux de conciliation entre vie privée et vie professionnelle : leur prise en charge par l'employeur tient à la fois de la responsabilité sociétale et de la performance économique.

Au plan national et international, les grandes entreprises ont souvent été les premières à apporter des réponses. Ces solutions et les premiers bénéfices qui en résultent constituent un matériau précieux qui doit pouvoir inspirer aujourd'hui l'ensemble des acteurs économiques et sociaux : grandes entreprises, PME, collectivités territoriales...

Cet enjeu de visibilité est la raison d'être du Prix « Entreprise & Salariés Aidants », qui appelle une démonstration urgente : moins on envisagera les salariés aidants comme une charge, plus on mettra à jour leurs compétences et leurs capacités à constituer une chance pour l'entreprise, et au-delà, pour la société toute entière.

Edouard de HENNEZEL

Président, ALTEUS Conseil
Délégué général, Club Autonomie & Dépendance,
bien vieillir ensemble (Com'Publics)

Le mot de

Laurence ROSSIGNOL

Ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes



Au sein des familles, de formidables liens d'affection et de solidarité se tissent pour offrir le soutien, le temps et l'énergie indispensables à chacun pour traverser les épreuves de la vie que constituent l'isolement, la maladie ou encore la perte d'autonomie. L'Etat leur apporte un soutien déterminé dans cette démarche.

Lorsque nous regardons la situation de plus près, nous constatons que plus de la moitié des aidants se trouve

être des... aidantes ! Ce sont les femmes qui, en grande majorité, prennent soin des enfants, des grands-parents, et du foyer dans son ensemble. Quand la vie familiale repose entièrement sur elles, c'est bien souvent leur vie personnelle et professionnelle qui finit par en pâtir. Les liens de solidarité et de dévouement ne sont en rien contradictoires avec le sentiment d'épuisement, physique et moral, qui envahit tout particulièrement le quotidien auprès de proches en situation de fragilité. Si je tiens à encourager les hommes à s'impliquer dans le partage des tâches domestiques et familiales, il faut aussi prêter une attention particulière aux familles monoparentales portées à 85% par des femmes. C'est pourquoi j'ai lancé le réseau « Parents solo et cie » qui offre des solutions de répit et d'accompagnement aux mères isolées pour leur permettre d'investir une vie sociale, professionnelle et citoyenne tout en assumant leurs responsabilités familiales.

Aujourd'hui, l'implication des entreprises est aussi essentielle pour permettre à chacune et chacun d'articuler sereinement sa vie familiale et professionnelle. Si elles veulent prospérer tout en étant à la hauteur de leur responsabilité sociétale, les entreprises se doivent d'agir pour améliorer la qualité de vie de leurs salarié.e.s et concevoir, ainsi, l'environnement de travail comme un espace ouvert sur la société, capable de s'adapter aux besoins des familles. C'est pourquoi j'apporte tout mon soutien aux entreprises investies dans le cadre du prix « Entreprise et salariés aidants » dont je salue l'existence.

Enjeux et chiffres clés

Dans un contexte où le concept de Qualité de Vie au Travail interroge de plus en plus fortement le management des entreprises, la prise en compte des salariés aidants quotidiennement un proche rendu dépendant par l'âge, la maladie ou le handicap se présente comme un enjeu incontournable pour l'avenir.

DES PERSPECTIVES OBLIGEANTES

Du point de vue épidémiologique, les salariés aidants représentent un nombre croissant d'actifs : si les évaluations actuelles demeurent variables (14 à 20% des actifs¹), les prévisions tendent toutes vers un accroissement inexorable (25%²).

UNE ORGANISATION DE VIE À RECOMPOSER

Ces situations, où vie personnelle et vie professionnelle s'entremêlent inextricablement, ne sont pas sans conséquence individuelle et collective.

Ainsi 72% des salariés aidants interrogés considèrent que l'accompagnement de leur proche malade a une incidence négative sur leur concentration et leur efficacité au travail et 90% évoquent «stress, anxiété, fatigue et troubles physiologiques»³.

Parallèlement, le coût pour les entreprises françaises en termes de moindre productivité, de présentisme, d'absences, de temps partiel, de démissions et de remplacements, peut être évalué aujourd'hui à 6 milliards d'euros par an⁴.

