

# Magazine ECHOCIRP

N° 26 — octobre 2018

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

L'innovation au cœur de nos actions Page 2

### ÉCOSYSTÈME

Orphelinage : La Fondation OCIRP organise une journée d'étude Page 2

Perte d'autonomie : Une réflexion à mener sur son financement Page 3

Perte d'autonomie : Une campagne d'information signée CNSA Page 3

Séniors : L'OCIRP s'engage pour la grande cause de nos aînés Page 3

Séniors : Reavie 2018, le rendez-vous des assureurs Page 4

Protection sociale : Feu vert à la fusion Malakoff Médéric — Humanis Page 4

Protection sociale : La MFP devient une fédération Page 4

Protection sociale : Un marché de la prévoyance dynamique Page 4

Innovation : AG2R La Mondiale adopte le chatbot Konverso Page 5

Innovation : L'innovation au service du collectif Page 5

Innovation : Qualité de vie au travail : Klesia s'engage avec l'Anact Page 5

Handicap : De nouveaux systèmes d'information pour les MDPH Page 6

### LE DOSSIER

Les nouvelles pistes pour les salariés aidants Page 6

Ces employeurs à l'écoute de leurs salariés aidants Page 8

Regards croisés sur les pistes d'action Page 10

### GRAND-ANGLE

Loi Handicap de 2005 : un bilan en demi-teinte Page 12

### FOCUS

Prix OCIRP Handicap : trois lauréats misent sur l'emploi Page 14

### QUALITÉ

La démarche qualité, au cœur du projet Cap 2020 Page 16

### EXPERTISE

Le Lab Autonomie : une réflexion commune entre mutuelles et institutions de prévoyance Page 18

### SÉLECTION

À découvrir Page 19

Agenda OCIRP Page 20

### ANNONCE

OCIRPAIDANTS : la garantie sur-mesure pour le salarié aidant Page 21

### MENTIONS LÉGALES

## Édito

# L'innovation au cœur de nos actions

Par Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP

Plus que jamais, la situation et l'accompagnement des salariés aidants sont des préoccupations que les entreprises sont amenées à prendre en compte. Près de la moitié des aidants familiaux travaillent, soit 4 millions de personnes. Surmenage, solitude, problèmes de santé, perte financière... les problématiques soulevées par les aidants sont prises en considération depuis peu. Pour chaque entreprise, s'emparer de cette question constitue un levier de performance économique et sociale. C'est tout leur intérêt de se pencher sur la question. C'est en effet un enjeu futur pour elles et pour la société tout entière qui comptera des salariés aidants de plus en plus nombreux.

Quelles réponses apporter à la fois au salarié aidant d'un proche en situation de perte d'autonomie et à l'employeur ? L'OCIRP innove en proposant la garantie OCIRPAIDANTS. Elle allie aide financière, accompagnement social et services dédiés mis à la disposition du salarié aidant dès l'adhésion : bilan psychosocial, aide administrative et soutien psychologique, formation à la situation d'aidant...

D'ici 2060, le nombre de personnes en perte d'autonomie devrait doubler et les dépenses de prise en charge considérablement s'accroître. Relever ce défi nécessite la mobilisation de tous les acteurs, publics et privés. Afin d'enrichir le débat et préconiser des réponses communes à destination des décideurs publics, l'OCIRP et la Fédération nationale de la Mutualité française ont lancé en 2017 le Lab Autonomie, un groupe de réflexion qui regroupe des assureurs à but non lucratif. C'est en s'engageant collectivement que nous contribuons à apporter des réponses aux enjeux de l'autonomie des personnes âgées.

## Écosystème

# Orphelinage : La Fondation OCIRP organise une journée d'étude

En partenariat avec le Centre d'analyse et d'intervention sociologiques (CADIS), la Fondation OCIRP a organisé une journée d'étude consacrée au vécu des jeunes après le décès d'un (des) parent(s). Cet événement, qui s'est tenu le 3 octobre à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, a été l'occasion d'ouvrir un espace de débat entre chercheurs, jeunes et parents, et acteurs — praticiens, professionnels de l'action sociale et de la santé, enseignants et personnels de l'éducation, acteurs associatifs, responsables politiques, journalistes et représentants d'institutions publiques et d'organismes privés.

Pour en savoir plus : [ocirp.fr](http://ocirp.fr)

## **Perte d'autonomie : Une réflexion à mener sur son financement**

Le 10 septembre 2018, le think tank «Matières grises» organisait un colloque sur un enjeu majeur : «Financement du risque “perte d'autonomie” : à quoi pourrait ressembler la loi de 2019?». Rassemblant près de 200 personnes à la Maison de la Chimie, cet évènement a permis d'évoquer des pistes concrètes, à l'image des travaux conduits par le Lab Autonomie. Comme l'a indiqué à cette occasion Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, «*trouver des solutions communes à porter auprès des pouvoirs publics, c'est l'objet du Lab Autonomie que nous animons avec la Mutualité française*».

Les groupes de travail du Lab se réuniront le 16 octobre puis en novembre, pour échanger sur deux thèmes majeurs : «Positionnement des services face à la perte d'autonomie» et «Prévention et accompagnement des aidants».

## **Perte d'autonomie : Une campagne d'information signée CNSA**

Comment faire face à une situation de perte d'autonomie liée à l'âge? Il existe des aides et solutions, mais souvent mal connus de leurs bénéficiaires. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) vient ainsi de lancer une campagne d'information, relayant les messages du site Internet [pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://pour-les-personnes-agees.gouv.fr) (dont la mission d'information du grand public représente une mesure phare de la loi d'adaptation de la société au vieillissement). Durant le mois de septembre, la campagne s'est traduite par la diffusion de la vidéo Ensemble pour l'autonomie, sur France 3 et France 5 (40 diffusions), et de chroniques radio «On en parle» sur RTL, France bleu et Nostalgie et des stations d'outre-mer.

## **Séniors : L'OCIRP s'engage pour la grande cause de nos aînés**

Portée par la plateforme Make.org, la grande cause «Comment mieux prendre soin de nos aînés?» vise la création d'un mouvement citoyen majeur, porteur de mesures concrètes. La consultation à destination du grand public a été lancée le 1er octobre au ministère des Solidarités et de la Santé, et s'achèvera le 9 décembre. Une réunion de restitution se tiendra le 13 décembre.

À l'issue de cette consultation, un plan d'action sera mis en œuvre, bénéficiant du travail de suivi des équipes de Make.org. L'ambition de l'initiative est claire : être partie prenante de la construction du projet de loi dépendance 2019.

Pour en savoir plus : [make.org](http://make.org)

## **Séniors : Reavie 2018, le rendez-vous des assureurs**

Pour sa 29<sup>e</sup> édition, le rendez-vous international des assureurs et réassureurs vie et de personnes se tiendra du 10 au 12 octobre à Cannes. Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, interviendra dans deux ateliers « Révolution médicale. Qui va payer et pour qui ? » aux côtés de Christian Schmidt de la Brélie, directeur général de Klesia et « Bien vieillir : les nouvelles offres de services aux entreprises et aux particuliers » aux côtés de Nicolas Didier, directeur développement, relations extérieures et affaires européennes du Groupe Humanis et de Luca Rizzi, DSI de Previmedical.

