

# SALARIÉS AIDANTS, TOUT LE MONDE EN PARLE !

Un lieu d'exception, des invités de marque, des intervenants prestigieux,  
Une problématique d'actualité

24 mars 2016 Potel et chabot pavillon Elysée

# Des intervenants prestigieux



## Thierry Calvat

**Expert dans le domaine de l'aide familiale**, concept qu'il contribue à faire émerger depuis plus de 15 ans : il est ainsi **à l'origine de la mise en place du 1<sup>er</sup> panel national des aidants familiaux et animateur de la 1<sup>ère</sup> journée nationale des aidants familiaux.**

**Il conseille et accompagne** depuis de nombreuses années des entreprises dans le cadre de la mise en place de dispositif dédiés aux salariés aidants (Novartis, EDF, Réunica, AG2R...)

Ses travaux et réflexions ont fait l'objet d'un ouvrage (co-écrit avec le sociologue Serge Guérin) paru aux Editions Michalon en mai 2011 : « *le Droit à la vulnérabilité : manager les fragilités dans l'entreprise* ». L'approche développée envisage les conditions permettant de faire de cette question un levier de performance pour l'entreprise.

**Cet ouvrage fait partie des 8 livres nominés aux Prix Malakoff Médéric Innovation Sociale Santé au Travail 2012.**

t.calvat@gmail.com



## Anne Vaucheret

**Ancienne Directrice des Ressources Humaines**  
de plusieurs entreprises **du CAC 40**



## Anne-Claire Lethbridge

**Psychologue clinicienne de formation,**  
et codirectrice du **Cabinet Livingstone RH**

anne-claire@livingstone-rh.com

# Un sujet d'actualité ... pas si éloigné des crèches

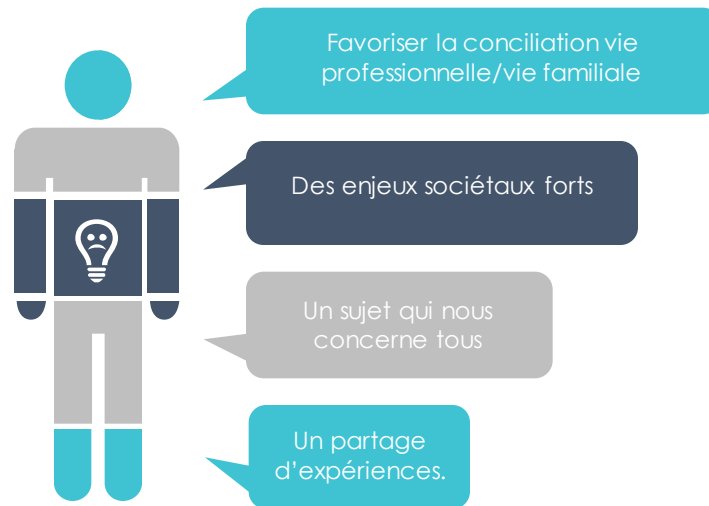
Le mot du président: Tanguy Desandre



« Merci beaucoup d'être venus parmi nous ce matin, nous voulons entamer ici un cycle de conférences ou tables rondes qui adresse les différents sujets liés à l'équilibre vie privée-vie professionnelle qui est notre cheval de bataille depuis plus de 5 ans.

La relation entre salariés aidants et salariés jeunes parents n'est peut-être pas évidente à priori. Pourtant, leurs problématiques sont très similaires et l'intérêt de l'entreprise est le même pour ces deux populations:

Les accompagner dans leur organisation personnelle pour leur faciliter l'accès au travail. Nous nous sommes sentis tout de suite concernés par le sujet des salariés aidants.



# Les salariés aidants : un levier pour les entreprises

## Les pouvoirs du salarié aidant

Aujourd'hui, la performance économique et sociétale des entreprises peut dépendre de la maturité des dispositifs de prise en charge des salariés aidants. Saisir cette opportunité suppose une certaine mutation des problématiques managériales, mais qui, selon Thierry Calvat, valent vraiment la peine.

