

ENTREPRISES ET SALARIES AIDANTS QUEL CHOIX STRATEGIQUE POUR LES ENTREPRISES ?

1 Rappel des impacts liés aux salariés aidants au sein d'une entreprise

2 Deux visions, engageant la stratégie de l'entreprise, s'opposent à ce jour

Vision 1 : Assister ses collaborateurs aidants au cas par cas

Vision 2 : Faire en sorte que l'entreprise s'approprie intégralement ce sujet en forte croissance

1 Rappel des impacts liés aux salariés aidants au sein d'une entreprise :

- **Pourcentage de salariés aidants** : en moyenne entre **22% et 24%** des effectifs
- **Sujet peu ou mal connu des dirigeants et des équipes Rh** : **seul 35%** des salariés aidants ont parlé de leur situation à leur hiérarchie.
- **Plus de 52 % d'entre eux sont en situation de grande fragilité** avec des risques santé supérieur de 68% par rapport à leurs collègues non-aidants.
- **Des impacts significatifs sur la cohésion des équipes, la productivité et le climat social.**
 - Un salarié aidant **s'arrête 16 jours de plus** qu'un collègue non-aidant. Soit 40% de plus, avec **des absences fréquentes et soudaines, difficilement gérables.**
 - **11% des aidants se mettent en arrêt maladie pour aider leur proche**
 - **Des managers démunis** car non informés sur le sujet.
 - **Un coût compris entre 4.300 € et 7.500 € par an, par aidant salarié**
 - **54% des aidants quittent leur entreprise** pour une plus engagée auprès des aidants.
Fuite des compétences, perte de productivité. Coûts de recrutements.
 - **Impacts négatifs sur les indicateurs** QVCT – RSE – Absentéisme – Santé au travail, E.S.G et Marque Employeur

2 Deux visions, engageant la stratégie de l'entreprise, s'opposent à ce jour :

Vision 1 : Assister ses collaborateurs aidants au cas par cas de façon individuelle, le sujet n'est pas traité en profondeur, les risques d'impacts persistent

Les actions mises en place par l'entreprise au regard de cette démarche vision 1:

- spécifiques éventuels issus des N.A.O.
- S'adosser à une plateforme d'assistance de type conciergerie
- Des congés légaux et des dispositifs

Les retours constatés au regard de cette démarche vision 1:

- Les cas critiques identifiés sont abordés et traités
- Sans communication sur les dispositifs internes, peu ou pas d'utilisation des services et donc de résultats.
- Des coûts engagés importants sans ROI
- L'anonymat des initiatives empêche une prise de conscience globale nécessaire pour juguler les conséquences multiples du sujet au sein de l'entreprise
- Alors que 20% à 25% des collaborateurs sont touchés, plus de 75% des concerné(e)s restent muets et invisibles quant à leur situation vis-à-vis de leur organisation.
- Le sujet n'est pas jugulé, pas d'anticipation, seul les cas critiques sont identifiés de fait.

2 Deux visions, engageant la stratégie de l'entreprise, s'opposent à ce jour :

Vision 2 (la nôtre) : Faire en sorte que l'entreprise, ses acteurs clés et ses salariés aidants s'approprient intégralement ce sujet en forte croissance, dans le cadre d'une démarche QVCT – RSE

Les actions mises en place par l'entreprise au regard de cette démarche vision 2

- Identifier celles et ceux en situation d'aidant familial en situation critique et avant les phases critiques.
- Donner aux managers les moyens de gérer un nouveau paradigme sociétale inévitable déstabilisant leurs équipes ressources de productivité.
- Donner aux équipes RH les moyens de déployer une politique QVCT, RSE adapté pour sublimer la marque employeur, les démarche de recrutement et de knowledge management. Libération de la parole la parole sur le sujet pour anticiper toutes situations de crise dégradant la performance collective.

Les retours constatés au regard de cette démarche vision 2:

- Les cas critiques identifiés sont abordés, les aidants s'identifient en tant que tels et comprennent la volonté de leur entreprise.
- L'absentéisme est jugulé et baisse grâce à des aidants reconnus et valorisés ; des personnels reconnaissants, de nouveau engagés et performants au travail
- Les Acteurs Clés de l'organisation, formés, se positionnent en lanceur d'alerte et ambassadeurs de la volonté de l'entreprises et orientent vers les dispositifs dédiés. Les cas critiques sont désamorçés en amont du risque majeur.
- Les salariés aidants formés développent de nouvelles compétences mise au service de l'entreprise
- Fidélisation et attractivité sont consolidées avec des salariés reconnaissants
- Les indicateurs critiques de l'organisation sont, comme le sujet, contrôlés et valorisés

Elles ont fait le choix de s'approprier le sujet

INDUSTRIES ET SERVICES AUX ENTREPRISES

AIRBUS CENTRAL ENTITY
AIRBUS ATLANTIQUE
AIRBUS D&S
AIRBUS HELICOPTERS
AIRBUS OPERATIONS
ALLCIRCUIT
APPLIED MATERIALS
ATR AIRCRAFT
CENTRE NATIONAL D'ETUDES SPATIALES
DAREGAL
FIDUCIAL
GROUPE POISSON
HYDRO BUILDING
IQERA
IPSEN LABORATOIRE
MAZARS
ROQUETTE FRERES
SADEC
SAMES
SOLVAY
TESSI

SERVICE BANCAIRE

BANQUE POP ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE
BANQUE POP AQUITAINE CENTRE ATLANTIQUE
BANQUE POP DU SUD
BANQUE POP OCCITANE
BANQUE POP RIVES DE PARIS
BANQUE POP VAL DE France
BPCE IT
CAISSE EP BRETAGNE PAYS LOIRE
CAISSE EP HAUT DE France
CAISSE EP Ile de France
CAISSE EP LOIRE CENTRE
CAISSE EP MIDI PYRENEES
CAISSE EP PAYS AUVERGNE LIMOUSIN
CAISSE EP PROVENCE ALPES CORSE
CAISSE EP RHONE ALPES

SERVICE DISTRIBUTION ET TRANSPORT

AEROPORT BALE MULHOUSE
AEROPORT TOULOUSE BLAGNAC
AUCHAN ARI
AUCHAN INTL
AUXILIA SERVICES
ENGIE SOLUTIONS / EQUANS

COLLECTIVITES ET APPARENTEES

AGEFOS 69
CCI OCCITANIE
CONSEIL DEP 65
CPAM 31
CPAM 78
MAIRIE DE TOULOUSE
METROPOLE DE TOULOUSE
MINISTERES SANTE ET TRAVAIL D.S.I
SIA HABITAT

MEDICOSOCIAL ET SANITAIRE

CLINIQUE D'OCCITANIE
CLINIQUE DES PYRENEES-CLIN'AVENIR
CLINIQUE BORDEAUX NORD
HOPITAL SAINT MARIE
HOPITAL DE CHAMBERY

MUTUELLES ET ASSURANCES

IPECA - MSAE
MUTUELLE DU REMPART
MUTUELLE DE LA POLICE TEMPAAE
MUTUELLE OCIANE
VIASANTE – AG2R

FORMELL

Merci pour votre attention