Pour en savoir plus : [reavie.com](http://reavie.com)

## **Protection sociale : Feu vert à la fusion Malakoff Médéric – Humanis**

Dans un contexte de réorganisation du secteur de l'assurance en France, l'Autorité de la concurrence a donné son accord à la fusion des groupes de protection sociale Malakoff Médéric et Humanis. Les positions des parties sur les marchés concernés étant limitées, l'Autorité a pu écarter tout problème de concurrence et accepter l'opération sans condition. Les conseils d'administration des deux groupes avaient approuvé mi-juin 2018 les principes d'un rapprochement de leurs activités de retraite complémentaire et d'assurance de personnes. Il doit être effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Protection sociale : La MFP devient une fédération**

La Mutualité fonction publique (MFP) se transforme en profondeur. Le 7 juin, ses délégués ont voté à l'unanimité son ouverture aux opérateurs protégeant des personnels des services publics et relevant du monde non lucratif. « Ce vote est un signe fort et avant tout la traduction du contexte de profondes mutations de l'environnement de la protection sociale et des alliances entre familles de complémentaires », a déclaré Serge Brichet, président de la MFP, à cette occasion. Pour concrétiser cette évolution, un changement de statut était nécessaire. Les délégués ont donc voté la transformation de la MFP : l'union politique relevant du livre 1 du Code de la mutualité devient une fédération, qui sera adhérente à la FNMF.

## **Protection sociale : Un marché de la prévoyance dynamique**

Selon les données compilées par le CTIP, la FFA et la FNMF.

- 4,4 % de progression, soit 21,4 milliards d'euros de cotisations. Les cotisations des contrats individuels et des contrats collectifs ont connu une belle croissance (respectivement + 3,9 % et + 4,7 %).

- 55 % des cotisations proviennent des contrats collectifs qui restent ainsi prépondérants. La croissance des cotisations est de 4,6 % pour les sociétés d'assurance, de 4,1 % pour les institutions de prévoyance et de 3,8 % pour les mutuelles. Les parts de marché (individuel et collectif) s'élèvent à 64 % pour les sociétés d'assurance, 28 % pour les institutions de prévoyance et 8 % pour les mutuelles.
- 76 % des Français estiment que le modèle non lucratif utilisé par les mutuelles est positif, selon une enquête de la Mutualité française portant sur la perception de l'avenir de la mutualité.

## **Innovation : AG2R La Mondiale adopte le chatbot Konverso**

Dialoguer par le biais d'un service de conversations automatisées, afin de mieux gérer et absorber les demandes des collaborateurs : telle est l'ambition du logiciel Konverso, qu'AG2R La Mondiale vient d'intégrer à son service desk. Ce choix est parti d'un constat. Une grande partie des problèmes informatiques rencontrés par les collaborateurs ne sont pas compliqués, mais récurrents : oubli des codes d'accès à un logiciel, souci de connexion au réseau et à ses périphériques, etc. Grâce à Konverso, les membres de l'équipe desk seront moins sollicités et pourront se consacrer à des tâches à plus haute valeur ajoutée.

## **Innovation : L'innovation au service du collectif**

Le 14 novembre prochain aura lieu à Paris le premier évènement consacré à l'innovation au sein des institutions de prévoyance et des groupes de protection sociale. Le thème retenu en dit long sur leur positionnement et leurs valeurs : «L'innovation au service du collectif!». Organisé par le CTIP, ce sera l'occasion de découvrir la variété et l'efficacité des services et nouveaux produits imaginés, en parcourant le village des innovations. De nombreuses personnalités sont attendues, parmi lesquelles l'économiste Nicolas Bouzou, économiste, la philosophe Julia de Funès, la chercheuse en informatique appliquée Laurence Devillers, la cofondatrice de Blockchain Partner, Claire Balva, et les représentants des organisations professionnelles et syndicales.

[Inscription](#)

## **Innovation : Qualité de vie au travail : Klesia s'engage avec l'Anact**

L'accord récemment signé entre Klesia et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) permettra de conduire des actions conjointes et ciblées sur des branches professionnelles (transport, hôtellerie-restauration).

Dans ce but, les deux organismes développeront des approches méthodologiques et des outils dédiés en s'appuyant sur les partenaires sociaux. Leur objectif est de faire de la qualité de vie et du bien-être au travail un élément fondamental pour les salariés, et un véritable atout de la performance des entreprises. Ce partenariat, qui s'articule autour de plusieurs axes définis dans un plan pluriannuel, prévoit déjà plusieurs projets collaboratifs : la conception de guides pratiques sectoriels, et des petits déjeuners thématiques sur les risques professionnels et la qualité de vie au travail. Klesia bénéficiera également de l'appui de l'Anact pour concevoir un outil d'évaluation des coûts attribuables à une absence de prévention ou à des mesures de prévention insuffisantes, destiné aux entreprises du transport.

## Handicap : De nouveaux systèmes d'information pour les MDPH

Depuis septembre, sept maisons départementales des personnes handicapées testent de nouveaux systèmes d'information harmonisés. Sous la houlette de la CNSA, cette refonte va concerner la totalité des MDPH d'ici fin 2018. Ses objectifs ? Faciliter le travail des agents et fluidifier les relations avec les partenaires. Pour la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel, ces nouveaux SI permettront aussi d'identifier les places disponibles et de faciliter les missions des MDPH.

### Le dossier

## Les nouvelles pistes pour les salariés aidants

**Pour près de neuf dirigeants d'entreprise sur dix, il est important de mettre en place des actions destinées à soutenir les salariés aidants. Ce résultat, l'un des plus marquants de l'étude de Malakoff Médéric sur les situations de fragilité des salariés, confirme que le sujet s'impose aujourd'hui dans le monde du travail. Un enjeu essentiel pour les plus de 4 millions de personnes concernées, mais aussi pour la performance sociale et économique des entreprises.**

Difficultés financières, maladie grave, deuil, situation d'aidant... les fragilités des salariés sont une réalité déjà prise en compte dans les entreprises, comme le confirme l'étude menée par Malakoff Médéric. En effet 91 % des dirigeants déclarent employer au moins un salarié concerné — dans 9 % des cas, il s'agit d'une situation d'aidant.

Or plus d'un salarié sur deux estime que cette fragilité pèse sur leur vie professionnelle. Plusieurs conséquences sont particulièrement mises en avant : difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, dégradation de leur qualité de vie au travail, de leur engagement et de leur productivité, et frein à leur évolution de carrière. Par ailleurs, 61 % des salariés ayant un collègue en situation de fragilité

mentionnent des répercussions sur leur activité, en termes de charge de travail ou de répartition des tâches.

