

Magazine ECHOCIRP

N° 30 — janvier 2021

Une publication de l'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance. Notre métier : la prévoyance collective complémentaire de la famille.

Table des matières

ÉDITO

La force du collectif au service de nos ambitions Page 2

ÉCOSYSTÈME

Aidants : Bientôt un deuxième pôle de répit en Alsace Page 2

Aidants : La médiation familiale pour résoudre les conflits Page 3

Aidants : Un service digital pour soutenir les proches aidants Page 3

Recherche : La Fondation OCIRP, partenaire de projets scientifiques prometteurs Page 4

Enquête : Comment les bénéficiaires perçoivent les services d'accompagnement social de l'OCIRP Page 4

Covid-19 : Une étude exclusive sur les vulnérabilités des salariés Page 5

Covid-19 : Le point sur le dispositif OCIRP « Plus que jamais, accompagner et aider » Page 5

Consultation : Des propositions concrètes pour la Grande Cause sur le handicap Page 6

Concours : L'OCIRP, partenaire du prix de la Résilience professionnelle Page 6

Partenariat : Dialogue & Solidarité s'engage contre l'isolement des personnes âgées Page 6

LE DOSSIER

Salariés aidants : des pistes concrètes pour mieux répondre à leurs besoins Page 7

10 propositions pour accompagner les salariés aidants Page 9

Soutenir les salariés aidants : une dynamique qui profite à l'organisation Page 10

Quand les entreprises s'engagent Page 11

Relever les défis de la dépendance : les réponses des experts Page 12

FOCUS

« Protection Maladies redoutées » : une nouvelle garantie lancée par l'OCIRP et Klesia Page 15

AU CŒUR DES FAMILLES

Parcours scolaire des orphelins : comment mieux accompagner le monde éducatif Page 17

« Ces outils de pédagogie et de sensibilisation doivent servir au plus grand nombre » Page 19

SÉLECTION

L'adieu interdit : un plaidoyer pour rendre leur dignité aux personnes âgées dépendantes Page 20

Biographie : Marie de Hennezel Page 21

ÉVÈNEMENT

Un baptême en mer pour de jeunes orphelins Page 22

MENTIONS LÉGALES

Édito

La force du collectif au service de nos ambitions

Par Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP

« Ensemble, on est plus forts » : cet adage bien connu a pleinement démontré sa pertinence au cours des mois que nous venons de vivre. 2020 aura été une année particulière par bien des aspects, sollicitant nos capacités d'innovation, d'agilité et d'entraide. Le dispositif Covid, que l'ensemble des équipes de l'OCIRP a porté avec beaucoup d'énergie, illustre cette dynamique. Une énergie qui a permis de soutenir et d'accompagner les bénéficiaires de nos rentes, les branches professionnelles et les salariés des entreprises qui en dépendent.

S'il nous a fallu être réactifs et inventifs pour répondre à l'urgence de la situation, nous devons garder le cap de nos objectifs à horizon 2023. Notre nouveau plan d'entreprise s'appuie sur trois piliers. D'abord, nous devons assurer un développement commercial de l'OCIRP à la fois fondé sur ses forces traditionnelles et sur sa capacité d'agilité, en poursuivant le travail entrepris sur nos offres « ruptures de vie », en adaptant notre offre dépendance en collectif, en développant des produits d'assurance individuelle fondés sur notre cœur de métier. Ensuite, nous souhaitons favoriser le rôle « carrefour » de l'OCIRP au sein de la protection sociale complémentaire, par exemple en menant des actions de stratégie d'influence ou en innovant avec notre accompagnement social. Dernier objectif : renforcer la performance collective des équipes de l'OCIRP au service de ses parties prenantes.

2021 s'annonce riche de perspectives, avec de nouveaux projets pour l'Union des membres de l'OCIRP – dans la droite ligne de la garantie « maladies redoutées » mise en place avec Klesia. Cette nouvelle année est aussi celle de l'entrée en fonction de Liliane Bourel, première femme nommée à la vice-présidence de l'OCIRP. C'est une année de renouveau qui s'annonce, riche de promesses pour chacun d'entre vous et pour notre collectif.

Écosystème

Aidants : Bientôt un deuxième pôle de répit en Alsace

Depuis l'été 2015, le village de répit des Bruyères accueille des personnes dépendantes et leurs aidants proches — et plus largement leur famille —, pour des séjours au plus près de la nature de l'Allier. Cette structure non médicalisée s'appuie sur des liens étroits avec l'ensemble des professionnels de santé afin d'assurer la continuité des soins et de la prise en charge. Pour répondre au mieux aux attentes des bénéficiaires sur l'ensemble du territoire, un essaimage du dispositif est prévu

avec actuellement cinq projets régionaux : Alsace, Centre-Val de Loire, Corse, Aquitaine et Occitanie.

Celui situé en Alsace est le plus avancé : en collaboration avec l'UGECAM, la Caisse des Dépôts et AG2R/Agirc-Arrco, et avec le concours de la Fondation OCIRP, un deuxième centre est prévu sur le site du Muesberg.

Une ouverture prévue fin 2021

L'objectif est de transformer ce site, actuellement centre de réadaptation fonctionnelle, en pôle de répit aidants/aidés à partir de mi-2021 pour une ouverture en fin d'année 2021. La future structure sera notamment composée d'un village de répit pour des périodes de vacances. Il comportera une vingtaine d'habitats adaptés et équipés pour accueillir des familles, des groupes issus d'associations et des résidents de structures médico-sociales. Ainsi, les vacanciers profiteront d'un environnement propice au repos des personnes aidées et au répit des aidants.

Une résidence de répit, adaptée à l'accueil d'aidés en situation de dépendance ou de handicap, et une structure médico-sociale sont également prévues. Le dispositif pourrait être complété par un accueil de jour, un accueil de nuit, un accueil d'urgence et un accueil familial.

Aidants : La médiation familiale pour résoudre les conflits

L'UNAF et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) engagent un partenariat afin de proposer aux proches aidants et aux familles de personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie une offre de médiation familiale. Celle-ci peut se révéler particulièrement utile après le confinement, qui a pu contribuer à des conflits et tensions. Ce service, déjà expérimenté dans 14 départements, sera étendu à huit autres et durera plus de deux ans.

Cette initiative, mise en œuvre par les services de médiation familiale gérés ou soutenus par le réseau UNAF-UDAF de ces territoires, sera accompagnée par le financement de 150 postes de médiateur familial d'ici 2022. Cette expérimentation permettra de dégager les conditions de réussite d'un déploiement national pour l'ensemble des proches aidants. L'OCIRP participe au comité de pilotage.

