

La collection des Cahiers du CCAH est destinée à celles et ceux qui souhaitent mieux appréhender le secteur du handicap et son évolution. A travers l'approfondissement d'un thème spécifique, chaque Cahier du CCAH valorise des expériences exemplaires en les replaçant dans le contexte législatif et réglementaire.

Gratuits et accessibles à tous sur www.ccah.fr, les Cahiers du CCAH ont l'ambition de participer au changement de regard sur le handicap et à l'avènement d'une société inclusive.

Document téléchargeable gratuitement sur www.ccah.fr

LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE

AGRICA - AG2R LA MONDIALE -
APICIL - AUDIENS - B2V - CRC -
HUMANIS - IRCEM - IRP AUTO -
KLESIA - LOURMEL -
MALAKOFF MÉDÉRIC -
PRO BTP

LES MUTUELLES

CNG-MG MUTUELLE DE LA
GENDARMERIE - LA MUTUELLE GÉNÉRALE -
MASFIP - MCDEF - MGEN - MIP - MNH -
MUTUELLE DU PERSONNEL DU GROUPE
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE - INTÉGRANCE -
MUTUELLE RENAULT

LES ENTREPRISES, COMITES D'ENTREPRISE, CAISSES D'ACTION SOCIALE ET AUTRES ORGANISMES

ACAS du CEA - AFEH DE LA POSTE ET DE FRANCE
TÉLÉCOM - ANCV - APAS BTP - ASSOCIATION DES ANCIENS
ÉLÈVES ET DIPLÔMÉS DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE -
BNP PARIBAS - CAES du CNRS -
CCAS DU PERSONNEL DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUE
ET GAZIÈRE - CRÉDIT AGRICOLE SA -
CRÉDIT COOPÉRATIF - OCIRP - SNCF

LES ASSOCIATIONS NATIONALES

ANAÉ - ANCREAI - APF - AUTISME FRANCE -
CESAP - CNAPE - CROIX ROUGE FRANÇAISE -
FAF - FÉDÉRATION D'AIDE À LA SANTÉ MENTALE
CROIX-MARINE - FÉDÉRATION DES APAJH
L'ADAPT - ORDRE DE MALTE FRANCE - UNAFAM -
UNAFTC - Unapei - U.N.A.P.H. -
UNIOPSS - UNISDA

7, rue Treilhard
75008 Paris
Tél. : 01 42 27 78 51
www.ccah.fr

Le Comité National Coordination Action Handicap est une association nationale reconnue d'utilité publique qui rassemble tous les groupes de protection sociale, des mutuelles, des entreprises, des comités d'entreprises et les principales associations nationales représentatives du handicap.

Pour recevoir une version papier, commander sur ccaah.fr PRIX : 5 €



être salarié et aidant d'un proche en situation de handicap un challenge au quotidien

LES
CAHIERS
DU
CCAHA //

#7 MARS
2016

SOMMAIRE

Introduction	3
ÊTRE SALARIÉ ET AIDANT EN 2016 : RÉALITÉS VÉCUES, DROITS ET RECONNAISSANCE	4
Être aidant : une activité difficile et dévoreuse d'énergie	4
Être aidant d'une personne en situation de handicap : une reconnaissance légale	4
La situation particulière des salariés aidants	4
Les droits des salariés aidants	8
Des formations adaptées	9
L'ENTREPRISE FACE À LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	11
Un enjeu pour les entreprises	11
Repenser l'organisation de l'entreprise et apporter des solutions facilitatrices	12
Le care management : prendre soin de ses salariés	16
Des impacts positifs pour l'employeur et le salarié	16
DES ACTEURS EXTERNES EN APPUI À L'ENTREPRISE ET AU SALARIÉ	18
Les acteurs de la protection sociale	18
Les acteurs associatifs	22
Conclusion	26
Bibliographie	27
Remerciements	27

INTRODUCTION

Parce qu'on estime qu'ils sont 8,3 millions en France, la question des aidants d'un proche handicapé ou âgé dépendant n'est plus un phénomène marginal. Il s'agit d'un véritable fait de société dont les enjeux tant sociétaux qu'économiques sont bien réels. Selon le sociologue Serge Guérin, le rôle joué par les proches aidants représente une économie de 164 milliards d'euros pour la collectivité.

Parmi eux, près de la moitié, soit environ 4 millions, exerce une activité professionnelle. Nous les appellerons ici les salariés aidants. S'occuper de son enfant en situation de handicap, de son conjoint ou de ses parents en perte d'autonomie tout en travaillant est devenu une situation de plus en plus répandue.

Comment articuler vie professionnelle et vie personnelle ? Comment continuer son activité professionnelle lorsqu'on

doit se rendre disponible pour son proche dépendant ? Les entreprises ont leur rôle à jouer pour faciliter la mission des aidants. L'écoute, l'empathie, la bienveillance de l'employeur envers celles et ceux qui accompagnent une personne en perte d'autonomie constituent déjà une première réponse, une première étape à franchir. Car pouvoir raconter son quotidien d'aidant sans avoir peur d'être jugé ou menacé dans son emploi semble encore une opportunité trop rarement offerte sur un lieu de travail. Dans un deuxième temps, d'autres solutions peuvent être mises en œuvre dans les entreprises et parmi celles-ci, les facilités accordées aux salariés pour l'aménagement de leur temps de travail ne sont pas à négliger.

Mais les entreprises ne sont pas les seules à se saisir de la question de la conciliation vie privée et vie professionnelle ; nombre d'acteurs, notamment ceux de la protection sociale

mettent en place des actions pour les accompagner dans cette démarche ou agissent directement auprès des salariés aidants. Enfin, le secteur associatif, toujours actif pour les personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, apporte également des réponses qui améliorent concrètement la vie quotidienne des aidants.

Quelques-unes de ces réponses présentées dans ce Cahier du CCAH augurent une amélioration de la prise en compte du rôle des aidants dans la société et dans les entreprises en particulier.

**Un véritable
fait de société
dont les enjeux
tant sociétaux
qu'économiques
sont bien réels**

Être salarié et aidant en 2016 : réalités vécues, droits et reconnaissance //

En France, la notion d'aidant non professionnel a longtemps été limitée à celle d'aidant familial, un terme qui a fait son apparition il y a une trentaine d'années et qui concernait essentiellement les membres de la famille de personnes âgées dépendantes. Aujourd'hui, on parle également de proche aidant lorsqu'il s'agit d'un ami ou d'un voisin. L'aidant est une personne non professionnelle qui vient en aide à une personne dépendante pour les activités quotidiennes. Ce soutien peut revêtir des formes très différentes en fonction des situations : soins, accompagnement, soutien psychologique, activités domestiques, etc. Les aidants interviennent auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ou encore auprès de personnes atteintes de maladies chroniques.

ÊTRE AIDANT : UNE ACTIVITÉ DIFFICILE ET DÉVOREUSE D'ÉNERGIE

Parce qu'il s'agit d'accompagner des proches, les personnes se retrouvent en situation d'ai-

dant sans avoir eu le temps de réfléchir aux conséquences. Aider une personne en situation de handicap est une décision qui ne peut pas être prise à la légère. Bien souvent, on ne se reconnaît pas soi-même comme aidant. Cette situation génère pourtant des contraintes et nécessite de prendre soin de sa santé et de son niveau de stress. Il est souvent utile de partager ses difficultés avec des proches, de s'informer et de trouver du soutien auprès d'associations spécialisées. En chassant toute idée de culpabilité, s'accorder des temps de loisirs et de répit apparaît comme nécessaire pour conserver son énergie et sa vitalité.

ÊTRE AIDANT D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : UNE RECONNAISSANCE LÉGALE

Dans le secteur du handicap, la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » voit apparaître une définition juridique et une reconnaissance de l'aidant. Le

droit français distingue différents statuts pour l'aidant. Si la plupart du temps, l'aidant est bénévole, il peut, dans certains cas, être embauché par son proche et bénéficier de l'ensemble des droits des salariés. La loi reconnaît également un droit à l'indemnisation lorsqu'il renonce totalement ou partiellement à son emploi. Toutes ces subtiles différences dépendent en partie du lien d'alliance et de parenté existant entre la personne en situation de handicap et son aidant.

Petit à petit, le rôle des aidants et l'importance de leur place dans la société sont mieux pris en compte. Ainsi, la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement permet maintenant aux aidants d'obtenir jusqu'à 500 € par an pour financer une période de répit.

LA SITUATION PARTICULIÈRE DES SALARIÉS AIDANTS

Dans ce cahier, on a choisi de désigner salarié aidant la personne qui travaille - en entreprise ou dans le public - et qui

parallèlement s'occupe quotidiennement d'un proche. Cet homme mais plus souvent cette femme doit relever un double défi : maintenir son emploi en participant aux évolutions de son entreprise d'une part, et d'autre part, conserver ses capacités physiques et intellectuelles pour lui permettre d'assumer sa mission d'aidant. Selon le droit du travail, un salarié aidant bénéficie des mêmes opportunités que les autres salariés en matière d'évolution d'emploi et de progression de carrière. Toutefois, selon les entreprises, la réalité peut s'avérer plus contrastée dans la mesure où le droit du travail et la culture nationale rendent parfois difficile l'évocation de la vie en entreprise. Bien souvent, l'employeur ne prendra pas le risque de poser de questions d'ordre privé. Tout aussi fréquemment, le salarié aidant n'osera pas parler des difficultés rencontrées dans sa vie quotidienne. On constate pourtant que dans les entreprises où il existe un dialogue social de quali-



AIDANT : PROPOSITION DE DÉFINITION PAR BLANCHE LE BIHAN

Docteur en science politique, enseignant chercheur à l'École des hautes études en santé publique (EHESP) et chercheur au Centre de recherche sur l'action politique en Europe (CRAPE/CNRS)

Aidant : un terme difficile à définir

Le terme d'aidant est entré dans le vocabulaire courant. Reste à lui trouver le qualificatif le plus adapté... informel, familial, naturel... ? Le terme « naturel » ne me paraît pas adapté aujourd'hui. Le terme d'aidant « familial » convient pour l'ensemble des membres de la famille. Il désigne à la fois le conjoint, mais aussi l'enfant adulte qui s'occupe de son parent en perte d'autonomie ou le parent d'un enfant, adulte ou non, en situation de handicap. Mais comme il peut également être un voisin ou un ami, on parlera plutôt de proche aidant. C'est d'ailleurs l'expression que l'on trouve dans la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015. Pour qualifier l'intervention de ce proche, j'utilise le terme « accompagnement », la notion de « prise en charge » n'étant pas très positive et valorisante pour l'aidant puisque l'aide est assimilée à une charge, comme pour l'aidé qui est présenté comme totalement dépendant.