### **Trois actions plébiscitées par les employeurs**

Un constat partagé par un peu plus de quatre dirigeants sur dix, qui estiment que les situations de fragilité ont un impact sur l'engagement et la productivité des salariés concernés. Les deux parties se retrouvent sur l'importance de prendre ce sujet à bras-le-corps : pour la majorité des dirigeants et des salariés, agir sur les fragilités contribuerait fortement à maintenir une bonne qualité de vie au travail et un bon climat social. Il s'agit donc d'un levier de performance pour l'entreprise.

Si la prise de conscience est bel et bien actée, qu'en est-il des réponses ? D'après l'étude de Malakoff Médéric, près de neuf dirigeants sur dix jugent utile de mettre en place des actions. Et 74 % d'entre eux en ont déjà mis en place au moins trois : avances sur salaire ou avances de frais ; aménagements du temps de travail ; et aménagements de poste. Alors que deux tiers des salariés s'estiment peu informés des dispositifs existants, les dirigeants indiquent que ces actions sont la plupart du temps informelles et individuelles et peu d'entre elles font l'objet d'un suivi via des indicateurs (13 %).

### **Des craintes à surmonter**

On le voit, le sujet des fragilités des salariés est désormais pris en compte par leurs employeurs, qui souhaitent accompagner ces situations. Mais il reste encore de nombreux freins, comme la crainte de paraître intrusif (cité par 50 % des dirigeants) ou du côté des salariés, celle d'être licencié (45 %), le refus de parler de sa situation personnelle (44 %), et la peur d'être pénalisé dans son évolution professionnelle (39 %). Or ces réticences rendent plus difficiles la détection et la mise en place d'actions adaptées. Malgré ces défis à relever, pas question de faire machine arrière : 76 % des dirigeants et la majorité des salariés estiment que le rôle social de l'entreprise va s'accroître dans les prochaines années, et 42 % indiquent que la prise en compte des fragilités des salariés va prendre plus d'importance à l'avenir.

## **Résultats de l'étude de Malakoff Médéric**

- 3 soutiens sont proposés par trois quarts des chefs d'entreprise : avances de salaire ou de frais ; aménagements du temps de travail ; aménagements de poste.
- 76 % des dirigeants et la majorité des salariés estiment que le rôle social de l'entreprise va s'accroître dans les prochaines années.
- 42 % des dirigeants estiment que la prise en compte des fragilités des salariés va prendre plus d'importance à l'avenir.

## **« La sensibilisation est nécessaire, mais pas suffisante »**

**Thomas Saunier, directeur général de Malakoff Médéric et du groupe Humanis.**

**Pourquoi Malakoff Médéric a-t-il souhaité mener cette étude sur les fragilités des salariés ?**

Les fragilités des salariés sont une réalité qui touche aujourd'hui plus d'un salarié sur deux et la quasi-totalité des entreprises, comme le souligne notre étude. Ces fragilités peuvent être liées à une maladie chronique, une situation d'aidant, à une réorganisation ou un sentiment de perte de compétence liée à la transformation digitale. Qu'elles soient professionnelles ou personnelles, elles ne sont pas sans conséquence sur la vie professionnelle des salariés. Elles peuvent entraîner une dégradation de la qualité de vie au travail, un mal-être, une érosion de l'engagement, et donc de la productivité. Il est essentiel d'en prendre la mesure pour les prévenir et les appréhender.

**Plus d'un salarié sur deux est en situation de fragilité : quel est le niveau de prise de conscience des entreprises sur le sujet? Selon vous, doivent-elles être davantage sensibilisées ?**

Les dirigeants sont conscients de l'impact de ces fragilités sur le bien-être au travail et l'engagement des collaborateurs. Ils sont d'ailleurs 42 % à anticiper que la prise en compte des fragilités va prendre plus d'importance à l'avenir. Notre étude révèle néanmoins la difficulté du positionnement de l'entreprise dans de telles situations. Si dirigeants et salariés sont unanimes à juger l'entreprise légitime pour intervenir lorsqu'il s'agit de fragilités professionnelles, ils sont moins nombreux à le penser lorsqu'il est question de fragilités personnelles. La sensibilisation est nécessaire, mais pas suffisante. Il est indispensable de parler des fragilités dans l'entreprise pour décomplexer les dirigeants et les salariés sur ce sujet et lui donner une place légitime dans le monde du travail.

**Quelles sont, selon vous, les principales pistes d'action qui doivent être explorées et mises en œuvre pour aider les salariés fragilisés ?**

Il y a un préalable à l'action qui consiste à libérer la parole sur les fragilités, car en parler, c'est reconnaître que l'entreprise est une réalité humaine, attentive aux femmes et aux hommes qui la composent et en constituent la première richesse. Vient ensuite le temps de l'action et des réponses adaptées aux différentes situations que connaissent les salariés (retour à l'emploi après une maladie, accompagnement en cas de difficulté financière, aménagement du poste de travail...). Ces réponses, qui peuvent être collectives ou individuelles, sont attendues par les entreprises et les salariés. Et lorsqu'elles sont mises en œuvre, elles suscitent l'adhésion des salariés qui en bénéficient et des employeurs qui les proposent. C'est ce que nous constatons au quotidien dans les entreprises que nous accompagnons.

## **Ces employeurs à l'écoute de leurs salariés aidants**

**Dans le cadre de leurs accords de qualité de vie au travail, de plus en plus d'employeurs s'emparent de ce sujet en misant sur des expérimentations innovantes. Dons de jours de repos, ligne téléphonique dédiée, guides pratiques... Voici un tour d'horizon de plusieurs initiatives pionnières sur le plan des ressources humaines, qui peuvent inspirer bien d'autres responsables RH.**



Dans le cadre de sa politique diversité, La Poste a décidé de faire de l'accompagnement des salariés aidants un des axes stratégiques de 2018. Un enjeu de taille, car l'entreprise publique compte plus de 250 000 salariés! Pour autant, apporter des solutions concrètes aux collaborateurs concernés n'est pas l'apanage des grands groupes. Chez Primonial, spécialisé dans la gestion de patrimoine, la direction des ressources humaines a intégré dans son accord de qualité de vie au travail le don de jours de repos entre salariés. Ainsi, les 660 collaborateurs peuvent se retrouver en situation de donneur ou de bénéficiaire, tandis que l'entreprise s'engage à abonder à hauteur de cinq jours.

### **Des conseils d'experts, en toute confidentialité**

Cet exemple l'illustre : quel que soit sa taille ou son secteur d'activité, chaque entreprise peut s'emparer de ce sujet et proposer des réponses pragmatiques. La montée en puissance, ces dernières années, d'une recherche d'équilibre entre sphère privée et vie professionnelle contribue sans doute à la multiplication des initiatives. Ainsi, dans le cadre de la révision de son accord sur l'égalité professionnelle, Orangina Suntory France a intégré une soixantaine de mesures en faveur de la qualité de vie au travail.

L'une d'elles est la mise en place d'une ligne téléphonique dédiée au soutien des salariés aidants. Gérée par le prestataire spécialisé Responsage, elle offre une aide confidentielle et personnalisée : des conseillers experts vont orienter et conseiller les salariés dans leurs démarches pour permettre une meilleure prise en charge de leur proche. Une solution également adoptée par d'autres groupes, comme L'Oréal.

