

# SOULAGER LES AIDANTS ACTIFS EN ENTREPRISE

---

## Diagnostic pour séance de travail



et



**AG2R LA MONDIALE**

## Objectifs :

- Identifier les typologies d'aidants et des aidants actifs
- Définir les besoins des aidants
- Qualifier les enjeux
- Connaître l'écosystème, les aides existantes et les leviers législatifs
- Répondre aux défis de la séance de travail

# LES AIDANTS EN FRANCE

## LES AIDANTS

En France en 2015, on comptabilisait **11 millions d'aidants**, soit **21 % de français** déclarent apporter de l'aide régulière et bénévole à une ou plusieurs personnes en situation de handicap, ou de dépendance. (1)

### L'aidant unique est :



### Les raisons d'aider un proche ?



- 56% sont des **femmes** (1)
- 55% des aidants ont **50 ans et plus** (1)
- 74 % d'entre eux **ne se considèrent pas comme des aidants**

## LES AIDANTS ACTIFS

50 % des aidants exercent une activité professionnelle ou un apprentissage. En 2016, environ **5 millions de français** devaient concilier leur activité professionnelle et l'aide à un proche dépendant. Ce qui représente **19.3 % de la population française active ayant un emploi**.

### Une population qui tend à s'accroître ?

Les questions de santé des aidants deviennent cruciales avec l'augmentation de la durée de vie et le recule de la retraite.

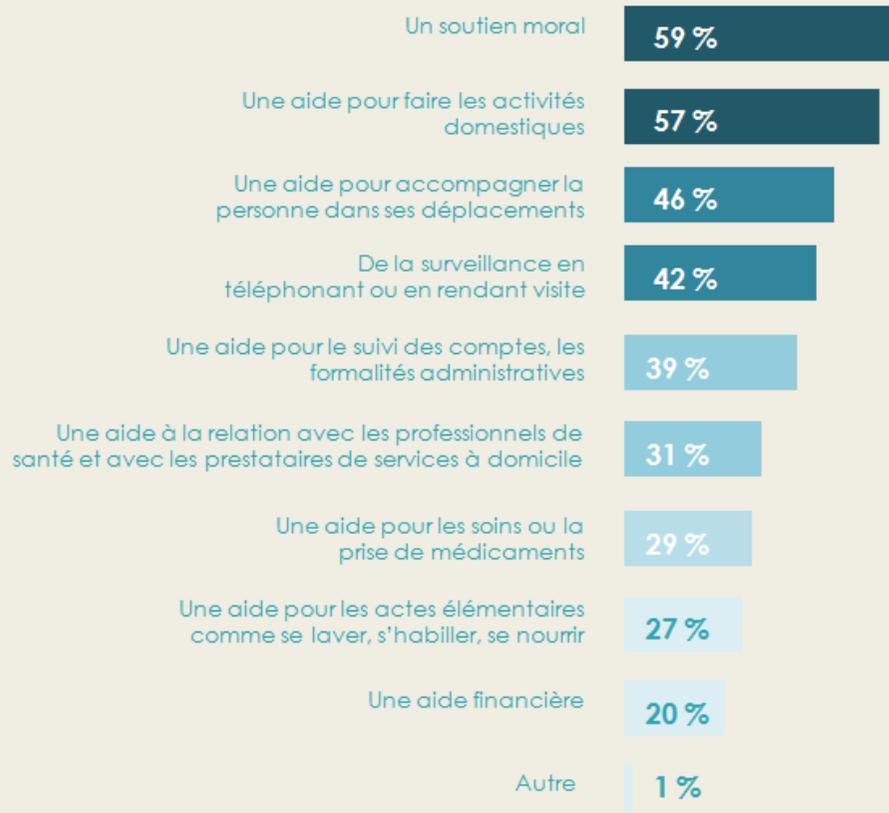
Le **nombre de personnes âgées dépendantes** en France métropolitaine sera **multiplié par 2 en l'espace d'une génération** pour atteindre 2 300 000 personnes âgées dépendantes. » (2)

Selon l'INSEE **1/3 personne sera âgée de 60ans ou plus en 2050**. Et 80% de nos aînés souhaitent le maintien à domicile (3)

La **génération pivot** qui aide un parent, un enfant et a une activité professionnelle : représente 2 millions de français aidants. (4)

# LA TYPOLOGIE DES BESOINS

## Quels types d'aide apportent-ils ? <sup>(1)</sup>



## Une aide peu substituable ? <sup>(5)</sup>

L'aide informelle apportée par les aidants naturels est peu substituable à celle des professionnels (ex : lien interpersonnel, coût des services professionnels, la nécessité d'une réponse individualisée). Cette tâche est considérée comme difficilement « déléguable » par **54 % des aidants qui préfèrent s'en occuper eux même**. 7 % se sentent coupables de s'absenter pour aller travailler.