Dans ces débats sur la terminologie et le sens des mots, la notion anglo-saxonne de « care » est intéressante car elle englobe de multiples facettes difficiles à traduire en un seul mot en français. Le care, c'est à la fois le soutien, l'aide, l'accompagnement et la sollicitude. Beaucoup de choses dans un seul terme. On traduit « care » par « prendre soin » mais le terme soin renvoie au médical, ce qui est inapproprié. Du coup, il est souvent plus simple

d'utiliser le mot anglais finalement plus exact et précis que la traduction française.

Vers une lente reconnaissance du rôle de l'aidant

Ces dernières années, on constate une avancée vers la reconnaissance de cet investissement de l'aidant familial ou du proche aidant : il est le pivot de l'accompagnement des personnes vulnérables. Il faut mentionner le rôle important joué par les associations d'aidants, tout particulièrement dans le secteur du handicap, plus nombreuses et plus actives que dans le secteur des personnes âgées en perte d'autonomie. Et puis l'accent mis sur la maladie d'Alzheimer a également eu un rôle majeur dans cette reconnaissance de l'aidant. Le plan Alzheimer 2008-2012 concernait les personnes malades mais aussi les proches impliqués au quotidien dans l'accompagnement de leur parent. On sait bien que ce sont les proches que l'on retrouve dans des situations d'épuisement complet, qui mettent en jeu leur santé.

Le cadre législatif évolue également. Ainsi, dans la toute récente loi d'adaptation de la société au vieillissement, il est clairement fait mention de la nécessité de développer des mesures d'aide aux aidants visant à leur donner du temps pour souffler, mais aussi à faciliter la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. On peut cependant regretter que les mesures concrètes restent très limitées : un droit au répit fondé sur l'attribution d'une prestation forfaitaire pour financer un accueil de jour ou un hébergement temporaire. En d'autres termes, les choses avancent, mais trop doucement. »

QUI SONT LES AIDANTS ?

Les aidants ont une moyenne d'âge de 52 ans. 96 % d'entre eux font partie du cercle familial proche de la personne dépendante ou handicapée : dans 62 % des cas, il s'agit du conjoint, 21 % sont des ascendants (parents d'enfants handicapés par exemple) et 13 % apportent une aide à un parent lorsqu'ils vivent ensemble.

57 % sont des femmes.

Les salariés aidants représentent environ 15 % de la population active. En 4 ans, cette proportion a doublé. Ce chiffre atteint 23 % chez les salariés de plus de 50 ans, en hausse de 5 points sur une année¹.

^{1/} Source : Aidants familiaux : guide à destination des entreprises - Etude ORSE UNAF 2014



té et des espaces de dialogue, les questions posées par les aidants se trouvent partiellement résolues. Sous la pression législative et réglementaire et face aux impacts économiques en jeu, les entreprises cherchent à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Le constat est simple : tout salarié aidant mal accompagné par son employeur sera finalement contraint de recourir à des arrêts de travail pour cause de maladie : un coût non négligeable pour l'entreprise. Or d'un point de vue légal, le salarié aidant bénéficie de droits sociaux et de moyens pour accompagner un proche, notamment dans le domaine essentiel de l'aménagement du temps de travail. Ces dispositifs restent encore mal connus des salariés et donc

peu utilisés. Beaucoup d'efforts restent à faire mais l'entreprise aurait pourtant tout à gagner en ouvrant le dialogue dans ce domaine et en montrant une certaine forme de bienveillance vis-à-vis de ses collaborateurs. Elle réduirait ainsi les risques d'essoufflement des salariés aidants tout en renforçant solidarité et culture d'entreprise.

Les salariés aidants représentent environ 15 % de la population active

ÊTRE AIDANT AUJOURD'HUI : NI HÉROS NI SAINT... MAIS QUAND MÊME

FLORENCE LEDUC

Présidente de l'Association française des aidants

L'Association française des aidants apporte soutien et conseil aux aidants en proposant des temps d'échanges et des rencontres entre aidants. Elle est également partenaire des entreprises qui souhaitent mettre en place des dispositifs en faveur des salariés aidants. Depuis 2009, l'association travaille avec de grandes entreprises et constate de réelles évolutions en ce qui concerne la prise en compte des salariés aidants.

« C'est sans doute la reconnaissance du handicap accordée aux maladies chroniques invalidantes qui a fait bouger les lignes, précise Florence Leduc. Les entreprises se sont retrouvées avec des salariés qui faisaient reconnaître leur handicap. Certaines entreprises se sont demandé si ces

collaborateurs avaient des besoins spécifiques. Cela a également permis de parler différemment de la maladie, des soins et finalement du rôle de l'aidant ».

À la recherche d'une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Aujourd'hui, les grandes entreprises cherchent à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Les services des ressources humaines et de la responsabilité sociétale se sont emparés du thème. « Souvent, le message de l'entreprise est simple, rappelle Florence Leduc. Vous êtes aidant, venez en parler avec l'Association française des aidants au cours d'un forum ». Rencontres et conférences sont ainsi organisées par les



entreprises pour évoquer les droits et les besoins des aidants. Des groupes de parole peuvent également être constitués. « Les entreprises organisent la première rencontre sans grande conviction mais la plupart du temps, il y a beaucoup de monde et le bien-fondé de la démarche est ainsi démontré ».

Si on ne dispose pas de statistiques en ce qui concerne les solutions mises



LES BESOINS DES SALARIÉS AIDANTS

L'enquête « Être aidant et travailler » réalisée en 2015 par la Fondation de l'Université Paris-Descartes pour la Macif et l'UNAF - Union nationale des associations familiales - fait apparaître que 74 % des salariés aidants se déclarent satisfaits par leur travail et 72 % considèrent celui-ci comme une source de répit. Néanmoins, 50 % des personnes sondées ont dû aménager leurs horaires de travail et 36 % les ont réduites.

Selon l'enquête « Les aidants familiaux en France » réalisée par l'institut BVA en 2010, les principales difficultés rencontrées sont le manque de temps (39 % des sondés), suivi du stress (21 %) et de la fatigue (19 %).

Ainsi 2 salariés aidants sur 3 souhaiteraient un aménagement de leur temps de travail. Mais informer son employeur de sa situation n'est pas une évidence, souvent par crainte de voir son évolution de carrière compromise. 58 % des salariés ayant répondu à l'enquête « Être aidant et travailler » considèrent que leur situation nuit à leur carrière. Pourtant nombre d'entre eux (72 %) ne connaissent pas, ou mal, les dispositifs légaux existants auxquels ils auraient droit. La conciliation vie professionnelle et vie privée reste un challenge lorsqu'on est aidant.

en place par les entreprises, les initiatives et les dispositifs réglementaires existent : absences pour enfant malade, livrets d'information, actions de prévention santé, café des aidants², etc. Dans les PME, souvent moins bien dotées en ressources humaines, c'est la solidarité qui se manifeste comme dans les petits commerces où l'équipe réduite peut tisser des liens interpersonnels forts et durables. L'information sur les services aux salariés aidants existe, elle est disponible. Elle doit être mieux diffusée en entreprise. L'entreprise doit développer de la bienveillance pour ses salariés et mettre en place un engagement de confiance avec ses collaborateurs.

Pour la Présidente de l'association française des aidants, les besoins sont nombreux et bien des efforts restent à faire. En entreprise, ces sala-

riés ont besoin de souplesse en ce qui concerne les horaires de travail ainsi que de télétravail de façon ponctuelle. Ils sont également demandeurs d'une information médicale et juridique accessible, de qualité et de proximité.

Aménager le cadre légal : maintenir le rôle de l'Etat

Pour Florence Leduc, si la reconnaissance de l'aidant apparaît nécessaire, il ne faut pas pour autant que le cadre légal contraigne les aidants à en faire toujours plus. Elle distingue une ambivalence dans la notion de statut d'aidant : « Un statut, ce sont des droits mais aussi des devoirs, un cadre et des obligations. Et il faut faire attention à ne pas conforter l'Etat dans sa tendance au désengagement dès lors qu'il s'agit de questions sociales ou sociétales ».

^{2/} Les Cafés des Aidants sont des lieux, des temps et des espaces d'information, pour échanger et rencontrer d'autres aidants dans un cadre convivial. Ils sont co-animés par un travailleur social et un psychologue ayant une expertise sur la question des aidants. www.aidants.fr

**LES DROITS
DES SALARIÉS AIDANTS**

Réservé aux salariés aidants, un ensemble de droits existe. Souvent mal connus des entreprises et des salariés, ces droits

prennent bien en compte les spécificités de la vie de l'aidant et proposent principalement des aménagements du temps de travail pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.

Seuls 2 % des salariés aidants ont recours aux dispositifs légaux tels que le congé de solidarité familiale

► **Les congés réservés aux salariés aidants**

Inscrits dans le Code du travail, trois types de congés permettent à un salarié de s'occuper de son proche en situation de dépendance tout en conservant son emploi. Et depuis 2014, il est également possible de donner des jours de congés à un de ses collègues aidant d'un enfant en situation de handicap.