Aidants : Un service digital pour soutenir les proches aidants

Créée à l'initiative de Klesia en partenariat avec de nombreux acteurs – Agirc-Arrco, France Alzheimer, la Compagnie des aidants, [Make.org](https://www.make.org/), le site d'information [AgeVillage](https://www.agevillage.com/), etc. –, Ma Boussole est un service digital dédié aux aidants. Il propose un parcours intuitif et des réponses claires, fiables et personnalisées, en centralisant l'accès aux informations, acteurs et aides disponibles. Par cette ambition globale et ce positionnement digital, l'objectif visé est un gain de temps et d'efficacité dans les démarches des aidants. La plateforme permet de faire le point sur la situation, présente des solutions de proximité adaptées, éclaire sur les aides financières et offre

la possibilité de découvrir des témoignages. De quoi répondre concrètement aux besoins des proches aidants.

Pour en savoir plus : maboussoleaidants.fr

Recherche : La Fondation OCIRP, partenaire de projets scientifiques prometteurs

Dans le cadre de son action sur les maladies redoutées, la Fondation OCIRP soutient actuellement deux organismes de recherche. Le premier est l'Institut du Cerveau, qui s'intéresse avec le projet Covid-Neurosciences aux conséquences neurologiques de la maladie. Les résultats préliminaires, basés sur l'analyse d'imageries cérébrales, confirment des atteintes possibles sur le cerveau. Les scientifiques souhaitent désormais répondre à plusieurs questions au travers de quatre projets : comment le virus infiltre-t-il le système nerveux central ? Quelle est la nature des lésions cérébrales ? Les neurones sensoriels du système nerveux central peuvent-ils moduler la réponse inflammatoire au virus ?

Dédié à de grands enjeux de santé publique — maladies neurodégénératives, diabète —, le centre de recherche biomédicale Clinatéc souhaite, par ailleurs, apporter une réponse concrète aux patients diabétiques de type 1 non stabilisés par les traitements actuels. Dans ce cas, une greffe de cellules spécialisées dans la production d'insuline peut leur être proposée. Le projet NIRILO propose d'évaluer une nouvelle technique pour optimiser le greffon et la vascularisation environnante.

Enquête : Comment les bénéficiaires perçoivent les services d'accompagnement social de l'OCIRP

L'accompagnement social proposé par l'OCIRP répond-il aux attentes des personnes concernées ? C'est pour éclairer ce point crucial qu'une étude a été réalisée entre fin août et début octobre par l'institut ViaVoice. Des entretiens qualitatifs ont permis d'esquisser des premières réponses.

- La prise de contact téléphonique est essentielle pour les bénéficiaires. Elle joue trois rôles complémentaires : d'accompagnement, de compréhension des services, et de déclenchement des prestations.
- Pour comprendre l'offre, les supports de communication complètent l'appel. Par conséquent, ils doivent présenter des informations claires, notamment pour les bénéficiaires qui n'ont pas reçu l'appel.
- Les supports présentant les services de l'OCIRP apparaissent comme clairs et compréhensibles. Les modalités sont appréhendables et rassurent sur le caractère sérieux de la démarche.
- Les services proposés sont perçus positivement, mais génèrent aussi quelques interrogations. L'évolution vers plus de communication multisupports et à des

moments clés de la vie des bénéficiaires est souhaitable, ainsi que la fluidité des différents accompagnements proposés.

Covid-19 : Une étude exclusive sur les vulnérabilités des salariés

Malakoff Humanis a récemment publié les résultats d'une enquête menée auprès d'environ 2 000 salariés et 400 dirigeants d'entreprise. Principal enseignement : la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 bouscule les lignes en matière de vulnérabilité, en accentuant certains risques et en en faisant émerger de nouveaux, tout en augmentant la prise de conscience de ces situations par les entreprises.

Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire, au niveau du risque infectieux, pour eux-mêmes (63 %), mais encore plus pour leurs proches (70 %), du risque de perte de revenus (65 %), voire de perte d'emploi (53 %), ou encore de difficultés d'ordre psychologique (50 %) activées ou réactivées par la crise.

L'étude révèle aussi que la majorité des entreprises se sont montrées à la hauteur du moment. Ainsi, plus de 70 % des dirigeants déclarent avoir davantage prêté attention aux situations de vulnérabilité de leurs salariés pendant la crise. Ce que près de 60 % des salariés reconnaissent.

Pour en savoir plus sur : lecomptoirdelanouvelleentreprise.com/vulnerabilites-des-salaries

Covid-19 : Le point sur le dispositif OCIRP « Plus que jamais, accompagner et aider »

Depuis le début de la crise sanitaire, les équipes de l'OCIRP s'investissent dans la continuité de ses services, à la fois pour ses bénéficiaires et pour les institutions de prévoyance. Plusieurs actions ont été mises en place spécifiquement, tandis que d'autres, déjà existantes, ont révélé toute leur pertinence.

Écouter et soutenir les salariés endeuillés. L'OCIRP a activé une cellule d'écoute et de soutien psychologique destinée aux salariés récemment endeuillés au sein des branches professionnelles et entreprises assurées par l'OCIRP, ainsi qu'aux bénéficiaires des garanties OCIRP.

Accompagner les bénéficiaires de garanties OCIRP. Cette ambition s'appuie sur le dispositif d'accompagnement personnalisé Vivre après. Par ailleurs, l'OCIRP offre aux lycéens de première et terminale bénéficiaires de la rente éducation OCIRP la possibilité de suivre un stage intensif de soutien scolaire en visioconférence.

Mieux informer sur les ruptures de vie. Le site Vivre après, développé avec le Groupe IMA, est dédié aux ruptures de vie. Accessible à tous et riche de nombreuses ressources, il s'est révélé particulièrement utile depuis le début de la crise sanitaire.

Soutenir les branches professionnelles. Avec le dispositif HDS (haut degré de solidarité), l'OCIRP offre aux partenaires sociaux la possibilité de proposer des aides et des dispositifs de prise en charge aux branches – aides financières exceptionnelles, cellules d'écoute psychologique, actions de prévention destinées aux salariés...

Agir pour les personnes endeuillées. Toute personne en situation de veuvage peut être accompagnée par l'association Dialogue & Solidarité. La Fondation OCIRP s'implique aussi auprès des enfants orphelins, de leur tuteur et de la communauté éducative avec la plateforme ecole-orphelin.fr.

