



Salariés aidants Quelles solutions pour alléger la charge mentale ?

*Webinaire Fédération Nationale de l'Habillement
Le 10 juillet 2025*

Présentation de l'OCIRP

Notre histoire

Créé en 1967, l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) est le fruit de la **volonté des partenaires sociaux** de répondre à une nécessité : celle de compenser les faibles taux de couverture garantis par les régimes légaux de protection sociale en cas de décès et d'accompagner les familles par une action sociale spécifique.

Notre système de gouvernance

Le conseil d'administration est composé de façon paritaire entre représentants des employeurs et représentants des salariés, issus des organismes membres et élus par l'assemblée générale.

Les décisions sont prises de manière collégiale afin de mieux prendre en compte les problématiques aussi bien des employeurs que des salariés.

l'OCIRP est administré par un Conseil d'administration composé de trente personnes physiques représentant, en nombre égal, les membres adhérents et les membres participants

L'OCIRP en chiffres 2024



6,4 M

**Assurés
couverts**



123

**Branches
professionnelles**



1,2 M

**Entreprises
adhérentes**

Engagés pour l'autonomie !

Nous n'avons jamais cessé de dialoguer et d'innover pour soutenir l'autonomie des salariés et de leur famille

- **Face au deuil**
 - De l'enfant orphelin
 - De l'enfant en situation de Handicap
- **Face au deuil du conjoint**
- **Face à une situation de perte d'autonomie**
 - En tant que salarié aidant
 - En tant que dépendant
- **Face aux maladies redoutées du salarié**

La garantie OCIRP de la branche Commerce de détail de l'habillement

■ UNE RENTE ÉDUCATION PROGRESSIVE PAR ENFANT

	en % du salaire brut de référence
Jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire	20%

* À partir de 18 ans, la rente est versée si le bénéficiaire est apprenti, étudiant, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi, employé dans un ESAT ou dans un atelier en tant que travailleur handicapé.

■ UNE RENTE SUBSTITUTIVE DE CONJOINT (en cas d'absence d'enfant à charge)

Minimum 5 ans, ensuite versée jusqu'à liquidation des droits à la retraite	en % du salaire brut de référence
Conjoint, concubin, PACS	15%

■ UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DÉDIÉ

- **Aide aux démarches**
Une écoute téléphonique et un livret *L'enfant orphelin*
- **Assistance juridique**
Défendre vos intérêts en vous donnant des conseils juridiques, fiscaux, administratifs.
- **Soutien scolaire**
L'intervention d'un professeur à domicile.
- **Accompagnement à la recherche d'emploi et à l'orientation professionnelle**
L'accès à un coaching sur mesure.
- **Aide au passage du permis de conduire**
Une aide financière pour le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.



1- Qui est le salarié aidant ?

Enquête OCIRP-VIAVOICE 2023

Salarié aidant, de qui parle-t-on ?

Personne qui exerce une activité salariée et qui « vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ».

(art. 51 de la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement).

Etude OCIRP-VIAVOICE de 2023

Phase 1

Entretien qualitatif auprès de 20 salariés aidants
– février 2023

- Conciliation des temps de vie
- Le poids de la charge mentale
- Les impacts sur le travail
- Les solutions

Phase 2

Enquête quantitative auprès de 3154 salariés et
206 DRH – mai/juin 2023

- Impacts personnels et professionnels
- Les attentes des salariés aidants
- Les coûts cachés
- Les compétences des aidants
- Levier de performance

Phase 3

Questionnement de 51 partenaires sociaux
Août/septembre 2023

- Réactions aux résultats de l'étude
- Coût ou richesse ?
- Quelles négociations collectives

Les données clés : salariés aidants et DRH

Un sujet prioritaire ou important pour l'entreprise ?

- SALARIES AIDANTS : 47% OUI
- **DRH : 83% OUI**

Impact négatif de l'aide sur la productivité

- SALARIES AIDANTS : 40 à 45% OUI
- **DRH : 75 à 83% OUI**

Les salariés aidants développent des compétences utiles pour l'entreprise

- SALARIES AIDANTS : 44% OUI
- **DRH : 81% OUI**

Les données clés : salariés aidants et DRH

Les salariés aidants se sentent-ils en confiance pour faire part de leurs besoins ou demander des aides ?