Ces trois types de congés ne peuvent être refusés ou reportés par l'employeur

Le congé de solidarité familiale		
Pour qui ? Accordé à un salarié pour s'occuper d'un proche en fin de vie, ce congé est de droit, sans condition d'ancienneté.	De quelle durée ? D'une durée de 3 mois renouvelable une fois sur une période allant jusqu'à 6 mois, le congé peut être pris sous forme de temps partiels ou fractionnés.	Quel type de rémunération ? Durant la durée du congé, le salarié n'est pas rémunéré par son employeur mais perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'un proche en fin de vie versée par la CPAM. L'aidant doit être un membre de la famille et l'accompagnement doit se faire à domicile. La durée maximale de cette allocation est de 21 jours.
Le congé de soutien familial		
Pour qui ? Instauré pour assister un proche très dépendant du fait d'un handicap ou de son avancée en âge, le congé de soutien familial est proposé à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise.	De quelle durée ? Ce congé est d'une durée de 3 mois renouvelable, dans la limite d'une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.	Quel type de rémunération ? Aucune rémunération de l'entreprise n'est accordée au salarié durant ce congé, sauf disposition conventionnelle particulière.
Le congé de présence parentale		
Pour qui ? Ce congé permettant d'assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade ou handicapé et nécessitant une présence soutenue, est destiné à tous les salariés sans condition d'ancienneté.	De quelle durée ? Le salarié aidant dispose d'un capital de 310 jours ouvrés maximum pris sur une période de 3 ans pour un même enfant.	Quel type de rémunération ? Pour chaque jour de congé pris, le salarié perçoit une Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la Caisse d'Allocations Familiales. Perçue sous conditions, cette allocation peut être attribuée pour une période maximale de 3 ans. Le montant de l'allocation varie selon la situation familiale.

► **Les jours de repos**

La loi du 9 mai 2014 autorise un salarié, avec l'accord de l'employeur privé ou public, à « renoncer anonymement et sans contrepartie » à des jours de repos (congés payés, RTT, jours de récupération) au profit d'un autre salarié de l'entreprise et parent d'un enfant de 20 ans porteur d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un grave accident. Le cadre légal n'autorisant le don de jours qu'au bénéfice d'enfants gravement dépendants, les entreprises peuvent mettre en œuvre ce dispositif pour d'autres catégories de personnes dépendantes aidées.

► **La retraite à 65 ans**

Lorsqu'un salarié a interrompu son activité professionnelle pendant au moins 30 mois pour se consacrer à son activité d'aidant, celui-ci peut prétendre à une retraite à taux plein dès 65 ans quelle que soit la durée d'assurance vieillesse validée par l'assuré. En fonction de ses ressources, l'aidant familial peut bénéficier dans certains cas d'une affiliation à titre gratuit à l'assurance vieillesse du régime général s'il a la charge d'une personne handicapée dont le taux d'incapacité est d'au moins 80 %.

*Depuis fin 2015, le **congé de soutien familial** est transformé en congé de proche aidant : la loi du 28 décembre 2015 élargit la liste des proches pouvant être accompagnés au-delà du cercle familial. À*

l'avenir, le congé pourra être pris en vue d'aider une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables. Nouveau également, la loi ouvre le congé aux aidants de personnes placées en établissement ou chez un tiers. Le congé pourra être fractionné et le salarié pourra transformer le congé en période de travail à temps partiel avec l'accord de son employeur.

DES FORMATIONS ADAPTÉES

On devient aidant sans y être préparé. Il existe pourtant des formations spécifiques destinées aux aidants, qu'ils travaillent ou pas. Ces formations permettent de surmonter les difficultés quotidiennes (soutien psychologique, soins corporels, assis-

tance à la communication, etc.). Des associations spécialisées proposent des formations adaptées aux besoins des aidants. Au-delà du développement des compétences de chacun, ces formations permettent également de dédramatiser certaines situations et d'échanger avec des pairs sur la réalité du quotidien.

Témoignage Être aidante sans être aidée par son employeur

Dominique Narodetzki raconte son histoire avec douceur, avec pudeur. Son esprit est ailleurs. Le matin, elle a appris que l'accueil de jour dans lequel son mari passait la journée deux fois par semaine ne le recevrait plus. « Ils disent que son autonomie n'est plus suffisante, qu'il peut tomber et ils ne veulent pas prendre ce genre de responsabilités ». Dans sa voix, on sent que la précaire organisation quotidienne de la vie du couple vient de s'effondrer, qu'il va falloir mettre en place de nouvelles aides, de nouveaux services et que cela va être compliqué. Le mari de Dominique a eu de graves problèmes de santé il y a quelques années. Sa perte d'autonomie est importante. Il ne peut rester seul plus de quelques heures. « Heureusement, raconte son épouse, j'ai ma fille et mon gendre qui vivent avec nous. Ils m'aident souvent même si c'est dur pour ma fille de voir son père dans cet état ». Bien qu'elle ait réduit toutes ses activités sociales, Dominique est partie cette année en vacances avec son mari,

une maison en Normandie où il a fallu s'organiser pour qu'un kinésithérapeute et une aide à la toilette soient présents chaque jour. Elle n'a jamais pensé à s'arrêter de travailler « De toute façon, mon mari était commerçant et il ne perçoit pas de retraite. C'est moi qui nous fais vivre. Je ne peux pas quitter mon emploi ». Dominique travaille dans une entreprise de 300 salariés depuis plus de 20 ans à deux pas de son lieu de résidence. Elle peut rentrer à midi pour voir comment va son mari. Pour s'occuper de lui, elle a néanmoins dû réduire son temps de travail. « Mon entreprise serait ravie si j'acceptais de prendre ma retraite anticipée, dit-elle mais je ne le ferai pas ». Son entourage professionnel sait que son mari est dépendant mais elle reste discrète au bureau. D'ailleurs, Dominique n'a jamais pensé à parler de sa situation à son responsable du personnel. Un jour où elle accompagnait son mari à l'hôpital suite à un malaise, son responsable hiérarchique qui connaît sa situation lui a fait remarquer le lendemain qu'elle

ne pouvait s'absenter ainsi sans avoir prévenu à l'avance, sans poser de jour de congés. Quand elle y réfléchit, Dominique reconnaît que rien n'a été mis en place dans son entreprise pour l'aider à faire face à la situation qu'elle rencontre aujourd'hui. « D'une certaine façon dit-elle, je n'attends pas grand-chose de mon entreprise ». Le soutien, elle l'a plutôt trouvé à l'extérieur, auprès de l'association de services à la personne La vie à Domicile qui l'a aidée et conseillée.

Même si la vie a beaucoup changé depuis la maladie de son mari, Dominique se donne encore parfois le droit de rêver aux projets qu'elle aimerait entreprendre lorsqu'elle sera à la retraite dans quelques années. Mais aujourd'hui, elle ne va pas avoir le temps de penser à l'avenir. L'accueil de jour ne veut plus accepter son mari et elle ne parvient pas à détacher son attention de ce nouveau problème. « C'est vraiment dommage, dit-elle pour conclure l'entretien, il aimait bien y aller. C'était l'un des seuls endroits où il pouvait encore rencontrer du monde ».

L'entreprise face à la conciliation vie professionnelle et vie personnelle //

UN ENJEU POUR LES ENTREPRISES

Dans un contexte d'objectifs de performance et de rentabilité, les entreprises doivent désormais accompagner leurs salariés lorsqu'ils s'inscrivent de façon durable ou ponctuelle dans des situations personnelles de vulnérabilité du fait d'un proche en situation de handicap ou dépendant. La prise en compte des conséquences de la vie personnelle de ces salariés apparaît comme un enjeu économique pour les entreprises.

> Une nécessaire flexibilité dans l'organisation du travail des salariés aidants

Articuler sa vie professionnelle avec sa vie privée est pour les salariés aidants certes possible mais souvent difficile : le baromètre « Santé et bien-être des salariés, performance des entreprises » réalisé par Malakoff-Médéric en 2014 indique que 34 % des salariés français rencontrent des difficultés à concilier les deux car nombre de ces salariés doivent assumer dans une même journée une double activité : son travail et s'occuper de son proche. Aussi, selon



l'enquête BVA « Les aidants familiaux en France » réalisée en 2010, pour un salarié aidant sur deux, un aménagement - flexibilité des horaires, réduction de son temps de travail, télétravail, congé temporaire... - est nécessaire au cours de sa vie professionnelle.

Sans ces aménagements - et parfois malgré ces aménagements - l'absentéisme est fréquent. En moyenne, on estime à 16 jours d'absence par an par salarié aidant. Le sociologue Serge Guérin a évalué le coût de cet absentéisme à 350 millions d'euros par an pour les entreprises françaises. Les conséquences de ces situations sont nombreuses, tant pour l'entreprise que pour le salarié : absentéisme, on l'a dit, mais aussi stress, baisse de la concentration, fatigue... sont autant de

L'EXPLOSION DU PHÉNOMÈNE DES SALARIÉS AIDANTS

En 2050, un tiers de la population aura plus de 60 ans, 16 % plus de 75 ans. Cette évolution démographique s'accompagne en outre d'un allongement de la durée du travail. La tendance observée va donc se poursuivre et de plus en plus de salariés vont devenir des aidants⁴.

signes d'un épuisement. Si la personne ne parle pas de sa situation à son employeur ou si l'entreprise ne propose aucun aménagement par crainte d'empiéter sur la sphère privée de ses collaborateurs, la situation de la personne aidante peut s'aggraver, en premier lieu son état de santé.

L'EXEMPLE DES PAYS BAS BLANCHE LE BIHAN³

« Au Pays Bas, il existe une grande variété de congés pour les aidants : les congés longs de fin de vie non rémunérés, un congé d'urgence familiale et un congé intermédiaire. Par exemple, si l'on vous appelle au travail parce que votre conjoint en situation de handicap a subitement besoin de votre aide, vous pouvez vous absenter et prendre ce temps sur les congés d'urgence familiale. Ce congé est rémunéré comme les autres congés payés. Autre exemple avec l'aménagement du temps de

travail : en France, on sait que le temps partiel est plutôt réservé aux femmes peu qualifiées. Au Pays Bas, les aidants qui travaillent à temps plein sont rares. Homme ou femme et quelle que soit sa fonction, chacun a la possibilité de ralentir son rythme de travail en fonction de son entourage et de ses besoins. La flexibilité du travail est importante et elle montre ici son volet positif, ce qui n'est pas toujours le cas, car la flexibilité c'est aussi la possibilité pour l'employeur

d'imposer des changements aux salariés. Si l'on en croit les enquêtes qualitatives menées auprès de ces aidants dans le cadre de travaux comparatifs que j'ai menés, cela n'a pas d'incidence sur leur évolution professionnelle et ne remet pas en cause la carrière. Bien entendu, si de tels dispositifs sont développés aux Pays Bas, c'est parce qu'il existe un contexte légal et réglementaire favorable à la prise en compte des aidants dans l'économie. »

^{3/} Docteur en science politique - enseignant chercheur à l'École des hautes études en santé publique (EHESP) et chercheur au Centre de recherche sur l'action politique en Europe (CRAPE/CNRS).