### Le salarié aidant a 5 pouvoirs au sein d'une entreprise



# Les 5 pouvoirs du salarié aidant en entreprise

## Son pouvoir d'entraînement



La situation d'aide d'un proche dépendant est une condition familiale qui, symboliquement, **concerne toute la population**. L'exemple le plus pertinent est celui d'**EDF**. L'entreprise a mis en place des **solutions pilotes** (offre des crédits d'heures et modules d'e-learning) en vue de **baissier le taux d'absentéisme des salariés aidants**.

18 mois plus tard, non seulement le **climat social a bondit de 15 points**, mais c'est le **taux d'absentéisme de l'ensemble des salariés qui a diminué**. Ces dispositifs pour une population en difficultés ont permis à l'ensemble des salariés de se sentir concernés.

# Les 5 pouvoirs du salarié aidant en entreprise

## La stratégie RSE

Le fait de **s'intéresser aux salariés en situation difficile** et fragile, notamment lorsque c'est une problématique d'actualité, aide à **rendre sa RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) visible et marquée** dans sa stratégie et sa culture d'entreprise.





# Les 5 pouvoirs du salarié aidant en entreprise

## Ses compétences

Le salarié aidant peut être considéré comme un gestionnaire d'une petite unité de soins. Il est typiquement le profil d'une **personne responsable et productive**.

**Il sait gérer les difficultés et le temps.** Toutes ces compétences sont recherchées par les entreprises. De plus, il est reconnu que le salarié aidant a **un niveau de productivité horaire plus élevé**.

Ce sur quoi, **Anne Vaucheret** (ancienne DRH) pose un point d'attention.

Voulant être irréprochables, ils peuvent se mettre la barre trop haute. Elle témoigne de la nécessité d'être vigilante en les traitant comme les autres sans faire de discrimination, mais sans pour autant oublier leur situation.



# Les 5 pouvoirs du salarié aidant en entreprise

## La fidélisation des salariés

Bénéficiant d'aides un salarié se sentira **plus engagé envers son employeur**. En effet, le recrutement à un coût ainsi que la formation et le temps d'adaptation des salariés dans l'entreprise. Les entreprises ont pour but de fidéliser à long terme leurs salariés afin de réduire au maximum ces dépenses.

### Un salarié engagé





# Les 5 pouvoirs du salarié aidant en entreprise

## Sa capacité de créativité



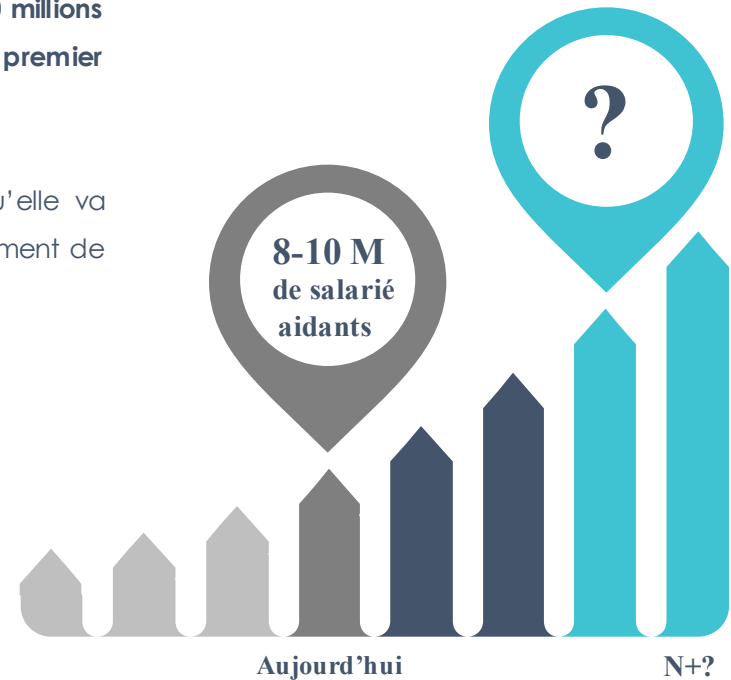
Le salarié aidant est une personne qui a l'habitude d'être **confrontée aux difficultés**. Il **invente des pratiques** pour trouver des solutions à ses problèmes et **s'adapte facilement**.