- SALARIES AIDANTS : 52% OUI
- **DRH : 72% OUI**

Suffisamment informé sur le sujet ?

- SALARIES AIDANTS : 37% OUI
- **DRH : 73% OUI**

Focus sur les salariés aidants

Age moyen du début de l'aide :
35 ans. Temps moyen hebdo : 9,8H

Charge mentale : 57% des aidants mis en
difficulté

La persistance du déni pour 52%
Renoncement aux soins : 51%

Ont informé leur employeur de leur
situation : 25%

Les 5 premières attentes des salariés aidants

- Moyens financiers
- Aménagements horaires
- Info sur les droits et dispositifs
d'aide
- Congés intermittents
- Congé proche aidant mieux
rémunéré

Focus sur les DRH

Le soutien aux aidants est un levier de performance pour l'entreprise : 81%

Le soutien aux aidants est un élément de la RSE : 9 DRH/10

Absence ou mauvaise évaluation du nombre de salariés aidants dans l'entreprise : 55%

Limiter les coûts cachés de l'aidance : possible pour 63% mais seuls 25% déclarent que l'évaluation de ces coûts existe

Focus sur les partenaires sociaux

9/10 sont favorables à la négociation collective sur les salariés aidants. Un besoin d'information et de formation

La majorité des partenaires sociaux estiment que les coûts cachés de l'aide sont sous-évalués

Pour la majorité des partenaires sociaux, l'identification des salariés aidants est un enjeu majeur



2- Que prévoit la réglementation ?

Le congé proche aidant et son indemnisation légale

Que prévoit la réglementation ?

- Le code du travail permet aux partenaires sociaux de fixer la durée maximale du congé de proche aidant par convention ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu.

Article L3142-26 du code du travail :

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise détermine :

- 1° La durée maximale du congé ;
- 2° Le nombre de renouvellements possibles ;
- 3° Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé ;
- 4° Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

- **En l'absence de dispositions conventionnelles**, la durée maximale du congé est de **3 mois MAIS** il peut être renouvelé **dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.**

Que prévoit la réglementation ?

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il informe l'employeur en respectant les conditions et délais déterminés par les dispositions conventionnelles, si elles existent.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple). Un modèle existe : [Congé de proche aidant | Service-Public.fr](#)

La demande précise les éléments suivants :

- Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant
- Date du départ en congé
- Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite

Que prévoit la réglementation ?

- La demande est adressée au moins **1 mois** avant la date de départ en congé envisagée.

- SAUF, et donc sans délai, si :
 - Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
 - Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
 - Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement)

Que prévoit la réglementation ?

- L'employeur ne peut pas refuser le congé.
- Suspension du contrat de travail
- Le salarié ne peut durant ce congé, exercer une autre activité professionnelle mais il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit [l'allocation personnalisée d'autonomie \(Apa\)](#) ou la [prestation de compensation du handicap \(PCH\)](#).

Documents que le salarié doit fournir à l'employeur

- 1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- 2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- 3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;
- 4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ;

- 5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :
 - a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;
 - b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;
 - c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
 - d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
 - e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Que prévoit la réglementation ?

- Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles le prévoyant).
- Le salarié proche aidant peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) à la CAF de son département

[DAJPA \(allocation-chomage.fr\)](https://allocation-chomage.fr)

L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, **dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.**

Le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Son montant, revalorisé chaque année, est pour 2025 de :

- **65,80 €** par journée
- **32,90 €** par demi-journée

Que prévoit la réglementation ?

EVOLUTION REGLEMENTAIRE Décret n° 2024-697 du 5 juillet 2024

A compter du 1^{er} janvier 2025, un salarié qui a atteint la durée maximum de versement de l'allocation, soit 66 jours, pourra bénéficier de l'allocation plus longtemps s'il doit accompagner un autre proche.

En effet, il pourra demander à renouveler auprès de la CAF son droit à l'allocation journalière, dans la limite de 66 jours supplémentaires.

Tous renouvellements compris, la durée maximale de versement de l'allocation journalière passera de 198 jours à 264 jours. (= 4 personnes pouvant être aidées)

Que prévoit la réglementation ?