^{4/} Source : Aidants familiaux : guide à destination des entreprises - Etude ORSE UNAF 2014

LE POINT DE VUE DE

JEAN-MANUEL KUPIEC

Directeur général adjoint de l'OCIRP

L'OCIRP est un organisme qui assure les salariés et leur famille en cas de décès ou de dépendance par des garanties complémentaires. A travers ses missions à dimension sociale, l'OCIRP se trouve au cœur des évolutions de la société française et des politiques sociales des acteurs économiques. Jean-Manuel KUPIEC, Directeur général adjoint en charge des relations extérieures de l'OCIRP livre ici son point de vue sur la place des salariés aidants.

Selon vous, dans le domaine de l'aide aux aidants en emploi, le cadre législatif doit-il évoluer ?

Le défi qui se pose actuellement est bien lié à l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie d'aidant. La société française doit relever ce défi en développant un cadre législatif plus pérenne et plus protecteur afin de conforter ce rôle essentiel d'accompagnement qui s'inscrit dans les fondements de solidarité de notre société.

Est-ce que les entreprises développent suffisamment de dispositifs facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés ?

Le sujet de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale n'est pas traité dans toutes les entreprises. Et le salarié aidant n'a pas forcément envie de faire connaître sa situation dans son environnement professionnel. C'est pourtant un vrai sujet de société que les directions des ressources humaines doivent prendre en considération compte tenu de l'évolution démographique de la société française. Nous sommes encore aujourd'hui dans un tabou voire une discrimination en ce qui concerne la conciliation des temps de vie.

Dans le domaine de l'accompagnement, quelles sont les solutions concrètes auxquelles

il faut réfléchir dans les entreprises ?

Aujourd'hui, les salariés seniors doivent aider aussi bien leurs parents que leurs enfants. Actuellement, cette double charge familiale n'est généralement pas prise en compte dans les entreprises. Incontestablement, avec les partenaires sociaux, elles ont pourtant bien un rôle à jouer dans ce domaine tout comme les acteurs de la protection sociale, par exemple en développant des congés rémunérés pour aidants. La mise en œuvre de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement permettra aux différents acteurs de prendre conscience de la transition démographique et créera certainement une base de réflexion et un contexte favorable à la mise en place de dispositifs plus ambitieux en faveur des aidants. C'est un défi à relever pour l'ensemble des acteurs économiques.



© VINCENT PANCOL

REPENSER L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE ET APPORTER DES SOLUTIONS FACILITATRICES

Comprendre les difficultés, les tensions mais aussi les contraintes auxquelles un salarié peut être confronté dans sa vie privée est un nouvel enjeu pour les entreprises, enjeu désormais inscrit dans la démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). L'entreprise doit imaginer des

modes d'organisation ou de management facilitant cette articulation, en s'appuyant sur les dispositifs et droits existants mais aussi en proposant des solutions personnalisées. Les directions des ressources humaines ont un rôle particulier à jouer dans ce domaine. La réalité montre qu'elles interviennent bien souvent en apportant des réponses au cas par cas, à des situations d'urgence. Mais tout indique qu'une grande entreprise aura les moyens et la capa-

cité de proposer des réponses adaptées. On imagine qu'une PME pourra plus difficilement libérer du temps pour un salarié. Dans les PME, les questions d'organisation et de gestion des ressources humaines ne sont pas toujours faciles à concilier avec l'activité.

► Aménager le temps de travail

Les réponses apportées peuvent être individuelles, mais aussi collectives. Ainsi,

sur les questions d'aménagement du temps de travail, afin de prévenir tout risque de discrimination, il paraît pertinent, pour une entreprise, de proposer des aménagements s'inscrivant dans une logique plus globale de politique de conciliation des temps. Des solutions peuvent être trouvées dans les conventions collectives nationales (CCN). Ainsi, la CNN 51 du 31 octobre 1951 qui s'applique aux établisse-



Témoignage Etre aidant dans une ent reprise bienveillante



Muriel est la mère de Guillaume, jeune homme polyhandicapé. Elle travaille depuis près d'une vingtaine d'années au sein du service d'action sociale du groupe de protection sociale AG2R-LA-MONDIALE.

« On n'est jamais préparé au handicap, on n'appréhende pas bien les difficultés que l'on va rencontrer lorsqu'on vous annonce que votre fils est handicapé ». Ce sont les premiers mots que prononce Muriel lorsqu'on lui demande de décrire la façon dont elle a concilié vie professionnelle et vie personnelle lors de l'annonce du handicap de Guillaume. Elle ajoute qu'en ce qui concerne ses relations avec son employeur, « les choses se sont mises en place au fil de l'eau ». Concrètement, Muriel avait alors besoin de temps pour pouvoir organiser les innombrables visites auprès des médecins spécialisés ainsi qu'à l'hôpital. A cette époque, elle était animatrice et se déplaçait en permanence sur l'ensemble du territoire, activité qui semble a priori peu conciliable avec le rôle d'aidant. Pourtant, Muriel n'a jamais songé à s'arrêter de travailler, encore moins à diminuer son temps de travail, elle pense même que maintenir son emploi lui a permis de garder la tête hors de l'eau et de ne pas être emportée par le choc créé par l'annonce du handicap de son fils. Il lui fallait à tout prix maintenir une vie sociale riche et de qualité.

Un encadrement engagé

« J'avoue que j'ai eu de la chance, dit encore Muriel au sujet de son employeur. Nous avons fait un deal, j'assurais mon planning de formation et en contrepartie, lorsque j'avais besoin d'une demi-journée pour m'occuper de mon fils, cela ne posait pas de problème ». Cet aménagement du temps de travail était possible en raison de son statut de cadre autonome qui lui a permis de gérer son temps de travail sans avoir à justifier de ses heures passées au bureau. Comme Muriel élevait seule Guillaume, il a également fallu mettre en place une organisation complexe entre les grands-parents et une « nounou » pour lui permettre de continuer à mener sa vie professionnelle comme elle l'entendait. AG2R-LA-MONDIALE a contribué à la rémunération de cet emploi. Enfin, Muriel a fait appel aux aides sociales proposées par son entreprise ainsi qu'à celles du Comité d'Entreprise pour participer au financement du matériel technique adapté indispensable à la compensation du handicap de Guillaume. Aujourd'hui, les salariés d'AG2R-LA-MONDIALE bénéficient de 12 jours de congés pour enfant malade jusqu'à l'âge de 18 ans. Pour ceux qui ont un enfant en situation de handicap, l'entreprise donne aux salariés 5 jours d'absence supplémentaires qu'ils conservent lorsque celui-ci

devient adulte. L'entreprise a également mis en place un soutien psychologique par téléphone pour les aidants. Enfin, l'entreprise dispose d'un service d'action sociale auquel les salariés s'adressent spontanément en cas de besoin. Muriel concède qu'elle n'a plus l'énergie d'autrefois. « Je vieillis, dit-elle. J'essaie d'optimiser mes déplacements. J'ai besoin de temps pour moi, pour faire des choses simples comme prendre des cours de danse mais avec les exigences de mon emploi du temps, je ne peux pas suivre ce type de cours. Il y a aussi une forme d'épuisement moral parfois lorsqu'il y a un grain de sable dans l'organisation de ma vie privée, je suis plus à fleur de peau que par le passé ». Il y a quelques mois Muriel a changé de vie professionnelle et demandé une mutation à Marseille. A présent, Guillaume est adolescent et passe la semaine dans un établissement spécialisé où il est bien accompagné, et le weekend chez sa mère. « La vie évolue, la vie est plus facile, conclut Muriel. Je sais que Guillaume est bien et cela me rassure. Alors même si prendre du temps pour moi reste compliqué et culpabilisant, je m'autorise à être plus à l'écoute de mes besoins que par le passé, j'ai aussi le droit d'être malade et ça, c'est nouveau pour moi ».

TRANSFORMER LES COMPTES ÉPARGNE TEMPS EN SERVICES À LA PERSONNE

Prévu dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et lancé à titre expérimental en octobre 2015, le dispositif CET-CESU constitue un nouvel outil pour améliorer l'articulation des temps de vie privée et professionnelle. Tout employeur ayant mis en place un compte épargne temps (CET) dans son entreprise peut le mettre en œuvre dans le cadre d'un accord d'entreprise et faire bénéficier ses salariés du Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé. Concrètement, il s'agit de transformer des jours accumulés sur son compte épargne temps en CESU. Les droits accumulés sur le CET pourront ainsi financer des prestations de services à la personne comme de l'aide à domicile pour son proche dépendant.



ments privés à but non lucratif issus du secteur sanitaire, médico-social et social prévoit en complément du droit commun deux congés créés pour les aidants familiaux : le congé exceptionnel pour convenance personnel et le congé ou réduction d'activité à mi-temps pour soigner un membre de sa famille (CCN 51, art.11-05 et 11-06).

► Développer les plateformes de services

Autre exemple, de nombreux employeurs proposent l'accès à une assistance psychologique téléphonique ou encore une plateforme multimédia sur laquelle le salarié peut retrouver des informations juridiques, les coordonnées d'associations d'aidants, d'acteurs spécialisés, etc. Bayard est la

première entreprise française à avoir proposé cette assistance en créant en 2013 la plateforme de services aux salariés aidants Responsage. De même, l'entreprise PRO BTP met à disposition un réseau de correspondants en soutien à ses salariés en situation d'aidants (voir encadré p.16).



