

26 septembre 2022

## Salariés aidants : « Reconnaître les compétences dans la gestion de leur carrière » (Mutuelle générale)

« De la même façon que l'État, en élargissant la VAE Validation des Acquis de l'Expérience aux proches-aidants reconnaît les emplois liés à la dépendance et à l'aide à la personne, les entreprises doivent-elles aussi reconnaître les compétences de leurs collaborateurs proches-aidants dans la gestion de leur carrière. C'est dans l'intérêt de l'entreprise de reconnaître qu'une situation personnelle peut nourrir une situation professionnelle », déclare Hélène Bengorine Directrice des ressources humaines @ **La Mutuelle Générale** DRH

Direction des ressources humaines - Directeur des ressources humaines - Directrice des ressources humaines **de La Mutuelle Générale** • Expert des métiers de l'assurance santé et de la prévoyance depuis plus de 75 ans. 1,5 million de personnes protégées. Acteur de l'ESS. Ses offres s'adressent aux entreprises de toutes tailles... le 26/09/2022 à News Tank.

Le 3 colloque de l'Observatoire solidaire des salariés aidants **de la Mutuelle générale** a lieu à Paris le 28/09/2022. Ce sera l'occasion « de renforcer la prise de conscience » sur l'aidance, ajoute la DRH. « Il faut que les entreprises s'en emparent et s'y préparent. Avec le vieillissement de la population, l'espérance de vie grandissante et l'allongement de la vie professionnelle, le nombre de salariés-aidants ne fera qu'augmenter. »

« Un des premiers enjeux est de faire connaître les dispositifs publics existants comme le congé de proche-aidant avant d'en créer d'autres au niveau de l'entreprise ». C'est ce **que La Mutuelle Générale** a fait en rédigeant « un Guide du salarié-aidant ». Elle s'engage au quotidien dans le soutien aux salariés-aidants en mettant en place des dons de jours de congé et de RTT

Réduction du temps de travail , et le CESU

Chèque-emploi service universel proche-aidant notamment. D'après Hélène Bengorine, « il faut que le débat sur la dépendance prenne davantage d'ampleur au niveau politique. Tout ne peut pas reposer sur l'entreprise ».

Hélène Bengorine répond aux questions de News Tank

### Y a-t-il un portrait-robot du salarié proche aidant ?

Non. On retrouve tous les profils de salariés et de dirigeants comme on l'a vu récemment avec la présidente-directrice générale du groupe RATP

Régie Autonome des Transports Parisiens , Catherine Guillouard, qui a mis fin à ses fonctions pour devenir proche aidante auprès de ses parents. Avec le vieillissement de la population, l'espérance de vie grandissante et l'allongement de la vie professionnelle, le nombre de salariés-aidants ne fera qu'augmenter. Les entreprises doivent donc s'en préoccuper dès maintenant.

Au sein **de La Mutuelle Générale** par exemple, la moyenne d'âge des salariés est de 44 ans. On peut facilement imaginer que leurs parents ont entre 70 et 80 ans et, à ce titre, ils peuvent être amenés à les accompagner et à être dans une posture de proche-aidant. En parallèle, on peut aussi avoir des salariés qui sont jeunes parents et qui accompagnent un enfant handicapé par exemple.

Au sein **de La Mutuelle Générale** , quelle est la proportion de salariés-aidants ?

Nous avons connaissance d'une trentaine de salariés [sur 1.900 collaborateurs] qui sont en situation d'aide. Nous avons mis en place un Observatoire solidaire des salariés-aidants ainsi qu'une fondation qui a interrogé l'ensemble des salariés : une trentaine d'entre eux ont répondu qu'ils étaient effectivement dans cette situation. Un des premiers enjeux est de faire connaître les dispositifs publics existants comme le congé de proche-aidant avant d'en créer d'autres au niveau de l'entreprise. C'est ce que l'on a fait en rédigeant un Guide du salarié-aidant.

### **Quels sont les dispositifs légaux existants et ceux que votre entreprise a mis en place ?**

Le congé proche-aidant a le mérite d'exister mais la rémunération est assez faible puisqu'elle s'élève à 58,59€ par jour (au 01/01/2022). Il faut pouvoir être en mesure de baisser sa rémunération. L'entreprise peut toutefois mettre en place des dispositifs permettant d'amortir cette perte de salaire. Au sein **de La Mutuelle Générale**, nous mettons en place des dons de jours qui permettent à des salariés en situation d'aide de bénéficier de jours proposés solidairement par leurs collègues (à défaut de perdre leurs jours de congé ou de RTT, ceux-ci en font don aux salariés-aidants). À ce jour, nous avons 90 jours dans le compteur « proche-aidants » que nous avons mis en place en 2021, et environ la moitié a été consommée. Cela permet aux salariés qui bénéficient de ce don de jours d'être beaucoup mieux rémunérés que ce que permet le congé proche-aidant.

