



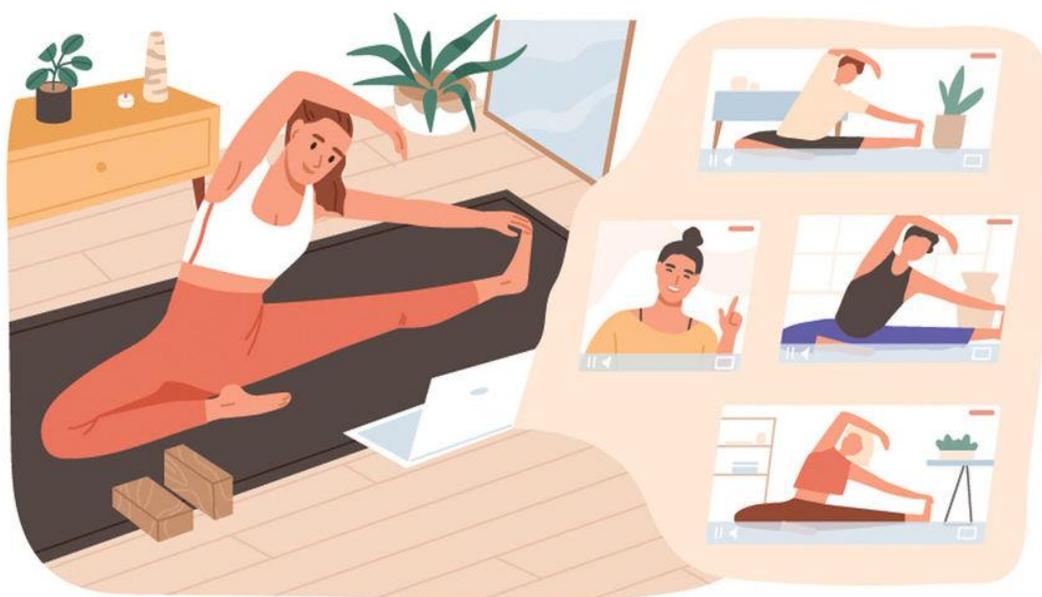
RESPONSAGE

RETOMBÉES PRESSE

Année 2021

La santé du salarié est une et indivisible

Difficile pour un salarié de déposer ses soucis personnels à la porte de l'usine ou du bureau. De plus en plus d'entreprises songent à l'aider, pour qu'il ait toute sa tête au travail et pas à autre chose...



Confrontés à des problèmes d'addiction de salariés stressés, incapables de travailler dès le milieu de journée, beaucoup ont proposé du sport en ligne, des conseils diététiques...

"Pendant le premier confinement, certains DRH en sont arrivés à se préoccuper du sommeil de leurs salariés !, s'étonne encore aujourd'hui Audrey Richard, la présidente de l'Association nationale des DRH (ANDRH). Pour être sûrs qu'ils fassent des pauses, d'autres ont proposé des coachs en ligne, à heure fixe. Les DRH ont géré ce sur quoi ils n'intervenaient pas jusqu'ici : le bien-être physique."

Confrontés à des problèmes d'addiction de salariés stressés, incapables de travailler dès le milieu de journée, beaucoup ont proposé du sport en ligne, des conseils diététiques. "Il est important que les entreprises prennent conscience qu'un salarié est la même personne dans sa vie professionnelle et sa vie privée. Jusqu'ici c'était tabou, mais ça change", analyse Anne-Laure Thomas Briand, la directrice diversités et inclusion pour L'Oréal France, qui accompagne ses salariées victimes de violences conjugales.

Soutenir les aidants familiaux

Difficile pour un salarié de déposer ses soucis personnels à la porte de l'usine ou du bureau. De plus en plus d'entreprises songent à l'aider, pour qu'il ait toute sa tête au travail et pas à autre chose. [Danone](#), L'Oréal, [Sanofi](#), parmi d'autres, proposent à leurs collaborateurs un accès gratuit à Responsage, une société créée il y a sept ans pour accompagner les salariés aidant un proche âgé. *"Nous les aidons à trouver des lieux d'accueil, des personnels de soin à domicile, des rendez-vous médicaux rapides"*, énumère Joël Riou, le fondateur et directeur de Responsage. Selon la fondation April, 8 à 11 millions de Français soutiennent un parent âgé, un enfant handicapé, un conjoint malade chronique, dont 61 % travaillent. Depuis le 1er octobre 2020, un "congé proche aidant" leur permet de s'absenter jusqu'à trois mois, rémunéré entre 44 et 53 euros par jour. Nouveau, mais forcément insuffisant.

Accompagnement social

Depuis deux ans, les services de Responsage, assurés par des assistantes sociales, se sont élargis à l'accompagnement social des salariés en général, une activité en croissance de 40 % en 2019. *"Un père veut faire du sport avec son enfant handicapé, une dame cherche un Ehpad où le personnel parle russe... Le manque de visibilité des entreprises sur les difficultés personnelles de leurs salariés constitue un énorme problème pour elles, conclut Joël Riou. Elles se trompent souvent sur leurs besoins."* Ainsi, les cellules psychologiques mises en place par certaines sociétés traitent parfois plus de divorces que de burn-out, témoignent plusieurs d'entre elles. Preuve de la difficulté du sujet...

— LE DOSSIER —

70,9 %

des aidants sont inquiets de l'impact de l'aide sur leur travail.



39,1 %

aident au moins deux personnes dépendantes.



SALARIÉS AIDANTS : DES PISTES CONCRÈTES POUR MIEUX RÉPONDRE À LEURS BESOINS

Une enquête – la première du genre en France – éclaire concrètement la situation des aidants dans leur cadre professionnel. Comment font-ils pour tout gérer de front ? Quel est leur impact au sein de leur équipe et plus largement de leur entreprise ? De quelle manière l'aide est-elle amenée à évoluer ? Grâce aux données issues de cette étude inédite, dix recommandations ont été définies avec une ambition commune : mettre en lumière cette population largement invisible et apporter un cadre au management de l'aide.

L'aidance est un sujet qui concerne l'ensemble des entreprises. En effet, 20 % des salariés français — plus de cinq millions au total — sont impactés par la perte d'autonomie d'un proche. Pourtant, on en connaît encore bien peu sur celles et ceux que l'on appelle les salariés aidants. Une démarche d'objectivation de leur situation était donc nécessaire. C'est avec cette ambition que plusieurs acteurs se sont réunis pour conduire une étude d'ampleur : Interfacta, premier acteur du management de l'aidance en entreprise ; Tilia, startup d'Intrapreneuritat dédiée aux aidants développée au sein de BNP Paribas Personal Finance ; ou encore Responsage, spécialiste des salariés aidants et de l'accompagnement social. Entre juin et juillet 2020, les partenaires ont mené une enquête, « Aider & Travailler 2020 », auprès de plus de 600 salariés aidants et anciens aidants, ainsi qu'auprès de leurs managers et collègues. Elle a permis de cartographier

et évaluer pour la première fois l'impact des aidants au sein des entreprises, dans un contexte où leur reconnaissance et la prise en compte de leur rôle sont plus que jamais primordiales.

Un sujet relatif aux politiques de diversité

Plus des trois quarts des salariés concernés par cette problématique parlent de leur situation sur le lieu de travail. 49 % le font avec leur manager, tandis que 30 % s'adressent à la DRH, notamment dans le but d'aménager leur temps de travail —

81,9%
des aidants ont
acquis de nouvelles
compétences.

LE CONFINEMENT, UNE DOUBLE PEINE POUR LES AIDANTS

De mars à mai, les interventions des professionnels de santé ou des services d'aide à domicile ont été fortement réduites, voire annulées ; les aidants ont dû prendre le relais. Le collectif Je t'Aide a donc souhaité savoir comment ils avaient vécu cette situation. Près de 800 personnes ont répondu à cette enquête, qui révèle que 55 % des aidants ont effectué pendant le confinement des actes habituellement réalisés par des professionnels. Plus de 40 % relevaient d'actes médicaux, allant du changement de pansement à la pose ou au retrait de cathéter sous-cutané.

>>>



QUEL RÔLE POUR LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE ?

Lors de la présentation du baromètre «Aider & Travailler 2020» à l'OCIRP, Djamel Souami, président du CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance), a rappelé que les institutions de prévoyance avaient été créées par les partenaires sociaux pour accompagner le progrès social des entreprises. «*La question des salariés aidants est clairement une problématique d'entreprise*», a-t-il précisé, en évoquant plusieurs leviers à activer. D'abord, faire de la pédagogie autour des dispositifs à mobiliser ; ensuite, soutenir l'émergence de solutions – de soutien financier, de mise en relation avec des professionnels, etc. ; enfin, réussir à financer dans la durée les besoins des aidants, «*par la mutualisation*». Pour Djamel Souami, «*c'est un sujet immense qu'il faut prendre en compte dans toute sa diversité de dimensions et d'acteurs mobilisés*».

une solution envisagée par 45 % des personnes interrogées. «*Comme toutes les autres diversités, l'aidance est à prendre en compte au sein des entreprises, à l'instar de la parentalité et tout autre sujet connexe*, explique Gabrielle Guèye, fondatrice d'Interfacia. *Manager l'aidance est nécessaire pour les salariés eux-mêmes, mais également pour l'entreprise dans son ensemble.*»

D'autant plus qu'elle recouvre une réalité plus complexe qu'on ne l'imagine souvent : les salariés aidants sont aujourd'hui 39 % à s'occuper d'au moins deux personnes dépendantes. Et ce n'est que le début : 50 % d'entre eux s'occupent d'un conjoint ou d'un enfant, ce qui risque de les conduire à devenir «*doubles aidants*» dans le futur.

Des impacts négatifs, mais aussi positifs sur le travail

Pour faire face à cette problématique — qu'elle soit simple ou double —, les salariés concernés ont besoin de temps. 40 % d'entre eux travaillent à temps partiel, ce qui est un choix subi dans les trois quarts des cas. Pour Christine Lamidel, fondatrice et directrice de Tilla, «*au vu des difficultés que rencontrent les collaborateurs aidants pour allier vie professionnelle et responsabilités liées à leur rôle, il est crucial que les entreprises adaptent leur stratégie RH pour une organisation plus inclusive et préventive, en intégrant des dispositifs pour alléger le quotidien de ces salariés*». Les répondants sont 78 % à considérer que l'aidance a un impact négatif sur leur travail, en particulier la dégradation de leur santé, la désorganisation du travail pour soi et pour l'équipe, et une sensible diminution de leur vie sociale. Leur situation procure toutefois certains bienfaits aux employés touchés. La moitié d'entre eux considèrent ainsi que l'aidance a un impact positif sur leur vie professionnelle. 82 % ont notamment acquis de nouvelles compétences

grâce à leur situation, et pour la moitié que celle-ci leur a permis d'améliorer leurs relations avec leur hiérarchie et leurs collègues. À l'heure où les soft skills prennent de l'importance dans le monde du travail, et où la qualité du climat social est considérée comme un facteur clé de performance, capitaliser et valoriser les atouts des aidants peut représenter une opportunité pour les entreprises.

Les collègues et managers en première ligne

Le management de l'aidance nécessite aussi de prendre en compte les collègues et managers, qui sont 81 % à ressentir des effets sur l'organisation du travail. Près de la moitié des collègues estiment aussi que l'aidance a un impact positif sur leur vie professionnelle, notamment la cohésion d'équipe. Les collaborateurs non-aidants jugent à la quasi-unanimité (97 %) qu'il est important que leur entreprise mette en place des solutions concrètes pour faire face à cette problématique. Une préoccupation altruiste pour aujourd'hui et raisonnable pour demain, puisque 70 % indiquent qu'ils deviendront probablement ou certainement aidants eux-mêmes au cours des cinq prochaines années.



10

PROPOSITIONS POUR ACCOMPAGNER LES SALARIÉS AIDANTS

L'ensemble des partenaires du baromètre «Aider & Travailler 2020» – Interfacia, le Lab RH, Olystic, Responsage, Tilia et l'OCIRP – ont identifié dix pistes d'action pour répondre clairement à cet enjeu sociétal.

« La plupart des recommandations sont simples, peu coûteuses, et ont l'avantage de pouvoir être mises en œuvre rapidement. »

Gabrielle Guèye, fondatrice et DG d'Interfacia

Création d'un statut de salarié-aidant (quelle que soit la cause de la dépendance de la personne aidée) facilitant ainsi une prise de conscience individuelle et collective de ce rôle pour une inclusion équitable et durable des salariés aidants.

ACCÈS À L'EMPLOI

Développer auprès de Pôle Emploi une expérimentation pour l'accompagnement du retour à l'emploi des aidants actifs.

Soutenir l'accès et le retour à l'emploi des aidants, administrativement, logistiquement et financièrement, par la facilitation des initiatives individuelles et collectives (création d'entreprise, de coopérative, etc.).

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Favoriser, en complément de la solidarité nationale, les garanties complémentaires assurant une protection sociale de qualité aux proches aidants en activité professionnelle (accessibilité, articulation avec les dispositifs publics, retraite à taux plein malgré un temps partiel à 80 %, etc.).

DIALOGUE SOCIAL

Encourager les partenaires sociaux à généraliser les aides concrètes aux salariés aidants au niveau des branches professionnelles, pour améliorer la vie des salariés dans les entreprises de toute taille (organisation du travail, amélioration de l'indemnisation du congé de proche aidant, services d'accompagnement, répit, formation, dispositifs de prévention et détection des situations à risques, etc.).

Valider l'introduction du sujet des salariés aidants dans les négociations obligatoires d'entreprise (en référence à la priorité n° 3 de la nouvelle stratégie de soutien du Gouvernement aux aidants).