- Le salarié peut demander le renouvellement de son congé.
- Le nombre de renouvellements autorisés, les conditions et délais d'information sont déterminés par *convention* ou *accord collectif* ou *accord de branche étendu*.
- En l'absence *dispositions conventionnelles*, le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.
- Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).



3- La garantie AIDANTS

Une garantie assurantielle née en 2016

- Contrairement au capital décès, pour lequel le fait générateur est le décès du salarié assuré,
- Contrairement aux indemnités journalières maladie, pour lesquelles le fait générateur est l'incapacité temporaire du salarié à exercer son activité professionnelle,
- Contrairement à la rente invalidité, pour laquelle le fait générateur est l'invalidité du salarié :

Le fait générateur de la garantie Aidants est la **perte d'autonomie** du **salarié** assuré ou des ses **ayants droit (conjoint et ascendants)**

L'Union OCIRP, union d'institutions de prévoyance, ne peut être l'assureur de la garantie car ses statuts ne lui permettent pas d'assurer les ayants droit du salarié.

C'est donc sa filiale, à 100%, dénommée OCIRP Vie SA, qui assure la garantie. CA paritaire (ses administrateurs sont issus du CA de l'Union OCIRP.

Une garantie assurantielle organisée autour de 2 axes

- **1^{er} axe : en cas de survenance du risque dépendance du salarié ou de ses ayants droit (GIR 1, GIR 2 et GIR 3)**
 - **un capital dit dépendance de l'aidé** – de 1 000 € dans notre offre standard, modulable par les partenaires sociaux dans le cadre d'un appel d'offres,
 - Versé à l'ayant droit aidé– liste modulable par les partenaires sociaux dans le cadre d'un appel d'offres, quand bien même l'aidant gère l'actif de l'aidé,
 - Ce capital permet, par exemple, de faire face aux frais occasionnés pour rendre visite à la personne aidée, contribuer à l'aménagement de la résidence, régler des frais d'aide à domicile, faire face à différents frais dans l'attente de l'attribution de l'AJPA (délai de 6 mois pour obtenir la décision du Conseil départemental)
- **2^e axe : en cas de prise d'un congé sans solde par le salarié**
 - **Une allocation journalière forfaitaire** : par exemple : 50€ par jour pendant 10 jours fractionnables. Cette allocation est versée pour combler une partie de la perte de revenus

Une garantie assurantielle organisée autour de 2 axes

Avantage de notre offre :

- Régime social et fiscal applicable : Le contrat bénéficie du régime fiscal des contrats de prévoyance collective/Dépendance. **Pour le salarié ces indemnités sont exonérées d'IR.**
- Les formalités de reconnaissance de la dépendance du proche sont grandement allégées : **elles se basent sur la grille AGGIR des pouvoirs publics qui délivrent un certificat GIR**
- Le contrat couvre **la dépendance totale GIR 1 et 2, et partielle en GIR 3**

Une garantie assurantielle organisée autour de la dépendance définie selon la grille AGGIR

- La grille nationale AGGIR permet de mesurer la perte d'autonomie du demandeur à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) : a-t-il droit à l'aide et si oui, quel est le niveau d'aide dont il a besoin.

GIR 1	Perte d'autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale
GIR 2	Fonctions mentales partiellement altérées mais capacités motrices conservées
GIR 3	Autonomie mentale mais besoin d'aide pour les soins corporels
GIR 4	Autonomie mentale et capacité à se déplacer au sein du domicile, mais des difficultés sur certaines tâches quotidiennes
GIR 5	Autonomie mentale totale et aucun problème pour ses déplacements dans son logement
GIR 6	Aucun problème dans la réalisation des actes de la vie courante

Montant de l'APA en 2025:

GIR1 : 2 045,56€

GIR2 : 1 654,18€

GIR3 : 1 195,67€

GIR4 : 797,96€



4- Dispositif d'accompagnement des aidants salariés

Et si on permettait à chaque salarié aidant d'être accompagné et soutenu !

