

L'OBSERVATOIRE SOLIDAIRE

Faire grandir la cause des salariés-aidants

—

Intervention LAB RHs

25 mai 2023



Pierre Denis

Responsable du pôle engagement sociétal

La Mutuelle Générale

Délégué général de la Fondation d'entreprise La Mutuelle Générale

Les salariés-aidants

Sommaire



1. Qu'est-ce qu'un proche-aidant ?
2. L'Observatoire solidaire
3. Et vous que pouvez-vous faire pour vos salariés

0 1

Qu'est-ce qu'un
proche aidant ?
Qui sont-ils ?



Définition

Définition

Un proche aidant est une personne qui accompagne à titre non professionnel de façon régulière un proche en perte d'autonomie, gravement malade ou en situation de handicap, afin de lui apporter du confort et lui permettre de vivre de la façon la plus autonome possible.

www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R53903

On peut être aidant à tout âge !

Qu'est ce que la perte d'autonomie ?

- **La définition :**

Quand, assumer une ou plusieurs tâches de la vie courante devient plus compliqué voire impossible à assumer seul, que ce soit physiquement ou intellectuellement, on peut parler de perte d'autonomie. Cet état ne touche pas simplement les personnes vieillissantes mais aussi toute personne à tout âge, vieillissante, souffrante, présentant un handicap ou gravement malade.



Source : www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R53903

Un sujet humain :

- On ne peut pas industrialiser l'aide aux aidants proches

Chaque **aidant** représente un **cas particulier**, de par la pathologie de l'aidé, sa situation sociale, son environnement familial, sa capacité de financement, son rapport au proche aidé, sa personnalité, son positionnement dans l'entreprise et sa situation géographique.





Chiffres

Être un salarié-aidant

En France, on compte près de 15 millions d'aidants



des aidants sont des actifs



des salariés-aidants ne se déclarent
pas auprès de leur employeur

*Source : strategie.gouv.fr

*Source : strategie.gouv.fr

Le profil type du salarié-aidant

- 60% sont des femmes
- Leur âge moyen est de 49 ans
- 37% des aidants sont âgés de 50 à 64 ans
- 93 % des aidants se déplacent au domicile de leurs aidés au moins une fois par semaine
- 73% plusieurs fois par semaine



Contribution financière de 14 millions de proches aidants en France

(extrapolation tenant compte de la pandémie du COVID-19)

296* milliards € par an



En entreprise, chaque collaborateur, se trouve impliqué, de l'hôtesse d'accueil au PDG !

En 2015, 1 salarié sur 6 est aidant



En 2030, ce sera 1 salarié sur 4,
voir 1 salarié sur 3 pour les plus de 40 ans



Les aidants sont exposés à
un risque de surmortalité de 60%
dans les 3 ans qui suivent le diagnostic