Permettre davantage de souplesse organisationnelle pour les salariés aidants : aménagement des horaires individualisés ou du temps de travail en fonction des besoins, souplesse dans les modalités et conditions de prise de congés, d'autorisation d'absence, de télétravail.

Intégrer dans les rapports de situation comparée, ainsi que dans les référentiels, chartes et labels (RSE, QVT, diversité, bien-être au travail, etc.), des critères de reconnaissance des engagements des employeurs auprès des salariés aidants.

« En intégrant le sujet dans les négociations avec les partenaires sociaux, les initiatives peuvent s'appuyer sur un cadre structuré. »

Christine Lamidel, fondatrice et DG de Tilia

PARCOURS COLLABORATEURS

Introduire dans les visites médicales des services de santé au travail un questionnement sur la situation d'aidant ou non d'un salarié (recommandation n° 23 du Rapport Gillot, 2018).

Organiser une filière dédiée de traitement des dossiers de demande de congé proche aidant auprès de la CAF, afin que les délais de réponse n'en amenuisent pas les atouts.

« L'aidance peut impacter durablement la santé, il est donc essentiel de prévenir le risque de troubles musculo-squelettiques et de sensibiliser les acteurs de la santé au travail. »

Joël Riou, président-fondateur de Responsage

>>>



Accompagnement des aidants en entreprise : Dix propositions

Dix propositions formulées dans un livre blanc pour améliorer l'accompagnement des aidants en entreprise



Soutenir les aidants à travers un accompagnement au sein-même de leur entreprise et adopter un management facilitant : Telles sont les pratiques encouragées par le Livre Blanc « Aider et travailler 2020 » publié par Interfacia, avec Tilia, Responsage, Olystic et le LabRH à l'occasion de la Journée nationale des aidants 2020.

Le Livre Blanc « Aider et travailler 2020 », en libre accès, comprend un baromètre réalisé auprès de 600 salariés aidants, anciens aidants, managers et collègues ; mais aussi des témoignages d'entreprises engagées, des analyses d'experts, et, axe majeur de cet ouvrage : 10 propositions pour un meilleur management de l'aidance en entreprise.

Un baromètre qui démontre l'ampleur du phénomène des salariés aidants

Voici quelques-uns des grands constats qui résultent du baromètre :

• Proportion de salariés aidants et vie quotidienne

- 20% : C'est le nombre estimé de salariés aidants dans les entreprises françaises.
- 50,2% des aidants actifs sans emploi ne peuvent retrouver un emploi à cause de l'aidance.
- 81,9 % des aidants ont acquis de nouvelles compétences.
- 39,1 % des salariés aidants aident au moins deux personnes dépendantes.
- 70,3 % des salariés non aidants indiquent qu'ils seront probablement ou certainement aidants dans les 5 ans.
- 77,3 % d'entre eux parlent de leur situation sur leur lieu de travail, dont 30.3% à leur DRH et 48.8% à leur manager.
- 44,8 % d'entre eux ont aménagé leur temps de travail et 64,7 % aident pendant plus de 6 ans (et 38,8% pendant plus de 10 ans).

• Les impacts au travail

- 96,8 % des salariés non aidants trouvent qu'il est important que leur entreprise contribue à trouver des solutions concrètes pour les aidants.
- Côté salariés aidants, 78,2 % considèrent que l'aidance a un impact négatif sur leur travail ; 50 % considèrent que l'aidance a un impact positif sur leur vie professionnelle ; et 34,8 % précisent que cela impacte positivement les relations avec leurs collègues.
- Côté collègues et managers, 30,9 % considèrent que l'aidance a un impact négatif sur leur travail ; 48,4 % considèrent que l'aidance a un impact positif sur leur vie professionnelle ; et 63,1 % précisent que cela impacte positivement la cohésion d'équipe.

Dix propositions pour soutenir les aidants en entreprise

Les dix propositions sont organisées autour de quatre grands thèmes : l'accès à l'emploi, le dialogue social, le parcours collaborateurs et l'engagement sociétal.

1. Création d'un statut de salarié-aidant (quelle que soit la cause de la dépendance de la personne aidée) facilitant ainsi une prise de conscience individuelle et collective de ce rôle pour une inclusion équitable et durable des salariés-aidants.

Accès à l'emploi

2. Développer auprès de Pôle Emploi une expérimentation pour l'accompagnement du retour à l'emploi des aidants actifs.
3. Soutenir l'accès et le retour à l'emploi des aidants, administrativement, logistiquement et financièrement par la facilitation des initiatives individuelles et collectives (création d'entreprise, de coopératives, etc.).

Dialogue social

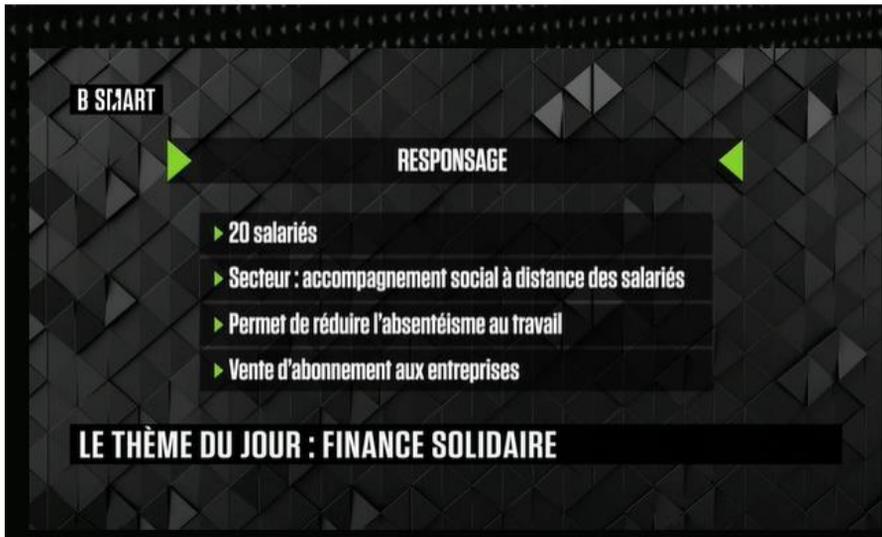
4. Encourager les partenaires sociaux à généraliser les aides concrètes aux salariés aidants au niveau des branches professionnelles, pour améliorer la vie des salariés dans les entreprises de toute taille (organisation du travail, amélioration de l'indemnisation du congé de proche aidant, services d'accompagnement, répit, formation, dispositifs de prévention et détection des situations à risques, etc).
5. Valider l'introduction du sujet des salariés aidants dans les négociations obligatoires d'entreprises (en référence à la priorité n°3 de la nouvelle stratégie de soutien du gouvernement aux aidants).
6. Permettre davantage de souplesse organisationnelle pour les salariés aidants : aménagement des horaires individualisés ou du temps de travail en fonction des besoins, souplesse dans les modalités et conditions de prise de congés, d'autorisation d'absence, de télétravail.
7. Intégrer dans les rapports de situation comparée, ainsi que dans les référentiels, chartes et labels (RSE, QVT, diversité, bien-être au travail, etc.) des critères de reconnaissance des engagements des employeurs auprès des salariés aidants.

Parcours collaborateurs

8. Introduire dans les visites médicales des services de santé au travail un questionnaire sur la situation d'aidant ou non d'un salarié (recommandation n°23 du rapport Gillot, 2018).
9. Organiser une filière dédiée de traitement des dossiers de demande de congé proche aidant auprès de la CAF, afin que les délais de traitement n'en amenuisent pas les atouts.
10. Favoriser, en complément de la solidarité nationale, les garanties complémentaires assurant une protection sociale de qualité aux proches aidants en activité professionnelle (accessibilité, articulation avec les dispositifs publics, retraite à taux plein malgré un temps partiel à 80%, etc.).

Pour en savoir plus et consulter le livre blanc : <https://interfacia.fr/>

≡ B SMART



B SMART

RESPONSAGE

- ▶ 20 salariés
- ▶ Secteur : accompagnement social à distance des salariés
- ▶ Permet de réduire l'absentéisme au travail
- ▶ Vente d'abonnement aux entreprises

LE THÈME DU JOUR : FINANCE SOLIDAIRE

Marchés à thème(s) : Frédéric Vuillod (Mediatico)
SMART BOURSE
Durée : 11m

Jeudi 18 février 2021, SMART BOURSE reçoit Frédéric Vuillod (Fondateur, Mediatico)

[PARTAGER](#)

🎧 Disponible en **audio**
Apple Podcast, Spotify, Deezer...

B SMART aimerait mieux vous connaître !
A tous les audacieux, participez à notre enquête en moins de 5 minutes.

[JE PARTICIPE ✓](#)

Plus de vidéos SMART BOURSE

728 vidéos

728 vidéos >>



L'invité de la mi-journée :
Fabrizio Pagani (Muzinich & Co.)

SMART BOURSE
il y a 2 heures



L'invité de la mi-journée :
Nadia Gharbi (Pictet Wealth Management)

SMART BOURSE
il y a 2 heures



SMART BOURSE - Midi
Emission du jeudi 8 avril
il y a 2 heures



Planète marché(s) du mercredi 7 avril 2021
SMART BOURSE
il y a 21 heures

Le grand âge : principale préoccupation des aidants

La restitution du baromètre 2021 de Responsage sur l'accompagnement social et le soutien aux salariés aidants a eu lieu cette semaine. Joël Riou, président-fondateur de Responsage, a présenté les chiffres et les idées clés de l'étude. Voici donc les grandes lignes relatives à la problématique des aidants et notamment des salariés aidants.



Contexte d'analyse des salariés aidants

Depuis sa création en 2013, la société Responsage s'est donnée pour mission d'accompagner les salariés aidants. Les demandes liées à cette mission passent pour la première fois en dessus des 50%. Cela traduit la croissance de l'activité liée aux contrats d'accompagnement social.

Quel est le profil d'un salarié aidant en 2020 ?

Le profil de l'aidant en 2020 est conforme au profil historique des aidants chez dans cette société : majoritairement une femme, en âge de s'occuper également de ses enfants, vivant en région parisienne.

Qui sont les aidés ?

Les personnes aidées restent majoritairement des personnes âgées. Elles habitent pour les trois quarts en province et sont donc souvent éloignées géographiquement de leurs aidants familiaux.

Que faut-il retenir de cette année 2020 ? Paradoxalement, un contexte conjoncturel 2020 très positif pour les aidants... En effet, l'année a été rythmée par de belles avancées en faveur des aidants. Ainsi, le 7 août a été promulguée la création d'un 5ème risque : « l'autonomie » et la création d'une branche spécifique du régime général dans le code de la Sécurité sociale.

Ce code prévoit que la perte d'autonomie et le besoin de soutien à l'autonomie sont des risques désormais assurés par l'Etat.

En outre, depuis le 1er octobre dernier, tout salarié faisant appel au congé de proche aidant peut bénéficier d'une allocation journalière d'un montant maximum de 52,08 euros.

Mais en revanche, un contexte de communication moins porteur en entreprise ! Le contexte inédit de l'année 2020 a pris le pas sur ces actualités. La majorité de nos clients n'a pas pu communiquer sur ces questions. L'urgence était ailleurs...

Plus concrètement, quelles sont alors les problématiques des salariés aidants ? Comme en 2019, la majorité des demandes a pour sujet la mise en place ou l'augmentation des aides à domicile, que la personne aidée soit une personne âgée ou une personne en situation de handicap.

Les demandes relatives à l'entrée en EHPAD concernent 12% du volume total. Par ailleurs, 14% des salariés aidants expriment un sentiment d'épuisement, chiffre en hausse de 10% par rapport à l'année précédente.

Autre point : la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle se dilue, assez logiquement d'ailleurs, avec le télétravail... Le fait est que le monde du travail a entamé une révolution qui est appelée à durer. Et le télétravail en est un des symboles les plus visibles.

Ce bouleversement introduit la vie professionnelle dans l'univers familial. Avec ses atouts et ses limites, avec les gagnants et les perdants du télétravail, notamment ceux dont l'activité exige une présence dans l'entreprise.

De nouvelles fragilités vont apparaître au regard de la capacité des salariés à faire face à ce nouveau monde. Les tendances observées en 2020 vont s'accroître en 2021: problématiques budgétaires, difficultés de logement, stress face à l'isolement...

Media silver economie

• **24 février 2021**

La cohérence entre les engagement sociétaux des entreprises et la réalité de leur mise en œuvre va être particulièrement surveillée, voire exigée par leurs salariés, leurs clients et leurs actionnaires. Et cela sera d'autant plus vrai pour les entreprises les plus performantes.

La porosité croissante entre vie professionnelle et vie personnelle va entraîner, également, un risque de confusion des rôles. Risque qu'il faudra bien avoir en tête dans la définition des objectifs de responsabilité sociale.

Sur le net

- Le [baromètre](#) Responsage 2021 dresse un état des lieux de l'accompagnement social et du soutien aux salariés aidants.

« parcours handicap » pour les proches aidants de personnes handicapées.

Le modèle de Responsage plébiscité en 2020

La société Responsage a présenté, le 18 février, son baromètre annuel sur l'accompagnement social et le soutien aux salariés aidants.

Carton plein pour la société Responsage qui compte désormais une centaine d'entreprises clientes : en 2020, son volume d'activité a bondi de 80 %. Pour son président-fondateur, Joël Riou, c'est le résultat de contrats majeurs conclus en 2019, mais aussi de la variété des sujets englobés dans l'accompagnement social, sur lequel s'est diversifiée Responsage depuis 2018 (PSI n°1149). « Notre modèle de rupture, basé sur l'accompagnement à distance, a été validé par la crise. Nous avons pu répondre aux sollicitations sans interruption de service pendant le premier confinement », explique Joël Riou. Cela se traduit aussi par une vague de candidatures spontanées de travailleurs sociaux, démarchant la société qui emploie aujourd'hui 17 salariés en tout, et surtout des assistants sociaux.