LA PLATEFORME RESPONSAGE, UN SERVICE PERSONNALISÉ POUR LES AIDANTS

Les conseillers de cette plateforme apportent aux salariés aidants des entreprises clientes un service personnalisé sur toutes les questions relatives à la dépendance de leur proche âgé ou handicapé : services à domicile, financement de l'adaptation du domicile, cadre juridique, structures de répit, hébergement, etc. Le service est financé par les cotisations des entreprises utilisatrices du service. Parmi les clients, on compte Danone, Crédit Agricole Assurances, ENGIE, Pernod-Ricard, L'Oréal, Sanofi.

Témoignage Être aidant : un équilibre difficile entre famille et travail



Flavie, âgée d'une quarantaine d'année, a subi un grave traumatisme crânien suite à un accident de la route il y a 21 ans. Après six semaines de coma, l'éveil de Flavie a progressivement laissé apparaître des séquelles physiques et cognitives. Aujourd'hui, Flavie et Jean vivent avec leurs deux enfants de 11 et 6 ans, soutenus au quotidien par la présence d'auxiliaires de vie sociale qui appuient Flavie dans sa fonction parentale. Jean témoigne de leur quotidien.

Une organisation à trouver dans la vie quotidienne...

« La lésion cérébrale acquise affecte l'organisation du quotidien rendant Flavie dépendante de tiers (famille, auxiliaires de vie sociale (AVS), amis). L'accident a profondément modelé notre vie quotidienne : nous n'avons pas la vie d'un couple d'une quarantaine d'années. Flavie se fatigue très vite et elle est sujette à des troubles du comportement. Dans le quotidien, nous avons mis en place ensemble des outils de compensation mnésique (tableau dans la cuisine, post-it sur la porte d'entrée, agenda électronique partagé, etc.). Ces « béquilles » restent des outils qui ne compensent que partiellement ses difficultés de mémoire. L'essentiel est invisible pour les yeux. Les difficultés d'adaptation, la fatigabilité et la désinhibition entravent notre vie sociale et ont réduit considérablement notre cercle relationnel. La famille demeure le premier rempart face au handicap, et j'y puise énergie et ressources au quotidien. Les auxiliaires de vie m'ont également permis de poursuivre ma vie professionnelle et de ne pas complètement m'isoler.

... A concilier avec le travail

Professionnellement, j'ai eu une carrière toujours active, mais centrée sur des métiers qui me laissaient une grande liberté d'organisation et me permettaient d'être présent pour mes enfants et ma femme. Pas de plan de carrière, pas d'ambitions professionnelles, simplement la volonté de protéger ma famille, en cas de problème. J'ai « subi » cette précarité pourtant organisée, en tentant de ne pas paraître différent des autres. J'ai envisagé l'arrêt de mon activité professionnelle à la naissance de mes enfants mais dans les premiers mois de leur existence, je reconnais que le travail m'a permis de conserver une vie sociale et parfois de nouer des amitiés fortes. Au lieu d'évoquer une éventuelle conciliation entre vie privée et vie professionnelle, je parlerais plutôt d'allègements professionnels indispensables pour

améliorer l'infrastructure de la vie quotidienne des aidants. Certains jours, le quotidien peut représenter une charge énorme qui s'additionne au travail. Pour traverser ces années, j'ai privilégié des conditions de travail souples que j'ai pu aménager : travailler lorsque tout le monde dort ou réduire mes activités aux périodes charnières.

Parler de sa situation au travail, une évidence ?

J'ai travaillé pendant dix ans en qualité d'intérimaire dans les institutions européennes. J'ai vite compris que les ressources humaines étaient réservées aux titulaires « permanents » et qu'il n'y avait pas grand-chose à attendre en termes de prise en compte du handicap de ma femme. Mon manager a su rapidement que notre famille avait des contraintes particulières. Il a su appréhender ma différence et s'est adapté à mes contraintes en me confiant des responsabilités croissantes. Aujourd'hui j'ai changé de secteur professionnel. Après vingt ans dans la vidéo, j'ai rejoint le secteur du handicap. J'y ai trouvé une souplesse dans le travail et une équipe qui comprend ce que veut dire le mot handicap.

Des efforts à mener côté entreprise

A ma connaissance, il n'y a pas d'informations spécifiques en entreprise pour les salariés aidants familiaux, en tout cas pas dans celles dans lesquelles j'ai travaillé. Les entreprises ne sont pas armées pour répondre par l'empathie ou par un accompagnement global du salarié : la rentabilité reste le pivot et le maître mot de l'entreprise. Pourtant, en instaurant un peu de dialogue, en ayant la possibilité de parler de ce que nous vivons au quotidien, le regard porté sur les aidants changerait. Ce dont nous avons besoin ne réside pas uniquement dans une solution administrative ou réglementaire. Il s'agit avant tout de faire connaître et reconnaître le rôle de l'aidant, de faire entendre sa souffrance, sans en faire un chiffon rouge.

L'ANALYSE DE BLANCHE LE BIHAN⁵

Au niveau des entreprises, les initiatives relatives aux enjeux de conciliation pour les salariés aidants existent mais restent isolées. Tant qu'il n'y aura pas d'incitation publique pour développer des mesures spécifiques en entreprise, le contexte a peu de chance d'évoluer véritablement. On peut distinguer différents niveaux d'intervention. Un premier niveau informel correspondant aux arrangements qui sont faits au sein d'une entreprise ou d'une institution entre les salariés

eux-mêmes (permutations des plannings notamment) ou même entre les salariés et leur employeur (autorisation de quitter son lieu de travail en cas d'imprévu, négociation des horaires, etc.). Le deuxième niveau, plus formel, marque un pas supplémentaire dans la reconnaissance du rôle d'aidant : la mise en place de dispositifs d'accompagnement définis et réglementés. Si cela reste marginal, certaines entreprises, souvent des grands groupes, prennent cette question au

sérieux et offrent des avantages aux salariés. Le pas supplémentaire serait de pouvoir prendre des congés rémunérés spécifiques pour s'occuper de la personne en perte d'autonomie ou handicapée. Au-delà des congés annuels légaux qui existent, on pourrait très bien imaginer des congés d'urgence familiale - une extension du congé pour enfant malade - qui seraient négociés en fonction des conventions collectives.

⁵ Docteur en science politique - enseignant chercheur à l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP) et chercheur au Centre de recherche sur l'action politique en Europe (CRAPE/CNRS).



> Apporter un soutien financier complémentaire aux aidants

Souvent, de nombreux salariés doivent faire face à des dépenses importantes pour acquérir du matériel adapté pour leur proche en situation de handicap ou encore rendre accessible leur logement. Or les prises en charge existantes (Sécurité sociale, Prestation de Compensation du Handicap) ne couvrent pas toujours toutes les dépenses. Une entreprise peut alors décider d'apporter une aide financière pour permettre la réalisation du projet. De même, lorsque l'Assurance Maladie n'indemnise plus un salarié en congé de solidarité familiale, certains employeurs proposent de prendre le relais : le salarié aidant a alors la ga-

rantie d'avoir un revenu tout au long de la suspension de son contrat de travail.

LE CARE MANAGEMENT : PRENDRE SOIN DE SES SALARIÉS

De grandes entreprises développent la dimension « care » du management : il s'agit d'un management qui met en avant la qualité de vie des salariés en proposant des actions de prévention et en essayant d'identifier le plus en amont possible les situations difficiles. Les relations de travail sont reconsidérées, une attention particulière est portée aux autres. Pour les salariés aidants, ce type de management permet de mieux concilier emploi et vie privée.

PRO BTP : DES PROFESSIONNELS DE L'ACCOMPAGNEMENT AU SERVICE DES SALARIÉS AIDANTS

En 2015, dans le cadre de la Journée Nationale des Aidants, les 4 500 salariés du groupe de protection sociale PRO BTP ont bénéficié d'actions de sensibilisation sur le soutien aux aidants actifs, en partenariat avec l'Association française des aidants. Pour accompagner ses salariés aidants, l'entreprise PRO BTP a mis en place un réseau de correspondants en s'appuyant sur les compétences des professionnels des structures médico-sociales du groupe,

gérées par l'association BTP RMS. Présents sur l'ensemble du territoire, ces correspondants de proximité peuvent répondre en toute confidentialité aux questions des salariés de l'entreprise. Dans un 2^e temps, les directions des ressources humaines et de l'action sociale analyseront les informations collectées par les correspondants et proposeront des mesures adaptées aux besoins des collaborateurs de l'entreprise.

BNP PARIBAS : un service d'action sociale pour les salariés

Accompagner les collaborateurs les plus fragiles fait partie des gènes de l'entreprise. *People Care* est un principe de management et le groupe BNP Paribas est sensibilisé à l'équilibre des temps de vie. Il s'est engagé, en 2014, à mieux prendre en compte les contraintes personnelles et familiales des salariés. Les normes de responsabilité sociétale (RSE) renforcent l'importance accordée par BNP PARIBAS à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. BNP PARIBAS dispose ainsi d'un service interne d'action sociale qui intervient au fil de l'eau en fonction des demandes qui lui sont adressées. La problématique des salariés aidants est fortement présente dans les dossiers suivis par la quarantaine d'assistantes sociales de l'entreprise réparties sur toute la France.

Comment repérer un salarié en difficulté ?

Il existe plusieurs moyens d'identifier un collaborateur en difficulté : l'assistante sociale est une entrée possible. Souvent les salariés en charge d'un proche dépendant n'ont pas conscience qu'ils sont aidants et ne formulent pas directement à l'entreprise une demande de soutien. Les services de médecine du travail et d'action sociale peuvent être les premiers à identifier la problématique et la nature des besoins. Les collègues ou les managers peuvent aussi faire remonter leur inquiétude

au sujet d'une personne dont ils perçoivent un changement de comportement ou un mal-être. D'autres acteurs de l'entreprise (partenaires sociaux, mutuelle, ressources humaines, mission handicap...) peuvent aussi alerter. Dans ce cas, nous intervenons auprès de la personne en toute transparence. Des indicateurs comme les arrêts de travail longue durée ou à répétition sont aussi l'occasion pour l'assistante sociale d'entrer en contact avec les salariés. Des réunions d'information permettent également d'exercer des actions de veille et de prévention car nous souhaitons inciter les salariés à prendre contact avec nous avant que la situation ne s'aggrave. Des liens étroits ont également été développés avec la médecine du travail intégrée du groupe. Enfin, le service travaille avec des acteurs externes comme les centres locaux d'information et de coordination (CLIC), des associations et avec tout acteur pouvant apporter une information ou une orientation complémentaire. On constate que la multiplication des acteurs représente un avantage et permet de proposer un panel de solutions plus étoffé et complémentaire.