### **Des guides pratiques pour informer**

D'autres initiatives existent, à l'image de celle prise par BNP Paribas. Misant sur la pédagogie, l'Action Sociale France du groupe bancaire offre aux aidants familiaux différents services : actions de sensibilisation et d'information, organisation de forums et de conférences, et réalisation de guides. Actuellement, trois guides thématiques sont proposés aux collaborateurs : « À propos des aidants », « Enfance et handicap », « À propos des parents âgés ». Chacun d'eux reprend les informations générales de base et intègre les dispositions complémentaires en vigueur au sein de l'entreprise. Régulièrement mis à jour, ils sont téléchargeables sur le site Internet de BNP Paribas. Une approche simple et efficace, que bien d'autres entreprises pourraient adopter.

## **Un congé « proche aidant » chez Microsoft France**

En janvier 2018, Microsoft a annoncé l'harmonisation des congés familiaux au niveau mondial et leur renforcement. À cette occasion, le groupe informatique a présenté une innovation : permettre aux collaborateurs, dont l'un des proches est handicapé ou affecté par une perte d'autonomie, de cesser temporairement leur activité professionnelle en bénéficiant d'un congé « proche aidant ». L'entreprise garantit ainsi quatre semaines de congés payés à 100 % du salaire de base. *« Il y a plus de dix ans que nous avons mis en place les "4x4", ces règles de vie qui donnent à chacun la flexibilité de s'organiser de façon à pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle, expliquait Caroline Bloch, DRH de Microsoft France, lors de l'annonce à la presse. Nous poursuivons aujourd'hui cette démarche avec l'élargissement des congés familiaux, car le respect du rythme de vie de chacun et l'équilibre familial*

*sont fondamentaux pour que chaque talent s'épanouisse et bénéficie des moyens nécessaires à sa réussite. »*

## Regards croisés sur les pistes d'action

**S'il est essentiel d'avoir une vision globale du sujet, l'accompagnement des salariés aidants doit tenir compte du caractère unique et évolutif de chaque situation. C'est la conviction partagée de Marie-Anne Montchamp, présidente de la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie), et de Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, engagés dans la même volonté de repenser la protection sociale.**

**D'après l'étude menée par Malakoff Médéric, près de neuf dirigeants sur dix estiment importante la mise en place d'actions destinées aux salariés aidants. Comment expliquer cette prise de conscience du monde de l'entreprise ?**

**Pierre Mayeur :** On compte aujourd'hui plus de 8 millions d'aidants en France, dont près de la moitié qui travaillent. C'est donc loin d'être un sujet anecdotique. Aujourd'hui, veiller au bien-être des salariés relève de l'engagement social de l'entreprise. Mais la problématique est également celle de sa performance économique : il existe un risque d'absentéisme ou de présentéisme, avec des coûts cachés pour l'entreprise et des conséquences sur l'ensemble du collectif de travail.

**Marie-Anne Montchamp :** Depuis plusieurs années, et encore plus aujourd'hui avec le rapport Notat-Senart « Entreprise et intérêt général » et la préparation de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), les entreprises n'ignorent plus certaines questions — l'environnement, la protection sociale, etc. Les salariés aidants ont une responsabilité personnelle qui dépasse le cadre de l'entreprise, mais qui la concerne également. Quand l'employeur prend en compte leur situation, il s'inscrit dans cette responsabilité sociale. On dépasse le domaine du bon sens ou de la bienveillance, pour aller vers un mouvement d'ampleur visant à faire le lien entre des sujets externes, systémiques, et la réalité de la vie de l'entreprise.

**Quels sont les principaux besoins des salariés aidants et quels types de services vous paraissent les plus pertinents pour y répondre ?**

**Pierre Mayeur :** Le premier des besoins est l'identification : il faut permettre au salarié d'être reconnu comme aidant s'il le souhaite. Il attend aussi un accompagnement en termes d'information. Il existe en effet de nombreuses aides, comme des services d'aide à domicile, qui nécessitent de la pédagogie pour être appropriés. Le soutien psychologique, pour entendre la parole des aidants et les faire se rencontrer, peut également être une réponse aux attentes des salariés aidants.

**Marie-Anne Montchamp :** Les salariés aidants ont plusieurs besoins distincts, mais intriqués, et Pierre Mayeur a raison d'évoquer en premier lieu la question de la reconnaissance. Le fait d'être aidant expose à des situations de travail problématiques, et donc à un risque de rupture supplémentaire à celle vécue personnellement. On pourrait classer ce qui relève du temps : du temps pour soi ou pour son proche, du temps pour rester en activité et mener ses missions professionnelles sans être pénalisé. Le second besoin concerne l'information et l'articulation des réponses à apporter au salarié, qui ne doit pas se substituer aux aidants professionnels. Troisième

élément : le statut de l'aidant ne doit pas être considéré comme dérogatoire, à l'image d'une anomalie associée à un statut. La vie des salariés ne peut pas être découpée en parties distinctes et étanches ! Engagement associatif, exercice parental, situation d'aidant, etc. : il me semble essentiel de valoriser cette contribution dans le capital de compétences dont l'entreprise — et le salarié — disposent.

### **Une aide financière vous paraît-elle une solution adaptée ?**

**Pierre Mayeur** : Elle peut devenir nécessaire quand le rôle d'aidant prend beaucoup de place dans la vie du salarié. Un accompagnement financier pourrait intervenir pour compenser, au moins partiellement, le congé de proche aidant. Créé en 2015, il n'est pas rémunéré. Mettre en place un tel service pour compenser la prise de jours de congé correspond à une démarche souhaitable et nécessaire.

**Marie-Anne Montchamp** : Il faut neutraliser, autant que possible, les conséquences négatives sur la situation salariale, qui peut stagner ou se dégrader — par exemple, dans le cas d'une part variable liée à l'atteinte de résultats. Nous devons privilégier une logique de compensation, pour limiter l'impact sur la carrière, la formation, la rémunération, etc. Cette vision, nécessitant d'engager une réflexion d'ampleur, doit être accompagnée par une professionnalisation de la fonction RH et une sensibilisation du management.

### **Vous semble-t-il possible d'accompagner les salariés aidants sans soutenir également le proche dépendant ?**

**Marie-Anne Montchamp** : Il n'est pas possible de traiter le sujet en cloisonnant et en ignorant la situation de la personne bénéficiaire. Chaque situation est unique et évolue : rien ne peut être normé. Pour autant, le point d'entrée de l'entreprise doit rester le salarié. Dans les réponses à apporter, il est important de veiller à ce que chacun bénéficie de réponses propres.

**Pierre Mayeur** : Le sujet doit être appréhendé de façon globale, mais, comme l'indique Marie-Anne Montchamp, la situation de chacun doit être appréhendée différemment. C'est d'ailleurs un enjeu de la future loi sur la perte d'autonomie : porter une vision globale tout en distinguant les aides à apporter aux deux parties.