Consultation : Des propositions concrètes pour la Grande Cause sur le handicap

Reconnaître pleinement les personnes en situation de handicap — 12 millions en France — comme des citoyens à part entière : c'est le défi de la Grande Cause sur le handicap, portée par les pouvoirs publics. Lancée en mai 2019 avec Klesia, la Fondation OCIRP, l'Agefiph et Wavestone, et le soutien de 40 associations et startups et du Comité national Coordination Action Handicap (CCAH), la grande consultation sur Make.org a réuni 275 000 participants. Les 13 actions du plan qui en découle ont été coconstruites lors d'ateliers par l'ensemble des partenaires de la Grande Cause, et seront mises en œuvre au cours des deux prochaines années. Elles portent sur des sujets variés : rendre la ville et les transports plus accessibles, améliorer la formation et les parcours professionnels, sensibiliser l'ensemble de la société à toutes les formes de handicap, valoriser et mieux accompagner les aidants...

Pour découvrir les 13 actions : about-handicap.make.org/#actions

Concours : L'OCIRP, partenaire du prix de la Résilience professionnelle

L'association Envie2résilience, qui souhaite lever le tabou de la vulnérabilité dans le monde du travail et favoriser les initiatives innovantes en la matière, organise sa deuxième édition du prix de la Résilience professionnelle. Le dépôt des candidatures, qui s'est terminé fin décembre, était ouvert aux particuliers, aux entreprises, aux services publics, aux associations et aux fondations.

La première édition, organisée en 2019, a rassemblé 50 candidatures individuelles et collectives (Compagnons du devoir, Franprix, Institut Rafaël, Tous Repreneurs, etc.) sous le patronage du ministère du Travail. Pour cette deuxième édition, deux ans plus tard, l'association a voulu changer d'échelle pour recueillir, dans l'ensemble des territoires, le maximum de candidatures. Partant du principe que la crise renforce le besoin de synergie territoriale autour de cette question, elle souhaite valoriser les engagements et identifier les meilleures pratiques.

Partenariat : Dialogue & Solidarité s'engage contre l'isolement des personnes âgées

L'association MONALISA a fait de la lutte contre l'isolement et la solitude des âgés, son cheval de bataille. Ce sujet est un enjeu de société majeur, devenu impératif à cause de la pandémie et de ses ravages sur la santé et le bien-être des personnes âgées. Dialogue & Solidarité, portée par la Fondation OCIRP, bénéficie de la reconnaissance MONALISA et a ainsi rejoint son comité national de soutien. Par

cette reconnaissance, l'association de soutien aux personnes endeuillées participe à trois objectifs : lutter contre l'isolement social des personnes âgées, bénéficier de la reconnaissance et de l'appui de la Mobilisation nationale, et respecter les principes éthiques prévus dans la charte.

Pour en savoir plus : monalisa-asso.fr

Le dossier

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'aidance 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'aidance.

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 : Interfacia, premier acteur du management de l'aidance en entreprise ; Tilia, startup d'intrapreneuriat 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 — 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 Tilia, *« 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 softs 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.

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* ».

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.

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 coopérative, etc.).

Engagement sociétal

4. 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

5. 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.).
6. 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).

7. 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.
8. 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 collaborateur

9. 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).
10. 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.

«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.

«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.

«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.

Soutenir les salariés aidants : une dynamique qui profite à l'organisation

Lors de la 4^e édition du Prix Entreprise et Salariés aidants, le sociologue et spécialiste des aidants familiaux Thierry Calvat a présenté une synthèse des résultats d'études internationales sur les liens entre performance de l'entreprise et soutien aux aidants.

L'influence des salariés aidants sur l'organisation qui les emploie reste un champ d'études encore marginal. L'une des exceptions est le rapport *Supporting Working Carers : The Benefits to Families, Business and the Economy*, réalisé en 2013 par le Gouvernement britannique en partenariat avec Carers UK – puissante association d'aidants en Angleterre – et l'association Employers for Carers. Menée auprès de 223 dirigeants d'entreprise, l'enquête à l'origine du rapport met en lumière les bénéfices collectifs associés à la prise en compte des aidants.

Moins d'absentéisme et de turn-over

«La plupart des personnes interrogées ont déclaré que le soutien constituait un avantage majeur ou important dans de nombreux domaines, précise Thierry Calvat. Pour les répondants, la mise en place des dispositifs provoque un effet de cliquet sur l'organisation.» Elle contribue à la réduction de l'absentéisme (un critère cité par 88 %

des répondants) et à l'amélioration de la productivité (69 %). Parallèlement, on observe une amélioration de l'efficacité du travail en équipe (75 %), ainsi qu'une réduction des coûts de production (55 %).

«L'enquête révèle aussi un effet de halo en termes de transformation des pratiques et de culture d'entreprise, ajoute le sociologue. Des politiques de soutien semblent être de nature à améliorer le climat social au sein de l'entreprise et concourir à accroître le taux d'engagement des collaborateurs.» L'impact se traduit aussi par une réduction du turn-over (92 %) et une amélioration importante des pratiques managériales (80 %). *«S'intéresser à un collaborateur aidant a un effet mécanique d'entraînement de l'ensemble de l'organisation»*, confirme le sociologue.

Un impact notable sur le climat social

Ces résultats entrent en résonance avec une démarche menée par une direction commerciale régionale d'EDF, dès 2009. *«Celle-ci s'appuyait sur des supports pratiques d'information et d'orientation, une base de données en ligne pour faciliter les recherches, la contractualisation avec des services d'aide à domicile, un service relais d'assistance en cas de nécessité, la formation des managers et l'établissement d'un crédit d'heures au profit des salariés aidants et laissés à leur libre discrétion»*, détaille Thierry Calvat. Dès la première année, cette expérimentation s'est traduite par une diminution de 50 % de l'absentéisme — pour l'ensemble des salariés — et un accroissement à deux chiffres en termes de baromètre du climat social. Pour le sociologue, *«ces résultats démontrent un effet direct pour les personnes concernées et un possible effet d'entraînement pour l'ensemble des collaborateurs»*.

D'autres études se sont intéressées aux mesures attendues par les salariés eux-mêmes, qui mettent particulièrement en avant un temps partiel mieux rémunéré, un aménagement des horaires de travail ou un congé temporaire. *«Ils vont privilégier essentiellement des solutions qui leur permettent de rester au sein de l'entreprise»*, appuie Thierry Calvat. *Plusieurs recherches ont en effet démontré le rôle protecteur du travail pour les aidants.»*

Quand les entreprises s'engagent

Toutes les organisations n'ont pas la même maturité sur la question des salariés aidants. Certains employeurs initient des démarches innovantes dans le cadre de leur politique de RSE ou de leurs actions en faveur de la qualité de vie au travail. Le livre blanc Salariés aidants – Inclusion professionnelle & management de l'aidance, prolongement du baromètre, présente plusieurs retours d'expérience. En voici quelques extraits.