Concrètement, ce que propose BNP PARIBAS

Lorsque les aidants ont été repérés, ils expriment trois types de besoins : de l'information, du temps et du soutien. BNP PARIBAS a donc structuré des propositions autour de ces trois

axes. Les salariés apprécient de pouvoir s'entretenir avec une assistante sociale en tête à tête. L'écoute et le dialogue amorcent l'accompagnement. Les salariés n'ont souvent pas conscience d'être des aidants et d'ailleurs ne demandent pas forcément à l'entreprise de s'investir à leur côté. Service confidentiel par essence, l'action sociale va aussi directement vers l'ensemble des salariés et organise des réunions d'informations thématiques sur les différents sites. La question des aidants est ainsi abordée. Le site intranet est également une source d'information proposée par l'action sociale. Des guides thématiques sont élaborés. BNP PARIBAS a conclu un partenariat avec l'Association française des aidants pour l'élaboration d'un plan d'action incluant par exemple des formations pour les assistantes sociales à l'établissement d'un diagnostic d'aidant. Les réponses de BNP PARIBAS sur les besoins de temps des salariés aidants vont se trouver dans les dispositifs légaux mais aussi conventionnels car les différentes entités du groupe ont une culture forte de négociation d'accord d'entreprise. De nombreux salariés travaillent à mi-temps, d'autres achètent des jours de congés, des dispositifs en faveur de parents d'enfants atteints de handicap ou dernièrement de dons de jours de congés peuvent aussi répondre à certaines situations. Des aménagements de temps de travail peuvent également être étudiés.

De plus si un salarié a besoin d'un aménagement de son domicile, l'assistante sociale peut l'accompagner dans les démarches administratives auprès la maison départementale des personnes handicapées et coordonner les prestataires. Enfin des dispositions financières ponctuelles peuvent venir compléter certains dispositifs.

Aller plus loin que la réponse individuelle

L'action sociale est en lien direct avec les affaires sociales du groupe en charge des négociations avec les partenaires sociaux. Des propositions d'amélioration de dispositifs formulées par l'action sociale peuvent nourrir ultérieurement le dialogue social et ainsi être intégrées à un accord d'entreprise. Cela a été le cas par exemple pour le don de jours de congés ou de RTT à un collaborateur parent d'un enfant gravement malade ou atteint d'un handicap.



Danielle Legros, responsable action sociale France BNP PARIBAS

DES IMPACTS POSITIFS POUR L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ

Lorsque l'entreprise prend des mesures pour faciliter l'articulation des temps de vie, les impacts sont positifs pour tout le monde. Les salariés déclarent une meilleure santé, une diminution de leur stress, une concentration

plus optimale, la satisfaction de travailler vite et bien. Côté employeur, les impacts sont également réels et permettent de gagner en performance économique et sociale : baisse significative de l'absentéisme, maîtrise du turn-over ou encore réelle amélioration de la qualité de vie au travail.

SELON L'ÉTUDE « SUPPORTING WORKING CARERS » réalisée en Grande Bretagne en 2013, les entreprises ayant pris des mesures pour leurs salariés aidants constatent dans 88 % des cas une réduction des congés maladie et de l'absentéisme, et dans 85 % des cas, une amélioration de l'engagement des employés dans leur mission. Une amélioration du management est également observée (80 %) et la productivité augmente dans 69 % des situations. Enfin, une économie des coûts de production est également constatée (55 %).

Des acteurs externes en appui à l'entreprise et au salarié //

L'entreprise n'est pas seule à apporter des solutions, elle peut faire appel à des acteurs externes tels que les groupes de protection sociale ou les associations de soutien aux aidants.

LES ACTEURS DE LA PROTECTION SOCIALE

Toute personne qui travaille, quel que soit son secteur d'activité - entreprise privée, secteur public, secteur agricole, professions libérales, commerçants, artisans... - cotise au régime de retraite de base : CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse), MSA (Mutuelle sociale agricole), RSI (Régime social des indépendants), Services des retraites de l'Etat, CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales). Ces

régimes de base et régimes spéciaux ont tous une action sociale en direction des aidants familiaux à travers des dispositifs de soutien, des prestations extra-légales. Un salarié en situation d'aidant peut donc solliciter sa caisse de retraite ou celle de son proche dépendant si celui-ci travaille ou a travaillé afin d'obtenir un soutien, financier ou autre.

► Le rôle majeur des groupes de protection sociale

De leur côté, les régimes de retraite complémentaire et de prévoyance ont développé une action sociale forte pour leurs cotisants aidants. Les groupes de protection sociale peuvent ainsi s'adresser directement aux personnes en situation d'aidant mais aussi proposer des prestations à

leurs entreprises adhérentes. Traduisant cet engagement, les orientations 2014-2018 de la direction de l'action sociale des Fédérations Agirc et Arrco ont fait de l'aide aux aidants une priorité pour les groupes de protection sociale. →→

LE POINT DE VUE DE ANNE SAINT-LAURENT

Directrice de l'action sociale des Fédérations Agirc et Arrco

Selon vous, améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés est-il un thème actuellement traité dans les politiques sociales des entreprises ?

Aujourd'hui, selon le guide à destination des entreprises sur les salariés aidants réalisé par l'Orse et l'Unaf en 2014, les trois quart des aidants déclarent avoir été absents du travail dans les 12 derniers mois au motif de leur rôle de proche aidant. Avant de pouvoir dire que ce thème est traité dans les politiques sociales des entreprises, on peut néanmoins constater que cette problématique sociale est de plus en plus conscientisée dans la société. C'est d'ailleurs le sens de la loi d'adaptation de la



société au vieillissement qui intègre par exemple un droit au répit pour les aidants. Ce droit est d'autant plus important qu'un salarié également proche aidant est potentiellement sujet à des risques psycho-sociaux. Ainsi, les entreprises qui s'engagent dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) intègrent la problématique de l'absentéisme et des troubles psycho-sociaux.

Dans le domaine de l'accompagnement des aidants en emploi, quelles sont les solutions concrètes qu'il conviendrait de mettre en œuvre ?

Plusieurs actions, aujourd'hui encore rares, existent comme par exemple substituer quelques jours « enfants malades », lorsqu'ils existent, à des jours « proches aidants » permettant ainsi de concilier les exigences de la vie professionnelle et des situations de vie singulières.

Je parlerais aussi des sites qui proposent de favoriser le répit comme Vacances Répit Famille® (VRF) qui permet à un proche aidant de partir en vacances avec l'aidé tout en ayant un accompagnement professionnel médico-social adapté et à la carte. L'important pour les aidants réside dans leur capacité à exprimer leurs

difficultés sans crainte de se trouver pénalisés. L'accès à la prévention est également essentiel, par exemple au travers des centres de prévention Bien vieillir Agirc-Arrco dont l'accès est possible aux actifs à partir de 50 ans.

De quelle façon les régimes Agirc et Arrco peuvent-ils concrètement contribuer à la mise en œuvre de solutions innovantes ?

Au travers de l'action sociale des régimes Agirc et Arrco, une orientation prioritaire a été définie pour la période 2014-2018 : elle vise à « aider les aidants » en particulier pour « favoriser l'émergence des solutions permettant aux aidants de préserver leur vie personnelle et professionnelle ». Comme pour toute l'action sociale, il s'agit d'agir en complémentarité des dispositifs légaux ou au travers d'actions innovantes. Nous préparons un support pédagogique permettant à l'aidant de mieux connaître son propre rôle mais également d'identifier des prestations complémentaires. Ce support de communication sera plus particulièrement dédié aux entreprises. Les institutions de retraite complémentaire agissent également sur l'ensemble du territoire au plus près des aidants pour proposer des actions de formation, d'information, des groupes de parole et des ateliers.



> Les actions des groupes de protection sociale en faveur des aidants

La démarche ECO Hébergement, une action commune à l'ensemble des groupes de protection sociale

La mission Ecoute, Conseil, Orientation (ECO) Hébergement propose des actions de soutien personnalisées destinées aux personnes âgées, aux personnes en situation de handicap mais aussi à leurs ai-

dants. Chaque groupe de protection sociale dispose ainsi de professionnels formés pour apporter un soutien, informer, orienter ou encore accompagner la personne dans la recherche d'un établissement d'ac-

cueil pour son proche dépendant. Plus de 250 000 personnes sont ainsi accompagnées chaque année par les services d'action sociale des groupes.

Des actions spécifiques pour les aidants

Parallèlement à ECO Hébergement, tous les groupes de protection sociale développent des actions spécifiques en direction des aidants. Initialement destinées aux personnes aidant un proche âgé dépendant, ces actions s'adressent de plus en plus à tous, quels que soient l'âge et la situation du proche aidé, avec une prise en compte spécifique de la situation des aidants en activité professionnelle.

A titre d'exemple, MALAKOFF MEDERIC propose un site internet dédié aux aidants (www.lesitedesaidants.fr). Ce site apporte, entre autre, des informations pour aider à s'organiser et continuer à travailler. On retrouve également un espace dédié aux partages d'astuces entre aidants. Sont disponibles des informations sur les droits et les aides (adaptation du domicile, informations relatives aux structures de répit, etc.), ainsi qu'un dispositif de géolocalisation qui permet à l'aidant de trouver en quelques clics les services de proximité pour son proche (centres d'information, services à domicile, structures d'accueil). Ainsi le salarié peut bénéficier de réponses concrètes et de solutions dédiées adaptées qui lui facilitent le quotidien.

Le groupe HUMANIS a mis en place des groupes de paroles destinés

aux aidants et animés chaque mois par une psychologue clinicienne qui invite durant deux heures les aidants à faire part de leurs expériences : chacun peut alors parler de sa situation, de ses difficultés, de sa fatigue et trouver une aide pour prendre des décisions, des conseils. Ces groupes de paroles participent à rompre l'isolement. Autre action menée par le groupe, la création du blog « Mes débuts d'aidants » (<http://aidants.mesdebuts.fr/>), un espace d'expression et d'entraide,

sur lequel on retrouve notamment des témoignages et des informations sur les aides existantes.