**Marie-Anne Montchamp** : Notre système de protection sociale, en se transformant, devra donner une place de plus en plus importante aux salariés aidants et aux personnes bénéficiaires de cet accompagnement. Il doit s'organiser pour questionner la personne et son besoin, et réaffirmer sa capacité à produire de la solidarité. C'est une question laboratoire, qui nécessite d'investir fortement dans ce sujet, avec lequel nous pourrions tirer des fils permettant de jalonner la voie de la transformation de notre système de protection sociale.

**Pierre Mayeur** : La question du salarié aidant est un nouveau champ pour la protection sociale, une nouvelle garantie à imaginer avec les membres qui composent notre union d'institutions de prévoyance. C'est aussi un très bel enjeu pour le dialogue social en entreprise, afin de définir une protection plus adaptée aux besoins de chaque salarié.

## **OCIRPAIDANTS : la garantie sur-mesure pour les aidants**

Une solution collective au sein de l'entreprise pour accompagner les salariés aidants dans la gestion de leur quotidien : c'est l'ambition de la nouvelle garantie OCIRPAIDANTS. Elle permet au salarié de recevoir un soutien financier lorsqu'il prend des congés sans solde pour aider son proche dépendant. Cette garantie comporte trois volets complémentaires :

- des services, dès l'adhésion au contrat (actions de prévention, bilan psychosocial, prestation de garde de nuit à domicile, achat de matériel médical, etc.);
- une aide financière versée au salarié, jusqu'à 2 250 € par an;
- un capital immédiat versé au proche dépendant.

En savoir plus sur [ocirp.fr](http://ocirp.fr)

## **Grand-angle**

### **Loi Handicap de 2005 : un bilan en demi-teinte**

**Intégration scolaire et professionnelle, accessibilité des transports et lieux publics, création d'un guichet unique... Très attendue par les personnes concernées, la loi Handicap du 11 février 2005 devait garantir l'égalité des droits et des chances aux personnes handicapées. Alors que le gouvernement actuel planche sur les conditions d'un meilleur accès à l'emploi, où en est-on réellement ?**

Qualifiée d'historique à l'époque, la loi Handicap a-t-elle permis de répondre aux objectifs qu'elle s'était fixés ? À l'occasion de ses dix ans, en 2015, de nombreux acteurs en avaient dressé un premier inventaire mitigé. S'ils estimaient que ce cadre législatif a permis de changer le regard sur les personnes handicapées, et s'ils saluaient les avancées en termes d'accueil ou de scolarisation, ils relevaient aussi tout ce qui restait à faire, notamment dans le domaine de l'emploi.

*« On relève de fortes inégalités d'accès à l'emploi en fonction du type de handicap, le handicap psychique étant le plus porteur de crainte des employeurs »,* expliquait ainsi la chercheuse Nathalie Marec-Breton au site d'information La [Gazette Santé Social](#). Résumant l'avis général des acteurs de l'insertion, elle estimait que *« le frémissement est réel, même si plus ou moins à confirmer, selon les secteurs, au cours des années à venir »*.

#### **Un cadre légal qui reste largement méconnu**

Trois ans après, le frémissement semble avoir tenu ses promesses, même si tous les indicateurs ne sont pas au vert... C'est notamment ce que relève l'Agefiph, dont une récente étude confirme « la légitimité » du taux d'emploi de 6 %. Du côté des signaux positifs, les employeurs privés ont davantage recruté de travailleurs handicapés en

2017, avec une augmentation de 7 % sur un an. Du côté des résistances au changement, une entreprise assujettie à l'OETH sur cinq n'en emploie aucun.

Le baromètre « Emploi, handicap et prévention en entreprise », réalisé par Kantar TNS et publié en mai 2018, apporte un éclairage intéressant : 240 personnes en charge de la gestion de la politique handicap (dirigeants, DRH, responsables de mission handicap...) ont été interrogées sur leurs pratiques et leurs attentes. Sans surprise, la quasi-totalité (97 %) d'entre elles estime que le handicap est un sujet important pour leur entreprise. Mais le cadre légal reste plutôt méconnu. 74 % des répondants connaissent les implications de la loi de 2005 sur les entreprises, mais seules 10 % des personnes interrogées affirment les connaître « précisément ». Ce cadre est jugé utile, motivant, bien conçu et efficace par une majorité des sondés, mais également perfectible, contraignant, complexe et chronophage. La contrainte est particulièrement soulignée par les plus grandes entreprises.

### **Le handicap, toujours une source de discrimination**

Enfin, selon les résultats du baromètre, plusieurs freins limitent la portée des politiques handicap : le manque de candidats disposant des compétences attendues (83 %) ; le manque de moyens humains (71 %) ; la difficulté à proposer une évolution professionnelle adaptée (68 %) ; et le manque de temps (66 %). S'ils notent les points bloquants, les représentants d'entreprise ont également des attentes concrètes : une simplification de la RQTH ; un dialogue plus efficace avec les institutionnels ; des propositions d'aides clés en main et des sensibilisations des différents publics de l'entreprise.

On le voit, les lignes bougent et des pistes concrètes sont proposées pour aller plus loin. L'Agefiph propose par exemple de revoir les listes d'« emplois à conditions particulières », fermées aux travailleurs handicapés dans certains secteurs (personnels navigants, transports routiers, marine, BTP...), en raison des évolutions technologiques et médicales qui permettent des aménagements de poste. Mais la vigilance doit, plus que jamais, être de mise, car rien n'est encore gagné : d'après le dernier rapport annuel du Défenseur des droits, le handicap est désormais en première position dans la liste des 25 critères de discrimination, avec près de 22 % des motifs de saisine. Et dans un cas sur deux, c'est l'emploi qui est le domaine principal de discrimination.

### **Les pistes envisagées par le gouvernement pour aller plus loin**

Pour sa 11<sup>e</sup> édition, le 27 juin dernier, la cérémonie du Prix OCIRP Handicap a bénéficié de la présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées. À cette occasion elle a annoncé avoir engagé, dans une dynamique interministérielle, « *des transformations de grande ampleur pour rendre notre société plus inclusive* ». La sénatrice Dominique Gillot a ainsi été missionnée pour « identifier les leviers pour sécuriser davantage les parcours professionnels des personnes handicapées », et elle a rendu récemment ses conclusions. Au cours du même mois de juin, Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud, ministre du Travail, ont présenté cinq mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées :

- simplifier les démarches des entreprises, avec un interlocuteur unique pour le calcul des contributions des entreprises et les modalités de recouvrement;
- mieux accompagner les entreprises dans le recrutement et l'emploi de travailleurs handicapés;
- mobiliser les entreprises;
- développer l'accès à l'apprentissage pour les personnes handicapées;
- faire bénéficier le PIC (Plan d'investissement compétences) aux jeunes handicapés.