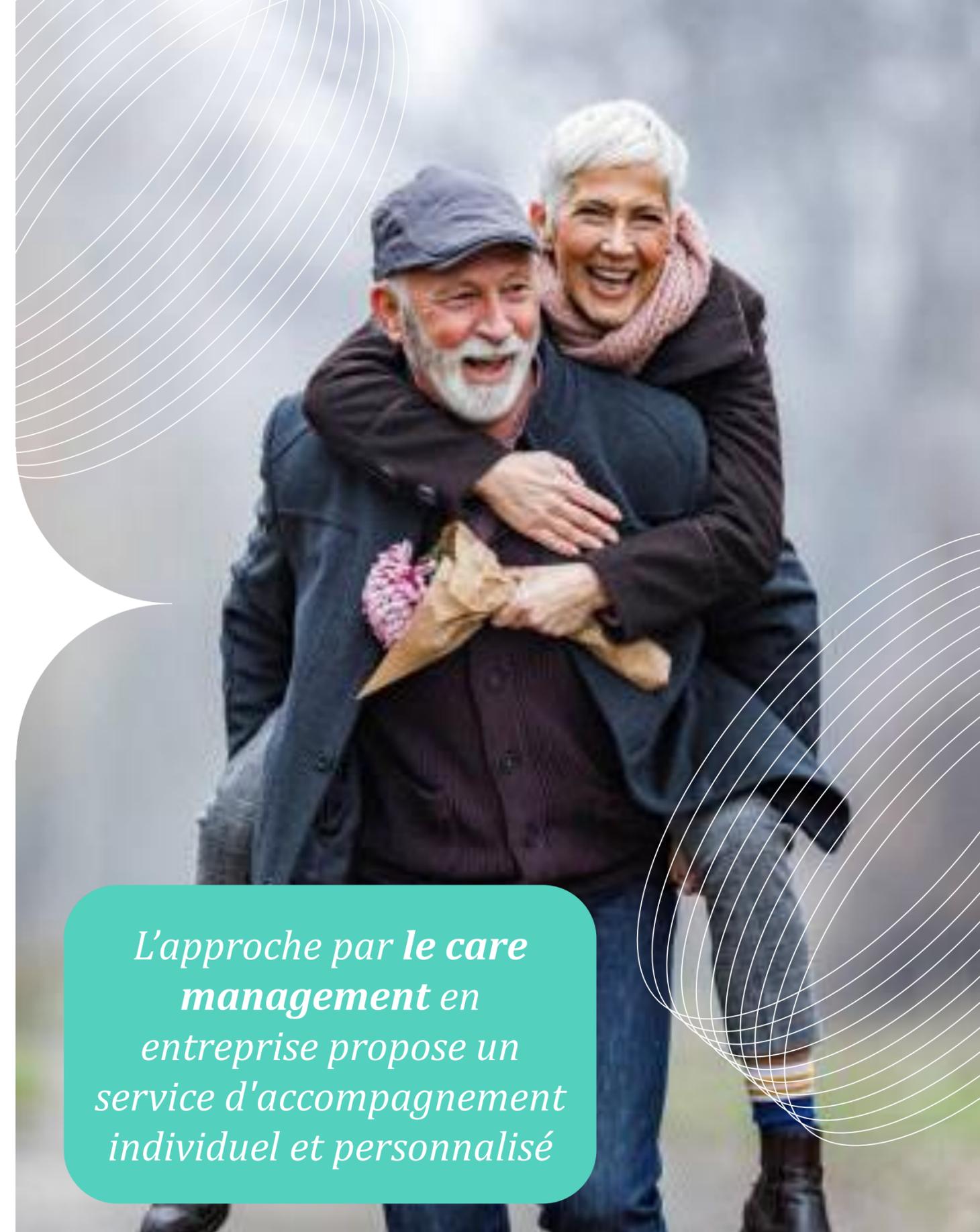
Contexte

Face aux nombreux défis liés à la perte d'autonomie, les personnes fragiles et leurs proches aidants témoignent bien souvent de leurs désarrois et de leurs difficultés à composer avec le « maquis » administratif qui entoure le secteur et les différents dispositifs d'aides qui y sont rattachés. Nombreux sont ceux qui **n'ont pas le temps ou ne savent pas où s'adresser**, ignorent pour un grand nombre, l'existence de certaines aides (financières, humaines, techniques).