En outre-mer, deux entreprises s'engagent et mobilisent près de 50 entreprises de leur territoire. Le Crédit Agricole Mutuel de La Réunion, lauréat du Prix Entreprise et Salariés aidants 2019, et le Groupe CRC, groupe de protection sociale de La Réunion, ont souhaité joindre leurs efforts pour proposer aux entreprises de l'île le premier guide pratique territorial sur l'inclusion professionnelle des salariés aidants et le management de l'aidance.

En moins de trois mois, une cinquantaine de dirigeants et de DRH ont pu s'exprimer à travers un questionnaire dédié à l'inclusion professionnelle des aidants. Plusieurs

entreprises ont à leur tour demandé à leurs collaborateurs de s'exprimer sur le sujet, et près d'une trentaine de contributeurs ont partagé leurs questions et leur expérience pour structurer et enrichir ce guide. Sa diffusion a été faite à l'occasion de la journée nationale des aidants, le 6 octobre. Quelques semaines plus tard, une conférence interentreprises a été dédiée au management de l'aide en entreprise. L'occasion d'échanger sur le contenu du guide et d'en faire une opportunité de nouvelles démarches en faveur des salariés.

BNP Paribas Cardif : Orientation personnalisée et coaching

« Attentifs aux enjeux du vieillissement de la population, nous sommes conscients des difficultés rencontrées par les collaborateurs qui doivent gérer de front leur vie professionnelle et l'aide qu'ils apportent à un proche âgé ou en situation de handicap. C'est pourquoi l'entreprise a décidé de mettre en place un dispositif spécifique pour accompagner ses salariés aidants. Nous avons fait évoluer notre politique en développant cet accompagnement qui leur est dédié. Ces mesures complètent les différentes actions déjà menées depuis 2009 pour favoriser la conciliation entre activité professionnelle et activité d'aidant. Aussi, depuis trois ans, un partenariat offre un service de diagnostic et d'orientation personnalisé à tous les collaborateurs, étoffé depuis cette année d'un service d'assistant personnel et d'agenda partagé via une application. On propose également depuis deux ans des coachings et des ateliers de codéveloppement. Des conférences animées par des experts sont proposées aux collaborateurs, répondant ainsi à notre engagement d'information et de sensibilisation. »

Florence Jordan, responsable RH diversité de BNP Paribas Cardif.

L'Oréal : Agir sur la réduction du stress et les gains de temps

« La politique sociale de L'Oréal, telle que construite avec le programme Share & Care, vise notamment à accompagner les salariés dans leur bien-être et à contribuer à un bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Le programme prévoit d'accompagner non seulement les salariés, mais aussi leurs proches. C'est dans ce cadre que l'aide aux salariés confrontés à des questions de dépendance de leurs proches a été définie pour la France : les assistantes sociales apportent un premier niveau de conseil; c'est avec elles qu'il a été décidé de proposer aux salariés l'accès à un service expert spécialisé sur la dépendance pour pouvoir apporter des réponses précises et rapides sur tous les aspects possibles (aide à domicile, aides financières, maisons d'accueil...). Aujourd'hui, le bilan est très positif de la part des salariés aidés qui témoignent de leur satisfaction, du gain de temps et de la réduction du stress liés à ces situations. »

Hugues de Beaugrenier, directeur de la protection sociale du Groupe L'Oréal.

Relever les défis de la dépendance : les réponses des experts

La perte d'autonomie est-elle assurable? Et comment la financer? Un grand débat organisé par la chaire TDTE (Transitions Démographiques – Transitions

Économiques) a permis de dessiner les contours d'un système efficace, viable et solvable, misant sur la solidarité nationale et l'assurance privée.

Le 14 septembre dernier, le rapport Vachey (La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement) a été remis au Gouvernement, ouvrant la voie à la création d'une cinquième branche. Une création dont les contours ont été au cœur des débats. Comme le rappelle Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA), *« l'un des points essentiels n'est autre que le périmètre qui doit excéder celui de la protection sociale. L'effort consenti par la nation aujourd'hui à l'autonomie s'élève à 66 milliards d'euros si l'on prend en compte le handicap. Ces dépenses seraient bien plus efficaces si les politiques publiques, au lieu de se superposer, convergeaient, s'articulaient les unes aux autres »*.

Or, cette convergence suppose un nouveau modèle, plus performant, qu'il faut financer. Un financement qui, selon Thierry Beaudet, président de la Fédération nationale de la Mutualité française (FNMF), n'est pas couvert par les estimations du rapport, *« bien en deçà des attentes ou des estimations du rapport Libault »*. Mais, comme il le reconnaît, *« on ne peut sans cesse faire appel à l'argent public s'agissant d'une question de solidarité nationale »*.

La piste d'un abondement à l'assurance complémentaire santé

Un avis partagé par Florence Lustman, présidente de la Fédération française de l'assurance (FFA) : *« On ne peut que saluer la partie consacrée à l'optimisation des politiques publiques en matière de maintien de l'autonomie, au regard en particulier des montants alloués, de 40 à 70 milliards d'euros selon les calculs. En revanche, dire qu'aucune nouvelle taxe ne viendra abonder le financement de cette nouvelle branche a de quoi surprendre »*.

La FFA et la FNMF proposent ainsi un complément individuel à l'assurance complémentaire santé, que 96 % des Français détiennent. Le principe consisterait en un abondement de quelques euros par mois, à un âge qui reste à déterminer. Une fois en GIR 1 ou 2, l'assuré recevrait une rente viagère permettant de réduire son reste à charge. *« Pour que ce système fonctionne, il faut qu'il embarque à son bord tous les acteurs de la place pour assurer la portabilité des droits, les complémentaires versant les quelques euros cotisés à un pool qui servira la rente le moment venu »*, précise Thierry Beaudet.

Se prémunir contre le risque de dépendance dès le 3^e âge

Pour Cécile Waquet, directrice adjointe métier santé prévoyance chez AG2R La Mondiale, *« l'inconvénient d'une assurance dépendance obligatoire est de faire peser une nouvelle charge sur une catégorie d'actifs déjà par trop sollicitée. L'idée à retenir est qu'il existe désormais quatre âges et que le troisième, de 60 à 75 ans, doit se prémunir contre le risque de dépendance. Cette décision relève du libre choix des individus, ce qui est le propre de l'assurance qui prendrait à son compte la prévention – avec un bilan médical et patrimonial proposé entre 55 et 65 ans, et reconduit tous les cinq ans »*. Une manière pour les assurés de se projeter dans l'avenir.