UNE INFLUENCE POSITIVE DE LA PRISE EN CHARGE

Les initiatives pionnières mises en œuvre par des entreprises au plan national et international se traduisent par des bénéfices concrets en termes de productivité et de dialogue social : ainsi, l'étude britannique Supporting working carers⁵ a démontré qu'accompagner des salariés aidants constituait un facteur multiplicateur en termes de fidélisation, d'engagement et de productivité de l'ensemble des collaborateurs.

1. Panel national des Aidants BVA/Fondation Novartis

2. Etude DREES

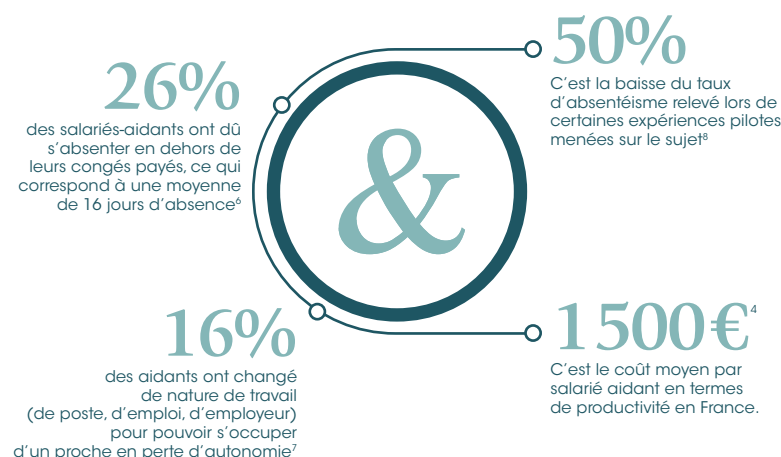
3. Etude nationale publiée par France Alzheimer 2016

4. Par transposition des chiffres constatés dans d'autres pays : aux Etats-Unis, le coût annuel pour les entreprises est évalué à 38 milliards de \$, un coût de 1727\$ par salarié-aidant ; au Canada, le coût pour les entreprises est évalué à 5,5 milliards de \$ canadien chaque année, un coût de 1969\$ par salarié-aidant ; en Angleterre, le coût annuel pour les entreprises est évalué à 3,5 milliards de £, un coût de 1166£ par salarié-aidant

5. Carers UK for Employers for Carers/Department of Health Task and Finish Group (2013) Business Benefits of Supporting Working Carers <http://www.employersforcarers.org/resources/research/item/809-employers-business-benefits-survey>

UNE FORMALISATION PROGRESSIVE DES DISPOSITIFS D'AIDE AUX SALARIÉS

Ces processus d'aides sont encore loin d'être harmonisés et généralisés en France. Aux côtés des dispositifs légaux qui s'organisent (congés de solidarité familiale, congés de présence parentale ou congés de proche aidant), les entreprises s'investissent progressivement au sein de démarches touchant à l'aménagement du temps de travail (télétravail, flexibilité horaires, dons de jours), au conseil personnalisé (plateformes téléphoniques ou numériques) comme à la sensibilisation et à la formation des salariés et du management.



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES SALARIÉS AIDANTS



6. Panel national des Aidants BVA Fondation Novartis

7. Enquête Handicap-Santé sur les aidants informels, 2008

8. eurofound-case_study_care-related_supports_-_edf_south-west_france

L'action de



Anne Saint-Laurent
Directrice de l'Action sociale

L'Agirc et l'Arrco sont les régimes de retraite complémentaire obligatoires des salariés du secteur privé.

Au-delà du service de la retraite et conformément à leur principe de solidarité, les institutions de retraite Agirc et Arrco mettent en œuvre une action sociale qui s'adresse principalement aux retraités, et particulièrement aux personnes en perte d'autonomie, mais aussi aux personnes en situation de handicap, aux chômeurs et aux actifs.

Définies tous les cinq ans, les orientations prioritaires de l'action sociale sont déclinées au niveau local et régional par les caisses de retraite. Pour la période 2014-2018, quatre orientations ont été définies :

- Soutenir le retour à l'emploi des actifs les plus fragiles,
- Donner les clefs du Bien Vieillir,
- Aider les aidants familiaux,
- Accompagner le grand âge en perte d'autonomie.

