UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

TABLE RONDE

« Prendre soin de celles et ceux qui prennent soin : enjeux et solutions pour les salariés aidants »

14h45 – 16h00

ERDS Occitanie – vendredi 15 mars 2024

LES INTERVENANTS

Intervenants

- **Aurore COIBION,** chargée de mission à l'ARACT Occitanie
- **Patrick JULIEN,** responsable des relations sociales à l'UDES
- **Isabelle ROUDIL,** secrétaire fédérale de l'action sociale Force Ouvrière, en charge du secteur de l'aide à domicile
- **Florence FERRANDI,** directrice de l'APAJH
- **Yannick AURIOL,** délégué central UNSA de l'APAJH

Animateur

- **Charles BOZONNET,** responsable de la vie de réseau et du développement territorial de l'UDES

UDES
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Employeurs engagés !

I. Salaries aidants, caractéristiques & données clefs

- Tentative de définition
- Le dialogue social, un outil efficace dans un contexte d'encadrement légal insuffisant

II. Les salaries aidants, quels enjeux pour les entreprises de l'ESS ?

- Impacts de l'aidance sur les salaries
- Besoins des salaries

III. Solutions pour faciliter le quotidien des salaries-aidants

Illustrations & propositions des partenaires sociaux

- Benchmark des solutions pour les salaries aidants dans le cadre de la négociation sur les transitions démographiques

TENTATIVE DE DÉFINITION

SALARIE PROCHE AIDANT :

Personne qui exerce une activité salariée et qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne proche (Conjoint, parent…) en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap (1)

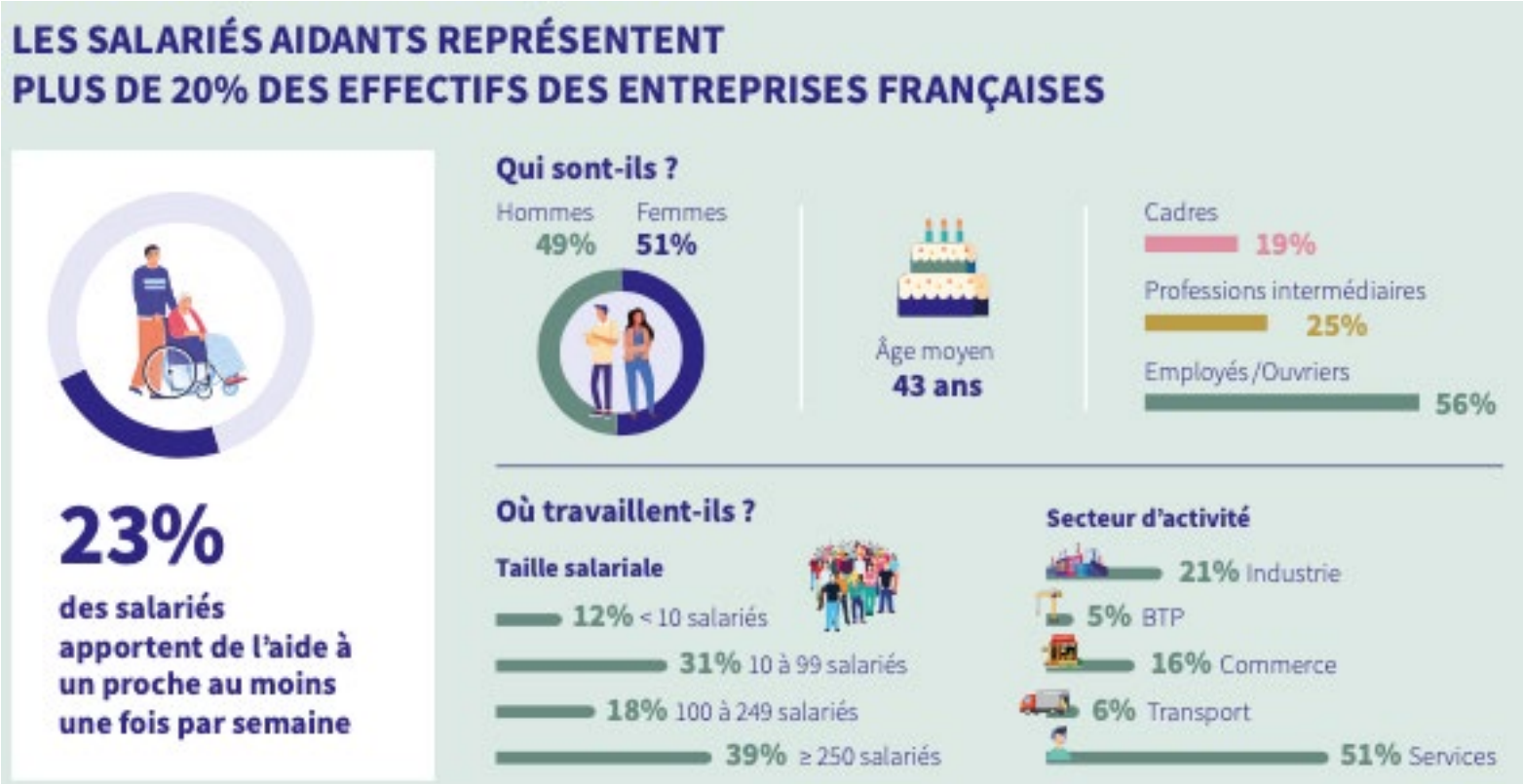
(1) Sur la base de l'article 51 de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement (Loi ASV) - Art. L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Occitanie