## Focus

# Prix OCIRP Handicap : trois lauréats misent sur l'emploi

**Qu'ont en commun une plateforme de recrutement en ligne, des outils de communication pour les hôtels et restaurants, ou encore une école de pilotage de drone ? Ces initiatives ont toutes été récompensées par la dernière édition du Prix OCIRP, en juin 2018, pour leurs ambitions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.**

## Klesia : un salon de recrutement en ligne pour les PME

115 entreprises participantes dans toute la France, 540 offres d'emploi, 6 000 candidats, 500 entretiens menés, 300 candidats retenus après entretien... Pour son édition 2017, Hello Handicap PME a remporté un franc succès auprès des employeurs et des candidats en situation de handicap. Il faut dire que cette initiative bénéficie d'un double accompagnement : le parrainage de l'Agefiph, qui met à disposition des moyens de communication et invite les PME à participer; et l'organisation et le financement, assurés par Klesia. *« Cette démarche d'innovation sociale correspond pleinement à nos valeurs », explique Scarlett Lazaric, responsable du pôle Action sociale et partenariats du groupe de protection sociale. Ce concept, qui à ma connaissance est inédit en France et en Europe, vise à faire évoluer les mentalités : celles des personnes en situation de handicap sur le monde de l'entreprise, et réciproquement. »*

### Au moins un candidat sur trois embauché

Si la plupart des candidats sont diplômés du supérieur (60 % d'entre eux ont une qualification au moins égale à bac+2), des freins subsistent dans leur accès à l'emploi. Pour Scarlett Lazaric, *« la technologie développée et utilisée sur la plateforme facilite la rencontre et fait tomber une grande partie des barrières physiques et psychologiques ».*

Comment fonctionne Hello Handicap PME ? Une plateforme dédiée permet aux demandeurs d'emploi de déposer leur CV, puis de recevoir toutes les offres correspondant à leurs critères avant de choisir d'y répondre ou non. Une fois la première sélection en ligne opérée, les entretiens se déroulent par téléphone ou par

tchat. « Les offres d'emploi concernent tous les secteurs d'activités : administration, BTP, assurances, hôtellerie-restauration et tourisme, ingénierie, etc., précise Scarlett Lazaric. Un ordinateur et une connexion Internet suffisent. Fini le stress des déplacements et de la manière dont le handicap va être perçu. » La formule a fait ses preuves : au moins 30 % des candidats ont trouvé un emploi dans les trois mois qui ont suivi l'évènement. Rendez-vous à la prochaine édition, du 27 au 30 novembre 2018...

## **Branche professionnelle Hôtels-Cafés-Restaurants : un accompagnement global pour recruter des talents**

Avec plus de 300 000 postes à pourvoir d'ici 2022, le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est un véritable vivier d'emploi. Mais les entreprises, dont 90 % de TPE, manquent de candidats disponibles... « Pour autant, elles ne pensent pas aux personnes en situation de handicap pour renforcer leurs effectifs, il est donc essentiel de mettre à plat les clichés », estime Vincent Sitz, président de la commission emploi, formation et handicap du Synhorcat. Un avis partagé par Thierry Grégoire, élu UMIH délégué à la négociation sociale et à la protection sociale : « Le manque d'information explique la frilosité des employeurs, qui bien souvent estiment ne pas être concernés par l'embauche de personnes en situation de handicap ».

La branche professionnelle HCR a donc opté pour une série d'actions d'accompagnement et de conseils à ses adhérents. Elle réalise notamment des outils de communication et de sensibilisation, ou encore peut être amenée à effectuer du sourcing pour des recrutements sur des postes qualifiés.

### **Une expérience réussie dans l'hôtellerie de luxe**

Des accords avec l'Agefiph ont été signés pour dynamiser la démarche. « Nous travaillons également avec l'Arpejeh pour trouver des stages aux jeunes intéressés et leur permettre de découvrir ce milieu professionnel », ajoute Vincent Sitz. Pour sa part, Thierry Grégoire milite pour la diffusion des bonnes pratiques et pour le déploiement de l'alternance — « une piste intéressante pour changer le regard des employeurs ».

L'objectif visé, dans les prochaines années, est de parvenir à des négociations de branche pour pérenniser, et renforcer, l'initiative. Un coordinateur régional pourrait par exemple être l'interlocuteur privilégié des entreprises, au plus près des besoins de chaque bassin d'emploi. En attendant cette nouvelle étape, de nombreuses expérimentations se mettent en place comme l'explique Rachel Bouvard, chargée de mission handicap pour le Synhorcat : « Nous avons par exemple conduit une action de POE (préparation opérationnelle à l'emploi) pour préqualifier des candidats intéressés par le monde de l'hôtellerie de luxe. La première session a bien fonctionné, avec plusieurs recrutements. » Ce projet, qui repose sur l'implication de Pôle Emploi, d'un cabinet de formation et d'entreprises partenaires, devrait prochainement être renouvelé.

## **Institut d'Éducation Motrice – APF France Handicap : une formation pour devenir pilote de drone**

Contribuer au développement et l'inclusion sociale des jeunes en situation de handicap : telle est l'ambition de l'Institut d'Éducation Motrice (IEM) du Vent de Bise, à Liévin, qui a créé un atelier dédié à l'apprentissage du pilotage de drones civils. *«L'insertion sur le marché du travail dans les secteurs d'activité ayant recours aux drones – agriculture, bâtiment, sécurité, audiovisuel... – est l'un des objectifs»,* explique Marc Witczak, directeur du pôle IEM Artois. Tout est parti du visionnage, sur YouTube, d'une vidéo des toits de Paris enregistrée par un drone. *«J'ai réalisé que, pour le piloter, il suffit d'un joystick, donc même une personne en fauteuil peut s'en charger»,* indique l'initiateur du projet.

Lorsqu'il en parle en interne, les réactions sont enthousiastes. Grâce à un éducateur technique spécialisé, passionné d'aéromodélisme, et l'appui de ressources en ingénierie et ergonomie, l'école de drones voit le jour il y a deux ans. Aujourd'hui, onze jeunes ont débuté la formation, qui comporte plusieurs volets : le premier vise à apprendre à manipuler le drone ; le deuxième est dédié à la pratique sportive ; et le dernier concerne cette fois l'apprentissage professionnel.

### **Trois jeunes en formation et des entreprises à l'affût**

*«Trois jeunes suivent la formation professionnelle, qui est personnalisée pour s'adapter à leur rythme d'acquisition»,* précise Marc Witczak. Du côté des entreprises, l'intérêt est déjà palpable, avec déjà quelques prestations de suivi de chantier. D'autres employeurs potentiels expriment leur intérêt, comme Enedis pour le contrôle de lignes à haute tension, ou Arkema pour la sécurité des sites industriels.