Dans chacun de ces domaines, l'Agirc-Arrco s'attache à créer les conditions d'une expérimentation et d'en favoriser l'évaluation et le développement pour mieux passer le relais.

Sur la période 2014-2018 des axes stratégiques sur le thème des aidants familiaux sont développés :

- Favoriser l'émergence de solutions permettant aux aidants de préserver leur vie personnelle et professionnelle,
- Rompre l'isolement et faciliter l'accès aux solutions de répit,
- Proposer des soutiens psychologiques pendant et après les situations d'aide.

Dans ce cadre, des actions de prévention primaire ont été mises en place :

- Création de supports de communication (affiche et flyer),
- Développement de l'offre de formation,
- Mise en place d'un protocole aidant dans les Centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco afin de repérer, d'informer et d'orienter le public aidant,
- Village Répit Famille à Fondettes, établissement Agirc-Arrco, qui mixe compétences touristiques et médico-sociales pour un accompagnement de l'aidant et de l'aidé.

www.agircarrco-actionsociale.fr



Un Jury aux compétences pluridisciplinaires

Un Jury indépendant, composé de 16 professionnels et experts, s'est réuni à huis clos le 17 novembre 2016 pour désigner les entreprises lauréates de la première édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants.

LE PRÉSIDENT DU JURY

Daniel LEBEGUE, Président, ORSE

LES MEMBRES DU JURY

- | | |
|---|---|
| • Alain BENLEZAR, Président IMS, Expert QVT | • Florence LEDUC, Présidente, Association Française des Aidants |
| • Fouad BENSEDDICK, Directeur des Méthodes et relations Institutionnelles, VICEO Eiris | • Guillemette LENEVEU, Directrice Générale, UNAF |
| • Henri BIGNALET, Directeur du Pôle Social et Individus, AUDIENS | • Catherine POIRIER, Directrice adjointe, Direction des services et de l'innovation sociale, AG2R LA MONDIALE |
| • Nathalie CHEVALLIER, Chargée de mission santé à la Direction Santé, Mutualité Française | • Bénédicte RAVACHE, Secrétaire générale, ANDRH |
| • Stéphane CORBIN, Directeur de la compensation de la perte d'autonomie, CNSA | • Dominique ROVERA-DEROCHE, Responsable des activités sociales, AGIRC-ARRCO |
| • Pierre DENIS, Président, Aidant Attitude | • Anne-Laure THOMAS, Directrice Diversité et Egalité des chances, Groupe La Poste |
| • Xavier GUISSSE, Directeur Responsabilité Sociale de l'Entreprise, Groupe PSA | • Annie de VIVIE, Fondatrice, Agevillage.com, VP Journée Nationale des Aidants |
| • Benoît DURAND, Directeur général, France Alzheimer | |

Les entreprises lauréates



PRIX DU MEILLEUR AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

«FEEL GOOD» AIDANTS

Dans le prolongement de sa politique de mécénat, Crédit Agricole Assurances a signé des accords d'entreprise destinés à accompagner ses salariés aidants, avec : la mise en place d'un congé «aidant» financé par un dispositif solidaire de don de jours par les salariés, le co-financement par l'entreprise de chèque emploi service universel (CESU), un accompagnement managérial afin de sensibiliser les managers aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants et aux dispositifs existants, la mise à disposition d'un service d'accompagnement téléphonique personnalisé, de réunions d'informations, d'un guide de l'aidant et de prévention santé.



PRIX DU MEILLEUR SERVICE

AIDONS LES AIDANTS !

1 salarié sur 4 sera «aidant». Pour le groupe CASINO, historiquement engagé auprès de ses 40 000 salariés et leurs familles, cette réalité n'est pas un tabou, mais l'objet d'une politique sociale dédiée : informer les aidants (rôle, enjeux, aides disponibles...), leur prodiguer des aides et conseils d'expert (conférences thématiques, assistance téléphonique gratuite, aide aux démarches administratives...), faciliter leur quotidien (accord Groupe sur le congé de l'aidant familial, attribution de chèques CESU, aménagement d'horaires, télétravail...) constituent les actions concrètes de cet engagement solidaire et responsable personnalisé, de réunions d'informations, d'un guide de l'aidant et de prévention santé.