Par la création de notre offre de services, nous avons souhaité **être aux côtés de celles et ceux qui doivent relever les défis de la vie autonome, quelles que soient les situations difficiles et les épreuves traversées**

L'OCIRP accompagne les entreprises et permet aux salariés aidants de se sentir reconnus et soutenus dans leur environnement professionnel, tout en ayant un accès facile à des ressources et à un soutien.

L'approche par le care management en entreprise propose un service d'accompagnement individuel et personnalisé



Une offre dédiée à l'accompagnement des aidants

Objectifs

- **Soutien personnalisé** : Offrir à chaque aidant la possibilité de bénéficier d'un soutien adapté à ses besoins spécifiques, quel que soit le type d'accompagnement choisi.
- **Diversifier des formes d'accompagnement** : Mettre en place une gamme variée de ressources et de services pour répondre aux différentes attentes des aidants.
- **Promouvoir le bien-être des aidants** : Favoriser le bien-être physique et mental des aidants en leur fournissant des outils et des ressources
- **Faciliter l'accès à l'information** : Rendre accessible des informations claires et pertinentes sur les différentes options d'accompagnement disponibles, afin que les aidants puissent faire des choix éclairés .

Nos services



Pour qui ?

- Pour tous les salariés couverts par le contrat.



La plateforme digitale

Les fonctionnalités de la plateforme

Analyser des **situations de vie**

- Permettre une analyse des situations de vie et des besoins sous-jacents liés à une fragilité

Proposer un **référentiel d'aides et de services**

- Donner accès à un large catalogue via une plateforme unique
- Gagner du temps avec des propositions d'aides et de prestations ciblées
- Informer pour ne pas passer à côté de ce à quoi chacun peut prétendre

Faciliter **les démarches**

- Recenser les formulaires de demande d'aides et de service
- Préremplir les formulaires et limiter la saisie

Accompagner **les utilisateurs au quotidien**

- Offrir un accompagnement personnalisé, coordonné et agencé, par des experts du médico-social,
- Suivre et piloter les démarches réalisées par l'utilisateur