Les échanges entre experts ont permis de mettre en évidence l'importance d'une réponse assurantielle en complément de la solidarité nationale. Doit-elle être optionnelle ou obligatoire ? À quel âge faudrait-il débiter les cotisations, et pour quel

montant? De nombreuses réponses doivent encore être apportées en tenant compte de l'ensemble des paramètres. Pour Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, il existe deux rapports Vachey : *« Le premier, très intéressant, porte sur la gouvernance, l'architecture du système. Le second aborde le financement, avec de nombreuses pistes. Mais dire que la branche autonomie existe, soit 31 milliards d'euros, qu'elle est en équilibre, par construction, car abondée par les 22 % de CSG de la branche maladie, c'est déshabiller Pierre pour habiller Paul ».*

Une réponse englobant prévention, accompagnement et services

Que veut-on financer? Les 9 à 10 milliards d'euros du rapport Libault à trouver d'ici 2030 concernent des dépenses de soins, rappelle le directeur général de l'OCIRP : *« Ce n'est pas notre sujet. Le maintien à domicile comme le séjour en Ehpad n'est un souci ni pour les plus riches qui ont le capital nécessaire, ni pour les plus défavorisés qui bénéficient d'aides à l'hébergement, mais pour toute la classe moyenne placée dans une situation où la solution passe par un mixte de financement. C'est un véritable enjeu, global, dont la réponse est assurantielle ».* Une réponse qui ne doit pas se limiter à une rente, mais englober la prévention, l'accompagnement et les services.

En écho aux autres experts réunis par cette table ronde, Marie-Anne Montchamp insiste sur un point : *« S'il faut construire un système solvable, il faut aussi le rendre désirable. C'est à cette condition que les individus peuvent consentir à un effort de financement comme ils le font pour la branche maladie. C'est aussi insister sur la prévention, c'est-à-dire de leur permettre d'adopter des comportements d'anticipation, car, on le sait, tout se joue avant 70 ans. La conclusion s'impose d'elle-même : financer la transition du modèle et assurer par anticipation le libre choix des personnes sont indissociables ».*

Les quatre piliers de la proposition de la Chaire TDTE

Pour Alain Villemeur, directeur scientifique, et François-Xavier Albouy, directeur de recherche, *« deux convictions animent la proposition de la chaire. La première est que la perte d'autonomie ne peut être traitée que dans sa globalité, sans oublier les aidants ou la prévention. La seconde porte sur le financement, possible sans mobiliser les solutions conventionnelles – hausse de la CSG ou des cotisations sociales ».* Cette proposition s'appuie sur quatre leviers.

1. Une politique volontariste de réduction de la perte d'autonomie par des activités sociales.
2. Le renforcement des dispositifs actuels vis-à-vis des personnes dépendantes à faibles revenus.
3. La création d'une assurance dépendance obligatoire.
4. La mise en place d'un dispositif de réassurance publique de cette assurance.

Les experts de la chaire retiennent l'âge de 40 ans pour souscrire l'assurance – *« concernant ainsi une population assez nombreuse pour obtenir des cotisations abordables ».* Une réassurance de l'État viserait à faire baisser les primes. *« C'est là une manière moderne de faire de la protection sociale en mettant la gouvernance publique à la tête du système tout en affirmant que la dépendance n'est pas liée à la seule problématique du vieillissement. »*

Focus

« Protection Maladies redoutées » : une nouvelle garantie lancée par l'OCIRP et Klesia

Près d'un salarié sur six est aujourd'hui concerné par une affection de longue durée (ALD). Les entreprises vont pouvoir contribuer à leur prise en charge grâce à une garantie alliant versement d'un capital et accompagnement médico-social à 360°.

Près de 10,5 millions de Français souffrent d'une ALD – soit deux fois plus qu'au début des années 2000. Graves et/ou chroniques, ces affections nécessitent un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse. Aussi indispensable soit-elle, la prise en charge médicale ne suffit pour autant pas à couvrir l'ensemble des besoins. *« Les personnes touchées se retrouvent au moment du diagnostic dans un état de fragilité, voire de détresse, et ne savent pas toujours vers qui se tourner pour être accompagnées »,* ajoute Christophe Heintz, responsable du pôle conception et marketing de l'OCIRP.

L'union d'institutions de prévoyance s'est donc associée à l'un de ses membres, le groupe de protection sociale Klesia, pour réfléchir à une offre complète, à destination des entreprises et de leurs salariés. Une offre qui s'inscrit dans le cadre du partenariat avec le Groupe IMA, visant à répondre aux ruptures de vie avec un accompagnement médico-social personnalisé. *« L'OCIRP, Klesia et IMA – Inter Mutuelles Assistance ont coconstruit l'offre en partageant leurs travaux, relate Christophe Heintz. Chaque partenaire apporte sa pierre à sa mise en œuvre : à Klesia la distribution et la gestion; l'OCIRP est assureur du risque, et IMA gère la dimension servicielle. »*

De l'annonce de la maladie à la convalescence

Déployée depuis fin 2020, la garantie Protection maladies redoutées comporte deux volets principaux : un capital et un dispositif d'accompagnement individualisé. De l'annonce de la maladie jusqu'à la rémission et la convalescence, les salariés peuvent bénéficier d'une large palette de services : organisation du quotidien, accompagnement thérapeutique, coaching, coordination des soins, aide au suivi médical, aide au retour à l'emploi, etc. Par ailleurs, des services de prévention sont prévus par ce contrat.

En parallèle, et en fonction du niveau de garantie choisie par l'employeur, le salarié se voit verser un capital lui permettant de couvrir des frais non pris en charge par l'Assurance maladie : par exemple, l'adaptation éventuelle de son logement ou l'achat de matériel médical. *« Ce capital, qui peut varier de 5000 à 10000 euros, pourra également être utilisé pour rembourser un éventuel prêt ou faire face aux nouvelles dépenses liées à la maladie »,* précise le responsable du pôle conception et marketing de l'OCIRP, en rappelant que *« les dépenses santé d'une personne en ALD sont estimées à sept fois supérieures à celles d'un autre assuré. »*

Une réponse concrète aux attentes des DRH

Proposée dans un premier temps aux salariés de la branche transport, cette nouvelle offre va s'ouvrir en 2021 à la branche des pharmacies d'officine et aux PME en interprofessionnel. « *Les directions des ressources humaines se préoccupent de ces questions, et attendent des solutions concrètes et ambitieuses à proposer à leurs collaborateurs* », précise Christophe Heintz, qui pointe les éléments différenciants de la garantie Protection maladies redoutées : la couverture d'une ou plusieurs ALD survenues en cours de contrat, sans aucun délai d'attente ; la prise en compte de l'ensemble des ALD reconnues par l'Assurance maladie, « *dans un souci de lisibilité et de transparence* » ; et l'importance de l'offre de services. À ses yeux, « *cette garantie innovante est pleinement en phase avec les attentes des bénéficiaires et la réalité de leurs besoins* ».