Curieusement, le nombre d'appels s'est effondré lors du premier confinement, avant de rebondir en juin et de se confirmer à la rentrée. En termes de problématiques remontées, les tendances lourdes perdurent, avec un triptyque dominant (budget, logement, aide), mais avec des situations plus critiques, liées à une perte de revenus du conjoint par exemple. Au sortir du confinement, les aidants ont témoigné d'un stress accru, après un éloignement forcé de leurs proches. La société a noté aussi un cumul renforcé des fragilités, notamment chez les femmes seules avec enfants ou en cours de séparation. Désormais, face à la nouvelle porosité entre vie professionnelle et vie familiale liée à l'explosion du télétravail, Responsage est sollicitée pour des solutions clés en main. « En tant que grandes entreprises du SBF 120, elles sont conscientes qu'à défaut d'exigence de résultats possible, elles doivent s'astreindre à une obligation de moyens en matière de RSE », commente Joël Riou. Les demandes de suivi liées à un plan de sauvegarde de l'emploi se multiplient également.

Les salariés aidants se consacrent en priorité au grand âge



Responsage dresse l'état des lieux de son accompagnement social et du soutien aux salariés aidants.

Depuis 2013, Responsage propose aux salariés un accompagnement social en entreprise, financé par l'employeur. D'abord axé sur les aidants de personnes âgées, Responsage a diversifié ses services et peut désormais réaliser un accompagnement social global. La société vient de publier son baromètre 2021, élaboré à partir des données collectées dans le cadre de son accompagnement social et du soutien apporté aux salariés aidants de grandes entreprises françaises publiques et privées. Ainsi, cette étude analyse près de 3 000 réponses de salariés accompagnés par Responsage en 2020. « Le baromètre propose une lecture des datas anonymisées et collectées lors du traitement des demandes reçues par nos assistants sociaux durant l'année 2020 », expliquent ses responsables.

Des salariés affectés par les confinements.

En 2020, en raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, les salariés des clients de Responsage ont été fortement impactés dans leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Résultat : l'activité de la société a augmenté de 79 % par rapport à 2019. « Contrairement à ce que nous attendions, nous n'avons pas observé de hausse d'appels significative durant les périodes de confinement. La recrudescence a eu lieu plus tard, en sortie de confinement », précisent ses dirigeants. De fait, les périodes de confinement ont accentué les situations de fragilités. Et, sortis du confinement, les salariés se sont déclarés stressés, inquiets et beaucoup ont fait état de difficultés financières renforcées ou d'urgence pour mieux se loger.

Des salariés plus jeunes confrontés à des situations plus complexes

Responsage a étendu son accompagnement à l'ensemble des fragilités des salariés : budget, logement, famille... L'an dernier, sur l'ensemble des demandes reçues :

- 68 % des appelants étaient des femmes ;
- 55 % avaient entre 40 et 60 ans, 12 % entre 20 et 30 ans ;
- 42 % vivaient en région parisienne.

Les trois principaux thèmes abordés en 2020 par les salariés accompagnés sont, dans l'ordre : le budget, le logement et le grand âge. À l'inverse, les trois problématiques les moins évoquées sont : la maladie, le handicap et la retraite. Les assistants sociaux de Responsage rapportent des situations de plus en plus complexes : « Les salariés, fragilisés par la crise et l'environnement psychologique oppressant, cumulent les fragilités et donc les situations complexes à traiter. » Ainsi, l'an dernier :

- 32 % des demandes concernaient des salariés faisant face à des difficultés financières : déséquilibre budgétaire ou surendettement ;
- 22 % des demandes concernaient une problématique liée au logement : expulsion, logement insalubre, logement inadapté, séparation... ;
- 11 % des situations concernaient les aidants.

Un mot clé revient fréquemment chez les salariés accompagnés : celui de « baisse de revenus ». Cela peut paraître surprenant au regard du profil des entreprises clientes de Responsage, majoritairement des sociétés du SBF, 120 et donc de leurs salariés. Mais ces fragilités concernent majoritairement trois profils de salariés :

- Les salariés dont le conjoint a subi une baisse de revenus ;
- Les salariés en arrêt maladie longue durée, dont le versement des indemnités a été perturbé par les confinements ;
- Le cas le plus fréquent : les femmes séparées ou en cours de séparation avec 1 à 2 enfants à charge en moyenne.

Si les fragilités financières sont présentes sur tout le territoire, la région Île-de-France concentre la majorité des demandes, observe le baromètre. Les conditions de logement, notamment dans les grandes villes, spécialement à Paris, ont été au centre des préoccupations des salariés ayant contacté Responsage. Si certaines situations relèvent de l'urgence absolue (violences conjugales, salariés sans domicile fixe), beaucoup sont liées, comme pour les questions financières, à des séparations. Responsage dessine donc le portrait d'une catégorie particulière de salariés concentrant plusieurs fragilités : celle des femmes seules avec enfants, notamment lors des périodes de séparation.

Le grand âge : principale préoccupation des salariés aidants

Le profil du salarié aidant en 2020 est conforme au profil historique des aidants chez Responsage. À savoir : majoritairement une femme (71 %), en âge de s'occuper également de ses enfants (63 % ont entre 40 et 60 ans), vivant en région parisienne (61 %). Les personnes aidées restent le plus souvent des personnes âgées. Les trois quarts d'entre elles vivent en province et sont donc fréquemment éloignées géographiquement de leurs aidants familiaux. Il reste un effort de communication à accomplir pour informer les salariés aidants de personne en situation de handicap ou de maladie chronique de l'existence et de l'utilité pour eux du service Responsage, pointent ses dirigeants.

Voici le profil des personnes aidées en 2020 :

- 66 % ont plus de 70 ans ;
- 52 % sont les parents (34 % mère et 18 % père) ;
- 10 % sont les enfants des aidants.

Comme en 2019, la majorité des demandes intéresse la mise en place ou l'augmentation des aides à domicile, que la personne aidée soit une personne âgée ou une personne en situation de handicap. Les demandes relatives à l'entrée en Ehpad concernent 12 % du volume total. Enfin, 14 % des salariés aidants expriment un sentiment d'épuisement, un chiffre en hausse de 10 % par rapport à l'année précédente !

Source : Baromètre 20201 État des lieux de l'accompagnement social et du soutien aux salariés aidants, Responsage, 2021

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT Ressources humaines

FRAGILITÉS SOCIALES DES SALARIÉS

Les Opalines adoptent un service social à distance

Pour bien accompagner les résidents, il faut bien accompagner ses salariés. Ce credo célèbre vaut pour les difficultés personnelles des équipes. Ainsi, le groupe Les Opalines met à disposition des salariés un service social à distance pour les sujets de logement, budget, retraite, décès...

Séparations, violences conjugales, perte d'emploi du conjoint ou expulsion : pour les salariés des Ehpad comme pour les autres, les fragilités sociales se multiplient. Les impacts peuvent être lourds : le stress génère une baisse de la concentration, parfois des jours d'arrêt... De là s'ensuivent réorganisation des plannings, dégradation de l'ambiance de travail, remplacements coûteux et surtout baisse potentielle de la qualité de la prise en charge. Face à ce risque, Christophe Chapelin, directeur des Opalines de Châteauneuf-de-Galaure (Drôme), reste serein. Son secret ? Il oriente les salariés en difficulté vers Responsage, le service social à distance en place dans le groupe SGMR/ Les Opalines depuis bientôt deux ans. Une initiative bienvenue dans cet établissement où la perte d'autonomie est élevée. « Les salariés qui sont dans des situations complexes en parlent généralement à leurs cadres de santé, raconte celui qui exerce dans le médico-social depuis 30 ans. Pour moi, c'est normal : c'est le devoir de l'employeur d'être à l'écoute et de proposer un cadre de travail bienveillant. Toutefois, pour l'aide technique, les démarches, il est indispensable de s'appuyer sur des interlocuteurs professionnels ! » Un point de vue que soutient Vincent Tezier, DRH

du groupe : « Le dispositif a été très bien accueilli par les équipes. En offrant des solutions concrètes, le service social soulage à la fois les directeurs, les cadres de santé et les salariés. Ce faisant, il contribue à renforcer le lien créé avec nos équipes et la qualité du service aux résidents. »

L'assistante sociale écoute, reformule, hiérarchise les priorités

Pour accompagner 2000 personnes réparties sur 48 sites (Tournon, Marseille, Nîmes, Dijon...), un service social à distance s'impose. À Châteauneuf-de-Galaure, les affiches apposées dans la salle de repos invitent les salariés à contacter Responsage en cas de difficulté. Le fonctionnement est simple. Lors de son appel, le salarié échange directement avec une assistante sociale. Il explique alors ses difficultés : expulsion, violences conjugales, décès d'un proche... L'assistante sociale écoute, reformule, hiérarchise les priorités et propose un plan d'action adapté à la personne. Déjà, la tension baisse ! Ensuite, en moins de 72 heures, le salarié reçoit une feuille de route personnalisée : résultats des démarches entreprises par l'assistante sociale, démarches à entreprendre par le salarié lui-même, conseils, contacts utiles... Au document s'ajoutent les Cerfa ou dossiers nécessaires : dossier MDPH, demande d'aide financière... De plus, le salarié et son assistante sociale prévoient le plus souvent des entretiens complémentaires pour assurer le suivi de la situation.

Une situation recouvre généralement plusieurs problématiques

« Ce travail dans la durée est indispensable, souligne Sandrine Joilan, directrice des opérations de Responsage et elle-même assistante sociale. Une situation touche généralement à plusieurs

problématiques. Ainsi une séparation est par nature porteuse d'une recherche de logement, de problèmes budgétaires, et parfois un sujet de protection de l'enfance. » L'aide de l'assistante sociale est donc la bienvenue a fortiori quand la personne en difficulté a de faibles revenus et ne maîtrise pas les rouages administratifs. Parallèlement, pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle ou au contraire organiser une absence, l'assistante sociale collabore avec le DRH et/ou le directeur ou la directrice de l'établissement.

« La prise en charge se fait dans la journée »

Forts de ce soutien, les salariés semblent mieux gérer les accidents de vie ou difficultés administratives. « J'ai de très bons retours, poursuit Christophe Chapelin, qui a orienté l'an passé trois salariés vers le service social. La prise en charge se fait souvent dans la journée même et les personnes sont suivies dans la durée. C'est important car les salariés sont les ressources essentielles de l'organisation. Or seuls des salariés bien accompagnés pourront bien accompagner les résidents. » Un autre avantage apparaît au fil des situations : parce que le salarié trouve une oreille attentive à qui confier ses soucis, ses difficultés débordent moins sur l'équipe. S'il est essentiel, l'accompagnement social n'est pas le seul outil mis en œuvre par le directeur : à titre d'exemple, les salariés en difficulté peuvent aussi consulter la psychologue qui intervient à mi-temps pour les résidents ou utiliser l'espace multi-sensoriel destiné aux résidents. Même le Conseil de la vie sociale, dûment informé du dispositif, pourrait en témoigner : à Châteauneuf-de-Galaure, la qualité de vie au travail est beaucoup plus qu'une expression à la mode.

Elise Drachsel

« Un tel dispositif donne du sens à notre action sur le terrain »

Sur le sujet de l'accompagnement social des salariés, le groupe SGMR/ Les Opalines fait figure de pionnier. Vincent Tezier, DRH du groupe, revient sur le sens du projet.



Vincent Tezier

Comment est apparue la nécessité de mettre en place un dispositif d'accompagnement social des salariés ?

Nous avons appris qu'une de nos salariées avait quitté précipitamment le domicile familial suite à une séparation douloureuse. Nous ne pouvions pas la laisser seule dans cette situation. Nous avons donc recherché un professionnel de l'accompagnement social et découvert Responsage. Notre directeur général, Stéphane Cavaillon-Pinod, a tout de suite soutenu notre projet.

Quels bénéfices en tirez-vous en tant que DRH ?

Un tel dispositif donne du sens à notre action sur le terrain au profit de nos équipes. Cela renvoie aux valeurs

de notre entreprise, qui reste une entreprise familiale.

Quels autres dispositifs avez-vous mis en place pour la qualité de vie au travail ?

Nous sommes en cours de déploiement de la démarche Humanitude avec l'objectif d'amener nos établissements vers la labellisation. Cette démarche d'accompagnement casse les codes et vise à redonner du sens au prendre soin pour l'ensemble des professionnels. Nous allons également déployer une nouvelle démarche de management positif au sein de nos structures, et ce dans le souci d'adapter nos pratiques managériales à ce contexte de crise. Humanitude et management positif sont deux piliers de notre projet d'entreprise.

Le partenaire ORAS : Responsage

Responsage : accompagnement social agile des salariés et appui expert aux rh

Par JOEL RIOU : Dirigeant Fondateur d'ASAP Solutions/Responsage & d'associés en Edition



Nous avons créé Responsage pour répondre aux fragilités des salariés : budget, logement, famille, accompagnement d'un proche âgé ou malade ... et soutenir les RH.

Aujourd'hui notre projet a plus de sens que jamais. En ces temps incertains, les salariés ont besoin d'être soutenus, informés et accompagnés.