La rosace QVCT

Quelques caractéristiques des salariés-aidants



Etudes AXA réalisées en collaboration avec Kantar entre le 14 avril et le 2 mai 2023.

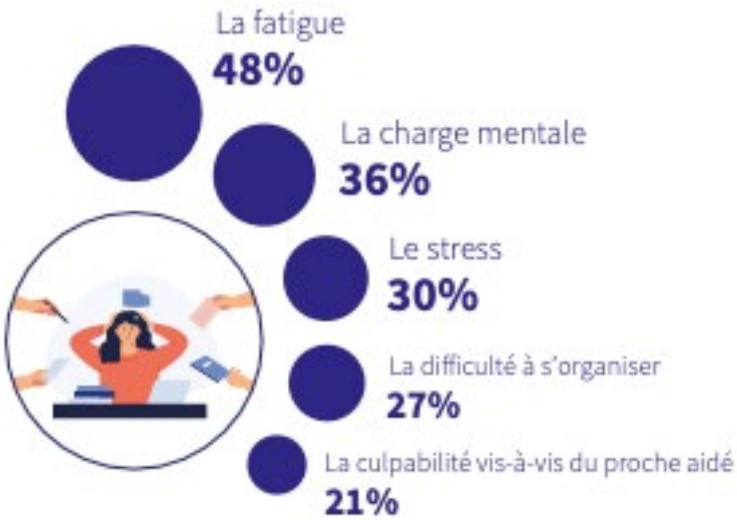
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Occitanie

La rosace QVCT

Quelques caractéristiques des salariés-aidants

Principales difficultés rencontrées par les salariés aidants dans leur vie professionnelle



80% des salariés aidants estiment avoir **des compétences et des qualités utiles à l'entreprise**

Parviennent à **concilier tout à fait leur vie professionnelle avec leur situation** :

Avec un soutien de l'entreprise
67%

Sans soutien de l'entreprise
38%

Etudes AXA réalisées en collaboration avec Kantar entre le 14 avril et le 2 mai 2023.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Occitanie

La rosace QVCT

Quelques caractéristiques des salariés-aidants

48%	des aidants déclarent avoir une maladie chronique (diabète, asthme, fibromyalgie…) *source : www.essentiel-autonomie.com*
60%	sont exposés à un risque de surmortalité dans les 3 ans qui suivent le début de la maladie de leur proche *source : www.essentiel-autonomie.com*
33%	des aidants meurent avant la personne qu'ils aident *source : www.essentiel-autonomie.com*

21

4 DISPOSITIFS LEGAUX INTERESSANTS MAIS INSUFFISANTS AU PROFIT DES SALARIES AIDANTS 1/2

➲ **Congé de présence parentale**

(310 jours ouvrés – Allocation journalière - durée maximale de 3 ans)

➲ **Congé de proche aidant**

(perte d'autonomie d'un proche d'une particulière gravité – durée de 3 mois – Allocation journalière renouvelable dans la limite d'un an)

➲ **Congé de solidarité familiale**

(pronostic vital en jeu – 3 mois, renouvelable 1 fois – Allocation journalière)

➲ **Don de jours de repos**

Le dialogue social, un outil efficace dans un contexte d'encadrement légal insuffisant pour ceux qui se chargent d'une personne dépendante au quotidien; (Accord dédié, QVCT, Prév. Complémentaire ; Egal-Pro – parentalité, Accord aménagement du temps de travail)

ELEMENTS PRIORITAIRES DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE SUR L'AIDANCE 2/2

Eléments prioritaires qui devraient figurer dans les accords :

- L'aménagement des horaires, les congés, l'information

Devant

- l'indemnisation, les services et le répit.

Un besoin de temps, d'information et de formation des partenaires sociaux pour mener à bien ces négociations sur:

- Les dispositifs disponibles, leurs forces et leurs faiblesses, leur coût, un retour sur les actions et solutions mises en place sur le terrain et dans les branches, des enquêtes sur les besoins des salariés concernés.

Principaux freins à la négociation collective sur les salariés aidants :

- La **priorité donnée à d'autres négociations**, le **frein financier** ou le **manque de maturité du sujet** lié à son caractère complexe à appréhender.