Une plateforme interdisciplinaire au cœur de l'accompagnement médico-social au domicile

Graziella Rabineau, médecin référent de l'accompagnement médico-social au domicile chez IMA.

Quelles sont les spécificités de la plateforme IMA associée à la garantie dédiée aux maladies redoutées ?

Elle offre un point d'entrée unique vers notre accompagnement. Auparavant, nos expertises étaient dispersées dans différents services ; IMA a choisi de les réunir sur une seule plateforme animée par environ 400 chargés d'assistance et une vingtaine de professionnels des secteurs médical et social. Nous gagnons ainsi en efficacité et simplifions la démarche du bénéficiaire, qui va être mis en relation avec les spécialistes dont il a besoin. Quand la fragilité la plus importante d'un adhérent est sa maladie, l'infirmier joue un rôle essentiel pour faire le point et identifier les besoins d'accompagnement.

Pouvez-vous nous en dire plus sur les services que vous proposez ?

Ils relèvent de quatre registres. Le premier est un bilan sur les éventuels soins de support, notamment psychologiques. Le bénéficiaire peut également recourir aux assistants sociaux pour être informé de ses droits à d'autres soutiens, par exemple financiers. Quand l'impact de la maladie est particulièrement important sur le quotidien, un ergothérapeute peut intervenir pour identifier des adaptations. Enfin, le dernier registre est celui du changement comportemental des habitudes de vie, notamment sur le volet diététique et activités physiques, dont les études ont démontré l'influence positive sur les ALD.

Quelles évolutions servicielles envisagez-vous ?

Sur le volet des soins de support, nous souhaitons aller plus loin avec des prestations esthétiques, importantes sur la perception de soi, mais aussi des interventions non médicamenteuses, comme les médecines complémentaires. La prise en charge de la douleur est également un axe d'amélioration. Nous attendons les premiers retours des bénéficiaires pour adapter notre offre.

Au cœur des familles

Parcours scolaire des orphelins : comment mieux accompagner le monde éducatif

Depuis sa création, il y a un peu plus de dix ans, la Fondation OCIRP mène de multiples actions pour répondre aux besoins des enfants et jeunes endeuillés de l'un ou des deux parents. Depuis 2017, un travail ambitieux est mené avec des experts sur le sujet des orphelins à l'école et des conditions de leur réussite académique. Une démarche qui aboutit aujourd'hui à la conception et la diffusion de dispositifs inédits.

Il s'agit d'une population quasiment invisible dans notre société : les jeunes orphelins de moins de 25 ans seraient pourtant, d'après l'Institut national d'études démographiques (Ined), un peu plus de 600 000 – soit environ un à deux enfants par classe ou promotion. Invisibles, ils ne bénéficient donc pas de l'accompagnement dont ils peuvent avoir besoin à différentes étapes de leur vie. C'est cet « angle mort », que la Fondation OCIRP cherche à combler avec des actions pratiques — groupes de parole, ateliers d'art-thérapie, sensibilisation des professionnels de l'éducation, du monde social et du grand public – tout en soutenant la recherche et les études sur le sujet.

Un enjeu encore plus important avec la crise sanitaire

Cette démarche inscrite dans la durée connaît aujourd'hui une nouvelle étape. Comme le rappelle Sylvie Pinquier-Bahda, directrice générale déléguée à l'engagement social de l'OCIRP, « *la question du deuil a complètement émergé avec la crise sanitaire que nous vivons. On ne peut pas ignorer que la pandémie laisse orphelins des enfants et des jeunes* ». On estime en effet que le nombre de personnes endeuillées va atteindre 300 à 350 000 cette année. L'engagement de la Fondation prend donc un nouveau sens à l'aune de la crise sanitaire et de ses répercussions sociales.

« *La mise en place de l'enseignement à distance a généré le décrochage de près de 500 000 élèves*, indique Sylvie Pinquier-Bahda. *Les parents ont dû s'impliquer pour maintenir l'école, et les enfants orphelins, n'ayant qu'un seul ou plus de parents, ont de fait été pénalisés.* » Depuis la rentrée scolaire, dans des conditions inédites et évolutives, les enseignants font face à un enjeu majeur : le risque de renforcement des difficultés scolaires déjà rencontrées par les élèves orphelins, et plus largement par les élèves en situation de deuil.

Un guide pratique conçu avec des experts

Pour en savoir plus sur la situation des enseignants et leurs attentes, la Fondation OCIRP a donc initié une étude avec l'Ifop : « *Les enseignants face à la réussite scolaire des orphelins et au deuil des élèves à l'heure de la Covid* ». En juillet dernier, les enseignants du premier et du second degré ont été interrogés sur la façon dont ils appréhendent l'accompagnement et le suivi des élèves orphelins ou en situation de deuil, dans le contexte de la rentrée 2020. Si la situation actuelle jette une lumière particulièrement forte sur cette problématique, les questions de fond n'ont

pas changé : quelles sont les difficultés auxquelles font face les élèves orphelins ? Comment prévenir leurs risques de décrochage scolaire ? Quelles sont les attentes des enseignants en matière d'accompagnement face à ces enjeux ?

L'ensemble de ces interrogations a guidé les réflexions et travaux de la Fondation depuis trois ans, débouchant sur plusieurs dispositifs complémentaires. *« Nous avons travaillé à la mise au point d'un guide pratique pour les professionnels de l'éducation, en collaborant avec les éditions PlayBac et des experts comme les pédopsychiatres Patrick Ben Soussan et Guy Cordier, ou encore le chercheur en psychologie cognitive Jérôme Clerc »,* illustre Sylvie Pinquier-Bahda.