Nous co-construisons avec chacun de nos clients le service social qui leur convient :

- **A distance** : pour les entreprises multi-sites ou en télétravail
- **En présentiel** : pour être au plus près des salariés
- **En complément** d'un service social en place
- **Sur mesure** : nous combinons nos ressources pour construire l'accompagnement social idéal

Choisir Responsage c'est adhérer à nos engagements :

- **Nous devenons le bras droit des RH** : nous mettons à votre disposition un référent et envoyons des tableaux de bord enrichis de datas sociales uniques anonymisées
- **Nous mettons le digital au service de l'humain** : nous avons développé des outils pour accroître l'efficacité des assistants sociaux : envoi d'une réponse écrite personnalisée en moins de 72h, accès à un espace en ligne sécurisé...
- **Nous accompagnons tous les salariés sans distinction** : notre organisation et nos outils nous permettent d'être experts sur toutes les questions sociales et de répondre à tous les salariés, même les plus isolés
- **La sérénité de nos ayants droit est notre priorité** : service 100% confidentiel, entretiens illimités en temps et en nombre avec notre équipe...
- **Nous sommes l'expert des salariés aidants** : trouver un EPHAD pour son proche âgé, adapter le domicile d'un proche malade, scolariser un enfant en difficulté ... nous jouissons de plus de 8 ans d'expérience dans l'accompagnement des salariés aidants

Entreprises publiques, privées, grands groupes, PME... déjà plus de 100 entreprises nous font confiance.

**Vous souhaitez améliorer la QVT de vos salariés, les soutenir en ces temps difficiles, valoriser vos dispositifs sociaux, aider vos salariés aidants...
Prenez 15 minutes pour nous en dire plus : <https://calendly.com/lchatelain-responsage/15min>**

Site Responsage : <https://www.responsage.com/>

Aidant et salarié : un atout pour l'employeur

Près de 5 millions d'aidants concilient assistance à un proche et activité professionnelle. Un chiffre en constante évolution. Et s'il était enfin temps de s'en occuper ?



C'est le défi que s'est lancée Gabrielle Guèye, la fondatrice d'Interfacia : "Au cours de mon parcours professionnel, j'ai remarqué que presque rien n'était fait pour les aidants en emploi. J'ai donc créé Interfacia pour aider les entreprises à mettre en place un management de l'aidance. »

Un levier de performance

À partir d'un diagnostic, la start-up sensibilise dirigeants et collaborateurs sur les difficultés éprouvées par les salariés aidants, mais aussi sur les atouts qu'ils représentent, en mettant en lumière leur impact, tant négatif que positif, sur la performance de l'entreprise. Car, au-delà des tensions entre collègues ou autres incompréhensions avec les managers, les aidants sont une opportunité. Leur expérience leur a permis de développer des soft skills ("compétences douces", c'est-à-dire des compétences comportementales) précieuses : gestion du stress et des contraintes, résilience, empathie... Interfacia part de cette prise de conscience pour encourager les sociétés à transformer leurs pratiques managériales.

Mécénat

En tant qu'entreprise sociale et solidaire, cette PME s'engage à reverser 20 % de ses bénéfices à un fonds associatif en faveur de l'accès et du retour à l'emploi des aidants. "Cette mission est essentielle lorsqu'on sait que 60 % des aidants actuellement sans emploi ont quitté leur travail du fait de leur situation d'aidant", affirme Gabrielle Guèye.

A lire : Aider & Travailler, baromètre créé par Interfacia, en partenariat avec Olystic, le labRh, Tilia et Responsage pour l'édition 2020.

Newsletter
n°31 - 29 avril 2021

LAB
OCIRP
AUTONOMIE

#Aidants #Accompagnement social
#RH #Baromètre

3 questions à ...

Joël Riou, Président fondateur de [Responsage](#)



“ L’accompagnement des salariés aidants va se généraliser. ”

Photo : Joël Riou, Président fondateur de Responsage

Pour lire la suite directement sur le Blog du Lab OCIRP Autonomie, cliquez ici

Autres articles récemment diffusés sur le Blog

Initiatives

CN SA – Appel à projets de recherche : technologies numériques et autonomie, jusqu’au 2 juillet 2021

Pour en savoir plus, cliquez ici

Chaire TDTE – Inscription Visio-conférence : la question intergénérationnelle – 6 mai 2021 à 9h00

Pour en savoir plus, cliquez ici

SilverEco Digital Days du 1er au 6 Juin 2021 – Inscription à l’événement 100% digital dédié au bien-vieillir

Pour en savoir plus, cliquez ici

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Union d’institutions de prévoyance à gestion paritaire régie par le code de la Sécurité sociale

17 RUE DE MANDRIN
CITEAUX - 75013 PARIS
01 44 84 22 84

Consultez le site de l'OCIRP

Joël Riou, Président fondateur de Responsage

Protégé : Joël Riou, Président fondateur de Responsage

• 27 avril 2021



Joël Riou, Président fondateur de Responsage

“

L'accompagnement des salariés aidants va se généraliser.

”

Lors de sa création en 2013, Responsage s'est donné pour mission d'accompagner les salariés aidants dans le soutien de leurs proches en situation de fragilité. Recherche d'EHPAD, de services à domicile, demandes d'aides financières... Pour soulager les salariés aidants dans leurs démarches et les informer, Responsage met à leur disposition des assistants sociaux experts, équipés d'outils digitaux uniques. Un service financé par les entreprises au profit de leurs collaborateurs et un véritable soutien aux RH. D'abord axé sur les aidants de personnes âgées, Responsage a diversifié ses services et propose désormais un accompagnement social global (logement, budget, famille, santé au travail...).

Vous avez publié un Baromètre à partir des données anonymisées recueillies par Responsage en 2020. Quel est l'impact de la crise sanitaire sur les salariés ?

L'impact est considérable pour Responsage. La hausse des demandes est de 79% par rapport à 2019.

Trois raisons à cela. D'une part nous avons élargi notre offre à l'accompagnement social global, ce qui a élargi le nombre de sollicitations potentielles. D'autre part, notre progression commerciale nous a permis d'augmenter le nombre de nos clients. Enfin, clairement cette crise a augmenté les situations de basculement de nombreuses personnes.

Concernant les salariés qui nous ont appelés, le profil moyen est celui de la famille monoparentale avec au moins deux enfants, en difficulté budgétaire, voire en difficulté de logement.

Les sollicitations par les services de ressources humaines de nos clients sont de plus en plus fortes pour trouver des réponses immédiates à des situations d'urgence. Un autre enseignement : tous les salariés sont touchés par différents accidents de la vie et cela quel que soit le milieu social, les revenus ou le niveau de formation des ayants droit.

En ce qui concerne les salariés aidants, quels sont les enseignements du Baromètre Responsage 2021 ?

Les salariés aidants ont clairement exprimé le sentiment de stress intense qu'ils ont subi en 2020. L'éloignement des personnes aidées, voire l'inaccessibilité du fait des confinements ont été très mal vécus.

Ce sont majoritairement des femmes qui nous ont contactés, pour accompagner des personnes âgées (52% sont leurs parents). Les deux demandes majeures concernent le maintien à domicile, par l'élargissement ou la mise en place de services à domicile et la recherche d'hébergement définitif (EHPAD, Résidences services).

10% des demandes ont pour objet d'accompagner des enfants. Depuis l'automne 2020 et la communication faite autour du congé de proche aidant, nous constatons un regain d'intérêt sur l'aidance.

L'année 2021 commence sur la même tendance. Il faudra surveiller avec attention l'équilibre des salariés aidants, car nos travailleurs sociaux constatent l'épuisement d'une partie des personnes qui nous sollicitent.

L'obligation de négocier dans les branches professionnelles et bientôt dans les entreprises (où le soutien aux aidants deviendra aussi un critère de RSE) permettra-t-il de généraliser l'accompagnement des salariés aidants ?

Oui. L'accompagnement des salariés aidants va se généraliser.

Nous constatons un regain d'intérêt de la part de nos prospects sur ces thématiques. La nouveauté est que les entreprises souhaitent poser une démarche stratégique.

Nous ne sommes pas face à des DRH qui veulent « cocher une case », mais bien à des professionnels qui veulent engager une réflexion de fond. Pour répondre à cette demande, nous avons lancé une activité de conseil. Les demandes sont nombreuses pour un accompagnement dans la durée, à 360°.

Notre démarche pionnière dans l'accompagnement des salariés aidants et notre expertise avec près de 7 ans d'activité sont très appréciées.

Une société comme Responsage peut-elle nouer des partenariats avec les acteurs de la protection sociale complémentaire pour que les entreprises de toute taille puissent en bénéficier ?

Oui tout à fait et c'est une nouveauté.

Le lancement de notre activité de coaching social nous a fait franchir une étape. Les volumes de salariés accompagnés sont passés de 1,5-2% pour les aidants, à 5-10% pour l'accompagnement social. Désormais, Responsage a une expertise unique en France de l'accompagnement des fragilités à distance, sur des volumes importants.

Cela repose sur une organisation très agile, avec des travailleurs sociaux expérimentés et experts de la digitalisation, travaillant en équipe avec des outils uniques : base de données, logiciel dédié, système expert.

Les principes de base de notre prestation (réponse écrite, dossier traité en 72 heures maximum, notation de la prestation) demeurent incontournables.

Le NPS (Net Promoter Score) de Responsage se situe à 60 – le NPS est un indice qui mesure la volonté des clients de recommander les produits ou services d'une entreprise à d'autres, NDLR. Autant d'atouts que certains acteurs de la protection sociale complémentaire peuvent intégrer dans une offre de service à forte valeur ajoutée à destination de leurs adhérents.

Retrouvez le Baromètre Responsage 2021, État des lieux de l'accompagnement social et du soutien aux salariés aidants, en cliquant [ici](#).

Association santé mentale

• 06 mai 2021

Newsletter - Pôle Conseil



Un nouveau regard sur la santé mentale au travail - n°1

Édito

Chers lecteurs,

Ce mois-ci, nous avons le grand plaisir de lancer un nouveau format de newsletter mensuelle pour échanger plus régulièrement avec vous. En effet, on s'en rend bien compte... qu'on a beaucoup de choses à vous dire !

Que ce soit pour vous faire part de nos actualités, vous faire découvrir des initiatives inspirantes, ou encore vous partager des infos et nos coups de cœur artistiques en lien avec la santé mentale... On espère que ce son contenu vous sera utile pour avancer dans vos réflexions et mettre en oeuvre vos actions.

Ensemble, devenons une communauté soudée, forte et inspirée d'acteurs et d'actrices engagés pour la santé mentale !

Inesse Benmohammed

Responsable du Pôle Conseil Clubhouse France



Actus

#Formation #SantéMentale



Il reste des places pour notre formation inter-entreprise d'une journée " **Mieux comprendre la fragilité psychique** " du jeudi 27 mai.

Flohe formation & inscription

#Webinaire #RH



Le 11 mai à 13h, nous interviendrons auprès du Club RH du réseau d' alumni Neoma sur le thème " **Prendre en charge les troubles psychiques en entreprise : un chantier clé pour les DRH** ".

Vous êtes RH ? Contactez-nous pour réserver une **place gratuite** en répondant directement à ce mail.

En savoir +

Semaine de la #QVT du 14 au 18 juin



La semaine de la QVT, c'est l'occasion d'un temps privilégié pour penser collectivement les conditions de son **bien-être au travail**. La mise en place de cette démarche, c'est une baisse escomptée de -25% d'absentéisme dans son entreprise. C'est aussi une belle occasion de renforcer la **cohésion** et la **motivation** de ses équipes.

Nous pouvons construire, ensemble, l'approche la plus en phase avec vos objectifs et vos valeurs.

Intéressé ?
Discutons-en !

Portrait



Clémence BATTIN

« Une fois que l'on choisit l'espoir, tout est possible ! »

Vous brûlez de savoir qui se cache derrière le Pôle Conseil de Clubhouse France ? Tous les mois, découvrez le portrait de l'une de nos intervenantes de choc !

Ce mois-ci, **Clémence Battin**, psychologue clinicienne, nous partage son parcours, ses réalisations avec le Clubhouse, et ses convictions concernant la santé mentale en France.

A la rencontre de Clémence

L'initiative inspirante

RESPONSAGE

Marie-Suzel INZÉ



« Notre approche est efficace car elle s'appuie sur les technologies. »

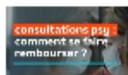
Partez à la rencontre de **Marie-Suzel Inzé**, directrice associée à **Responsage**, une entreprise sociale **spécialiste des ateliers aidants** et de l'accompagnement social.

Responsage intervient directement auprès des salariés pour les accompagner dans les méandres des dispositifs d'accompagnement et répondre à toutes leurs questions d'ordre social.

Responsage : aider les aidants

Ne ratez pas

#Aafuce



Le 22 mars, la Mutualité française et deux autres fédérations ont annoncé la **prise en charge de consultations de psychologue**. Les modalités sont désormais connues :

Comment ça marche ?

#Agenda



Le rendez-vous des **entreprises inclusives** et des **Innovations sociales** au lieu le 3 juin 2021 !

Infos & réservations

#Podcast



Des **personnes extraordinaires** vous racontent leurs **vies bouleversées** par la dépression, les TOCs, la schizophrénie ou le baby blues.

Plongez dans leur univers

L'initiative du mois - Marie-Suzel Inzé pour Responsage



« Notre approche est efficace car elle s'appuie sur les technologies. »

Au Pôle Conseil de Clubhouse France, nous avons la grande chance d'évoluer dans un environnement particulièrement dynamique, porteur d'innovation et inspirant. Nous souhaitons, par ce format, vous partager de cet enthousiasme, au travers le récit d'acteurs engagés pour toujours mieux prendre soin de la santé mentale au travail !

En mai, partez à la rencontre de Marie-Suzel Inzé, directrice associée à Responsage, entreprise sociale spécialiste des salariés aidants et de l'accompagnement social, qui intervient directement auprès des salariés pour les accompagner dans les méandres des dispositifs d'accompagnement.

Pourriez-vous nous dire quelques mots sur votre parcours ?

J'ai un double parcours : mes études en école de commerce (Neoma) m'orientent d'abord vers des fonctions marketing et commerciales, dans le secteur informatique. Ensuite, je change de voie pour me plonger dans ma passion : l'écriture. Je deviens donc journaliste.