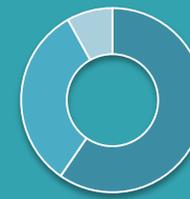
(5) Sondage réalisé par BVA/Novatis entre Novembre 2008 et Juin 2010 auprès d' un échantillon de 1 986 aidants.

## Les besoins évoluent tout au long de l'accompagnement de son proche.<sup>(1)</sup>

L'aidant en fonction des situations voit ses besoins évoluer allant du besoin d'information (au début) au besoin de répit (dans la durée).

**62 % des aidants s'occupent de leur proche environ 10h par semaine.** Si l'aidé vit au domicile de l'aidant le nombre d'heure explose. Nous pouvons souligner que les résultats les plus positifs pour les soulager sont ceux d'interventions multidimensionnelles (répit, conseil, éducation, information, etc.).

## Répercussions sur la vie des aidants <sup>(5)</sup>



□ Gestion du temps différente (59%)

□ Arrêter ou réduire certaines activités de loisirs (33%)

■ Arrêter ou réduire leurs activités professionnelles (8%)

## Comment faire face aux difficultés selon les aidants ? <sup>(1)</sup>

> Une **aide financière et/ou matérielle** (39% de citations). Cette priorité est mise notamment en avant par les ouvriers et les plus jeunes.

> Un **soutien psychologique** (30%), notamment attendu par les aidants soutenant un enfant.

> Une **meilleure coordination entre tous les acteurs** (28 %). La complexité des démarches administratives.

> 21 % souhaiteraient un **aménagement du temps de travail**.

(1) Sondage réalisé par l' institut BVA pour la Fondation APRIL du 5 au 13 juin 2015 auprès d' un échantillon de 420 aidants.

# LES ENJEUX

## Pour l'aidant

## Pour l'entreprise

Protéger la santé de l'aidant pour lui-même et pour l'aidé.

40 % des salariés aidants souffrent de **stress** et de **fatigue**. (5) Le rôle d'aidant multiplie par 3 le **risque de dépression**. (2)

Les aidants peuvent ressentir une perte de revenus liée à l'aide accordée à la personne aidée. A noter **96% ont envie de maintenir leur activité professionnelle** pas seulement pour des raisons financières (ex: changement de cadre, satisfaction personnelle...) (7)

**2 aidants sur 3 souhaiteraient un aménagement de leur temps ou lieux de travail** (Ex: temps partiel, retraite anticipée, télétravail...) (5)

**16% des aidants ont changé de nature de travail** (de poste, d'emploi, d'employeur) pour pouvoir s'occuper d'un proche en perte d'autonomie (6)

limiter les congés maladie et l'absentéisme

Faciliter une conciliation de la vie professionnelle et personnelle de l'aidant.

**26 % des salariés aidants se sont absentés** en plus de leurs congés légaux pour aider un proche dépendant, soit une moyenne de 16 jours d'absence (5)

Renforcer la productivité des entreprises, ainsi que le management et le climat social.

Pour 72 % des aidants leur rôle a **une incidence négative sur leur concentration et leur efficacité** (7) Selon une étude discutable de BVA/Novartis le coût moyen annuel par salarié aidant pour une entreprise est de 1500 € en termes de productivité (9)

**1 aidant sur 2 n'en a pas parlé à sa hiérarchie**, pour des raisons multiples (Ex: stigmatisation, peur d'une baisse de confiance...etc) (7)

Identifier les capacités productives développées par l'aidant

Accompagner les salariés aidants est bénéfique pour l'entreprise (baisse de l'absentéisme, hausse du moral et de la loyauté, augmentation de la productivité). A titre d'exemple **la mise en place d'activité physique préventive en entreprise augmente la productivité de +8,6%** (21)

Lui permettre de vivre son rôle d'aidant comme élément positif, enrichissant, vecteur de sens.