L'accompagnement personnalisé

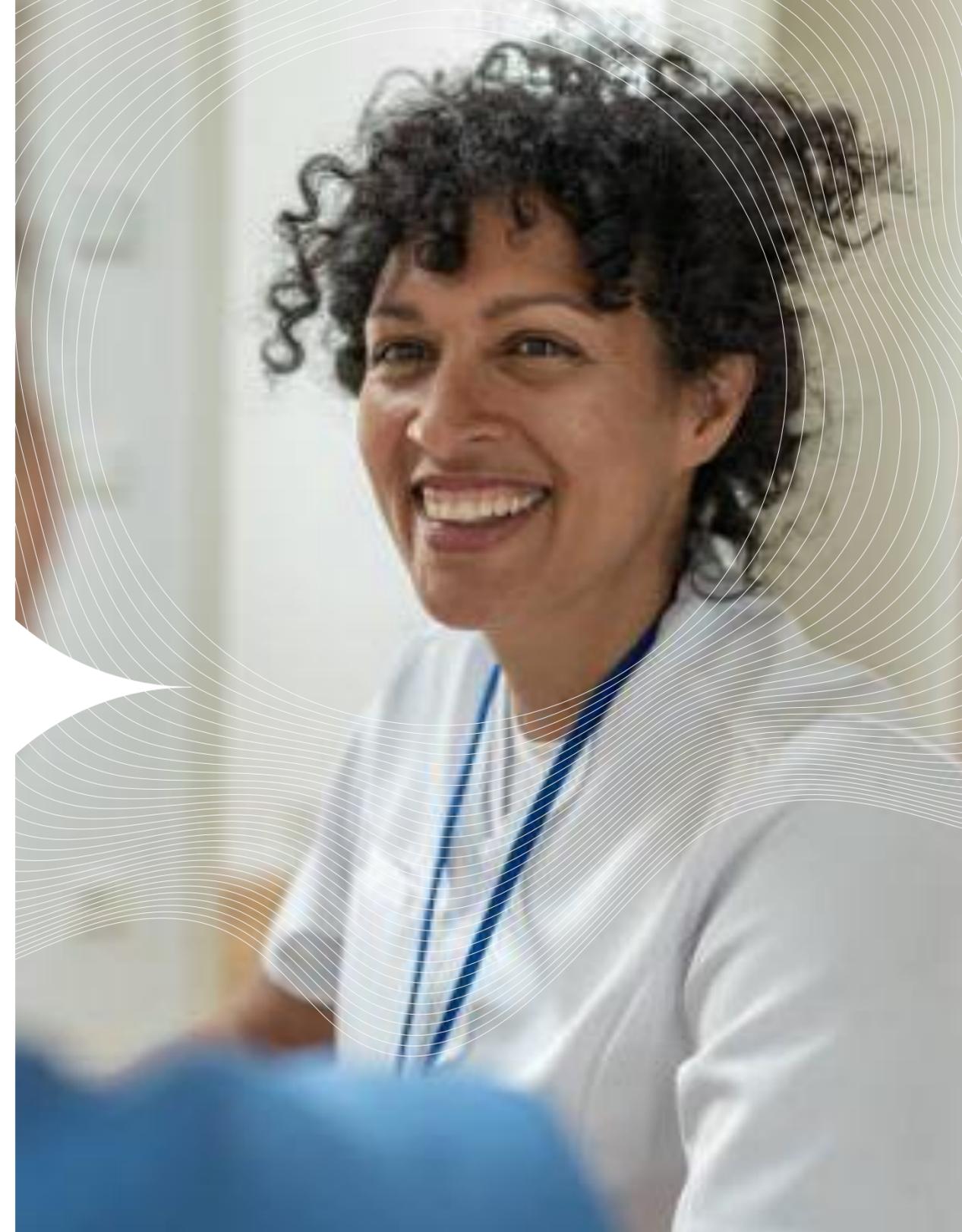
Un accompagnement personnalisé

L'accompagnement

Le Care Management, introduit en France en 2019, est une approche innovante inspirée de modèles internationaux avancés en matière de gestion de l'autonomie et de coordination des soins et des aides à domicile. Cette fonction, incarnée par le Care Manager, a pour objectif de **décloisonner les différents aspects du soutien à domicile en intégrant les ressources médicales, sociales et administratives pour offrir un accompagnement global aux personnes fragiles et à leurs familles.**