24% des arrêts de travail non prévus
sont ceux des aidants

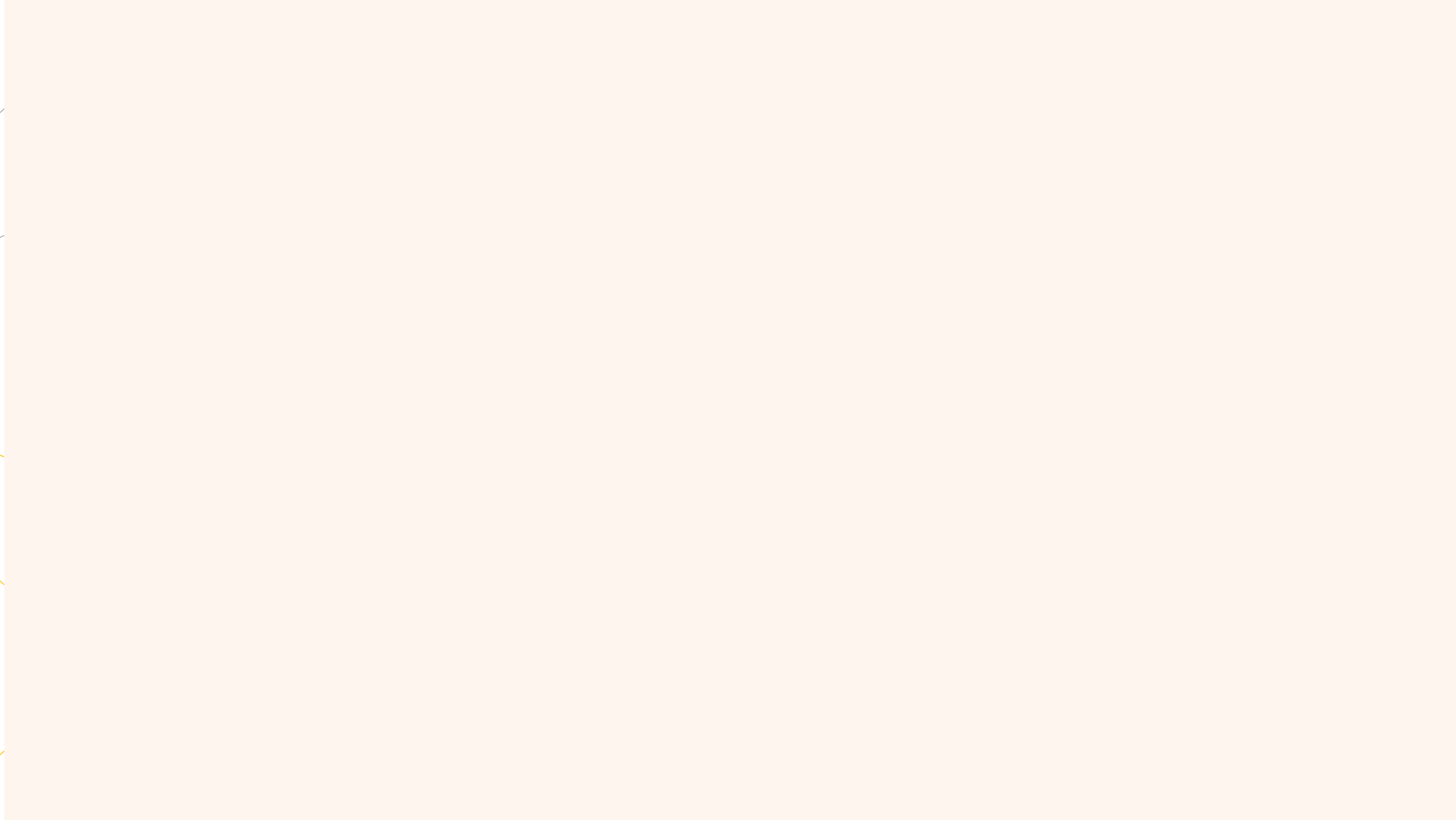


On compte en moyenne
16 jours d'absence par an
par salarié aidant
pour assurer leur charge

0 2

L'Observatoire solidaire

Projection Film Verbatims experts



Un écosystème complet



Les travaux de l'Observatoire solidaire des salariés-aidants

- Des ateliers, des études, des publications et des travaux tout au long de l'année, mobilisant de nombreux experts pluridisciplinaires
- Organisation du 4^e colloque de l'Observatoire (03 Oct. 2023) en partenariat avec Les Echos
 - 140 participants en présentiel, une quinzaine d'intervenants, une marraine emblématique (Eglantine Emeyé)
 - Diffusion de 3 mini-films de sensibilisation
 - Valorisation des résultats du 3^{ème} baromètre sur les salariés-aidants
 - Relais en presse et sur les réseaux sociaux, un 4 pages des Echos
- Une expérimentation de « technicien coordonnateur d'aide à la personne », lancée sur le site de Bordeaux Bègles de LMG.
- Un groupe de travail pour expérimenter des solutions concrètes en entreprise afin de valoriser les compétences transverses des salariés-aidants
- Préparation de différents guides (étudiants, médecines complémentaires,...) en partenariats avec différents partenaires.



L'observatoire solidaire :

• Notre baromètre 2021 :



2500

C'est le nombre de salariés interrogés pour le baromètre de L'Observatoire solidaire



40/100

C'est l'indice de solidarité 2021, il est exactement égal à celui de l'année 2020



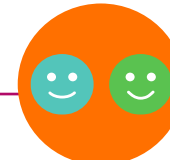
52/100

Indice de solidarité après la seconde vague à La Mutuelle Générale



9%

C'est la part des salariés qui se déclarent en situation d'aidant familial. Sur ces 9% seuls 31% se déclarent à leur employeur.



89%

des aidants qui se sont déclarés trouvent la prise en compte de leur situation d'aidant par leurs entreprises satisfaisante



9 %

C'est la part des salariés qui se déclarent en situation d'aidant familial, chiffre identique à la précédente vague. Pas d'effet covid qui aurait amené plus de salariés à se sentir dans cette situation sous la pression de leur aidé.

Et sur ces 9% seuls 31% se déclarent à leur employeur : une auto-censure qui s'établit du fait du faible portage de la thématique par les entreprises ... Seuls 15% des répondants sont certains qu'il existe des mesures spécifiques dans leur entreprise, 27 % affirment qu'il n'y en a pas et 58% n'en savent rien !

On peut noter que 23% (vs 25% en 2020) des répondants ont été ou sont encore actuellement en situation de salarié-aidant : un chiffre qui se confirme et qui montre que sur le temps long c'est un salarié sur quatre qui est concerné en tant que salarié-aidant. Quelle perte de valeur pour les entreprises qui ne traitent pas le sujet !

0 3

**Et vous que pouvez-vous
faire pour vos salariés ?**

Et vous que pouvez vous mettre en place ?

1. Formaliser un engagement de la direction
2. Diffuser un guide du salarié-aidant
3. Créer les conditions de mise en place du congé proche aidant
4. Définir des modalités de prise en compte des cas individuels confrontés à la situation et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au sujet.
5. Identifier et animer un réseau de relais internes au service des salariés-aidants
6. Mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail
7. Mettre à disposition des chèques CESU RH
8. Souscrire à un dispositif de soutien extérieur
9. Créer un certificat de salarié-aidant constituant une reconnaissance formelle de la situation particulière des salariés concernés
10. Proposer une sensibilisation aux managers de proximité
11. Valoriser les compétences des salariés-aidants
12. Négocier un accord avec les OS
13. Soutenir une association qui œuvre en faveur des salariés-aidants



Echange avec la salle



Merci.