

Le rôle des salariés aidants, réalités, accompagnement, solutions et enjeux pour les entreprises

Webinaire du 10/01/2023



Sommaire

- **Tour d'horizon :**
 - 1_ Qu'est-ce qu'un aidant ?
 - 2_ Le panorama des aidants en France
 - 3_ Les personnes dépendantes : une réalité plurielle
 - 4_ Pourquoi une charge mentale importante ?
- **Être salarié et aidant :**
 - 1_ Être salarié aidant : une charge mentale importante à prendre en compte dans l'entreprise
 - 2_ Salarié & aidant : une situation de + en + fréquente
 - 3_ Salarié & aidant : vie professionnelle / vie personnelle
 - 4_ Les besoins des salariés aidants
 - 5_ Des informations recherchées par l'aidant et son proche aidé
 - 6_ Témoignages de salariés aidants
- **Les enjeux pour les entreprises :**
 - 1_ Les enjeux des entreprises face aux salariés aidants
 - 2_ Une réalité peu visible pour la majorité des entreprises
 - 3_ Des solutions pour les entreprises
- **Les solutions pour accompagner les entreprises et les salariés aidants**



Tour d'horizon

Qu'est-ce qu'un aidant ?

Aujourd'hui en France,
presque 1
salarié sur 5
est un aidant
salarié (1)

Définition de l'aidant

Charte européenne de la COFACE (Confédération des organisations familiales de l'Union Européenne)

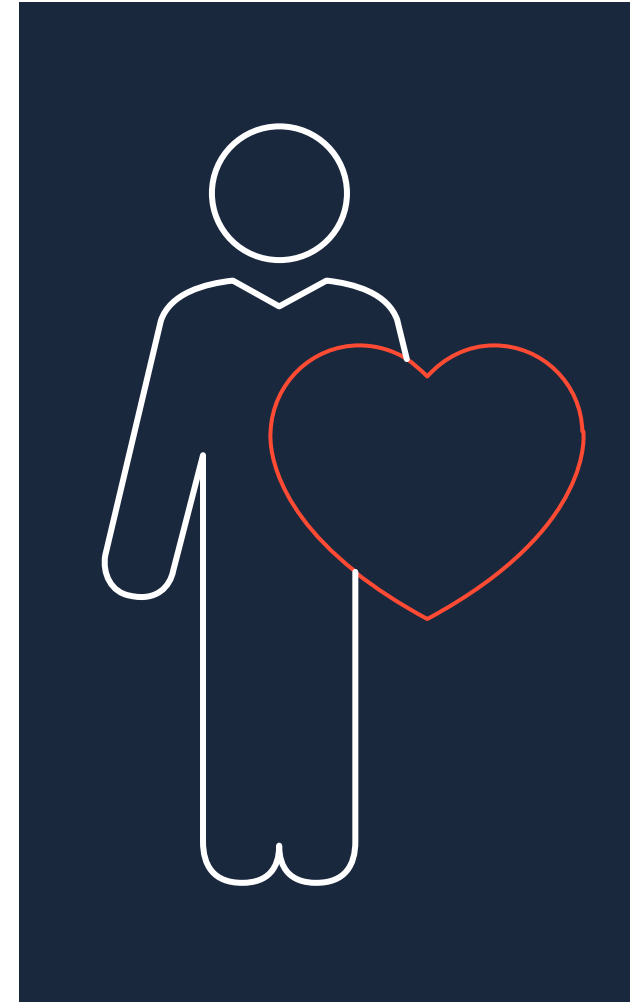
« L'aidant familial est la personne **non professionnelle** qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à **une personne dépendante** de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne.

Cette aide régulière peut être prodiguée **de façon permanente ou non et peut prendre plusieurs formes**, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques...».

(1) Baromètre santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, Malakoff Médéric, 2018

Le panorama des aidants en France

- La France compte **8,3 millions de proches aidants** ⁽¹⁾ de personnes handicapées, dépendantes ou malades chroniques
- **83 % des aidants** sont des membres de la famille, dont 44 % de conjoints.
- Ils sont **âgés en moyenne de 52 ans**, les femmes représentant 57 % des aidants :
 - 32 % entre 30 et 49 ans
 - 23 % entre 50 et 59 ans
 - 1/3 ont plus de 60 ans
- Près de la moitié (47 %) occupent un emploi, soit **environ 4 millions d'actifs**. Ils représentent environ 19 % de la population active, **soit un doublement depuis 10 ans**.