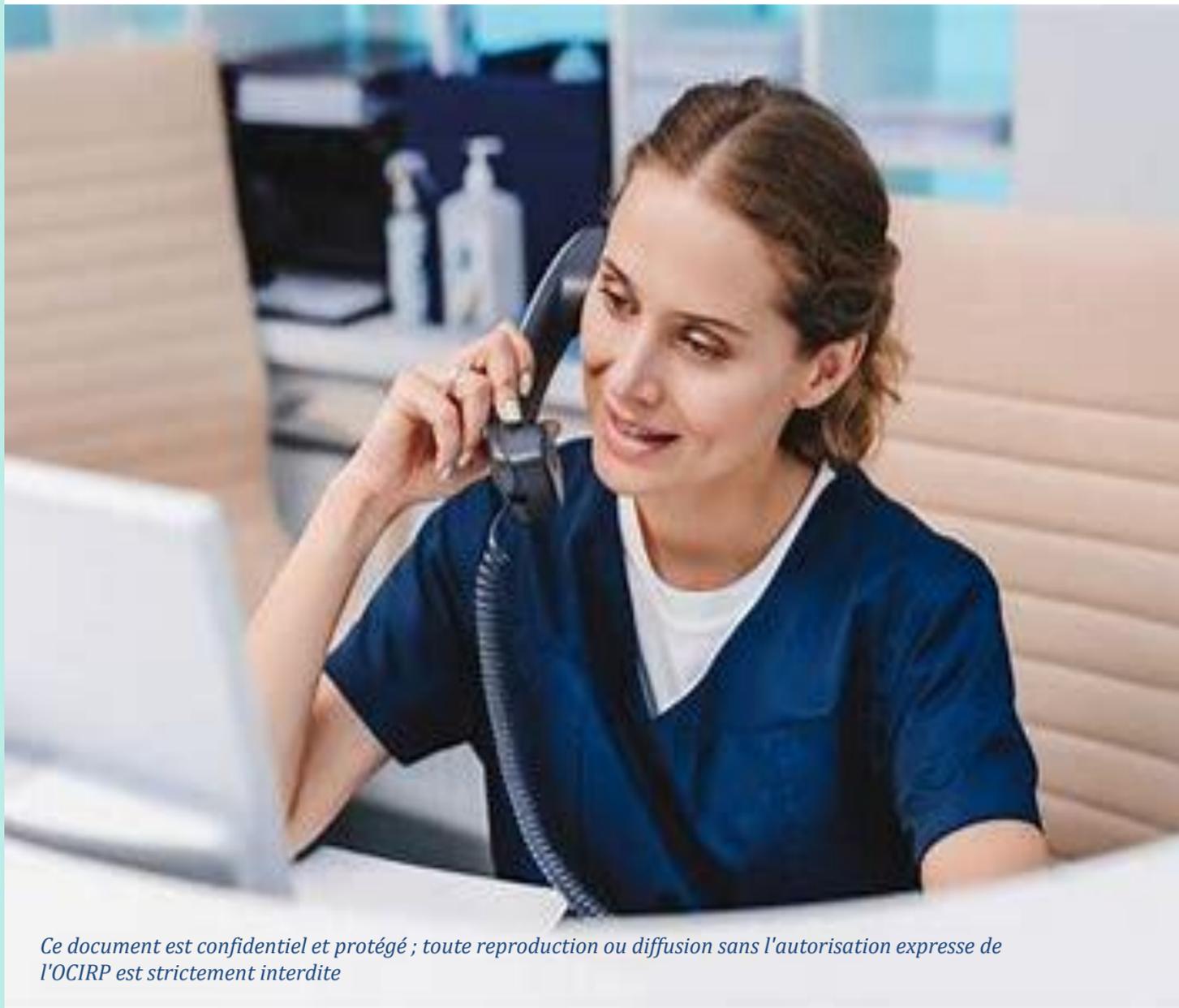
Le Care Manager agit comme un **facilitateur de parcours**, fournissant un **soutien personnalisé et complet**. Il aide à **alléger le fardeau administratif, simplifie l'accès aux droits, organise la vie quotidienne et guide les familles dans le dédale des solutions d'aide disponibles**. En devenant un point d'ancrage dans un environnement souvent complexe, le Care Manager **permet aux familles de naviguer sereinement et de trouver des solutions adaptées à leurs besoins**.

Avec l'intégration du Care Management, la France engage une transformation de son approche envers le vieillissement et le handicap, plaçant l'accompagnement global et décloisonné des familles au cœur de ses priorités, afin de **garantir un parcours de vie digne, respectueux et adapté à chacun**.