Enfin les salariés ne se sentent **pas suffisamment reconnus dans leur rôle** et les difficultés qui en découlent. Alors qu'ils affirment leur **volonté de contribuer à l'évolution de la qualité de vie au travail**. (5) (Meilleure Écoute, Empathie, Prise de recul, Organisation ) (7)

# AIDES EXISTANTES

---

## Législation

La **loi de 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement** reconnaît enfin l'action du proche aidant en lui donnant un statut et en lui reconnaissant des droits. Elle prévoit :

### L'amélioration de l'APA à domicile

Ex: Meilleure prise en compte des besoins et des attentes des bénéficiaires de l'APA et ceux de leurs proches aidants, requalification des GIR, etc.

### La reconnaissance et le soutien aux proches aidants à travers le droit au répit

Ex: Définition du « Proche aidant », droit au répit qui peut être activé quand le plafond du plan d'aide APA de la personne aidée est atteint (500€/an) pour le financement d'accueil de jour, hébergement temporaire, relais à domicile.

### La réforme du congé de soutien familial qui devient congé de proche aidant

Ex : Ce congé est désormais ouvert aux aidants sans lien de parenté avec la personne qu'ils aident et est également ouvert aux personnes vivants en établissements.

### De nouvelles aides pour améliorer la prévention de la perte d'autonomie

Ex: Aides individuelles pour faciliter l'accès des personnes âgées de plus de 60 ans aux aides techniques, actions collectives de prévention de la perte d'autonomie à destination des personnes âgées de plus de 60 ans.

### Un renforcement de la transparence et de l'information sur les prix pratiqués en EHPAD

Ex : Simplification du calcul du reste-à-charge en EHPAD, etc.

# AIDES EXISTANTES

## Congés

Type de congé	Congé de solidarité familiale	Congé de présence parentale	Congé de proche aidant
<b>Condition d'éligibilité (profil personne aidée)</b>	Atteint d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable	Enfant à charge (au sens des prestations familiales) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants	Le lien n'est plus nécessairement familial. Proche qui souffre d'un handicap ou d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité
<b>Condition d'éligibilité (profil personne aidante)</b>	Salarié Partager le domicile du malade ou être la personne de confiance désignée, ou l'ascendant, ou le descendant, ou le frère/sœur du malade	Salarié Dans certaines conditions : demandeur d'emploi indemnisé, travailleur non salarié, VRP, employé de maison et agent public	Salarié L'aidant réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente
<b>Durée</b>	3 mois au maximum, renouvelables une fois	310 jours ouvrés pris dans une période de 3 ans	3 mois, renouvelables, sans toutefois pouvoir excéder un an pour l'en - semble de la carrière.
<b>Possibilité de fractionner ou de transformer le congé en temps partiel</b>	Oui avec accord de l'employeur	Oui, mais en unités d'une journée au minimum	Le congé peut, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel. Il peut par ailleurs, sous conditions, être fractionnée.

## La loi Mathis

Ce texte autorise un salarié à **"renoncer anonymement et sans contrepartie"**, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos (RTT, jours de récupération ou congés payés ordinaires au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une "présence soutenue".

# AIDES EXISTANTES

## Acteurs du territoire

- Pôle info seniors
- MAIA
- Associations d'actions pédagogiques et ludiques
- Acteurs de prévention santé Associations d'accompagnement des aidants
- Ligne téléphonique et site internet dédiés
- Association d'écoute et de soutien psychologique
- Arthérapie...

### Sensibilisation – Formation - Information

- Ehpad
- Accueil de jour
- Plateforme de répit
- Halte-répît
- Hébergement temporaire
- Familles d'accueil,
- Séjour de répit...

### Institutions d'accueil

### Aides humaines

- SAD : Aide à domicile, auxiliaire de vie
- Aide aux actes essentiels de soins
- Réseau de santé (Ex: Centre Gérontologique Départemental)
- Etablissement et services sociaux (assistantes sociales)
- SIAD
- Relayage, ...

### Aides financières

- Allocations diverses
- APA
- Congés payés
- CAF
- Sécurité sociale
- Caisse de retraite
- Assurances maladies
- ARS, CD13...

### Aides techniques

- Aménagement du domicile
- Téléassistance
- Matériels d'ergothérapie
- Innovations techniques liées à la Silver Economie...