PRIX SPÉCIAL DU JURY

MUTEX AIDE SES AIDANTS EN NÉGOCIANT UN ACCORD D'ENTREPRISE

C'est dans le cadre d'une politique plus globale, orientée Qualité de Vie au Travail, construite par étapes successives (actions de sensibilisation, plateforme expérimentale de services, ateliers «collaborateurs aidants») que l'accord a été négocié. Les parties signataires ont élargi la notion d'aidant familial ainsi que le dispositif de don de jours. Un groupe de travail a été mis en place pour produire un outil méthodologique permettant de profiler la situation de l'aidant. Cet accord trouvera un prolongement par la mise en œuvre d'une assistance et d'un accompagnement au salarié aidant.

LES MODALITÉS DE SÉLECTIONS

Dans un premier temps, après analyse des dossiers de candidatures reçus, le Comité de sélection (composé de l'Organisateur, de l'ORSE et d'experts indépendants) a procédé aux nominations des entreprises candidates par catégorie (meilleur aménagement des conditions de travail, meilleur service...). Les entreprises lauréates du Prix Entreprise & Salariés Aidants 2016 ont ensuite été désignées par un Jury indépendant composé de 16 experts et professionnels réuni à huis clos le 17 novembre dernier pour délibérer à l'aide d'une grille d'évaluation multicritères proposée par le Comité de sélection.

Ont été nommées pour leurs initiatives en faveur de leurs salariés aidants :

CATÉGORIE «MEILLEUR AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL»

CATÉGORIE «MEILLEUR SERVICE»
(SENSIBILISATION, INFORMATION ET ACCOMPAGNEMENT)



«Soutien aux salariés aidants : enjeux, solutions et bénéfices pour l'Entreprise», une table-ronde pour éclairer l'avenir

Un état des lieux de la prise en compte des salariés aidants à travers l'intervention d'experts représentatifs de l'ensemble des parties-prenantes, mais aussi l'occasion d'évoquer les perspectives pour l'avenir : répondre à la singularité des attentes, arbitrer entre visibilité des dispositifs et respect de l'intimité, tirer parti et évaluer des expériences pour enrichir la performance globale de l'entreprise.



Anne SAINT-LAURENT
Directrice de l'Action sociale, AGIRC-ARRCO



Albert LAUTMAN
Directeur général, Fédération Nationale de la Mutualité Française



Joël JAOUEN
Président, France Alzheimer



Hervé GARNIER
Secrétaire national, CFDT



Bruno BERTIN
DRH France, Groupe PSA



Laurent GROUAS
Directeur de l'Innovation, SIACI Saint Honoré



Laurence BRETON-KUENY
DRH, groupe AFNOR, membre du Bureau de l'ANDRH



Florence WIENER
Directrice de la Stratégie sociale & QVT, groupe La Poste



Joël RIOU
Président, Responsage



C'est déjà demain.

Si les salariés aidants relèvent d'une question de responsabilité sociale et économique, ils constituent aussi un fantastique gisement

d'innovation sociale.

En plaçant au cœur des modèles d'organisation le management d'une vulnérabilité s'imposant inévitablement à chacun d'entre-nous (accompagner un proche parent ou ami), ils obligent à changer collectivement de regard sur toutes les formes de fragilités dans l'entreprise : le handicap, le vieillissement, la parentalité...

En faisant voler en éclat le lien classiquement très étroit entre projet de vie et projet professionnel, réussite et carrière, évolution et promotion, ils préfigurent les caractéristiques du marché de travail qu'ambitionnent les plus jeunes générations : une identité qui ne se résume plus à une activité économique.

En développant au domicile - en tant que gestionnaire de petites unités de soins - des pratiques de management qu'aucune université n'enseigne, ils sont porteurs de compétences nouvelles dont l'entreprise peut tirer parti.

Souvent envisagé comme une charge que l'épidémiologie accroît inexorablement, l'accompagnement des salariés aidants est aussi un terrain d'expérimentation de l'entreprise de demain. Des pistes de développement, d'organisation et de productivité inédites ne manqueront pas d'émerger.

Leur singularité et leur engagement, placent ainsi les salariés aidants aux avant-postes de la société à venir, où l'esprit de progrès sera d'abord un esprit de solidarité.