II - DES ENJEUX MULTIPLES POUR LES ENTREPRISES DE L'ESS

- **D'attractivité & de fidélisation :** marque employeur - qvct
- **De performance individuelle & collective :** prendre conscience des coûts cachés élevés lies à l'aidance & de la richesse que les salaries aidants peuvent representer dans l'entreprise
- **D'employabilité des seniors**
- **D'égalité hommes – femmes**
- **De mieux connaître les aidants dans son entreprise :** Déclaration des aidants
- **De faire mieux connaître dans l'entreprise le rôle des aidants :** RSE
- **De soutenir les aidants**
- **De conciliation vie professionnelle & vie personnelle**
- **De protection de la santé du salarié du proche aidant**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Occitanie

La rosace QVCT

Quelques caractéristiques des salariés-aidants

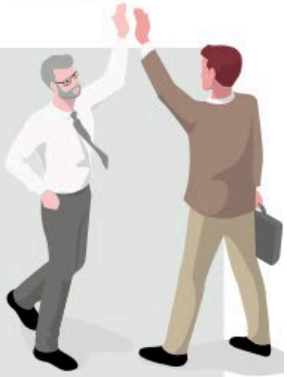
Quels sont les besoins prioritaires des aidants ?

- Horaires de travail plus flexibles — 43 %
- Jours de congés supplémentaires pour les salariés aidants — 30 %
- Permettre ou élargir le télétravail — 22 %

Changer le regard pour libérer la parole

50 % des salariés aidants déclarent que **leur employeur est au courant** contre

73 % **lorsque des solutions sont mises en place**



Etudes AXA réalisées en collaboration avec Kantar entre le 14 avril et le 2 mai 2023.

La rosace QVCT

Quelques bonnes pratiques identifiées pour entamer les discussions en interne

- Inscrire le sujet dans la politique globale (culture de prévention, politique handicap, démarches QVCT, RSE, …)

- Flexibilité et adaptabilité de l'organisation
  → Anticiper, remplacer, planifier, concilier les temps, aménager (accès télétravail, congés spéciaux…)

- Développer la solidarité d'équipe
  Favoriser la cohésion

- Créer un dialogue de proximité encadré (écoute salarié-manager)
  → Accompagner les managers

- Valoriser les nouvelles compétences développées

- Apporter un soutien sur le maintien de salaire (assurances santé/prévoyance…)

- Maintien dans l'emploi, analyser le travail, construire des indicateurs
  → Prévenir l'épuisement professionnel

- Identifier et embarquer tous les acteurs internes et externes (relais)

- Ouvrir des espaces de discussion sur le travail (identifier les blocages potentiels…), sensibiliser, former…

- Evaluer, suivre les actions expérimentées (au cas par cas et collectives)

- Prendre en compte la diversité des situations de santé de la population
  → Développer l'inclusion

La rosace QVCT

Exemple de levier dans l'activité d'aide à domicile
Dispositif Coop'Aidants, AURA

EXEMPLES DE DISPOSITIFS REPERES PAR L'UDES : LE PRIX ENTREPRISE & SALARIÉS AIDANTS 1/2

- Créé en 2016, le « Prix Entreprise & Salariés Aidants » est un Prix national, soutenu par les pouvoirs publics, qui a pour objectif de promouvoir l'aide aux proches aidants en activité professionnelle.
- Il récompense les initiatives mises en place par les entreprises (privées, associatives, publiques) ou les branches professionnelles à destination de leurs collaborateurs ou collègues aidant.e.s, et participe à la diffusion des bonnes pratiques et au partage d'expérience entre employeurs, managers, aidants et partenaires sociaux.
- Alors, participez gratuitement à la 8e édition du Prix Entreprise & Salariés Aidants et apportez de la visibilité à votre engagement

PRIX & ENTREPRISE SALARIÉS AIDANTS

Le label Cap’Handéo | Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants

LABEL

cap' handéo

Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants

En partenariat avec l’Agirc-Arcco

RETRAITE COMPLEMENTAIRE agirc-arrco

SERVICES handéo

Un label déployé par l’Agirc-Arrco & Handéo Services

Initié par **KLESIA et Handéo**, le label Cap’Handéo Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants est déployé en partenariat avec l’**Agirc-Arrco et APICIL** pour un accompagnement concret et innovant des entreprises en réponse à des enjeux sociétaux majeurs.

Sa finalité : outiller, appuyer les entreprises pour reconnaître et soutenir les salariés en situation d’aide d’un proche fragilisé (en situation de handicap, âgé dépendant, souffrant de maladie).

30, boulevard de Reuilly
75012 Paris

01 43 41 71 72

udes@udes.fr - www.udes.fr

Twitter : @UDESnationale
LinkedIn : @UDES