Parallèlement je travaille pour des maisons d'édition, j'écris plusieurs livres et j'anime des ateliers d'écriture. Journaliste, je me spécialise sur les sujets sociaux : solidarité, grand âge.... C'est ainsi que je rencontre Joël Riou, à l'époque directeur de Géroscopie Magazine, mensuel professionnel pour la filière gérontologique.

Quand Joël Riou imagine le projet Responsage, je trouve l'idée tellement pertinente que je renonce à mes activités journalistiques et littéraires.

Aujourd'hui chez Responsage, acteur de l'accompagnement social, je fais la synthèse de ces deux expériences a priori antinomiques : je me focalise sur la fidélisation et le développement des grands clients qui s'impliquent sur les sujets sociaux.

Pourquoi avoir lancé Responsage?

A la tête de Géroscopie, Joël Riou constate la complexité des dispositifs d'accompagnement des personnes âgées. En effet, les services, aides financières... varient d'une commune à une autre, selon la politique du département, le tissu associatif, la pathologie, l'âge ou les revenus de la personne.

Pour les 20% de salariés aidants, la recherche d'information est laborieuse. Elle se fait forcément sur le temps de travail, au détriment de la qualité de vie au travail et de l'efficacité professionnelle.

Dès lors, le constat est clair : il manque une passerelle entre les solutions et les utilisateurs, au double bénéfice des salariés et des entreprises.

L'entreprise démarre en 2013 avec le soutien de deux actionnaires fondateurs : Danone, qui promeut un double projet « économique et social » et Bayard Presse, dont les titres La Croix, Notre Temps, Popi... disent tout l'intérêt pour l'humain.

Ces deux entreprises ont identifié le sujet des « salariés aidants » et souhaitent proposer une solution à leurs équipes. Nous créons alors un service d'accompagnement unique : entretien avec un conseiller social, réponse écrite personnalisée en 3 jours ouvrés, espace internet sécurisé, suivi dans la durée... et chose rare dans le monde social, analyse de la satisfaction des utilisateurs.

Notre approche est efficiente car elle s'appuie sur les technologies.

Nous avons développé nos propres outils : un outil d'aide à la rédaction des réponses, des bases de données que le Ministère des affaires sociales nous envie : elles recensent plus de 70 000 acteurs du monde social et médico-social, 600 modèles de CERFA et courriers. Fait important : en plus des dispositifs publics et associatifs, nos bases contiennent tous les dispositifs en place dans les entreprises clientes : accords (QVT, don de jours...), mutuelle, monétisation du compte épargne temps, aides du CSE... Nous contribuons donc à augmenter l'utilisation de ces dispositifs.

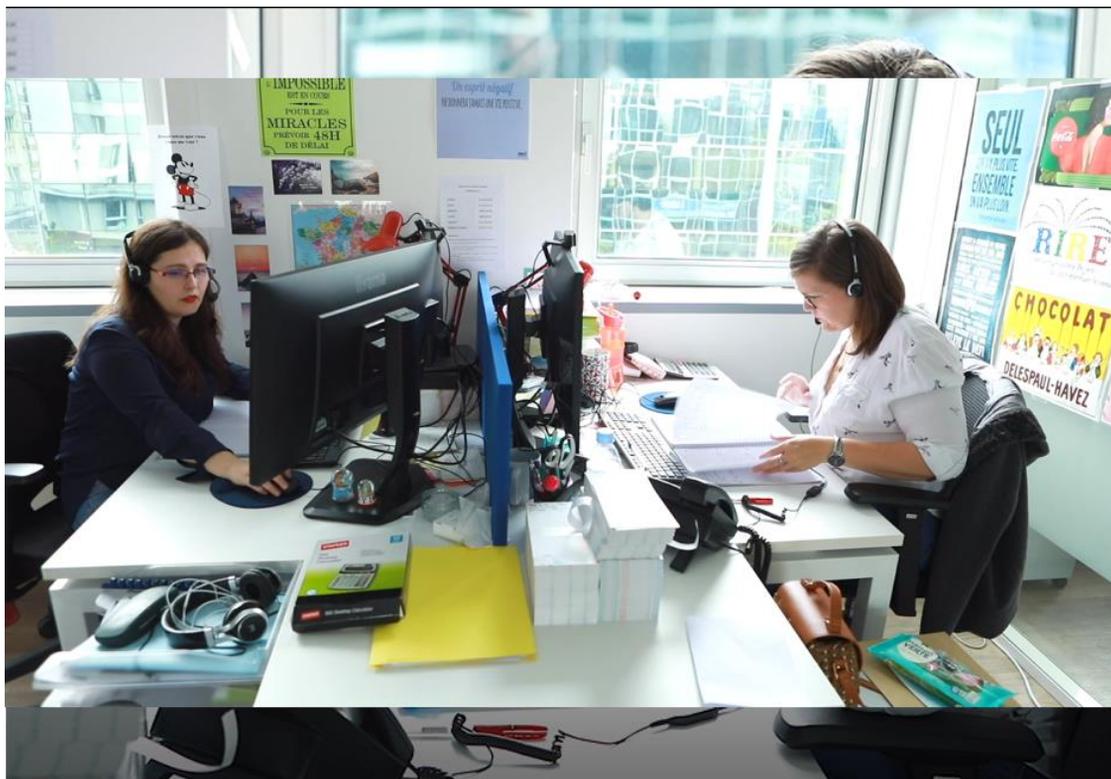
Enfin, grâce aux technologies, nous produisons des bilans quantitatifs et qualitatifs et donnons aux RH une vision réaliste des problématiques, et des propositions d'action. Les RH peuvent ainsi alimenter les politiques sociales en conséquence. A noter que les datas qui sous-tendent la collecte et le traitement des données sont faits dans le respect intégral du RGPD.

Que proposez-vous aujourd'hui ?

En 8 ans, l'offre de Responsage a beaucoup évolué et s'inscrit intégralement dans la prévention des risques psycho-sociaux. Le service dédié aux aidants s'est élargi à tous les proches : conjoint hospitalisé ou malade, enfant dyslexique ou avec un handicap reconnu....

Nous avons développé un service social à distance et la crise actuelle valide la pertinence des modèles à distance : télé médecine, ligne d'écoute psychologique.... Nos assistants sociaux accompagnent donc toutes les difficultés des salariés : logement, budget, divorce, violences conjugales... En 2018, 56% des salariés déclaraient vivre une situation de fragilité*. Avec la crise, la situation est encore plus critique.

Responsage intervient également pour du conseil en accompagnement social. Nous proposons aux entreprises d'auditer les dispositifs et pratiques en place : accords, pratiques de management... et de créer les plans d'action ad hoc : sondage, sensibilisation des managers...



L'entreprise compte 15 personnes et est en phase de recrutement. Elle a accompagné plus de 10 000 situations. Elle compte aujourd'hui plus de 100 entreprises adhérentes : L'Oréal, Sanofi, Crédit Agricole, France Télévisions, Pôle Emploi, LVMH et bien sûr des entreprises plus petites. Responsage a développé une expertise dans l'accompagnement de structures multi-sites. Il y a un vrai besoin pour les salariés éloignés du siège : équipes mobiles, dispersées dans des petites agences ou situées dans l'Outre-mer.

Quels enseignements tirez-vous de vos partenariats concernant les besoins des salariés et des équipes RH ?

Chaque partenariat est différent... Il varie selon la maturité de l'entreprise, son secteur d'activité, l'engagement des RH. Je pointerai les faits communs :

1. La majorité des salariés accompagnés par Responsage n'ont parlé de leur problématique à personne dans l'entreprise... Responsage change la donne. Parce que l'employeur le reconnaît comme une personne, le salarié peut demander de l'aide. Un RH nous a dit : « Responsage libère la parole », un autre a confié que « Responsage a prévenu le suicide d'un salarié ».
2. Les RH sont démunis face aux problématiques des salariés : ce ne sont pas des spécialistes du social ! Conclusion : en plus de perturber l'équipe du salarié, une situation complexe perturbe aussi le travail des RH.

Qu'observez-vous concernant la santé mentale parmi les aidants, votre premier cœur de cible ?

Les salariés qui accompagnent un proche enfant dyslexique, un conjoint hospitalisé ou un parent en perte d'autonomie ont fondamentalement une charge mentale lourde. On parle à juste titre de risques d'épuisement. C'est spécialement vrai pour les femmes. Notre baromètre 2021 « Etat des lieux de l'accompagnement social et du soutien aux salariés aidants » ** montre une fois de plus que les femmes sont en première ligne sur le sujet du « care », spécialement sur les parents âgés. Les femmes connaissent une « triple journée » : une journée professionnelle, une journée d'épouse/maman et une journée d'aidante qui, elle, n'a pas d'horaires !

La crise actuelle exacerbe cette situation. Pendant le premier confinement, les services d'aide à domicile, les structures d'hébergement, les services publics tournaient au ralenti. Cela a généré une charge de travail et d'inquiétude supplémentaire pour les aidants. Nous observons aujourd'hui parmi les salariés qui appellent Responsage une montée des divorces, des dépressions... et des problèmes budgétaires liés à la baisse de revenus, au licenciement du conjoint. D'ailleurs, pour mieux aider les salariés et les entreprises adhérentes, nous proposons depuis peu une prestation de soutien psychologique

D'après vous, que doivent développer les employeurs et l'Etat sur ces sujets?

L'accompagnement des fragilités va devenir une priorité pour les employeurs et ce pour plusieurs raisons :

1. Le poids croissant de la RSE. Les grands groupes sont de plus en plus observés sur leur démarche RSE. Les critères de notation extra-financière montent en puissance et vont impacter la valeur d'une entreprise.
2. L'état d'esprit des nouvelles générations. Ces générations accordent une grande importance à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Pour recruter et fidéliser les talents, les employeurs doivent construire des marques employeurs fortes : prévoir une mesure d'accompagnement des salariés aidants ou un accompagnement social est un signal fort de l'attention portée au bien-être des collaborateurs. Le salarié existe alors comme une personne à part entière, pas seulement comme un « fournisseur de services ».
3. Le désengagement de l'état. L'état providence n'arrive plus à suivre la demande grandissante d'accompagnement social. En conséquence les moyens se concentrent sur la très grande pauvreté.

En effet le contexte de crise a accru les fragilités sociales. Qu'il s'agisse de l'équilibre familial, de l'équilibre budgétaire ou de l'accompagnement d'un proche, la spirale est descendante. Les situations fragiles sont devenues précaires et les situations précaires sont devenues urgentes... S'ajoute à cela le télétravail d'une partie de la population, qui l'éloigne des dispositifs de son entreprise.

Pour toutes ces raisons, les employeurs doivent prendre le relai. Une position législative forte, avec une obligation pour les entreprises de mettre en place des mesures d'accompagnement social, serait un bon départ. Les précédents existent : l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH) a fait bouger les lignes.

On pourrait imaginer également un dispositif fiscal incitatif : cela a été le cas avec le Crédit Impôts Famille proposé pour les berceaux/crèches d'entreprises...

Ce qui est clair, c'est que l'avenir devrait être porteur de solutions d'accompagnement.



RESPONSAGE

*Etude Malakoff Médéric 2018

** Le baromètre 2021 « Etat des lieux de l'accompagnement social et du soutien aux salariés aidants » est disponible ici : www.responsage.com

« Salariés aidants : Inclusion professionnelle & Management de l'aidance » : le point avec le livre blanc « Aider & Travailler »

Le livre blanc « Aider & Travailler » s'adresse aux entreprises, services des ressources humaines, managers mais aussi aux salariés aidants, femmes ou hommes, quelle que soit leur emploi ou catégorie socio-professionnelle.. Qu'ils accompagnent une personne âgée, handicapée, malade ou ayant eu un accident, le livre blanc « Aider & Travailler » les concerne. Ce livre n'aborde pas les questions relatives aux aidants familiaux ou proches aidants, sauf à ceux qui sont référencés par la loi.



A l'initiative d'Interfacia qui avait déjà rédigé un livre blanc en 2017, le LabRH, Olystic, Responsage et Tilia ont souhaité joindre leur expertise pour ce nouveau livre blanc. A travers huit parties distinctes, ce livre aborde des thèmes divers concernant les salariés aidants et leur quotidien tels que l'impact de l'environnement professionnel, des témoignages d'entreprises engagées, des propositions pour favoriser le management, le cadre juridique de l'aidance en entreprise ...

Un livre blanc accompagné d'un baromètre pour encore plus de légitimité. Pour sa deuxième édition, le baromètre « Aider & Travailler » synthétise en quatre pages les données utiles et nécessaires à la compréhension du sujet des salariés aidants mais également à la conduite d'un management en faveur de l'aidance.

Ensemble, le baromètre et le livre blanc, ont pour objectif d'exposer clairement le sujet de l'aide et son impact pour les entreprises. Le but n'est pas de généraliser ou de pointer du doigt les aidants, qui se retrouvent parfois en difficulté entre leur vie professionnelle et leur rôle d'aidant, ni les entreprises, mais bien d'arriver à trouver des solutions conjointes pour un accompagnement adapté.



76,5% des salariés aidants le sont par obligation. Être aidant est souvent subit et inattendu. En effet, le rôle d'aidant n'est pas forcément naturel et ne paraît pas « normal » pour tous les aidants, cette situation n'est pas toujours un choix. Pourtant il faut l'assumer pour le bien du proche dépendant.

Le sujet du livre blanc est de savoir quel impact le rôle d'aidant (dans sa généralité) a sur le marché du travail mais aussi pour les entreprises.