Thierry Calvat
Consultant expert aide familiale et solidarité de proximité - COMM Santé.

L'action de



AG2R LA MONDIALE

Acteur majeur de la protection sociale, AG2R LA MONDIALE mène de nombreuses actions dans le domaine de l'action sociale et soutient des initiatives individuelles et collectives en faveur des personnes fragilisées dans le domaine de l'habitat, de la

prévention santé et de l'aide aux aidants. Depuis de nombreuses années, le Groupe est très investi dans l'accompagnement des aidants. AG2R LA MONDIALE accompagne, soutient, conseille les entreprises et leurs salariés aidants afin qu'ils trouvent un nouveau souffle dans leur parcours d'aidant et ainsi dans leur vie de salarié.

Le format d'accompagnement dépend de la typologie, de la taille et de la culture de l'entreprise : séances de formations ou d'informations dédiées (managers, RH et/ou salariés aidants), élaboration de plans d'actions et mise à disposition d'outils pour l'entreprise et les salariés.

www.aidonslesnotres.fr - www.ag2rlamondiale.fr



Emploi, santé, vie personnelle : autant de dimensions bouleversées pour tous ceux qui accompagnent un de leur proche en situation de perte d'autonomie.

Audiens accompagne les entreprises et les **salariés des entreprises de la culture, du spectacle, de la communication et des médias**, ainsi que les retraités bénéficiaires d'une allocation de retraite complémentaire Agirc Arrco.

A travers une prise en charge individuelle centrée sur **l'écoute active, le conseil et l'orientation**, ainsi que des actions collectives permettant de **libérer la parole des aidants**, nous dessinons des réponses possibles, notamment sur :

- Le rapport avec le travail, pour les **salariés permanents ou intermittents**,
- Le lieu de vie, le répit et la **poursuite d'activités culturelles**,
- Le **deuil** de la relation puis le deuil physique,
- les ressources personnelles mobilisables à travers la **création artistique, la méditation** etc.

Le mot de

Marie-Anne MONTCHAMP

Ancien Ministre

Présidente d'Entreprises et Handicap

Secrétaire Nationale des Républicains



L'entreprise n'est pas un monde clos et la digitalisation et les moyens de communication contemporains rendent les frontières entre sphère privée et sphère professionnelle plus mouvantes, plus floues. Depuis son poste de travail, chaque salarié en même temps qu'il traite ses dossiers reste connecté à sa vie de famille.

Si la situation de ses proches le préoccupe, si une tension se crée, qui impose sa présence auprès de ses proches, l'injonction paradoxale qui naît de ces priorités divergentes pèse très lourd sur son équilibre personnel comme professionnel.

Certains salariés d'entreprises publiques ou privées portent témoignage de cette violence intra institutionnelle qui conduit à des choix brutaux pour la personne, pour la famille ou l'organisation.

Il est juste et important de rappeler que l'évolution de la population active, associée au vieillissement général de nos compatriotes, conduit à ces impasses. Il est juste d'anticiper le choc que représentera la charge des salariés aidants et de mesurer son ampleur : 1 salarié sur 4 en 2030...!

Pourtant des solutions voient le jour dans des entreprises éclairées et attentives à la situation des collectifs de travail. Des salariés se déclarent prêts à de nouvelles expressions de leur solidarité en donnant à leurs collègues aidants, du temps, de la coopération opérationnelle... Des organisations syndicales acceptent de négocier sur ces modalités innovantes de gestion des temps ou d'évolution de l'organisation du travail.

La créativité dont ces initiatives font preuve mérite d'être connue et partagée. C'est le grand mérite du prix Entreprises et salariés aidants ! Il ouvre la voie à une nouvelle acception de la vie au travail qui, je n'en doute pas, favorise la confiance, le dialogue social et l'innovation au sein de l'entreprise.

Je forme le vœu que le prix Entreprises et salariés aidants devienne un rendez-vous de premier plan à l'agenda social des entreprises publiques et privées !

& PRIX ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

www.prix-entreprise-salaries-aidants.fr

LE PRIX ENTREPRISE & SALARIÉS AIDANTS EST ORGANISÉ EN PARTENARIAT AVEC :



ET LA COLLABORATION DE :



UN ÉVÉNEMENT CONÇU ET RÉALISÉ PAR :

ALTEUS conseil