Le groupe AG2R-LA MONDIALE apporte son soutien à l'Association Française des Aidants en finançant notamment la formation des animateurs des Cafés des aidants® dont l'objectif est de favoriser les rencontres et le partage d'information et d'expérience entre aidants, de manière informelle autour d'un café.



© MONKEYBUSINESSIMAGES

La question des aidants KLESIA, un groupe de protection sociale attentif au sujet

■ Au début des années 2000, les équipes de l'action sociale du groupe KLESIA prennent la mesure de la difficulté vécue par les personnes qui accompagnent un proche dépendant. Alors que la notion d'aide aux aidants est encore méconnue, les équipes réfléchissent, notamment dans le cadre des orientations des Fédérations Agirc et Arrco parues en 2006, aux modalités d'aide du tandem aidant/aidé.

Accompagné par une sociologue, un groupe de travail émet le constat suivant : l'aidant considère - souvent légitimement - qu'il est le mieux placé pour satisfaire aux besoins de soins et de confort de la personne aidée. Ainsi, s'il n'a pas la certitude que la personne aidée sera accompagnée et soignée aussi bien qu'il pourrait le faire lui-même, convaincre l'aidant de prendre soin de soi semble vain. La deuxième idée forte issue de ces réflexions est la prise de conscience du besoin de détente et de moments de plaisirs partagés du couple aidant/aidé. C'est ainsi que KLESIA a expérimenté en 2007 un premier séjour de répit aidants/aidés ouvert aux familles ayant des enfants en situation de handicap. Ce séjour mis en place avec l'appui de professionnels a confirmé l'hypothèse selon laquelle le répit est un vrai besoin. KLESIA s'appuie alors sur la Fédération Loisirs Pluriel qui apporte son savoir-faire dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire. Suite à cette expérience, Loisirs Pluriel créera le Réseau Passerelles qui organise des séjours de vacances en milieu ordinaire pour des familles ayant un enfant handicapé.

Les séjours de répit sont très lourds à organiser et KLESIA s'appuie à présent sur ses partenaires. Des associations telles que Village Répit Famille® (VRF), L'Œuvre Falret ou encore France Alzheimer - et la liste n'est pas exhaustive - ont développé des séjours de répit dédiés à des publics spécifiques avec des programmes qui conjuguent détente et information. Ces séjours, financés en partie par KLESIA, viennent compléter d'autres prestations de soutien telles que les CESU qui permettent à l'aidant de financer de l'aide à domicile pour son proche et l'autorise ainsi à prendre du temps pour lui.

L'entreprise, un vecteur d'information pour sensibiliser les salariés aidants

Le recours aux prestations et actions proposées reste faible au regard des besoins identifiés pour les raisons suivantes : la difficulté à se reconnaître aidant et la réticence à accepter l'idée qu'un tiers s'immisce dans la relation aidant/aidé. Bien que la notion d'aidant soit aujourd'hui mieux connue du public, les actions de sensibilisation et d'information restent nécessaires. En 2013, le Groupe a organisé un colloque à destination de ses entreprises adhérentes sur la conciliation entre vie

professionnelle et vie personnelle. Des initiatives innovantes y ont été exposées.

Aujourd'hui, KLESIA interpelle ses entreprises à travers une vaste campagne de communication qui valorise ses actions en matière de répit, d'écoute et d'accompagnement. En effet, il s'avère que la question de la conciliation vie professionnelle et vie privée, lorsque celle-ci est bouleversée par l'aide à un enfant, un conjoint ou un parent en perte d'autonomie interpelle les entreprises qui sont amenées à s'intéresser au sujet dans le cadre de leur politique RSE. Et ce, plus fréquemment dans les grandes entreprises qui disposent d'une direction des ressources humaines plus importante que les PME pour mettre en place des dispositifs.

La sensibilisation des entreprises apparaît ainsi comme un vecteur supplémentaire d'information auprès des salariés aidants, bénéficiaires finaux de l'action sociale. Et lorsque l'entreprise propose déjà des actions en faveur de ses salariés aidants, les dispositifs de l'action sociale viennent en complémentarité.

Des partenariats indispensables pour des réponses adaptées

Un groupe de protection sociale ne peut pas prétendre apporter à lui seul les bonnes réponses sans s'appuyer sur un réseau fort de partenaires. Cet effet levier permet de démultiplier les actions et bien sûr le nombre de leurs bénéficiaires qui s'adressent directement aux associations, souvent orientés par l'environnement médical de l'aidé. Partenaire de KLESIA, le CCAH permet d'identifier de nouveaux partenaires dans le champ du handicap et d'ouvrir l'éventail des possibilités d'accompagnement des aidants. Et de leur côté, les équipes régionales de KLESIA mènent un travail de proximité et concourent largement à la mission de sensibilisation, avec les équipes des autres groupes de protection sociale, les assistantes sociales d'entreprise, les Conseils Départementaux et les CCAS des communes.

Et demain ?

En 2016, le Groupe poursuit son action auprès des entreprises dans l'objectif de toucher davantage de salariés qui accompagnent un proche malade ou handicapé. L'objectif est de sensibiliser les salariés aidants sur des thématiques ciblées, les difficultés rencontrées par les aidants variant selon la maladie ou le handicap du proche accompagné.



Dominique Fauque, directrice de l'action sociale du groupe KLESIA



LES ACTEURS ASSOCIATIFS

Accompagner une personne en situation de handicap s'avère complexe et source de fatigue. Pouvoir souffler quelques heures sans ressentir de culpabilité apparaît pourtant essentiel pour ne pas s'épuiser et pour continuer à exercer son activité professionnelle dans de bonnes conditions. Portés par les associations, de nombreux services ainsi que des structures d'hébergement tem-

poraire proposent une palette de prestations diversifiées destinées aussi bien aux personnes accompagnées qu'à leurs aidants.

► Les dispositifs de soutien aux parents d'enfants en situation de handicap

Bien qu'encore insuffisamment nombreuses, les crèches et jardins d'enfants qui accueillent des enfants en situation de handicap constituent un véritable soutien dans la vie quotidienne des parents en leur permettant

de poursuivre ou de reprendre leur activité professionnelle. Dans ces structures, un effort est porté sur la formation des professionnels et sur l'accessibilité des lieux. Lorsqu'ils accueillent à la fois enfants ordinaires et handicapés, ces lieux « mixtes » se révèlent des espaces d'éveil et de socialisation qui favorisent le changement de regard et l'inclusion des enfants en situation de handicap.



Halte-garderie La Maison de Pierre Mérignac (Gironde)

Depuis plus de 20 ans, la halte-garderie La Maison de Pierre de Mérignac accueille de jeunes enfants, âgés de 6 mois à 4 ans de manière séquentielle. Dès le début, elle a pu accueillir également des enfants en situation de handicap ou porteurs de maladie chronique, et ce jusqu'à l'âge de 6 ans. Aujourd'hui, environ 20 % des enfants accueillis sont porteurs d'un handicap. Pour ces enfants, La Maison de Pierre est un premier lieu de vie collective, d'éveil et de socialisation progressive, adapté à leur développement, leurs potentialités et leurs difficultés. Elle offre une possibilité de garde au-delà de 3 ans en complémentarité ou en attente d'un accueil à l'école ou dans un établissement ou un service d'éducation spécialisée. Véritable soutien pour les familles, La Maison de Pierre a pour ambition de proposer des réponses d'accueil liées aux situa-

tions sociales et professionnelles des parents qu'ils soient actifs ou en recherche d'emploi. En proposant des amplitudes d'accueil plus larges qu'une halte-garderie classique ainsi qu'un accueil séquentiel, elle permet à ces parents de disposer également de temps libre et de répit.

Contact :
Halte-garderie La Maison de Pierre
17, rue Amiral Courbet
33700 MERIGNAC
lamaisondepierre@neuf.fr



Témoignage Laurent Thomas, directeur de la Fédération Loisirs Pluriel



« Nul n'est préparé à la survenue du handicap dans sa vie. Encore moins lorsqu'il s'agit de son enfant. Et savoir son enfant limité, brisé, abîmé dans ses capacités d'autonomie, de compréhension, de communication, d'espérance de vie, est quelque chose que l'on n'accepte jamais. En revanche, on peut apprendre à vivre avec, à surmonter les difficultés du quotidien et à construire un autre chemin de vie, que l'on n'avait sans doute pas soupçonné ou imaginé. Mais ce à quoi on s'attend le moins, ce sont toutes les impossibilités, les obstacles qui vont se présenter, et le risque de ne pas pouvoir continuer à exercer son activité professionnelle.

Dans les premières années de la vie de l'enfant, les soins et les démarches concernant le diagnostic, mobilisent beaucoup de temps et d'énergie. Mais il existe des dispositifs qui permettent de s'accorder un temps de congés spécifique, sans perdre son travail, qu'il s'agisse du congé parental ou de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP). Après cette phase d'annonce et de diagnostic, d'autres obstacles surgissent. L'accès à un mode de garde de la petite enfance, la scolarisation à temps plein dès trois ans, l'accès à l'accueil périscolaire du matin et du soir, à la cantine du midi, aux accueils de loisirs du mercredi et des vacances relèvent d'un parcours du combattant.

Il va falloir constamment quémander une place, justifier son besoin, expliquer le handicap de son enfant et dans la majorité des cas, faire face à des hésitations, essayer des refus, trouver d'autres solutions d'accompagnement et financer les surcoûts qui y sont liés.

Fondé à Rennes en 1992, Loisirs Pluriel s'est donné cette mission : offrir aux parents ayant un enfant en situation de handicap les mêmes solutions d'accueil et de prise en charge que les autres parents pour pouvoir conserver ou reprendre une activité professionnelle. Loisirs Pluriel, c'est aujourd'hui 22 centres en France accueillant tout au long de l'année à parité des enfants et adolescents handicapés et valides, pour permettre à leurs parents de continuer à mener une existence la plus ordinaire possible. »

Contact :
Fédération Loisirs Pluriel
www.loisirs-pluriel.com





► Les services de répit

On parle de répit pour désigner le temps libre que peuvent prendre les aidants et les personnes accompagnées. Les solutions de répit peuvent être variées mais répondent toutes au besoin de prendre du recul, de profiter d'un temps de loisirs qui contribuera au maintien de la qualité du lien entre l'aidant et son proche aidé.