Télécharger le livre blanc « Aider & Travailler »

Comprendre et réagir face à la réalité de la position des salariés aidants
Les salariés aidants sont âgés de moins de 49 ans pour la moitié d'entre eux et ne sont que 26,5% à aider une personne dépendante du fait de son vieillissement. Une donnée essentielle, lorsque très souvent l'aide est associée au grand-âge. Le vieillissement de la population n'est qu'un des facteurs de croissance de l'aide. L'amélioration des soins en est un autre.

[Save The Date] Digital Days : L'OCIRP, Responsage et Prev&Care vous invitent à un Afterwork dédié à l'Aide aux Aidants le mercredi 2 juin à 18h00

Si la crise sanitaire a mis un coup de projecteur sur la situation des seniors, elle a été aussi un accélérateur de prise de conscience concernant les aidants. Le Gouvernement a d'ailleurs établie une stratégie de mobilisation et de soutien 2020-2022 « Agir pour les aidants ». L'OCIRP, Responsage et Prev&Care font le point lors d'un Afterwork inédit mercredi 2 juin à 18h00.

Comment concrètement aider les aidants ? Quelle stratégie et plan d'actions gouvernemental ? Quelles approches possibles au sein des entreprises ? L'OCIRP, Responsage et Prev&Care vous invitent à cet Afterwork inédit pour faire le point sur les 17 mesures de la stratégie gouvernementale.

Pour participer à ce webinaire, RDV sur le live des SilverEco DigitalDays le 2 juin à 18h00 précises : www.silvereco.org/digitaldays/le-direct/



Les experts présents pour animer le webinaire

Pierre Mayeur : Directeur général de l'OCIRP – Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance

Joel Riou : Dirigeant fondateur d'ASAP solutions/Responsage

Guillaume Staub : Co-fondateur – Président PREV&CARE / Président SESP



La Stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 »

Un premier comité de suivi avait été lancé le 5 octobre 2020, un an après le lancement par le Premier ministre de la Stratégie « Agir pour les aidants 2020-2022 ». Il avait permis de souligner les solutions mises en œuvre à destination des aidants pour répondre à leurs besoins pendant la crise sanitaire et face à la réduction des offres d'accueil en établissement.

Ce premier comité indiquait déjà que la moitié des engagements de la stratégie avait été tenue avec même des avancées majeures. Le congé proches aidants a, par exemple, été élargi à tous les salariés du privé mais aussi à tous les agents publics fonctionnaires ou contractuels, au 1er octobre. D'autres solutions ont été proposées pour renforcer le soutien aux aidants, notamment la création d'un numéro ou de plateformes d'écoute dans le cadre des « Communautés 360 ».

Progresser dans la valorisation des aidants

Pour le Gouvernement, « il est essentiel de reconnaître et de faciliter le rôle majeur des proches aidants qui sont en premières lignes pour soutenir, aider et accompagner les plus fragiles » .

Par ailleurs, le comité a souligné le fait que les mesures en faveur des proches aidants restent encore trop peu connues. Les ministres ont ainsi annoncé la constitution d'un groupe de travail avec les associations et les administrations pour identifier les complexités administratives qui peuvent dissuader les aidants de demander ces aides. Des mesures vont être prises pour simplifier le processus administratif.

La sortie de la crise sanitaire incite toutefois le Gouvernement à envisager de nouvelles mesures pour faciliter le travail des aidants. C'est pourquoi les ministres annoncent l'ouverture de travaux sur la mobilisation des entreprises en faveur des aidants, de quoi répondre aussi pour elles à cette exigence de « responsabilité sociétale et environnementale ».



Participer au SilverEco DigitalDays

Pour participer à ce webinaire, RDV sur le live des SilverEco DigitalDays le 2 juin à 10h00 précises : www.silvereco.org/digitaldays/le-direct/

- > Consulter le programme complet de la Semaine de la Silver économie
- > S'inscrire pour les session Networking des SilverEco Digital Days

Les Ateliers du SYNAPSE

Le SYNAPSE vous invite à assister à l'atelier Carte Blanche du mardi 06 Juillet 2021.



LES ATELIERS du
**SYNDICAT NATIONAL
POUR LA SILVER ECONOMIE**
synapse-france.org

Carte Blanche à
Joël Riou - Responsage

Thème

Salarié et aidant : Comment l'entreprise peut soutenir les aidants.

Cet Atelier donne Carte Blanche à un membre du SYNAPSE pour s'exprimer sur le sujet de son choix :



Joël RIOU – Responsage
Président fondateur

Syndicat pour la Silver Economie

• **6 Juillet 2021**

Mardi 06 Juillet 2021

11H30 – 12H00

Les sujets suivants seront abordés :

Salarié et aidant : le point de vue de Responsage

La crise sanitaire a augmenté les fragilités des aidants, comment les soutenir ?

Aidant, salarié, télétravail : comment conjuguer les 3 ?

Cet atelier se déroule dans le cadre du salon Longevity en partenariat avec Ideal CO.



Inscrivez vous au salon Longevity

Session ouverte aux membres du Syndicat et à tous les acteurs de la Silver économie

Mardi 06 Juillet 2021

11h30-12h00 Atelier Carte Blanche à un membre du SYNAPSE

> Le lien pour vous inscrire

« La solution proposée par Tilia et Responsage est une approche essentielle de notre stratégie visant à épauler nos adhérents sur leurs problématiques sociales et notamment celle de l'aide, de plus en plus prégnante » déclare Dominique Bayle, Directrice du CIE Bourse. « Les salariés faisant face à la situation d'un proche fragilisé pourront trouver grâce à ce dispositif un accompagnement sur-mesure leur permettant d'économiser du temps, de gagner en tranquillité d'esprit et d'être plus efficaces face à ce type de situation. »

Tilia et Responsage proposent une offre unique sur le marché aux salariés aidants

Tilia et son partenaire Responsage, leader de l'accompagnement des salariés aidants en France depuis 2013, s'inscrivent à différents niveaux de la chaîne de valeur de l'accompagnement des aidants actifs, et proposent une offre unique sur le marché aux salariés confrontés à la situation d'un proche en perte d'autonomie – une situation qui concernerait aujourd'hui près d'un salarié sur cinq.

Responsage évalue la situation de l'aidant et de l'aidé, recherche les meilleures réponses possibles et rédige une réponse personnalisée sous 72 heures ouvrées à destination du salarié qui l'a contacté, tandis que Tilia prend en charge la mise en œuvre, la coordination des différentes actions une fois ces diagnostics établis, ainsi que le suivi des prestataires ensuite.



« Le rôle d'aidant est la plupart du temps à conjuguer avec des responsabilités professionnelles, et se retrouve souvent synonyme de surcharge mentale et de souffrance psychologique. 20% des salariés français sont directement concernés, tandis que 8 salariés concernés sur 10 se disent impactés par cette situation dans leur travail au quotidien » explique Christine Lamidel, Fondatrice et Directrice Générale de Tilia. « L'ambition de l'offre mise en place conjointement par Tilia et Responsage est de favoriser la santé et le bien-être de ces aidants ainsi que de leurs proches en les accompagnant dans l'organisation et le suivi de leurs multiples tâches, jour après jour. »



« Notre objectif est d'apporter la réponse la plus efficace et la plus humaine à la problématique qui nous est posée, en accompagnant dans la durée les aidants » complète Joël Riou, Président de Responsage. « Notre proposition s'applique à toutes les fragilités – maladie, handicap, grand-âge ou accident de la vie – au long des différentes étapes du parcours des salariés dans leur rôle d'aidants, et adresse l'intégralité de leurs besoins. »

Renault Group partenaire de Responsage avec l'initiative Renault Solidaire

Après Danone, Bayard, Babilouet Phitrust, Renault Group rejoint l'aventure Responsage avec Renault Solidaire. Un partenariat au double enjeu : financier et fonctionnel.

Investissement solidaire : Renault Group choisit Responsage

Dans le cadre de sa démarche du développement durable, Renault Group a doté sa société d'investissement solidaire de 5 millions d'euros pour soutenir l'entrepreneuriat social.

Renault Solidaire finance et accompagne les entreprises innovantes agissant pour lutter contre l'exclusion et favoriser l'emploi des personnes en difficulté.



RESPONSAGE

Accompagnement de personnes en difficulté, facilitation du retour à l'emploi, lutte contre l'exclusion... : des valeurs partagées par Responsage

Budget, logement, emploi, famille, l'équipe d'assistants sociaux accompagne plus de 150.000 salariés dans la résolution de leurs problématiques. Un service efficace, personnalisé et accessible à distance partout en France rendu possible grâce à des outils digitaux internes innovants.



” Pour Joël Riou, président fondateur de Responsage, les solutions de mobilités proposées par Renault Solidaire s'intègrent parfaitement dans l'accompagnement Responsage : «Nous voulons promouvoir tous les dispositifs existants, privés, publics et associatifs. La proposition Renault Solidaire enrichit notre offre de service sur le volet de la mobilité, pour lequel peu de solutions alternatives existent. ”

Entre valeurs communes, innovation et engagement, pour Renault Solidaire, le soutien de Responsage est apparu comme une évidence.

A propos de Renault Solidaire



Renault Group via sa direction du développement durable, a lancé en 2012 des programmes d'économie sociale et solidaire. Ces programmes solidaires innovent dans bien des domaines et notamment pour l'inclusion et la mobilité durable :

- en permettant aux bénéficiaires du programme d'entretenir et réparer leurs véhicules à des tarifs préférentiels et d'accéder à un véhicule neuf en location longue durée avec option d'achat pour leur permettre de rester mobile et ainsi favoriser l'accès ou le retour à l'emploi
- en investissant dans des entreprises innovantes agissant pour lutter contre l'exclusion et favoriser l'emploi des personnes en difficulté
- en proposant une gamme de produits fabriqués à partir de matériaux de récupération ou issus du recyclage, par des ateliers qui favorisent l'insertion et l'émancipation des personnes
- en parrainant la Chaire Social Business/Entreprise Pauvreté d'HEC Paris et collaborant avec l'Action Tank Entreprise et Pauvreté

Renault Solidaire et Responsage : engagés ensemble pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi

Pour une personne aux faibles revenus et isolée, un véhicule en panne peut avoir des conséquences désastreuses sur son employabilité. C'est le cas de Mélissandre, bénéficiaire du RSA, sa conseillère l'a orientée vers un garage Renault Solidaire pour réparer son véhicule.

" Je ne pouvais pas postuler à plus de 5km de chez moi car ma voiture n'était pas fiable. Grâce au garage solidaire, j'ai trouvé une voiture neuve. Et j'ai pu trouver un emploi qui me plaît. "



Les problématiques de mobilité sont des questions récurrentes pour les ayants droit de Responsage. Avec ce partenariat, les conseillers Responsage pourront faire bénéficier des avantages du programme aux salariés qu'ils accompagnent.

Actualités du 30 juillet 2021 Newsletter n°119



L'actu en 2 minutes
- Informations à destination de l'écosystème -

Silver Valley sera fermé du 16 au 20 août pour la pause estivale. En attendant de vous retrouver en pleine forme à la rentrée, vous pouvez retrouver [l'agenda des événements du dernier trimestre 2021](#) !
Toute l'équipe vous souhaite d'excellentes vacances !

SAVE THE DATE

L'Assemblée Générale de Silver Valley se tiendra le **jeudi 30 septembre de 15h à 17h**.

Opportunités du réseau



Tarifs exposants Silver Eco Expo
Comme chaque année, Silver Valley vous propose d'exposer à tarifs préférentiels sur le Salon Silver Economy Expo qui se tiendra en version hybride les **23 et 24 novembre 2021 à Paris**. Tous les adhérents Silver Valley seront réunis au sein du même village. Une occasion incontournable pour rencontrer tous les acteurs de l'économie du vieillissement. Bénéficiez de **tarifs négociés pour les adhérents de Silver Valley à partir de 100€**.
[En savoir plus](#)



Appel à projets Silver Surfer/ 16 août
L'appel à projets Silver Surfer vise à stimuler l'écosystème des associations, des entreprises, des professionnels de santé, des laboratoires de recherche et les start-ups en incitant à développer des solutions s'appuyant sur les nouvelles technologies numériques et d'usage dédiées à la Silver Economy. **Silver Surfer 7.0 récompensera 6 innovations** d'usage ou technologiques dans l'une (ou plusieurs) des catégories suivantes : Mobilité et accessibilité, Habitat, Aidants, Digital, Santé. Candidatez avant le 16 août.
[En savoir plus](#)



Mapster Bien-vieillir
France Cluster, en partenariat avec AG2R LA MONDIALE propose une **mapster dédiée au bien-vieillir**. Il s'agit d'une cartographie des **clusters/pôles d'entreprises territoriaux qui innovent pour le Bien Vieillir**. Au total, 41 clusters et 120 premières solutions innovantes sont recensés sur cette carte interactive qui est vouée à grandir.
[En savoir plus](#)



Enquête pôle économie circulaire/ 20 août
La CCI Val-de-Marne a lancé une étude de préfiguration d'un **Pôle Économie Circulaire** à rayonnement régional. La première étape consiste en **l'identification des besoins** (services, infrastructures...) **des acteurs franciliens** auxquels pourrait répondre le pôle Économie Circulaire afin de développer les activités économiques du territoire dans une démarche d'économie circulaire. Pour ce faire, ils proposent de répondre à un questionnaire en ligne **avant le 20 août**.
[En savoir plus](#)

Rendez-vous du réseau



Planning des Mercredis Entrepreneurs
Le **planning des Mercredis Entrepreneurs** est ouvert pour vous permettre de faire le point sur votre projet, vous orienter, vous conseiller et vous mettre en relation avec d'autres acteurs du réseau. Gérez dès maintenant votre **rendez-vous personnalisé** !
[En savoir plus](#)



BPI France Inno Génération / 7 octobre
Big fait son grand retour pour sa 7^e édition. Le plus **grand rassemblement business d'Europe** propose un programme riche avec 1000 intervenants, 400 ateliers et conférences. Cette année, le climat et la relance seront à l'honneur. Rdv le **7 octobre à l'Accor Arena Paris**.
[En savoir plus](#)



Les Rendez-vous Carnot / 17 et 18 novembre
Les Rendez-vous Carnot proposent une offre riche et complète de R&D sur une large palette thématique. Les prochains rendez-vous se tiendront les **17 et 18 novembre au Centre des Congrès de Lyon**. Des rendez-vous d'affaire sont programmés à l'avance pour permettre aux entreprises participantes de trouver leurs partenaires R&D.
[En savoir plus](#)



SilverEco International Festival/ 13 et 14 décembre
Le Festival de la Silver Economy et du bien-vieillir se déroulera au **Palais des Festival de Cannes les 13 et 14 décembre**. L'ensemble des acteurs de la Silver Economy y seront réunis pour les trophées de la SilverEco, le Festival BtoB et BtoC, et la Silver Night.
[En savoir plus](#)

L'actu des membres



Digital Baby Boomer sort une enquête sur les seniors, le numérique et les confinements
Digital Baby Boomer, groupe marketing spécialisé sur les plus de 55 ans a développé une solution technologique de panels. C'est cette solution qu'ils ont utilisé pour mener une nouvelle enquête **"Les Boomers, internet et les confinements"**. Cette enquête a été menée sur 1224 répondants, 64 ans d'âge moyen.
[En savoir plus](#)



Renault Group rejoint Responsage
Après Danone, Bayard, Babilou et Phitrust, **Renault Group rejoint Responsage** avec le programme Renault Solidaire - un projet d'économie sociale et solidaire visant l'accès, le maintien et le retour à l'emploi à travers la mobilité.
Une démarche au double enjeu :

- **L'investissement solidaire** : Responsage rejoint les projets d'entrepreneuriat social soutenus par Renault Group dans le cadre de sa démarche du développement durable.
- **Le partenariat fonctionnel** : En accompagnant les salariés en situation de fragilité, Responsage identifie les personnes éligibles au programme Renault Solidaire pour leur en faire bénéficier.