(1) DRESS 2008- 11 millions selon source BVA et Fondation APRIL- Baromètre des aidants en 2015

Les personnes dépendantes, une réalité plurielle

Une variété
d'âge :

ascendants,
conjoint,
descendants



Handicap physique



Handicap cognitif



Handicap mental



Handicap sensoriel



Maladie chronique

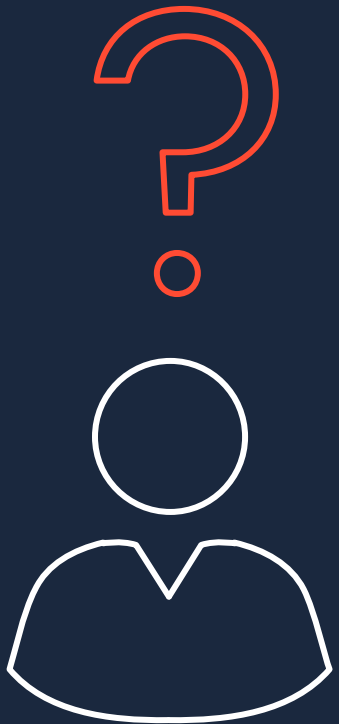


Handicap psychique



Perte d'autonomie

Pourquoi une charge mentale importante ?



- Une **charge mentale importante** : un besoin de suppléance dans son rôle d'aidant de solution de répit et de temps libre, sinon risque d'épuisement
- Des **freins psychologiques à solliciter de l'aide** : un besoin de soutien pour gérer de front vie personnelle, d'aidant, voire professionnelle.
- Une **méconnaissance des dispositifs d'aides** : un besoin d'information simple et qualifiée sur la situation de son proche aidé, les aides financières et la législation, son rôle d'aidant...
- Une **multiplicité d'intervenants et un manque de temps** : un besoin de guidance par un professionnel (orientation vers les bons interlocuteurs, apport de clarté sur sa situation).
- Des **difficultés à s'identifier comme aidant** : un besoin d'aider à cette prise de conscience.

LES PRINCIPAUX CONGES POUR LES AIDANTS

LE CONGE DE PROCHE AIDANT



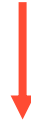
Objectif : assister un proche dépendant ou une personne handicapée

La durée d'indemnisation : sera de 3 mois fractionnable sur toute une carrière

Il peut être transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur

La durée sera prise en compte au titre des droits à la retraite et droits chômage

LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE



Objectif : assister un proche en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause)

Il peut être prise de manière fractionnée, continue ou transformé en période de temps partiel

Non rémunéré, le salarié bénéficiaire de ce congé peut percevoir l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE



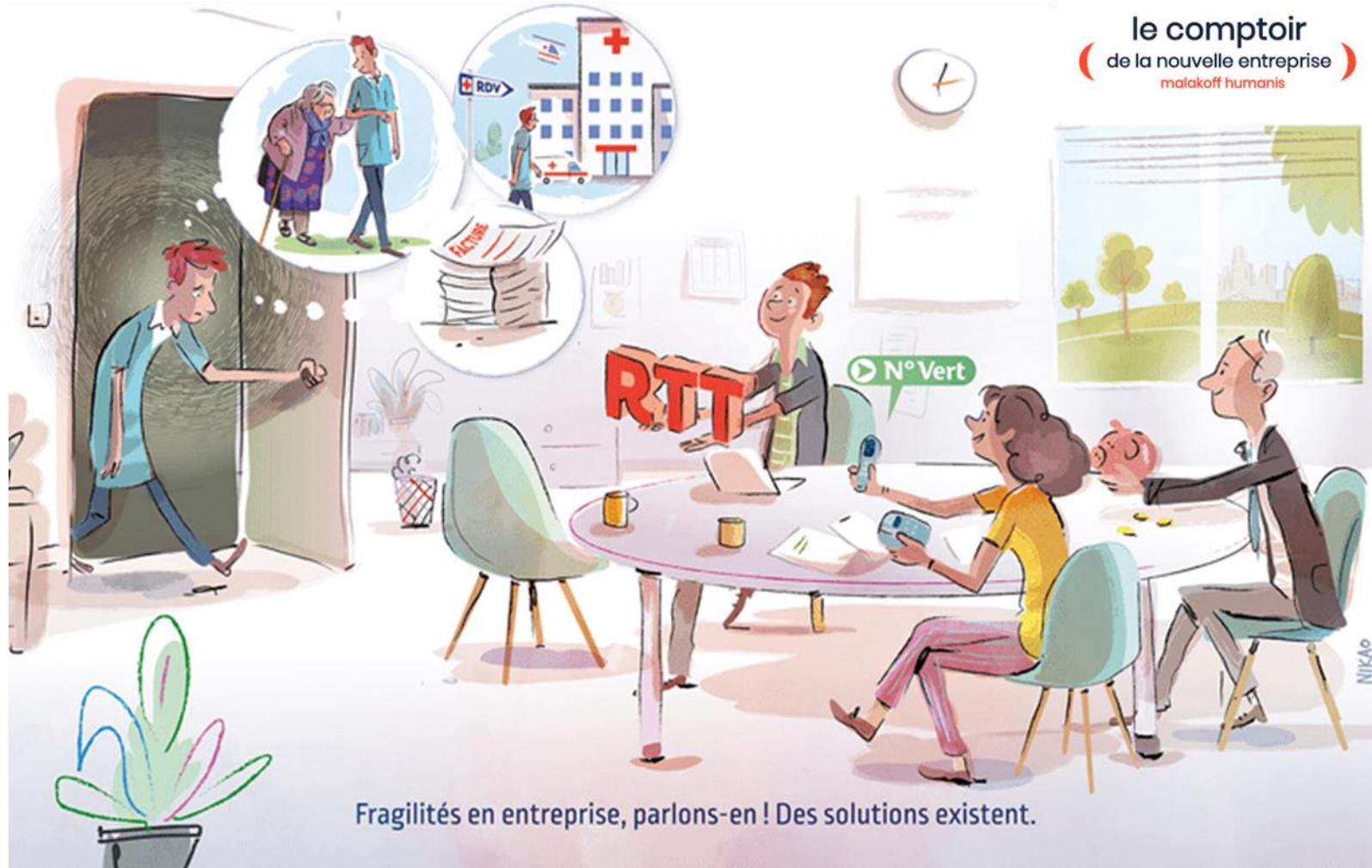
Objectif : permettre au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants

Le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale



Être salarié et aidant

Être salarié aidant : une charge mentale importante à prendre en compte par l'entreprise



Salarié & aidant : une situation de plus en plus fréquente

Le contexte démographique :

- **Le vieillissement de la population**, effet d'une augmentation mécanique du nombre de proches aidants :
 - Jusqu'en 2040, progression forte de la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus-effet de l'arrivée dans cette classe d'âge des générations du baby-boom.
 - En 2060, un tiers de la population qui sera âgé de plus de 60 ans (seulement un quart aujourd'hui ⁽¹⁾).
- **L'augmentation du nombre de maladies chroniques**, conséquence de l'allongement de la durée de vie ainsi que de facteurs culturels et environnementaux.

Le contexte sociologique :

- **L'allongement de la durée de vie professionnelle**, traduction de départs à la retraite plus tardifs.

En 2012,
19 millions de
personnes atteintes
d'une maladie
chronique,
dont **13 millions**
avec une limitation
dans la vie
courante ⁽²⁾

(1) INSEE 2010

(2) Ministère de la Santé et des Solidarités

Être salarié et aidant : cohésion vie professionnelle / vie personnelle

- **Les aidants en emploi** sont plus sujets aux arrêts de travail non prévus et sont 33 % plus nombreux à avoir pris 1 à 2 journées d'arrêt non prévues dans l'année.
- **36 % déclarent** connaître des baisses de vigilance, des manques d'attention au travail : + 10 points par rapport aux salariés non aidants⁽¹⁾.
- **15 % des aidants** en emploi ont effectué des aménagements dans leur vie professionnelle (65 % ont changé leurs horaires de travail et 36 % les ont réduits)
- **Pour 2/3 des aidants salariés,** cette situation a un impact sur leur vie professionnelle (2).
- **72% des salariés en situation** d'aidants considèrent le travail comme une source de répit.