Nous avons également mis en place le CESU proche-aidant au sein de l'entreprise. Financé à hauteur de 50 %, il permet aux salariés qui en ont besoin de financer une prestation pour les aider dans leur situation (un transport pour accompagner le proche à une visite médicale, une aide à domicile...), et de la faire prendre en charge par moitié par l'entreprise. Aujourd'hui, de plus en plus de prestations de services peuvent répondre à ces besoins.

Le premier sujet c'est de parler à l'ensemble des collaborateurs de ces dispositifs pour que les personnes concernées puissent s'identifier ou non à la définition légale de proche-aidant. Certains salariés ignorent qu'ils peuvent bénéficier d'une aide alors qu'ils ont à leur charge des parents dépendants ou des enfants malades et n'en disent rien.

Les RH

### **Ressources Humaines et les managers sont-ils en première ligne pour parler de la situation de proche-aidant ?**

Il faut que la parole se libère entre les collaborateurs mais il faut aussi parler de sa situation de proche-aidant à la fois aux RH et aux managers, mais en priorité aux RH. En effet, pour qu'il y ait un discours approprié sur cette question dans l'entreprise, je pense qu'il est préférable qu'il soit d'abord porté par les RH et que ceux-ci portent ce discours auprès des managers afin qu'eux-mêmes puissent le retranscrire aux salariés.

### **Le nombre de demandes de salariés-aidants ayant toutes les chances d'augmenter dans un futur proche, comment une entreprise peut-elle prioriser les demandes de congé par exemple ?**

C'est compliqué, même dans une entreprise comme la nôtre qui a mis en place l'Open Travail. L'entreprise doit faire preuve de souplesse dans son organisation afin de soutenir les salariés-aidants, et autoriser ces salariés à s'absenter temporairement de ces temps collectifs pour leur permettre d'assumer leur charge de proche-aidant. Il faut pouvoir s'ajuster des deux côtés. On donne le temps au salarié de s'organiser de telle sorte que, la fois d'après, son organisation personnelle coïncide avec ce que lui propose l'entreprise.

Aujourd'hui, les entreprises s'organisent comme elles peuvent pour aider leurs salariés proche-aidants mais, plus le nombre de demandes va augmenter, plus ce sera difficile

d'y faire face. Il faut que le débat sur la dépendance prenne davantage d'ampleur au niveau politique. Tout ne peut pas reposer sur l'entreprise.

**Qu'attendez-vous du colloque de l'Observatoire solidaire des salariés aidants de la Mutuelle Générale du 28/09/2022 ?**

Nous attendons de cet évènement qu'il vienne renforcer la prise de conscience sur ce sujet parce qu'il faut lever le voile sur ces situations, et il faut que les entreprises s'en emparent et s'y préparent. À un moment ou un autre, elles vont être confrontées à cette situation. Pour pouvoir s'y préparer, il faut l'admettre et la connaître.

Nous souhaitons aussi mettre en lumière les travaux qui ont été menés depuis deux ans sur ce qu'est un salarié-aidant, sur le profil du salarié-aidant du futur, sur les compétences qui sont développées lorsqu'on est dans cette situation-là. On peut en effet développer des compétences qui se rapprochent de la gestion de projet, on est aussi dans la coordination de soignants. Il arrive également que l'on soit conduit à se séparer de personnes qui nous aident. Ce sont des compétences qui méritent d'être valorisées.

De la même façon que l'État, en élargissant la VAE aux proches-aidants reconnaît les emplois liés à la dépendance et à l'aide à la personne, les entreprises doivent elles-aussi reconnaître les compétences de leurs collaborateurs proches-aidants dans la gestion de leur carrière. Comme on est amené à le faire lorsqu'on a parmi ses salariés des arbitres sportifs ou des capitaines des pompiers par exemple. C'est dans l'intérêt de l'entreprise de reconnaître qu'une situation personnelle peut nourrir une situation professionnelle.

Un actif sur quatre est un salarié-aidant

- 1/4 salarié est ou a été aidant.
- 69 % n'ont pas informé leur employeur de leur situation de salarié-aidant.
- 82 % des salariés-aidants aimeraient que leur entreprise soit plus active pour les accompagner.
- 65 % des salariés envisageraient un don de RTT au profit de collègues salariés aidants.

Source : Observatoire solidaire des salariés aidants de la Mutuelle générale

Hélène Bengorine

Directrice des ressources humaines @ La Mutuelle Générale