Pour le directeur du pôle IEM Artois, *«le principal défi est d'adapter la pédagogie au niveau cognitif de l'élève. Sur cette base, tout devient possible!»* Et de rêver d'élargir l'initiative aux autres formes de drone, notamment sous-marin. *«Mon but n'est pas de réserver cette formation aux jeunes en situation de handicap, ajoute-t-il. Au contraire, je vise l'inclusion inversée.»*

## **Qualité**

### **La démarche qualité, au cœur du projet Cap 2020**

**En 2016, l'OCIRP a obtenu la certification ISO 9001 : 2015. Une reconnaissance, délivrée par l'Afnor, de la qualité de son système de management sur l'ensemble de ses activités. Loin d'être un aboutissement, la certification inscrit plus que jamais l'OCIRP dans une démarche d'amélioration continue, au point d'être le fil directeur du plan stratégique Cap 2020. Décryptage avec Sandrine Freyri, directrice instances et projets transverses.**

**Sur quoi repose la démarche qualité de l'OCIRP ?**



Nous sommes engagés de longue date dans cette démarche, qui a franchi une étape décisive avec l'obtention de la certification ISO 9001. Celle-ci guide désormais nos actions. Dans ce cadre, nous avons différents fils conducteurs à respecter et ceux-ci sont également en cohérence avec notre plan stratégique Cap 2020, centré sur la satisfaction client. Quelles sont les parties prenantes que nous devons satisfaire ? Les institutions membres, bien sûr, mais aussi nos bénéficiaires et nos collaborateurs. Il est donc essentiel d'évaluer nos forces, nos faiblesses et nos opportunités, et ce travail déjà engagé a été actualisé lors de l'arrivée de Pierre Mayeur à la direction de l'OCIRP.

### **Comment cette démarche s'inscrit-elle dans le plan stratégique Cap 2020 ?**

En dix ans, le nombre de collaborateurs de l'OCIRP a doublé, nécessitant de passer à une autre échelle en termes de process, d'indicateurs de suivi, mais aussi d'autonomie et d'efficacité. L'un de nos objectifs est donc d'optimiser l'organisation de l'OCIRP, soumise à de nombreuses réglementations. Le plan stratégique a été construit sur la base de la norme ISO 9001, pour assurer de la cohérence à nos actions et de nos ambitions. La norme impose une vigilance constante sur la qualité des services rendus et les efforts entrepris pour renforcer cette qualité, avec des indicateurs chiffrés. Cette même méthodologie s'applique aux projets mis en œuvre pour concrétiser le plan stratégique.

### **Comment, justement, est déployé le plan Cap 2020 ?**

Il est important de comprendre que l'ensemble des services de l'OCIRP est concerné par les objectifs visés. La démarche qualité peut concerner aussi bien le marketing que la comptabilité ou la communication ! Nous avons d'abord identifié les projets prioritaires, avant de créer 15 groupes de travail. Chacun d'eux est piloté par un opérationnel chargé de réunir les collaborateurs qui peuvent apporter de la valeur ajoutée. Chaque groupe a ensuite rédigé une fiche de cadrage présentant ses objectifs, les livrables, les étapes et le budget.

### **Quel premier bilan tirez-vous de cette dynamique collaborative ?**

La dynamique est évidemment positive, mais il est trop tôt pour parler d'un premier bilan, car certains projets sont finalisés tandis que d'autres sont encore en cours, par exemple celui concernant le développement de l'offre digitale. Nous suivons l'état d'avancement, et en cette rentrée plusieurs pilotes présentent leur travail au comité de direction. En parallèle, avec la fonction Ressources Humaines, nous avons créé une communauté de transformation managériale qui travaille en étroite collaboration avec la direction générale.

## **La certification ISO 9001 : 2015 à l'OCIRP est confirmée jusqu'en 2019**

L'Afnor nous a confirmé en juillet que nous appliquons un système de management et d'assurance de la qualité satisfaisant aux exigences d'une organisation dans le respect de la certification. C'est un véritable motif de satisfaction pour l'ensemble des équipes impliquées. Grâce à ce travail collectif d'amélioration continue, nous pouvons progresser et concrétiser nos ambitions.

## Expertise

# Le Lab Autonomie : une réflexion commune entre mutuelles et institutions de prévoyance

**D'ici 2060, le nombre de personnes concernées par la perte d'autonomie et les dépenses liées à sa prise en charge vont doubler. Comment les organismes assureurs non lucratifs peuvent-ils relever ce défi ? Quelle peut être leur contribution aux côtés de l'ensemble des acteurs concernés ? Pour répondre à ces questions et participer au débat public, l'OCIRP et la Fédération nationale de la Mutualité française (FNMF) ont lancé le Lab Autonomie, qui réunit mutuelles et institutions de prévoyance membres de l'OCIRP.**

L'idée de créer le Lab Autonomie a germé lors du colloque organisé à la MGEN le 6 septembre 2017 par l'OCIRP et MFP Retraite sur le thème : « Perte d'autonomie : la réponse des organismes non lucratifs ». Il s'agissait d'une première : 300 membres d'institutions de prévoyance et de mutuelles réunis pour réfléchir ensemble aux initiatives actuelles et futures dans le domaine de la perte d'autonomie. Les débats ont mis en évidence la richesse et la convergence des approches, et Thierry Beaudet, président de la FNMF, a invité les participants à *« poursuivre nos échanges, à imaginer des solutions ensemble, à les construire ensemble »*.

Pour Jean-Paul Lacam, délégué général du CTIP, les organismes non lucratifs, *« compte tenu de leur expérience, de leur connaissance du terrain, de leur savoir-faire et de leur éthique, sont très bien placés pour traiter ce sujet »*. Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, a souligné que *« du point de vue des décideurs publics, il est très important que nous proposons une réponse commune, structurée au sein des institutions de prévoyance et des mutuelles. »* Une réponse commune qui *« ne signifie pas une réponse unique »*.

### Expertises et idées nouvelles

En janvier 2018, Pierre Mayeur et Albert Lautman, directeur général de la FNMF, décident de pérenniser cette réflexion commune entre mutuelles et institutions de prévoyance en lançant le Lab Autonomie. Lieu d'échanges et d'expertise, ce laboratoire a pour objectifs de dégager les points communs et atouts de ses membres ; et d'être force de proposition sur le sujet.

Première initiative du Lab Autonomie : l'organisation de rencontres pour faire émerger expertises et idées nouvelles. Chaque mois, une vingtaine de participants plangent sur des thèmes comme la protection individuelle et collective, les proches aidants, les services ou encore l'articulation entre solidarité nationale et assurances complémentaires. *« Nous faisons intervenir une palette d'experts, comme des sociologues ou des économistes, afin d'avoir une approche beaucoup plus ouverte sur les problématiques liées à la perte d'autonomie, précise Pierre-Marie Chapon, directeur du cabinet VAA Conseil. Le Lab s'intègre dans une vraie démarche de*

*co-construction pour permettre à ces acteurs d'avancer ensemble. Il y a une vraie cohérence à réfléchir en commun sur ce véritable enjeu sociétal. »*

## **Au cœur de l'actualité**

L'autonomie est l'une des préoccupations majeures des Français : pour 68 % des personnes interrogées à l'occasion du baromètre OCIRP Autonomie 2018, c'est un sujet « primordial ou important ». Enjeu majeur pour la protection sociale, l'autonomie fait son retour dans l'actualité : crise des Ehpad, publication de plusieurs rapports, annonce par les pouvoirs publics d'un débat national et d'une loi sur le financement de ce risque fin 2019... Comme le souligne Jean-Manuel Kupiec de l'OCIRP : *« l'actualité nous a donné raison »*. Aux côtés de la FNMF, l'OCIRP et ses membres entendent mettre leur expertise au service d'une prise en charge durable de ce risque. Et contribuer, avec tous les acteurs, au débat national qui s'annonce.