(1) Étude bien-être et santé 2017 du comptoir Malakoff Humanis

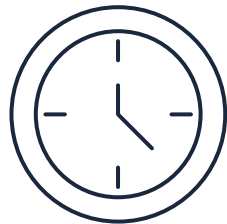
(2) Enquête auprès de 221 salariés aidants – Malakoff Humanis / Fondation Médéric Alzheimer – août 2017

Les besoins des salariés aidants



Pour **64 %** une information sur les aides disponibles

Pour **61 %** la flexibilité des horaires



Pour **38 %** des formations « Comment mieux s'occuper de son aidé ? »

Pour **30 %** une mise en place d'un groupe de parole dans le cadre professionnel



Des informations recherchées par l'aidant pour son proche aidé

Les salariés ont besoin d'aide sur tous les sujets



45 % des situations abordent la problématique du financement



31% des situations portent sur la mise en place ou l'augmentation de service à domicile



25 % des aidants salariés cherchent une place en maison de retraite, dont un quart d'entre eux sous un mois



23 % des situations portent sur une première évaluation médico-sociale de la situation



7 % des situations abordent la mise en place d'une protection juridique

Total supérieur à 100 % : les demandes abordent plusieurs sujets

Source: Responsage 2018

Témoignages de salariés aidants

« Il faut être organisé. Je prends tous mes RTT rien que pour les besoins de ma mère pour les visites médicales, les visites à l'hôpital ou au cas où il y aurait un besoin urgent »

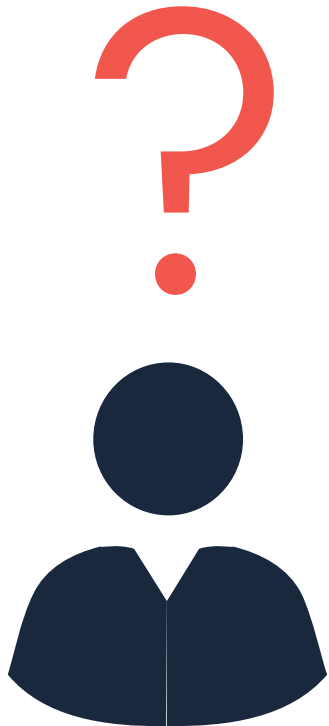
« De la compréhension dans l'aménagement des horaires des aidants, parce que notre journée, elle ne compte pas double, mais au moins le triple si ce n'est pas pire, parce que dès qu'on arrive à la maison, on n'arrête pas »

« Je pense que ce serait bien qu'il y ait une sorte de personne référente au sein de l'entreprise, comme il y a des représentants du personnel; des personnes un petit peu sensibilisées et qui soient informées des difficultés rencontrées par les aidants »



Les enjeux pour les entreprises

Les enjeux des entreprises face aux salariés aidants



- **Soutenir les aidants** c'est **faire face à l'une des motivations majeures d'absentéisme**, au risque que la démobilisation d'un salarié affecte la qualité de son travail et de celui du collectif. C'est un enjeu de cohésion pour le groupe.
- **Accompagner les salariés aidants** constitue un **enjeu d'image et de positionnement** pour les entreprises, dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) au même titre que la diversité, le respect de l'environnement.
- Ceci peut être considéré comme **le prolongement de la reconnaissance d'autres droits** (congrés maternités, à l'emploi de personnes handicapées, à améliorer les conditions de travail en raison de l'allongement de la vie au travail...).
- Les aidants ont développé **des compétences utiles** dans un cadre professionnel : « ils s'organisent mieux dans l'urgence ».

Une réalité peu visible pour la majorité des entreprises

Un double constat :

- Le sujet des salariés aidants : **un thème de travail pour seulement 15 % des entreprises** (1).
- **Une minorité d'entreprises agissantes** conscientes que la situation d'aidant de certains salariés peut entraîner des répercussions dans l'entreprise.