# Les entreprises : toutes concernées

## Le premier mouvement social de France

Les entreprises sont **toutes concernées** de par le volume que représente les personnes considérées comme salariés aidants. On compte **8 à 10 millions de salariés aidants en France**. Les experts les qualifient comme le **premier mouvement social** du pays.

De plus, cette tendance ne sera pas revue à la baisse puisqu'elle va **gagner en envergure** dans les prochaines années due au vieillissement de la population.



# Les entreprises : toutes concernées

## Le vieillissement de la population

Avec l'allongement de la durée de la vie, la **question de la dépendance et de sa prise en charge**, soit par la famille, soit par la société, **prend une réelle ampleur**. **Des familles à 5 générations sont désormais visibles : une réalité encore jamais étudiée en France**. Mais la France n'est pas le seul pays visé, **l'inversion de la pyramide des âges** est un phénomène **touchant la terre entière**.



Il est prévu pour **2050** d'avoir **1 actif pour 1 inactif**. Si déjà **40 à 50 % des salariés français ont déjà été confrontés à une situation d'aide** d'un proche dans les 5 ans, **70% des salariés** pensent qu'ils **seront confrontés à cette situation d'aide dans leur vie**. À la vue de cet accroissement de personnes dépendantes, des études ont été menées pour en comprendre les enjeux.

# Les entreprises : toutes concernées

## Un enjeu et un paradoxe

Les études ont démontré que l'ensemble des aidants (aujourd'hui 8 à 10 millions de personnes ce qui équivaut à **1 actif sur 6**) **produisent 2 fois plus de services que le reste de la population en France**. Cela correspond à **230 milliards d'euros de pouvoir d'achat**.



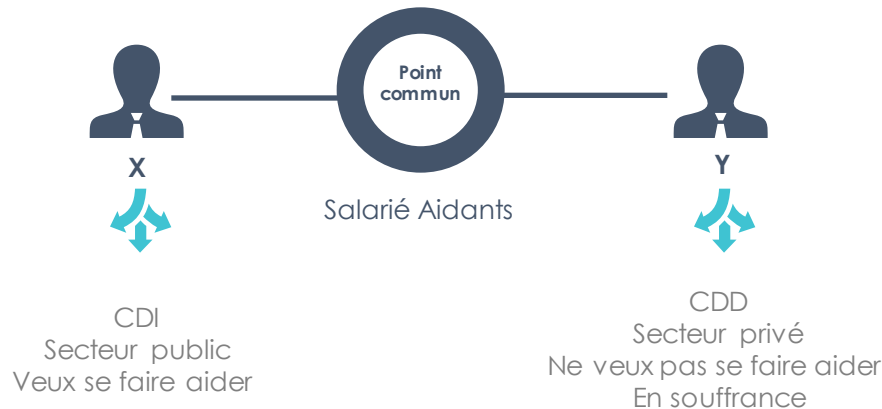
Paradoxalement, **ce n'est pas l'absentéisme qui en est la problématique principale**. La moyenne d'arrêt de travail des salariés aidants est de 16 jours par ans contre 10 pour les autres salariés. Un écart minime

# Les salaires aidants : un management à part entière

## Des profils hétérogènes

Pour les entreprises, identifier ces salariés aidants et comprendre les problèmes qu'ils rencontrent font partis des nouveaux enjeux du management.

**L'identification des salariés aidants est une des problématiques les plus compliquées** à résoudre pour un manager de proximité. Et pour cause, **les profils et les situations hétérogènes des salariés aidants**. Il n'y a absolument **aucun profil type**. Ils peuvent être en CDI ou en CDD, travailler dans le secteur privé ou dans le secteur public, être en souffrance ou ne pas l'être.