## **Les rendez-vous du Lab Autonomie en 2018**

- **17 avril** : « Les aidants actifs et non actifs : quels rôles dans la société ? »
- **22 mai** : « Protection individuelle et collective : enjeux et perspectives »
- **26 juin** : « Protection sociale et perte d'autonomie »
- **6 septembre** : « Épargne, viager et perte d'autonomie, quelles réponses ? »
- **16 octobre** : « Positionnement des services face à la perte d'autonomie »
- **Courant novembre** : « Prévention et accompagnement des aidants »

Contact : [ateliers@vaa-conseil.fr](mailto:ateliers@vaa-conseil.fr)

## **Sélection**

### **À découvrir**

**Une sélection de vidéos surprenantes ou humoristiques, dont le ton décalé vise à faire évoluer les mentalités sur la vieillesse ou le handicap.**

### **« Vestiaires » : changer le regard avec le handisport**

L'autodérision est au cœur de ce programme court que France 2 diffuse depuis 2011. Petits problèmes du quotidien et grandes questions existentielles sont abordés sans fard par ces huit comédiens handicapés, dans des saynètes qui se déroulent aussi bien dans le vestiaire de la piscine que sur le bord du bassin. Outre les questions qu'elle aborde frontalement, cette série a le grand mérite de mettre en scène des corps presque nus, de façon aussi naturelle qu'un autre programme le ferait avec des personnes valides. En cette rentrée, les comédiens ont accueilli une invitée de marque. Brigitte Macron est ainsi apparue dans un épisode de la série pour sensibiliser le grand public.

À retrouver sur [YouTube](https://www.youtube.com/).

## « Les Vieux Fourneaux » : de la BD au cinéma

Depuis fin août, les aventures des trois séniors sont visibles sur grand écran, après avoir fait la joie des amateurs de bandes dessinées. Pierre Richard, Eddy Mitchell et Roland Giraud incarnent ces « vieux fourneaux ». Décalés, irrévérencieux, anar-malvoyants, touchants, ils sont les héros de cette histoire aux thèmes universaux : l'acceptation du vieillissement, du déni à la prise de conscience, et l'appétit de vie de celles et ceux que la société a tendance à négliger passé 70 ans...

Dans un article pour le site Internet [Agevillage.com](http://Agevillage.com), le réalisateur Christophe Duthuron explique ce qui l'a décidé à adapter la BD de Wilfrid Lupano et Paul Cauet.

## « Handi-Gang » : les nouveaux justiciers

**Cara Zina**

Et si la manière forte était, pour les personnes handicapées, le seul moyen pour faire entendre leurs revendications ? Sorti il y a un an, le dernier livre de Cara Zina met en scène un adolescent handicapé. Avec ses amis, valides ou non, il décide de régler le problème de l'accessibilité par l'action directe. La romancière a choisi, comme teaser, de mettre en scène son « handi-gang » de fiction sous forme de communiqué vidéo : « Nous sommes une force vive et il ne faudrait pas l'oublier, sinon on pourrait bien tout faire péter ! Les justiciers sont dans la place. » Retrouvez-le en intégralité sur [YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=...).

Éditions Libertalia, 2017

## « Inclusionfermata\*\*\*\*\* » : un rap « maison » pour interpeler le gouvernement

« *Mon fils, il a pas de place ni d'école* » : Lucie Michel, sous son pseudo L'Originale K, a choisi de rapper pour évoquer le manque de prise en charge scolaire de jeunes handicapés. Mère d'un garçon de six ans atteint d'autisme sévère et d'épilepsie, elle a écrit et enregistré ce morceau au titre-choc, et réalisé une vidéo pour tenter de se faire entendre des pouvoirs publics. Déjà auteure d'un album centré sur son quotidien avec son fils, elle raconte dans ce clip le manque de solutions adaptées et les refus d'établissements spécialisés d'accueillir son garçon.

À retrouver sur [YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=...).

## Agenda OCIRP

**1<sup>er</sup> octobre 2018 — avril 2019**

Grande cause « Comment mieux prendre soin de nos aînés ? ».

- Consultation publique sur [Make.org](http://Make.org) du 1<sup>er</sup> octobre au 9 décembre 2018.
- Restitution : le 13 décembre 2018.
- Annonce du plan d'action : en avril 2019.

**3 octobre 2018**

Journée d'étude de la Fondation OCIRP « Le vécu de jeunes après le décès d'un (des) parent(s) ».

#### **4 octobre 2018**

Lancement d'OCIRPAIDANTS, la nouvelle garantie de l'OCIRP (voir le dossier dans ce numéro).

#### **7 octobre 2018**

Course Odyssea. Les collaborateurs de l'OCIRP s'engagent dans cette course qui vise à rassembler des fonds au profit de la recherche sur le cancer du sein.

#### **10 – 12 octobre 2018**

Reavie à Cannes, 29<sup>e</sup> rendez-vous international des assureurs et réassureurs vie et de personnes.

#### **16 octobre – novembre 2018**

Lab Autonomie.

- Atelier « Positionnement des services face à la perte d'autonomie » : le 16 octobre.
- Atelier « Prévention et accompagnement des aidants » : courant novembre.

#### **14 novembre 2018**

L'innovation au service du collectif! Évènement organisé par le CTIP.

#### **19 – 20 novembre**

12<sup>e</sup> Défi-Autonomie à Saint-Étienne. Sous la houlette de l'association Séniors Autonomie, avec la participation de l'OCIRP, le colloque va notamment mettre à l'honneur des sujets aussi divers que la télémédecine, le dépistage des fragilités ou encore la prise en charge territoriale.

## **Annonce**

# **OCIRPAIDANTS : la garantie sur-mesure pour le salarié aidant**

- Une aide financière
- Un accompagnement social et des services dédiés dès l'adhésion

**Pour en savoir plus :** [ocirp.fr](http://ocirp.fr)

## **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 – Mail : [courriel@ocirp.fr](mailto:courriel@ocirp.fr) – [www.ocirp.fr](http://www.ocirp.fr) – Directeur de la publication : Pierre Mayeur – Directrice de la publication adjointe : Sylvie Pinquier-Bahda – Rédactrice en chef : Anne Saulnier – Rédacteur en chef adjoint : Jordan Paolini –

Conception et réalisation : Epoka et OCIRP – Ont participé à ce numéro : Anne Chetrit, Laurent Duviols, Gilles Marchand, Florence Sorin-Gomez.

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 — HUMANIS — IRCEM — KLESIA — LOURMEL — MALAKOFF MÉDÉRIC.
- Les organismes de prévoyance : ANIPS — APGIS — A2VIP (Groupe APICIL) — CAPSSA — CIPREV — KERALIS — IPBP — IPECA Prévoyance — IPSEC (Groupe HUMANIS) — UNIPRÉVOYANCE.
- Les partenaires : IDENTITÉS MUTUELLE — MUTEX — UNMI.

**Pour en savoir plus :** [ocirp.fr](http://ocirp.fr)