L'humain au cœur du dispositif

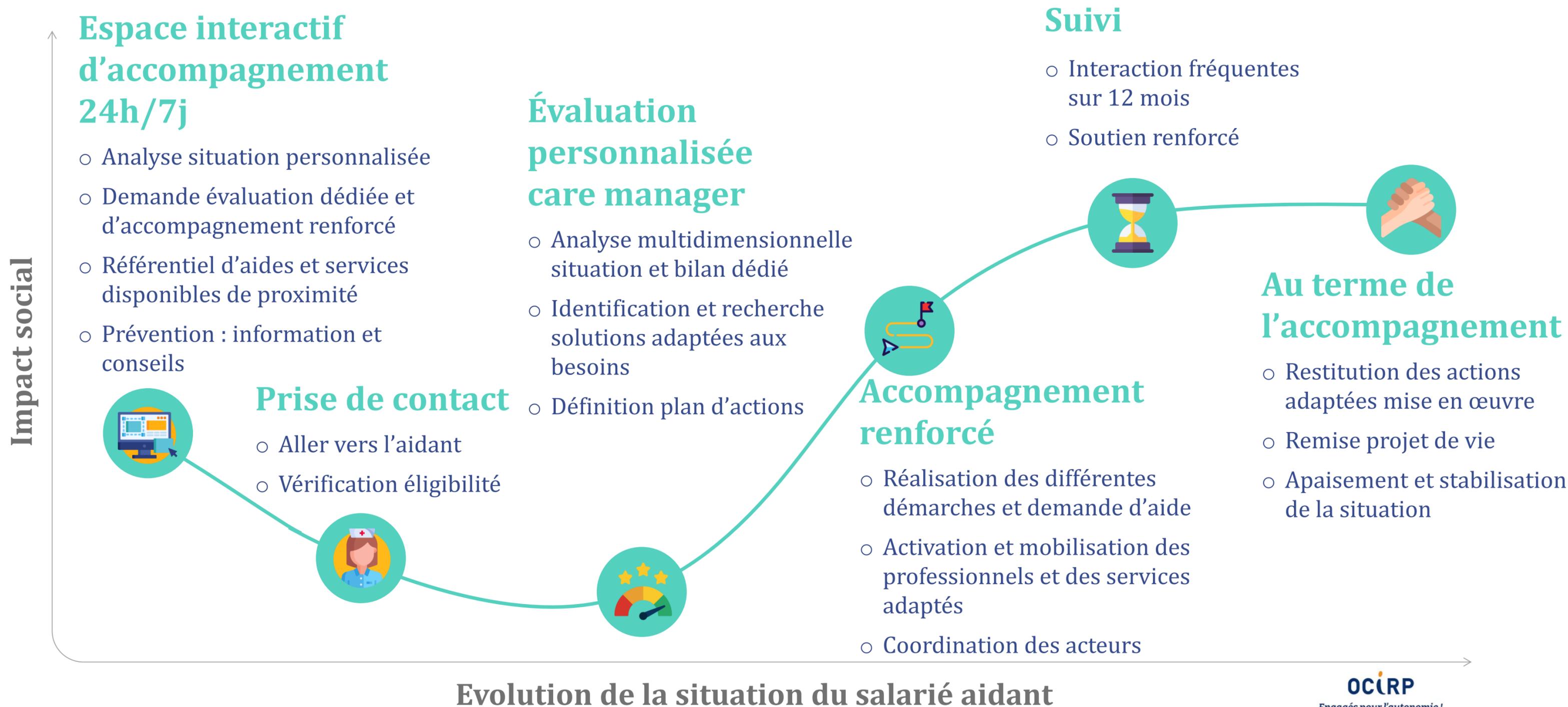
Assure un **rôle central** dans l'accompagnement en assurant une **prise en charge personnalisée sans rupture** permettant de traverser les phases difficiles et guider le salarié aidant et ses proches vers une reconstruction personnelle et sociale.



LE CARE MANAGER : tiers de confiance de l'aidant

1. **Prise de contact** avec le salarié aidant ou ses proches : démarche d'aller vers
2. **Évalue et réalise une évaluation** globale multidimensionnelle
3. **Sensibilise, oriente, communique** des informations de prévention et de conseils améliorant la qualité de vie
4. **Détermine un plan d'action personnalisé** et adapté à la situation de vie par actions prioritaires
5. **Mise en place** un accompagnement renforcé
6. **Accompagne et soutien** le salarié aidant et ses proches à chaque étape
7. **Facilite l'accès ou réalise les démarches** et demandes d'aides financières à la place de...
8. **Coordonne, recherche des professionnels, réalise des devis, prise de rdv et met en place** des services auprès des professionnels (recherche médecin traitant, IDE, artisans, ect)
9. **Facilite la communication** entre la famille et les acteurs du projet personnalisé
10. **Suivi du** salarié aidant et ses proches tout au long du parcours
11. **Adapte le plan d'aide et l'ajuste** en fonction des changements de la situation
12. **Remise** d'un projet de vie à l'aidant

Notre solution : principes généraux



Les points forts de l'offre pour diminuer la charge mentale du salarié et de son ayant-droit

- **Un premier niveau de réponse** apporté au salarié grâce à l'utilisation de l'IA et d'une plateforme digitale
- **Un interlocuteur à disposition, unique et dédié**, pour l'organisation et l'agencement des services de proximité
- **Des outils** à disposition du salarié pour faciliter ses démarches administratives
- Un dispositif **adaptable et sur mesure**

Merci pour votre écoute