Près de 9 sur 10 déclarent en effet avoir constaté :

- Absentéisme (59 %)
- Problèmes d'organisation du travail (50 %)
- Démotivation des salariés aidants (48 %)
- Perte de productivité (41 %)

Parmi les entreprises qui en font un axe de travail :

- **1 sur 2 souhaiterait être mieux informée** sur les solutions extérieures existantes (services sociaux, d'aides à la personne) pouvant aider le salarié aidant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- **Près d'1 sur 2 souhaiterait créer une culture d'entreprise favorable** (sensibilisations pour managers , outils de repérage...)

Pour les décideurs, c'est avant tout une question sociale
72 %

(1) Enquête FMA/ MH auprès de 303 dirigeants d'entreprises – février 2017

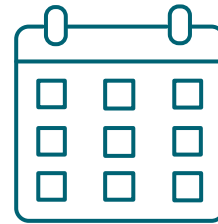
Des solutions pour les entreprises

Les solutions jugées les plus pertinentes pour les dirigeants et les DRH



Pour **75 %** la flexibilité des horaires

Pour **69 %** la polyvalence des salariés
Afin de remplacer un collègue absent



Pour **64 %** les dons de RTT

Pour **60 %** l'élaboration de documents d'information à destination des salariés aidants



Nos solutions pour accompagner les salariés aidants

Des services qui soulagent les aidants

Ligne Info Aidant



C'est une solution concrète pour faciliter le quotidien de vos salariés aidants et celle de leur proche pour :

- **les guider** avec des informations pratiques sur leurs droits et ceux de leur proche, sur les démarches à effectuer et sur les services existants,
- **les orienter** si besoin, vers les interlocuteurs locaux spécialisés.



09 86 98 88 80 (appel non surtaxé)
Notre ligne téléphonique est ouverte 5j/7. Les appels sont confidentiels.

Un site internet dédié



essentiel-autonomie.com est un site d'information et de conseils gratuits avec des réponses concrètes et personnalisées pour simplifier sa vie d'aidant.

En quelques clics, c'est l'accès à :

- Des fiches d'information sur les droits, les aides et les démarches administratives.
- Des conseils sur les aides techniques et l'aménagement du domicile d'un proche.
- Une aide sur les lieux d'information locaux, les services à domicile, les associations d'aidants ou les établissements d'accueil spécialisé.
- Des astuces pour mieux concilier vie d'aidant et vie professionnelle.
- Des idées pour faciliter son quotidien et celui de ses proches.
- Des actualités sur le quotidien des aidants.

Accès au site

Des aides qui soulagent

Apporter des solutions aux salariés qui prennent soin d'un proche malade, en situation de handicap ou âgé (*)



CESU Aidant

Mise à disposition d'un CESU « Aidant » de 600 € maximum pour financer les prestations d'aides à domicile

- pour le salarié aidant son conjoint (marié, pacsé ou concubin) gravement malade,
- ses parents, beaux-parents non bénéficiaires de l'APA,
- son enfant à charge gravement malade,
- pour le conjoint aidant le salarié gravement malade.

Aide au répit

Financer des dépenses liées aux solutions de répit, pour le salarié accompagnant un parent en ligne directe vivant à son domicile ou à proximité et reconnu dépendant, un enfant en situation de handicap ou gravement malade.

Allocation variable en fonction de la dépense réelle et d'un maximum de 600 €, renouvelable 1 fois

Aide à l'entrée en EHPAD

Aide à l'entrée en EHPAD pour une personne non retraitée atteinte de pathologie, type Alzheimer.

80 % du reste à charge, dans la limite 3 000 € par personne

Séjour de vacances

Participer au séjour de vacances de le salarié en situation d'aidé ou d'aidant de son conjoint ou de son enfant en ALD,

Allocation maximum de 300 €,

Congé de présence parentale

Financement de 50 % de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) attribuée par la CAF pour le salarié ayant un enfant avec une pathologie grave. Montant maximum de l'intervention de 7 000 euros par an.

Congé de proche aidant

Le salarié s'occupant d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie. Une situation de fragilité budgétaire pourra être prise en charge.

Congé de solidarité familiale

Le salarié qui accompagne un proche en fin de vie. Une situation de fragilité budgétaire pourra être prise en charge.

(*) Octroi des aides financières selon des conditions d'éligibilité

Merci de votre attention