# Les salaires aidants : un management à part entière

## De mauvaises interprétations

**Le concept d'aidant, qui émerge, prête à une mauvaise interprétation.** La première **idée reçue** est celle d'une **population homogène en souffrance**. Cependant, **70 % des salariés aidants vivent bien leur situation d'aidants** et déclarent même que cette situation est enrichissante pour leurs relations familiales. Ce ne sont pas des victimes d'un contexte familial difficile puisque **95 % des salariés aidants ont eux-mêmes pris la décision réfléchie et consentie d'accompagner un proche.**

Malgré tout, **30 % de cette population est en souffrance.** Et cette **souffrance** n'est généralement **aucunement liée à la pathologie du proche malade.**

Une des premières raisons des souffrances des salariés est la relation avec la personne malade. Une des solutions développées pour contrer ce mal-être est la médiation familiale.





# Les salariés aidants : un management à part entière

---

## Capacité d'aide des entreprises

La deuxième raison causant la souffrance des salariés aidants est la **capacité d'aide des entreprises**.

Aujourd'hui, **80% d'entre eux peuvent se faire aider, mais seulement 30% bénéficient de ces aides**.

En effet, **les entreprises aident en priorité les salariés ayant à charge une personne atteinte de pathologie grave et fatigante** alors que la souffrance des salariés aidants n'a que peu de rapport avec la maladie de la personne dépendante.



# Les salaires aidants : un management à part entière

---

## Des solutions existantes mais inefficaces

Aujourd'hui, **les solutions mises en place** ne sont donc que très peu efficaces. **Elles ne ciblent qu'une petite partie des salariés** (victimes de leur situation) qui ne représentent pas forcément ceux qui ont le plus besoin d'aide.

Voici quelques exemples de solutions mises en place dans certaines entreprises :

- ➡ Congés de proximologie
- ➡ Plateforme de soutien (téléphonique ou digitale)
- ➡ Formations des managers à la notion de salarié aidant
- ➡ Don de RTT

**Il n'y a malheureusement pas de solutions clés qui puissent être réellement efficaces. Une solution unique pour tous les salariés aidants n'existe pas due l'hétérogénéité de leurs besoins.**

# Les salariés aidants : un management à part entière

## Des difficultés managériales à gérer

Les DRH sont confrontés à certains paradoxes.

Certains salariés aidants ne déclarent pas leur situation, car c'est un **sujet qui est source de stigmatisations. 70 % des salariés aidants estiment avoir été maltraités dans leurs parcours et évolutions professionnelles. Certains déclarent avoir perdu 20% de leur salaire.**

Ainsi, cela concerne beaucoup de monde, mais personne n'ose en parler. Les managers sont pris en sandwich entre aider le salarié aidant et se limiter aux frontières de la vie professionnelle.

Comment aider un individu dans un ensemble collectif ? Comment aider un salarié sans être trop intimiste et paternaliste ?

Comment aider le salarié aidant si celui-ci ne se manifeste pas ?

Autant de problématiques auxquelles sont confrontés les managers de proximité

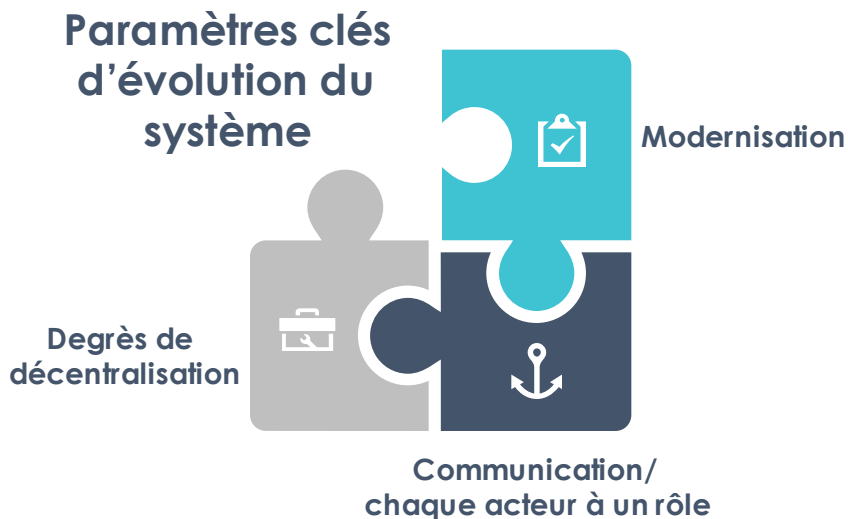


# Les salarés aidants : un management à part entière

## La décentralisation : un modèle à suivre

Aujourd'hui, en prenant pour **modèle les entreprises énergétiques françaises** et le modèle « **smart grid** », nous sommes dans une phase de transition du management.