Des repères et conseils concrets pour les enseignants

Bénéficiant du soutien du conseil scientifique de l'Éducation nationale, le guide *Être orphelin à l'école : mieux comprendre pour mieux accompagner* rassemble de nombreuses informations permettant d'appréhender les spécificités du deuil chez les enfants et les adolescents. Il fournit des repères aux enseignants pour identifier ses impacts dans la sphère scolaire, ainsi que des conseils pratiques à mettre en œuvre au quotidien. Par exemple : comment appréhender le retour de l'enfant orphelin à l'école, ou comment dialoguer avec lui ? Des recommandations sont également proposées pour adapter les moments qui peuvent fragiliser l'orphelin, comme la fête des pères ou des mères, ou la fiche de renseignements en début d'année.

Pour lui donner plus de visibilité, l'équipe de la Fondation OCIRP a mis le guide au cœur d'une campagne de sensibilisation, relayée sur les réseaux sociaux avec le hashtag #orphelinalecole : « Ne laissons pas un enfant orphelin faire le deuil de sa réussite ». La campagne vise aussi à mettre en valeur le film *Être orphelin à l'école*. *« D'une durée de 13 minutes, il donne la parole à de jeunes orphelins et des enseignants qui partagent leur expérience et leur ressenti à l'école, précise Sylvie Pinquier-Bahda. Ces témoignages bénéficient de l'éclairage d'experts. »*

Ressources pédagogiques et retours d'expérience en ligne

Dernier volet de cette démarche : la plateforme de ressources numériques ecole-orphelin.fr. Totalement accessible au grand public et aux enseignants, elle rassemble une grande diversité de supports pour permettre aux personnels éducatifs de mieux accompagner les élèves orphelins. Au-delà des ressources pédagogiques, elle propose une rubrique collaborative intitulée « Partage d'expériences », avec des témoignages de familles et d'acteurs éducatifs et associatifs sur l'orphelinage. Elle permet ainsi à la communauté éducative d'échanger sur ses préoccupations tout en favorisant le partage d'initiatives positives. Pour Sylvie Pinquier-Bahda, *« ces ressources et recommandations n'impliquent pas la mise en œuvre de moyens considérables. Souvent faciles à mettre en place, elles peuvent avoir un véritable impact sur le quotidien et la réussite scolaire des élèves orphelins ».*

Ce que pensent les enseignants, en quatre points clés

- L'enjeu de l'accompagnement des élèves orphelins, dont la prévention des risques de décrochage scolaire est renforcée dans le contexte de cette rentrée si particulière. Les mesures d'enseignement à distance font craindre à deux tiers

des enseignants une baisse de niveau des élèves. 39 % redoutent même que les élèves ne reprennent pas leur rythme de travail habituel.

- Face à cet enjeu, les enseignants manifestent de l'inquiétude quant à leur capacité à accompagner les élèves orphelins. 42 % déclarent redouter ces situations, notamment du fait de leur méconnaissance du sujet, et à peine plus de la moitié des enseignants se sentent aptes à accompagner un élève endeuillé.
- Les enseignants ont des attentes fortes en matière de soutien et de formation pour améliorer la prise en charge des élèves orphelins ou en situation de deuil. 88 % d'entre eux considèrent que la question du décès d'un parent devrait être abordée au cours de leur formation initiale, et ils sont aussi nombreux à être intéressés par un guide rassemblant conseils et recommandations.
- Il existe un lien entre aptitude et soutien perçu pour répondre aux situations d'orphelinage. Les enseignants qui bénéficient de ressources pour mieux prendre en compte la situation des élèves orphelins sont 88 % à se considérer aptes pour y faire face. Quand le soutien et les ressources sont insuffisants, la confiance envers ces aptitudes tombe à 41 %.

Source : « Les enseignants face à la réussite scolaire des orphelins et au deuil des élèves à l'heure de la Covid », enquête Ifop/Fondation OCIRP, septembre 2020.

« Ces outils de pédagogie et de sensibilisation doivent servir au plus grand nombre »

Depuis 2017, date d'une première étude sur la situation des élèves orphelins, la Fondation OCIRP travaille à la mise au point de ces outils, dont le déploiement coïncide avec la pandémie et ses conséquences sur le monde de l'éducation. Les précisions de Sylvie Pinquier-Bahda, directrice générale déléguée à l'engagement social de l'OCIRP.

Dans quelle démarche l'ensemble des outils et dispositifs lancés par la Fondation s'inscrivent-ils ?

C'est le fruit d'un travail mené depuis trois ans, dans une logique partenariale. Nous avons mené une première étude avec l'Ifop en 2017, présentée lors d'un colloque au Conseil économique, social et environnemental, sur ce que signifie être orphelin à l'école. Ces résultats, les premiers sur ce sujet, ont révélé que les enseignants se trouvent souvent démunis pour gérer ces situations, alors que les enfants, scolairement plus fragiles, ont envie que leur situation soit connue des enseignants, mais refusent généralement d'en parler. Ce constat nous a incités à créer différents outils, conçus avec des experts, mais aussi les premiers concernés – familles, enfants et enseignants. La situation actuelle ne fait que confirmer leur pertinence.

Envisagez-vous déjà de nouvelles déclinaisons ?

Ces outils ont vocation à être enrichis au fil des retours de celles et ceux qui vont les mobiliser dans leur pratique. Nous souhaitons ouvrir la plateforme à d'autres

témoignages et retours d'expérience, mais aussi à des structures partenaires qui pourraient y diffuser leurs propres ressources numériques. Mais notre priorité est de réussir à toucher largement les enseignants avec les dispositifs actuels, qui font en ce moment l'objet d'une campagne de communication. 10 000 exemplaires du guide seront distribués tout au long de l'année scolaire.

Comment la Fondation OCIRP va-t-elle poursuivre son engagement sur le sujet des orphelins ?

L'accompagnement des enfants et des jeunes endeuillés par la perte d'un parent est au cœur de nos missions, et cela se poursuivra dans le cadre du plan d'entreprise de l'OCIRP à horizon 2023. Nous allons donc continuer à enrichir la plateforme de nouvelles ressources et initier de nouvelles actions.

La Fondation va également s'investir fortement dans deux autres domaines, dont l'accompagnement des veufs et veuves. Nous allons réaliser une étude d'impact social, au premier trimestre 2021, pour mieux connaître ce public et leurs attentes, et sans doute renforcer notre accompagnement dans le cadre de notre association Dialogue & Solidarité. L'autre volet est le maintien de l'autonomie : nous allons développer cet axe dans le cadre de la Fondation, par exemple en soutenant des programmes de recherche ou des actions de sensibilisation et prévention. Cet accompagnement profitera aussi aux aidants, dont on connaît à la fois le rôle essentiel et la vulnérabilité.