Sans être à proprement parler une solution directe pour faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, ces services permettent aux proches aidants de se reposer et de prendre du temps pour soi. L'impact sur la qualité de vie, tant professionnelle que personnelle, est non négligeable.

► Les maisons d'accueil temporaire

L'accueil temporaire est une réponse à un double besoin : permettre à la personne handicapée de changer de cadre de vie de façon ponctuelle et d'autre part, accorder des temps de repos aux proches aidants. Cet accueil, d'une durée maximale de 90 jours par an, n'est pas la première solution à laquelle on pense pour réorganiser sa vie professionnelle. Et pourtant, il constitue parfois une étape nécessaire pour se projeter dans le futur.

► Les lieux de vacances pour tous

Le besoin de vacances concerne tout le monde mais pour un aidant, partir avec un

Les services de baluchonnage Lyon (Rhône) et Dordogne

L'APF a développé des services de répit pour les aidants familiaux. Inspiré du modèle québécois, les services de baluchonnage ont pour objectif de permettre à l'entourage familial de prendre du repos et de se ressourcer. En fonction des besoins, un professionnel vient à domicile et remplace l'aidant pour quelques heures ou plus, sans modifier l'organisation habituelle.



Contact :
Les Fenottes
Service de répit pour les aidants
73 ter, rue de Pressensé
69100 Villeurbanne
www.fenottes-apf.fr

Contact :
Le service de Rodolphe
85, route de Bordeaux
24430 Marsac sur l'Isle
Tél : 05 53 53 13 25

La Maison d'accueil temporaire André Chaussé Figeac (Lot)

La Maison André Chaussé accueille temporairement des enfants et des adultes en situation de handicap. Le directeur Didier Dautriche témoigne : « Souvent dans un premier temps, les parents, les proches doivent comprendre les modalités de cet accueil pour pouvoir confier leur enfant en toute quiétude aux professionnels. Déculpabiliser et apprendre à lâcher prise par rapport au sentiment d'abandon n'est pas évident. Dans un second temps, ils s'aperçoivent que leur enfant se sent bien, qu'il se socialise et rencontre d'autres enfants ou adultes de son âge. Tout le monde peut souffler. Les parents peuvent alors imaginer reprendre leur vie en main, et envisager de retravailler devient désormais possible. »



Contact :
Maison d'accueil temporaire André Chaussé
4, rue Germain petit Jean
46100 FIGEAC
apeai.figeac@wanadoo.fr
www.apeai-figeac.fr

proche en situation de handicap peut s'avérer complexe et dans bien des cas, finalement peu reposant. Il existe des structures spécialisées qui proposent des lieux d'hébergement et d'activités dans lesquels l'aidant et la personne handicapée sont accueillis ensemble mais de façon différenciée. Les bénéfices de ces vacances sont bien réels pour l'aidant comme pour l'aidé : chacun peut mener sa vie de son côté ou au contraire choisir de passer du temps ensemble.

Village Répit Famille® la Salamandre Saint-Georges-sur-Loire (Maine-et-Loire)

L'association Vacances Répit Famille® (VRF) a été créée par le groupe de protection sociale PRO BTP en partenariat avec l'AFM-Téléthon, l'Association Française contre les Myopathies. L'objectif est de créer des villages répit pour les personnes malades ou handicapées et leurs proches aidants. C'est ainsi que le village La Salamandre a été créé à proximité de la Maison d'accueil spécialisée (MAS) Yolaine de Kepper gérée par l'AFM-Téléthon. Le village bénéficie du niveau de sécurité qu'offre la MAS en termes de soins médicaux et paramédicaux. 15 logements (appartements

et maisons) domotisés peuvent ainsi être loués à la demande. Il est possible d'organiser des activités en famille, mais également des temps de prise en charge pendant lesquelles la personne en situation de handicap est accompagnée par les professionnels, ce qui permet aux aidants de vivre des moments de répit.

Contact :
Village Répit Famille La Salamandre
Bois de Rochefoucq
49170 SAINT GEORGES SUR LOIRE
lasalamandre.ydekepper@afm.genethon.fr

Village Séjour Accompagné VSA-CORREZE Allassac (Corrèze)

Situé en Corrèze à proximité du bourg d'Allassac, village médiéval et ancienne cité ardoisière du Limousin, le centre de vacances Village Séjour Accompagné (VSA) géré par l'AFEH est ouvert à tous et peut accueillir jusqu'à 42 vacanciers tout au long de l'année. Totalement accessible et labellisé Tourisme et Handicap, il permet à des familles de prendre des vacances

dans un lieu totalement adapté aux différents handicaps. Soucieux d'apporter des solutions de séjours accompagnés performantes, VSA va au-delà de l'accessibilité des locaux en proposant des services adaptés et des activités accessibles. Il est possible de pratiquer ces activités en famille ou séparément. La personne handicapée peut également se consacrer à un

loisir en toute autonomie pendant que ses proches réalisent d'autres sorties. Chacun peut ainsi s'accorder des moments de répit. L'organisation souple, avec un accueil à la journée sans hébergement, le temps d'un week-end ou encore pendant plusieurs semaines peut, au-delà de la solution de répit, faciliter le quotidien des proches qui travaillent.



Contact :
Village Séjour Accompagné
VSA-CORREZE
Les Rivières - 19240 ALLASSAC
Tél. : 05 55 17 01 67
contact@vsa-correze.fr
www.vsa-correze.com

CONCLUSION

L'articulation entre vie personnelle et emploi n'est pas chose aisée quand on accompagne un proche dépendant. L'épuisement, l'absence de reconnaissance, la culpabilité sont souvent présents chez de nombreux aidants qui travaillent. Certaines entreprises commencent à prendre conscience de la place des salariés aidants et cherchent à les soulager parfois en aménageant leur temps de travail, dans d'autres cas en leur accordant des aides financières. Pour autant, le sujet n'est pas partagé par toutes les entreprises. Beaucoup d'entre elles considèrent encore aujourd'hui qu'être aidant relève de la vie privée et que c'est au collaborateur de s'organiser pour en limiter les conséquences dans son emploi.

Le cadre réglementaire des entreprises évolue. Ainsi, la prise en compte des risques psychosociaux et les exigences légales en matière de

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) amènent celles-ci à mieux comprendre la porosité manifeste qui existe entre la vie personnelle et professionnelle de leurs salariés.

Au côté des aidants professionnels, les proches aidants contribuent pleinement à la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et sont aujourd'hui des acteurs indispensables d'une société inclusive, fondée sur le maintien à domicile.

Etre attentifs à leurs besoins, les soutenir dans leur rôle d'aidant, leur proposer des solutions et des dispositifs adaptés à leurs demandes, c'est aussi participer à l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées et plus globalement à l'émergence d'une société plus solidaire.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- Aidant familial, le guide de référence - La documentation française - 2013
- Aidants familiaux : guide à destination des entreprises - Etude ORSE UNAF 2014
- Baromètre santé et bien-être des salariés, performance des entreprises, Chiffres clés 2014 - Malakoff Médéric - 2014
- Concilier vie professionnelle et vie personnelle, travailler tout en aidant un proche - Klesia 2014
- Enquête Handicap Santé « Ménages » - DREES - 2008
- Enquête Handicap Santé « Aidants informels » - DREES - 2008
- Etre aidant et travailler - Enquête Macif/Unaf - 2015.
- Etre aidant informel et travailler sans être discriminé : Etat des lieux, les pratiques des entreprises - Ligue des droits de l'Homme - 2013
- Etre aidant informel et travailler sans être discriminé : Les aidants informels dans l'entreprise, discriminations, bonnes pratiques : un aperçu européen - Ligue des droits de l'Homme - 2013
- Guide CET > CESU : Conversion du compte épargne-temps en chèque emploi-service universel préfinancé - Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise - 2015
- Le soutien des aidants non professionnels - Recommandation de bonnes pratiques - ANESM - 2014
- Les aidants familiaux en France - Panel national des aidants familiaux BVA/Fondation Novartis - 2010
- Soutenir les professionnels aidants familiaux - Direction(s) n°135 - Octobre 2015
- Supporting working carers : the benefits to families, business and the economy - HM Government, Employers for Carers and Carers UK - 2013

DOCUMENTAIRE TÉLÉVISÉ :

- Enquête de santé, aider un proche jusqu'à l'épuisement - France 5 - 3 novembre 2015

REMERCIEMENTS

LE CCAH TIENT À REMERCIER POUR LEUR PARTICIPATION À L'ÉLABORATION DE CE DOCUMENT :

Stéphanie Bourgeois-David, Trésorière - Association La Maison que Pierre a bâtie
Didier Dautriche, Directeur des établissements - APEAI de Figeac
Dominique Fauque, Directrice de l'action sociale - Groupe KLESIA
Michel Genibreil, Vice-Président de l'AFEH
Jean-Manuel Kupiec, Directeur Général adjoint - OCIRP
Blanche Le Bihan, Docteur en science politique - EHESP
Florence Leduc, Présidente - Association Française des Aidants
Danielle Legros, Responsable Action sociale France - BNP Paribas
Muriel Peyretou-Flétout, Directrice adjointe de l'action sociale - Groupe MALAKOFF MÉDÉRIC
Anne Saint-Laurent, Directrice de l'action sociale - Fédérations AGIRC et ARRCO
Muriel Sanchez, Attachée de direction à la Direction de l'action sociale - Groupe PRO-BTP
Laurent Thomas, Directeur - Fédération Loisirs Pluriel

Et pour leur témoignage :

Dominique Narodetzki
Jean Ruch
Muriel Thouvignon

Coordinatrice : Karine Reverte - Directrice du CCAH

Rédacteurs : Philippe Berranger, Claire Dupuy - Chargés de mission CCAH

ISSN 2102 0027