[En savoir plus](#)



2 prix pour Virtysens
Lors du Salon International Laval Virtual, **Virtysens a reçu 2 prix** : un dans la catégorie Healthcare et le Grand Prix de l'édition 2021. Virtysens propose une **immersion par les sens** adaptée à tout type de public afin d'offrir aux personnes fragilisées une expérience unique à l'aide d'une **capsule multi-sensorielle immersive**, et leur faire ressentir des sensations intenses, souvent oubliées. Bravo à eux !
[En savoir plus](#)



2 prix pour Colibree
Lors du Salon International Laval Virtual, **Colibree Intergénération a récemment remporté le prix Entreprendre pour la Vie Étudiante**, et le **Prix Pleine Vie 2021**. Colibree Intergénération est une **plateforme digitale de cohabitation intergénérationnelle** proposant un matching entre étudiants et retraités selon les affinités de vie quotidienne et ce, partout en France. Bravo à eux !
[En savoir plus](#)



EduCawa est sur Ulule
EduCawa, **plateforme éducative online** à destination des seniors veut rendre l'accompagnement scolaire à la fois joyeux et efficace. Pour le lancement en septembre prochain, une **campagne de financement participatif** est lancée sur Ulule. Pour en savoir plus et les soutenir, suivez le lien !
[En savoir plus](#)

A la recherche de Talents



Offre de stage / Alternance
Groupe SOS recrute **1000 alternants sur différents métiers**.

Offre d'emploi
Bel'Avie recrute **un.e Érothérapeute**.

Pour intégrer une information à l'une de ces rubriques, merci d'adresser vos demandes à contact@silvervalley.fr

[fb](https://www.facebook.com/silvervalley) [in](https://www.linkedin.com/company/silvervalley) [ig](https://www.instagram.com/silvervalley)

www.silvervalley.fr

Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant. Si vous ne souhaitez plus recevoir l'actu en 2 min vous pouvez vous **désinscrire** en adressant un mail à contact@silvervalley.fr

"Le salarié aidant développe des compétences utiles à l'entreprise"

Cinq millions de collaborateurs seraient des "aidants" mais 6 sur 10* ne se reconnaissent pas comme tels et n'en n'informent pas leur employeur. Une décision qui n'est pas sans risques à la fois pour leur propre équilibre, et la cohésion d'équipe.



Qui sont les salariés aidants ? Pour Christine Lamidel, fondatrice et directrice générale de Tilia**, est "aidant" celui qui prend soin d'un parent âgé, d'un conjoint, d'un enfant malade ou en situation de handicap.

Une catégorie de salariés qui fait peu parler d'elle, et pour cause : "Estimant leur rôle normal, ils taisent leur situation" note Christine Lamidel. Une discrétion que l'on peut aussi attribuer aux effets collatéraux d'une telle situation, car l'aidance n'est pas sans conséquences : 31% des collègues et des managers d'aidants considèrent que cette charge familiale a un impact négatif sur le travail, 81% précisant que cela touche l'organisation du travail.

De même, beaucoup déplorent le manque de cohésion d'équipe qui peut en résulter : un aidant s'absente en moyenne 16 jours de plus dans l'année. Une réalité qui affecte l'entreprise dans la durée puisque 65% des aidants le sont sur une période moyenne de 6 ans.



"L'impact sur la vie de ces collaborateurs n'est pas mince, la fonction d'aidant ayant une incidence sur la santé physique, psychologique et la qualité de vie au travail... S'y ajoute un isolement social préjudiciable. De plus, devant des absences répétées et des fautes d'inattention, il peut arriver qu'un employeur licencie un aidant sans savoir que celui-ci a une situation personnelle délicate à gérer" précise la fondatrice de Tilia.

Libérer la parole

La première solution, pour le salarié concerné, est de reconnaître le temps qui lui est nécessaire pour s'occuper d'une tierce personne et d'en faire part à son manager ou DRH afin de bénéficier d'un aménagement du temps de travail. "C'est le cas de 77% des personnes concernées, qui choisissent d'évoquer leur situation personnelle afin de trouver un meilleur équilibre de vie" poursuit Christine Lamidel.

Libérer la parole permet non seulement de mieux répartir la charge de travail de l'aidant, mais évite aussi les tensions liées à ses absences non prévues. Tout l'enjeu consiste alors à mettre en place un cadre permettant d'échanger sur le sujet et réfléchir aux dispositifs à mettre en place : ateliers d'aidants, groupes de parole, plateformes d'aide psychologique, associations...

Au-delà des aménagements de temps de travail, certaines entreprises mettent en place un système de don de jours de RTT abondé par l'employeur, quand d'autres accordent des aides financières.

Changer de regard sur les aidants

Comment identifier les aidants ? Il existe des structures qui aident les entreprises à détecter les collaborateurs concernés pour leur proposer des services dédiés. Chez Tilia, par exemple, un dispositif d'accompagnement est proposé via des assistants personnels et des conseillers sociaux. Il est doublé d'une interface digitale pour supporter les aidants dans leurs tâches quotidiennes et leur permettre d'assurer la bonne coordination des soins de leur proche.

D'autres mesures devraient se développer prochainement, comme les "accords aidants" déjà expérimentés dans certaines entreprises (La Poste, BPCE, Crédit Agricole Assurances...).

"Le souhait d'ajouter la notion d'aidant dans les critères RSE est une avancée qui devrait encourager davantage d'entreprises à s'emparer du sujet, tant de façon collective qu'individuelle" se réjouit Christine Lamidel, qui précise que le groupe BNP-Paribas a déjà oeuvré dans ce sens.

L'entreprise a tout à y gagner selon la fondatrice de Tilia, qui précise que l'organisation peut capitaliser sur ces collaborateurs qui, du fait de leur vécu "d'aidant", ont développé des compétences transférables précieuses : gestion du temps, efficacité, adaptabilité, sens de l'anticipation...

Frédérique Guénot

*Source : Baromètre "Aider et travailler" Interfacia, en partenariat avec Tilia, le Lab RH, Olystic et Responsage, 2020.

** Start up issue d'un programme d'intrapreneuriat du Groupe BNP-Paribas.



Mercredi 6 octobre, journée nationale des aidants



Journée nationale des aidants en 2010.

Cette journée a été créée à l'initiative du ministère des affaires sociales et de la santé. En 2021, on célèbre donc la 12e édition de la journée nationale des aidants.

8,3 millions d'aidants

Plus de 8 millions de personnes peuvent être considérés comme des "aidants". A ce titre, elles assistent régulièrement et de façon non professionnelle des personnes de leur entourage nécessitant une aide à domicile.

Les tâches des aidants sont variées, allant des courses à l'accompagnement chez le médecin, en passant par les tâches ménagères, le jardin, le bricolage ou même parfois des aides plus spécifiques comme l'aide à l'alimentation. Dans de nombreux cas, ces aides se dispensent dans le cadre familial, maintenant ainsi un lien intergénérationnel.



Le rôle des associations familiales

Les associations familiales insistent fortement sur le rôle des aidants familiaux. Elles remarquent que si les familles doivent assumer une part de solidarité auprès des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, ce soutien doit être accompagné par les pouvoirs publics. Ceux-ci doivent, de leur côté, mener une politique ambitieuse en direction des aidants familiaux.

Un site à visiter : www.unaf.fr

Source : journée mondiale

62%* des salariés qui prennent soin au quotidien d'un proche fragilisé (grand âge, maladie, handicap, accident de la vie, etc.), considèrent que leur rôle d'aidant a un impact négatif sur leur vie sociale. Ce chiffre s'explique par les raisons suivantes :

- 50% des salariés aidants vivent sous le même toit que la personne aidée. Ils peuvent ainsi se retrouver contraints de réduire fortement leurs sorties, voire de devoir rester constamment à domicile avec pour seuls échanges ceux avec le proche fragilisé.
- 45 % des salariés aidants ont dû aménager leur temps de travail et 40% sont à temps partiel, ce qui entraîne un manque à gagner financier important, d'autant que 70,3% d'entre eux ont une contribution minimum mensuelle de seulement 150€. Leur budget loisirs (culturel ou sportif), se trouve alors nettement amputé.
- 50% des aidants qui sont sans activité professionnelle considèrent que leur rôle les empêche de retrouver un emploi, les privant ainsi des relations sociales qui se nouent au bureau.

Le travail représente une nécessité pour maintenir le lien social et rompre l'isolement.

Grâce à leur travail :

- 68% des salariés aidants pensent à autre chose
- 68% se sentent utiles (en dehors de leur rôle d'aidant)
- 64% maintiennent des liens sociaux.

** Baromètre Aider & Travailler 2020 réalisé par Interfacia, en partenariat avec Tilia, start-up entrepreneuriat dédiée aux aidants développée au sein de BNP Paribas Personal Finance, Le Lab RH, Olystic et Responsage. Le baromètre a été réalisé du 16 juin au 16 juillet 2020. Questionnaire accessible par internet, diffusé via les réseaux sociaux, ainsi qu'à partir d'une base de contacts associatifs en charge d'aider les aidants. La taille de l'échantillon est de 606 répondants. Les résultats du baromètre ont été redressés par la technique du calage sur marge, selon les méthodes standard en la matière. Les variables catégorielles qui ont été choisies pour le redressement, dépendent des résultats 2017 recensement de l'INSEE (sexe, âge, secteur d'activité et zone géographique IDF et hors IDF). La population mère représente la population active, plus les retraités de France métropolitaine.*

Joël Riou: «La pandémie a démocratisé le sujet des salariés aidants»



Joël Riou, fondateur de Responsages, est l'invité du Talk Décideurs du Figaro.

Qlik Sense : avec son outil unique dans l'accompagnement social, Responsage met la data sociale au service des entreprises

Grâce à Responsage, spécialiste de l'accompagnement social, les RH accèdent aux données consolidées sur les fragilités sociales de leurs salariés. Pour la première fois en France, un outil donne une vision en temps réel des vulnérabilités dans l'entreprise. Les RH peuvent alors ajuster leurs politiques sociales.

La Business Intelligence : un accès simple et en temps réel aux données

Les RH font face à l'augmentation des vulnérabilités sociales. 56% des salariés déclarent vivre une situation de fragilité[*] : divorce, addictions, maladie d'un proche... La crise sanitaire a renforcé cet état des lieux : Responsage a constaté une hausse de 40% des demandes entre 2019 et 2020.

Disposer d'une vision réelle de la situation de son entreprise devient une nécessité. C'est ce que rend possible Qlik Sense. L'outil, unique dans l'accompagnement social, traite les données collectées – dans le respect du RGPD – par les assistantes sociales de Responsage lors de leurs échanges avec les salariés.

Avec cet outil de Business Intelligence, l'entreprise adhérente à Responsage accède en quelques clics et en temps réel à une vue consolidée des problématiques : surendettement, rupture d'hébergement suite à des violences conjugales, sortie d'hospitalisation d'un proche... L'entreprise visualise également les solutions proposées : dispositifs publics, associatifs et mesures propres à l'entreprise tels que le don de jours, déblocage du CET (Compte Epargne Temps), aide de la mutuelle...

L'employeur peut rapprocher les données d'un mois à l'autre, comparer les fragilités de ses différents établissements, exporter les états en fichier Excel ou PDF...

Une ressource pour le pilotage des politiques sociales

Les DRH, responsables des Relations Sociales, responsables QVT... disposent ainsi de bases solides pour ajuster et piloter leurs politiques sociales. Les décisions s'appuient sur des données précises et objectivées, en phase avec les besoins réels des salariés. Cette approche favorise à la fois la QVT et le dialogue social.

Selon les données récoltées, l'entreprise mettra en place des mesures adaptées : formation des managers sur les aidants, process d'avance sur salaire, aménagement du temps de travail. Autant de mesures qui soutiennent la performance individuelle et collective.