# Défis de la journée

---

**« Comment parvenir à informer les salariés de l'entreprise sur les enjeux du statut d'aidant ? »**

INFORMER

**« Quels sont les leviers ou solutions à inventer pour ménager du temps pour les aidants ? »**

TEMPS

**« Concrètement quels outils peuvent être mobilisés par les entreprises pour soulager les salariés aidants ? »**

OUTILS

# Persona 1

---



## Christine

- 54 ans
- Mariée
- 2 enfants
- Salariée, niveau de responsabilités intermédiaire
- Veille sur ses proches et prend soin de son mari atteint de la maladie d'Alzheimer

# Persona 2

---



## Patrice

- 60 ans
- Mariée
- 1 enfants
- Directeur de TPE, poste à responsabilités élevées
- Veille au bon fonctionnement et au développement de son entreprise de 10 salariés.
- Attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs.

# Persona 3

---



## Jade

- 38 ans
- Pacsé
- Sans enfant
- Professionnelle de la santé

# Sources

---

- (1) : BVA / Fondation April 2015 – baromètre des aidants
- (2) : Etude d'innovation AGESICA – Instructions des axes aux aidants – AG2R La Mondiale - 2012
- (3) : Dossier Silver Economie , AVISE - Novembre 2016
- (4) : Livre Blanc, Plaidoyer pour les aidants en activités professionnels édité par France Alzheimer et maladies apparentées - Septembre 2016
- (5) : BVA/Novartis – 2010 – Aidants et Entreprises
- (6) : Prix entreprise salariés aidants - Enquête Handicap-Santé sur les aidants informels, 2008
- (7) : Opinion way - Étude auto administrée réalisée en ligne auprès de 1484 aidants (actifs ou en recherche d'emploi) de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou d'une maladie apparentée, du 15 mars au 26 mai 2016.
- (8) : Données issues de l'enquête Handicap Santé auprès des aidants informels, DRESS, 2008. Livre blanc
- (9) : Prix entreprise salariés aidants- Panel national des Aidants BVA Fondation Novartis
- (10) : 3emes rencontres scientifiques de la CNSA pour l'autonomie, 5 et 6 novembre 2014, Palais des congrès de Paris
- (11) : CNSA, Rapport « Accompagner les proches aidants, ces acteurs invisibles », 2011. Ce rapport reprend les résultats de l'enquête HSA issus de : Amandine Weber, in Alain Blanc (dir.), Les aidants familiaux, PUG, Données de cadrage concernant l'aide dans les deux enquêtes Handicap-Santé-Ménages et Handicap-Santé-Aidants (2008), 2010.
- (12) : DREES, N. Soullier, L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile, 2011.
- (13) : Groupe iso-ressource (GIR), calculé à partir de la grille AGGIR (autonomie gérontologie groupe iso-ressource) explicitée dans l'article R. 232-3 du Code de l'action sociale et des familles.

(14): DREES, N. Soullier, Aider un proche âgé à domicile : la charge ressentie, 2012. L'étude est centrée sur les personnes aidant un seul proche âgé à domicile dans les tâches de la vie quotidienne.

(15) : Etude DomPlus – Les aidants des personnes à l'intégrité menacée 2016

(16) : Malakoff Médéric/Sociovision – 2012- Etude sur le bien-être des salariés au travail

(17) : Rapport « AIDER » - Mieux relayer les aidants » - oct. 2011

(18) : Baromètre des aidants – Fondation April - BVA – Rapport de résultats – Juin 2016

(19) : «Les nouvelles mesures de la loi», Mis à jours le 31 mars 2017. A consulter sur :

<http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/dossiers/les-nouvelles-mesures-de-la-loi>

(20) : Prix entreprise salariés aidants - 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

(21) : Etude Goodwill Management - Etude de l'impact économique de l'Activité Physique et Sportive (APS) sur l'entreprise, le salarié et la société civile - Septembre 2015

# Contact

---



**Laurent Boy** / Responsable de la Fabrique à Initiatives

[lboy@inter-made.org](mailto:lboy@inter-made.org) / 06 50 26 60 16

**Inter-Made**

04 91 50 66 16

La Friche de la Belle de Mai

41 rue Jobin, 13003 Marseille

<http://www.inter-made.org/>