**Nous ne sommes plus sur une gestion centralisée mais plutôt décentralisée où chacun peut apporter des solutions et des réponses.**



Pour faire face aux mutations du paysage énergétique, **les entreprises françaises ont choisi de moderniser leurs systèmes électriques.**

**Le « smart grid » est l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication aux réseaux.** Cela les rend communicants et permettra de **prendre en compte les actions de chacun des acteurs du système électrique.**

**Le système électrique est ainsi piloté de manière plus flexible** pour gérer les contraintes (apparition des énergies renouvelables, développement de nouveaux usages...).

# Les salaires aidants : un management à part entière

Un exemple de mise en place : EDF

**Thierry Calvat** nous fait part de l'exemple d'EDF qui a mis en place un système de réponse décentralisée qui nourrit en permanence un réseau de salariés ayant des connaissances sur des solutions à apporter aux salariés aidants.

## Chacun a un rôle à jouer.

Les managers ont alors tout un ensemble de palettes de solutions à proposer à un salarié qui nécessiterait de l'aide. Chacun a été formé et informé de la notion d'aidant et un système de coaching en ligne de 5 semaines est disponible.



**Le modèle « smart grid »** permet alors d'exercer un **audit de l'entreprise** afin de connaître les impacts des salariés aidants dans l'entreprise. Il est donc plus facile de **regrouper les solutions existantes afin de pouvoir avoir une palette de solutions à proposer adaptables à chaque situation, cas et histoire**. Enfin, cela aide à **l'accompagnement des différentes mises à disposition et à la communication** au sein de l'entreprise

# Les salaires aidants : un management à part entière

Adapter les solutions à l'entreprise



Néanmoins, chaque entreprise dispose de moyens plus ou moins conséquents.

**Anne Vaucheret**, de par son expérience de directrice des ressources humaines de plusieurs entreprises du CAC 40, a pu témoigner de **la nécessité d'adapter ces solutions aux disponibilités de son entreprise.**

Aussi, il est essentiel d'**harmoniser les solutions mises en place avec les valeurs de l'entreprise.** Une entreprise doit se poser la question du niveau de responsabilité qu'elle joue dans la vie de ses salariés et d'où se situent les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle.

**Les managers doivent repérer les signaux faibles des employés sans se mêler de son intimité et avoir des impacts indirects négatifs.**

Encore une fois, cette frontière ne dépend que de la culture de l'entreprise.



# Remerciements

---



*Beaucoup d'entre vous, se demandent comment adresser ce sujet et nous demande des conseils.*

*C'est pour vous répondre et dans cet esprit que nous avons voulu organiser cet événement.*

*Nous voulons être proches de nos clients et pouvoir vous apporter des éclairages sur les solutions possibles pour toujours mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle de vos salariés et au final améliorer leur performance.*

*Le parti pris de Thierry Calva est de nous dire qu'il n'existe pas de solution clé en main à déployer mais qu'il est possible de se faire accompagner en amont par des spécialistes. Cela pour initier un projet à l'image de votre entreprise, en le traitant de manière très décentralisée. C'est sans surprise que la communication et la formation seront les clés du succès.*

*A nouveau, nous remercions sincèrement tous nos invités qui nous ont fait le plaisir de venir et nous vous disons à très bientôt,*



Sabine TERNEAUD – Directrice commerciale **maplaceencreche**



# maplaceenrèche

## Adresse

14 rue Cambacérès, 75008 Paris



## Téléphone Bureau

01 75 43 15 84



maplaceenrèche