Une expertise croissante pour Responsage

Chez Responsage, les données améliorent la performance opérationnelle des assistantes sociales. Ainsi, la durée des appels, le temps de traitement des situations, l'enquête de satisfaction (NPS)... orientent le plan de formation et les outils et process.

Enfin grâce aux données, Responsage s'inscrit dans un cercle vertueux. « Les tendances constatées (violences conjugales, ruptures d'hébergement, déscolarisation...) et la satisfaction par thématique définissent les priorités, souligne Victor Dupont, directeur des technologies. Nous mettons ensuite les moyens adaptés : recrutement d'expertise, enrichissement des bases de données, création de formations et de conférences pour les clients... »

Fort d'une expertise toujours accrue dans les données sociales, Responsage s'impose comme le service social de nouvelle génération.

A propos de Responsage

Service social de conseil et d'orientation, Responsage accompagne les salariés sur toutes leurs fragilités... A chaque demande, le salarié reçoit, en moins de 72 heures ouvrées, une « feuille de route » personnalisée avec les contacts vérifiés, adresses, CERFA ad hoc. Responsage s'appuie sur une équipe d'assistants sociaux experts et sur une base de données de plus de 70 000 contacts en France et DROM.

Responsage compte plus de 100 clients parmi lesquels : Bayard, Danone, Sanofi France, Crédit Agricole SA, Pernod-Ricard, France Télévisions, L'Oréal, Moët-Hennessy, Neuflyze OBC, Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, Technicolor, Henkel, Sycomore Asset Management...

250 000 salariés peuvent bénéficier du service Responsage.

Qlik Sense : avec son outil unique dans l'accompagnement social, Responsage met la data sociale au service des entreprises

Grâce à Responsage, spécialiste de l'accompagnement social, les RH accèdent aux données consolidées sur les fragilités sociales de leurs salariés. Pour la première fois en France, un outil donne une vision en temps réel des vulnérabilités dans l'entreprise. Les RH peuvent alors ajuster leurs politiques sociales.

La Business Intelligence : un accès simple et en temps réel aux données

Les RH font face à l'augmentation des vulnérabilités sociales. 56% des salariés déclarent vivre une situation de fragilité[*] : divorce, addictions, maladie d'un proche... La crise sanitaire a renforcé cet état des lieux : Responsage a constaté une hausse de 40% des demandes entre 2019 et 2020.

Disposer d'une vision réelle de la situation de son entreprise devient une nécessité. C'est ce que rend possible Qlik Sense. L'outil, unique dans l'accompagnement social, traite les données collectées – dans le respect du RGPD – par les assistantes sociales de Responsage lors de leurs échanges avec les salariés.

Avec cet outil de Business Intelligence, l'entreprise adhérente à Responsage accède en quelques clics et en temps réel à une vue consolidée des problématiques : surendettement, rupture d'hébergement suite à des violences conjugales, sortie d'hospitalisation d'un proche... L'entreprise visualise également les solutions proposées : dispositifs publics, associatifs et mesures propres à l'entreprise tels que le don de jours, déblocage du CET (Compte Epargne Temps), aide de la mutuelle...

L'employeur peut rapprocher les données d'un mois à l'autre, comparer les fragilités de ses différents établissements, exporter les états en fichier Excel ou PDF...

Une ressource pour le pilotage des politiques sociales

Les DRH, responsables des Relations Sociales, responsables QVT... disposent ainsi de bases solides pour ajuster et piloter leurs politiques sociales. Les décisions s'appuient sur des données précises et objectivées, en phase avec les besoins réels des salariés. Cette approche favorise à la fois la QVT et le dialogue social.

Selon les données récoltées, l'entreprise mettra en place des mesures adaptées : formation des managers sur les aidants, process d'avance sur salaire, aménagement du temps de travail. Autant de mesures qui soutiennent la performance individuelle et collective.

Une expertise croissante pour Responsage

Chez Responsage, les données améliorent la performance opérationnelle des assistantes sociales. Ainsi, la durée des appels, le temps de traitement des situations, l'enquête de satisfaction (NPS)... orientent le plan de formation et les outils et process.

Enfin grâce aux données, Responsage s'inscrit dans un cercle vertueux. « Les tendances constatées (violences conjugales, ruptures d'hébergement, déscolarisation...) et la satisfaction par thématique définissent les priorités, souligne Victor Dupont, directeur des technologies. Nous mettons ensuite les moyens adaptés : recrutement d'expertise, enrichissement des bases de données, création de formations et de conférences pour les clients... »

Fort d'une expertise toujours accrue dans les données sociales, Responsage s'impose comme le service social de nouvelle génération.

A propos de Responsage

Service social de conseil et d'orientation, Responsage accompagne les salariés sur toutes leurs fragilités... A chaque demande, le salarié reçoit, en moins de 72 heures ouvrées, une « feuille de route » personnalisée avec les contacts vérifiés, adresses, CERFA ad hoc. Responsage s'appuie sur une équipe d'assistants sociaux experts et sur une base de données de plus de 70 000 contacts en France et DROM.

Responsage compte plus de 100 clients parmi lesquels : Bayard, Danone, Sanofi France, Crédit Agricole SA, Pernod-Ricard, France Télévisions, L'Oréal, Moët-Hennessy, Neuflyze OBC, Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, Technicolor, Henkel, Sycomore Asset Management...

250 000 salariés peuvent bénéficier du service Responsage.

Qlik Sense : Avec Son Outil Unique Dans L'accompagnement Social, Responsage Met La Data Sociale Au Service Des Entreprises

Grâce à Responsage, spécialiste de l'accompagnement social, les RH accèdent aux données consolidées sur les fragilités sociales de leurs salariés. Pour la première fois en France, un outil donne une vision en temps réel des vulnérabilités dans l'entreprise. Les RH peuvent alors ajuster leurs politiques sociales.

La Business Intelligence : un accès simple et en temps réel aux données

Les RH font face à l'augmentation des vulnérabilités sociales. 56% des salariés déclarent vivre une situation de fragilité[*] : divorce, addictions, maladie d'un proche... La crise sanitaire a renforcé cet état des lieux : Responsage a constaté une hausse de 40% des demandes entre 2019 et 2020.

Disposer d'une vision réelle de la situation de son entreprise devient une nécessité. C'est ce que rend possible Qlik Sense. L'outil, unique dans l'accompagnement social, traite les données collectées – dans le respect du RGPD – par les assistantes sociales de Responsage lors de leurs échanges avec les salariés.

Avec cet outil de Business Intelligence, l'entreprise adhérente à Responsage accède en quelques clics et en temps réel à une vue consolidée des problématiques : surendettement, rupture d'hébergement suite à des violences conjugales, sortie d'hospitalisation d'un proche... L'entreprise visualise également les solutions proposées : dispositifs publics, associatifs et mesures propres à l'entreprise tels que le don de jours, déblocage du CET (Compte Epargne Temps), aide de la mutuelle...

L'employeur peut rapprocher les données d'un mois à l'autre, comparer les fragilités de ses différents établissements, exporter les états en fichier Excel ou PDF...

Une ressource pour le pilotage des politiques sociales

Les DRH, responsables des Relations Sociales, responsables QVT... disposent ainsi de bases solides pour ajuster et piloter leurs politiques sociales. Les décisions s'appuient sur des données précises et objectivées, en phase avec les besoins réels des salariés. Cette approche favorise à la fois la QVT et le dialogue social.

Selon les données récoltées, l'entreprise mettra en place des mesures adaptées : formation des managers sur les aidants, process d'avance sur salaire, aménagement du temps de travail. Autant de mesures qui soutiennent la performance individuelle et collective.

Une expertise croissante pour Responsage

Chez Responsage, les données améliorent la performance opérationnelle des assistantes sociales. Ainsi, la durée des appels, le temps de traitement des situations, l'enquête de satisfaction (NPS)... orientent le plan de formation et les outils et process.

Enfin grâce aux données, Responsage s'inscrit dans un cercle vertueux. « Les tendances constatées (violences conjugales, ruptures d'hébergement, déscolarisation...) et la satisfaction par thématique définissent les priorités, souligne Victor Dupont, directeur des technologies. Nous mettons ensuite les moyens adaptés : recrutement d'expertise, enrichissement des bases de données, création de formations et de conférences pour les clients... »

Fort d'une expertise toujours accrue dans les données sociales, Responsage s'impose comme le service social de nouvelle génération.

A propos de Responsage

Service social de conseil et d'orientation, Responsage accompagne les salariés sur toutes leurs fragilités... A chaque demande, le salarié reçoit, en moins de 72 heures ouvrées, une « feuille de route » personnalisée avec les contacts vérifiés, adresses, CERFA ad hoc. Responsage s'appuie sur une équipe d'assistants sociaux experts et sur une base de données de plus de 70 000 contacts en France et DROM.

Responsage compte plus de 100 clients parmi lesquels : Bayard, Danone, Sanofi France, Crédit Agricole SA, Pernod-Ricard, France Télévisions, L'Oréal, Moët-Hennessy, Neuflyze OBC, Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté, Technicolor, Henkel, Sycomore Asset Management...

250 000 salariés peuvent bénéficier du service Responsage.

Opinion | SOS, salariés en détresse

Depuis le début de la pandémie, les salariés sont confrontés à un environnement anxiogène qui perturbe leur équilibre personnel. Il y a urgence à ce que les ressources humaines ajustent leur politique pour les soutenir. (Par Joël Riou, président fondateur de Responsage)

La pandémie a bousculé les modes d'organisation du travail. Le télétravail constitue toujours un défi majeur pour les organisations et les individus. Pour ces derniers, le risque est celui de la confusion des sphères. Sans interaction entre collègues qui ponctue le rythme des journées de travail, il est facile d'oublier de déjeuner ou de prendre une pause.

En télétravail, les salariés peuvent aisément passer une journée entière sans sortir de chez eux, ce qui nuit directement à leur santé physique et mentale. Les personnes qui vivent seules où celles qui sont en télétravail en couple et dans une petite surface sont particulièrement vulnérables. À ces difficultés s'ajoute la recrudescence du nombre de divorces, de situations de violences conjugales et d'addictions depuis le début de la crise.

L'inflation, une augmentation des tarifs de l'énergie, de l'alimentation, des transports vient aussi fragiliser l'équilibre financier déjà précaire des salariés. Les situations de stress pathologiques se répandent à grande vitesse et les professionnels de santé redoutent une épidémie de burn-out et de troubles dépressifs. Face à un enjeu d'efficacité collective, la question du positionnement de l'entreprise sur ce sujet va se poser très vite. Que doit faire l'employeur pour garder ses salariés opérationnels et préserver leur santé mentale ?

Politiques RH

Aujourd'hui, 91 % des entreprises affirment employer un salarié en situation de fragilité. À titre d'exemple, entre absentéisme, déconcentration et baisse des heures travaillées, un salarié aidant coûte en moyenne 1.500 euros par an à l'entreprise... Un coût non négligeable ! Ainsi, ce que l'on considérerait autrefois comme relevant de la vie privée du salarié et non de la mission de l'entreprise pourrait, dans un avenir proche, devenir une brique essentielle de la politique RH.

La vulnérabilité n'est pas signe de sous-performance. Chacun peut traverser un moment de fragilité et le dépasser, mais il faut pour cela appartenir à une organisation qui facilite la résilience et qui propose un management sensibilisé. Une entreprise qui stigmatise les personnes vulnérables envoie un signal extrêmement négatif.

Il convient donc de travailler sa marque employeur et de prendre en considération la tension latente entre les employeurs qui ont traversé la crise globalement avec succès et certains salariés dont la situation personnelle se dégrade alors que la crise n'est pas résorbée.

À l'avenir, les entreprises seront jugées sur leur cohérence, particulièrement si elles ont une notation extra financière. Elles se doivent donc d'aligner leur communication officielle et leurs actes. Pour maintenir l'efficacité collective mise à mal par la distanciation physique, l'entreprise se doit de préserver son capital humain en privilégiant la santé des salariés.

Quelles solutions ?

Pour identifier rapidement les salariés en détresse, adopter la posture appropriée et savoir vers quelles ressources les orienter, les managers doivent être sensibilisés sur les vulnérabilités grâce à des formations spécialisées. Il est aussi fondamental pour l'entreprise de proposer un service d'accompagnement social à ses salariés. Aujourd'hui, on estime à 10 % seulement la part des salariés du secteur privé ayant accès à un service social. Il faut savoir que la majorité des salariés sont réticents à l'idée de parler de leurs problèmes personnels à leur manager ou à leur RH. Ils passent ainsi à côté des dispositifs et aides précieuses dans l'entreprise comme à l'extérieur.

Pour faciliter les démarches, l'entreprise peut également mettre en place des processus thématiques par fragilité (aidants, violences conjugales, maladies, parentalité, budget, conciliation vie privée/vie pro...). Les mesures de préventions et d'accompagnement de la vulnérabilité passent aussi par l'écoute psychologique, la mise en place d'ateliers bien-être et d'activités physiques ou encore l'aménagement des horaires de travail. Bien que non exhaustives, ces solutions ont un impact positif sur les salariés, car ils se sentent pris en considération par leur employeur. Ils sont donc plus à même de rebondir rapidement pour sortir d'une situation difficile et leur sentiment d'appartenance et de reconnaissance envers l'entreprise en sera décuplé.

Post-pandémie, le rôle des RH est de relancer le collectif, d'attirer les talents, de fidéliser les collaborateurs et d'imaginer un contrat social où les cartes sont redistribuées. Face à l'envergure de ce challenge et pour rester concentrés sur leurs priorités, les RH ont tout intérêt à solliciter le soutien d'experts sur les sujets des fragilités sociales.

Joël Riou est président fondateur de Responsage.