Sélection

L'adieu interdit : un plaidoyer pour rendre leur dignité aux personnes âgées dépendantes

Dans son dernier essai, Marie de Hennezel expose les conséquences dévastatrices du confinement sur les résidents d'Ehpad et leurs proches. Pour la psychologue, psychothérapeute et écrivaine, membre du conseil d'administration de la Fondation OCIRP, cette situation révèle le rapport ambivalent que la société entretient avec la mort, au risque de compromis éthiques.

Quelles raisons vous ont incitée à écrire ce livre, rédigé en à peine deux mois ?

Lors du premier confinement, j'ai été témoin de nombreuses réactions émanant de directions d'Ehpad, et j'ai pu mesurer l'importance des dilemmes éthiques auxquels elles étaient confrontées. Sous prétexte de protéger les résidents, les mesures drastiques prises par le Gouvernement ont entraîné des situations inhumaines. En voulant protéger le corps physique, c'est la vie des personnes dans leur entièreté, qui a été atteinte. Or, pour de nombreux résidents en Ehpad, il était plus important de maintenir le lien avec leurs proches, d'autant plus s'il ne leur restait que quelques mois à vivre. Par ailleurs, du côté des proches, les pouvoirs publics ont nié l'importance des rituels autour de la mort. J'ai donc rédigé une tribune dans *Le Monde* et donné des

conférences sur le sujet. Le comité d'éthique a finalement rendu un avis fin mars, dans lequel il recommandait des mesures proportionnelles et mesurées dans les Ehpad.

Que révèle la crise sanitaire que nous vivons sur notre rapport aux aînés ?

Chaque année, 150 000 personnes meurent en Ehpad, et la durée moyenne de la vie en établissement est d'environ 2,5 ans. On meurt quand on arrive à un âge avancé, de vieillesse, tout simplement. Or, cette réalité est aujourd'hui complètement occultée, au point d'en oublier le respect dû à chacun. Le confinement a finalement servi de révélateur : les personnes âgées ne sont plus considérées comme des citoyens à part entière, et la protection que la société veut leur apporter se fait à leurs dépens. Pensons aussi à celles vivant de manière autonome dans des résidences adaptées, et qui n'étaient pas autorisées à sortir pendant une heure par jour comme tout le monde...

Comment faire, alors, pour leur redonner toute leur dignité et leur liberté d'action ?

Le fonctionnement des Ehpad doit évoluer. La chambre doit être considérée comme leur domicile privé, et les résidents doivent pouvoir exercer l'ensemble de leurs droits. Prendre soin, c'est aussi préserver leur autonomie et prévenir sa perte, au lieu de les fragiliser comme ce qui s'est passé pendant le premier confinement. Et aucune crise sanitaire ne peut le justifier, d'autant moins que les ruptures dans le rythme de vie sont néfastes sur la santé et le bien-être des personnes âgées.

À lire aussi : *Et si vieillir libérait la tendresse...* In Press, 2019, en collaboration avec Philippe Gutton.

Biographie : Marie de Hennezel

De 1975 à 1984 : Elle exerce comme psychologue clinicienne au sein de plusieurs bureaux d'aide sociale.

De 1984 à 1986 : Elle est psychologue clinicienne au sein d'un service de psychiatrie, au centre hospitalier régional de Villejuif.

1987 : Elle intègre la première Unité de soins palliatifs créée à l'hôpital international de l'Université de Paris par François Mitterrand.

1992 : Elle partage son temps entre cette unité de soins palliatifs et une unité de soins Sida, à l'hôpital Notre-Dame du Bon Secours à Paris.

De 1996 à 2002 : Elle transmet l'expérience de terrain acquise auprès des personnes en fin de vie, à travers conférences et formations destinées aux professionnels de santé.

2002 : Elle rédige un rapport, « fin de vie, le devoir d'accompagnement », pour le ministre de la Santé, de la famille et des personnes handicapées, Jean-François Mattei.

2005 : Philippe Douste-Blazy, ministre de la Santé, lui confie une mission de diffusion de la culture palliative. Marie de Hennezel effectue alors un tour de France des régions, pendant deux ans, pour évaluer l'avancée des soins palliatifs et animer des forums d'information sur la loi Leonetti et de sensibilisation aux bonnes pratiques en fin de vie.

De 2010 à 2012 : Elle est nommée membre du comité de pilotage de l'Observatoire national de la fin de vie.

Marie de Hennezel anime régulièrement des séminaires sur « l'art de bien vieillir » et des ateliers sur le sens de l'âge au sein de résidences pour personnes âgées.

En février 2017 : À la demande de l'ONG Elise Care, Marie de Hennezel part au Kurdistan irakien former les psychologues chargées du soutien psychologique des réfugiés yézidis, et notamment des femmes revenues des camps de Daesh.

Évènement

Un baptême en mer pour de jeunes orphelins

La Fondation OCIRP et l'association Atlantic Course au Large se sont associées pour offrir une journée de sortie en mer, sur le bateau de course « Gustave Roussy », à des enfants orphelins bénéficiaires de l'OCIRP. Le 28 octobre dernier, à Lorient, une vingtaine de participants ont donc pris la mer, encadrés par des bénévoles (skippers, pilote, et autres accompagnants) de l'association.

La visite du musée Éric Tabarly et de la base des sous-marins était également au programme. Un moment unique et riche en souvenirs !

Mentions légales

ECHOCIRP est une publication de l'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance – ISSN : 1963-2177 – 17, rue de Marignan, 75008 Paris – Tél. : 01 44 56 22 56 – Contact : courriel@ocirp.fr – www.ocirp.fr – Directeur de la publication : Pierre Mayeur – Directrice de la publication adjointe : Sylvie Pinquier-Bahda – Rédactrice en chef : Anne Saulnier – Conception et réalisation : Epoka et OCIRP – A participé à ce numéro : Gilles Marchand – Relecture : Ellipse.

L'OCIRP est une structure paritaire qui unit des organismes de prévoyance diffusant ses garanties :

- Les groupes de protection sociale : AG2R LA MONDIALE — AGRICA — APICIL — AUDIENS — IRCEM — KLESIA — LOURMEL — MALAKOFF HUMANIS.
- Les organismes de prévoyance : ANIPS — APGIS — A2VIP (Groupe APICIL) — CAPSSA — CIPREV — KERALIS — IPBP — IPECA Prévoyance — IPSEC (Groupe MALAKOFF HUMANIS) — UNIPRÉVOYANCE.
- Les partenaires : IDENTITÉS MUTUELLE — MUTEX — UNMI.

Pour en savoir plus : ocirp.fr