



Salariés aidants Quelles solutions pour alléger la charge mentale ?

*Webinaire CFE-CGC AGRO
Le 23 septembre 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**

Accompagnement social – Rente éducation et Rente handicap

■ **Ecoute, soutien, information**

- Accessible via un numéro d'appel gratuit
- Livret «Faire face à l'Orphelinage»

■ **Assistance juridique**

- Un contrat qui défend les intérêts du bénéficiaire en lui donnant des conseils juridiques, fiscaux, administratifs et peut, le cas échéant intervenir en justice
- Accessible via un numéro d'appel gratuit

■ **Soutien scolaire**

- Proposé aux orphelins la première année du décès du parent sans condition de ressource. Maximum 32 heures. Du primaire au supérieur

■ **Aide à l'orientation, à l'insertion professionnelle, soutien psychologique pour les jeunes de 11 à 26 ans**

- Aide à l'orientation professionnelle, Parcoursup
- Aide à la recherche de stage, d'un 1er emploi, d'un contrat en alternance, ...
- Ecoute et soutien psychologique

■ **Aide au passage du permis de conduire**

- L'année des 17, 18 et 19 ans, une aide de 600 € (sous conditions de ressources). Versée en 2 fois

■ **Aide au Brevet de Sécurité Routière**

- L'année des 14 ans, une aide de 200 € (sous conditions de ressources)

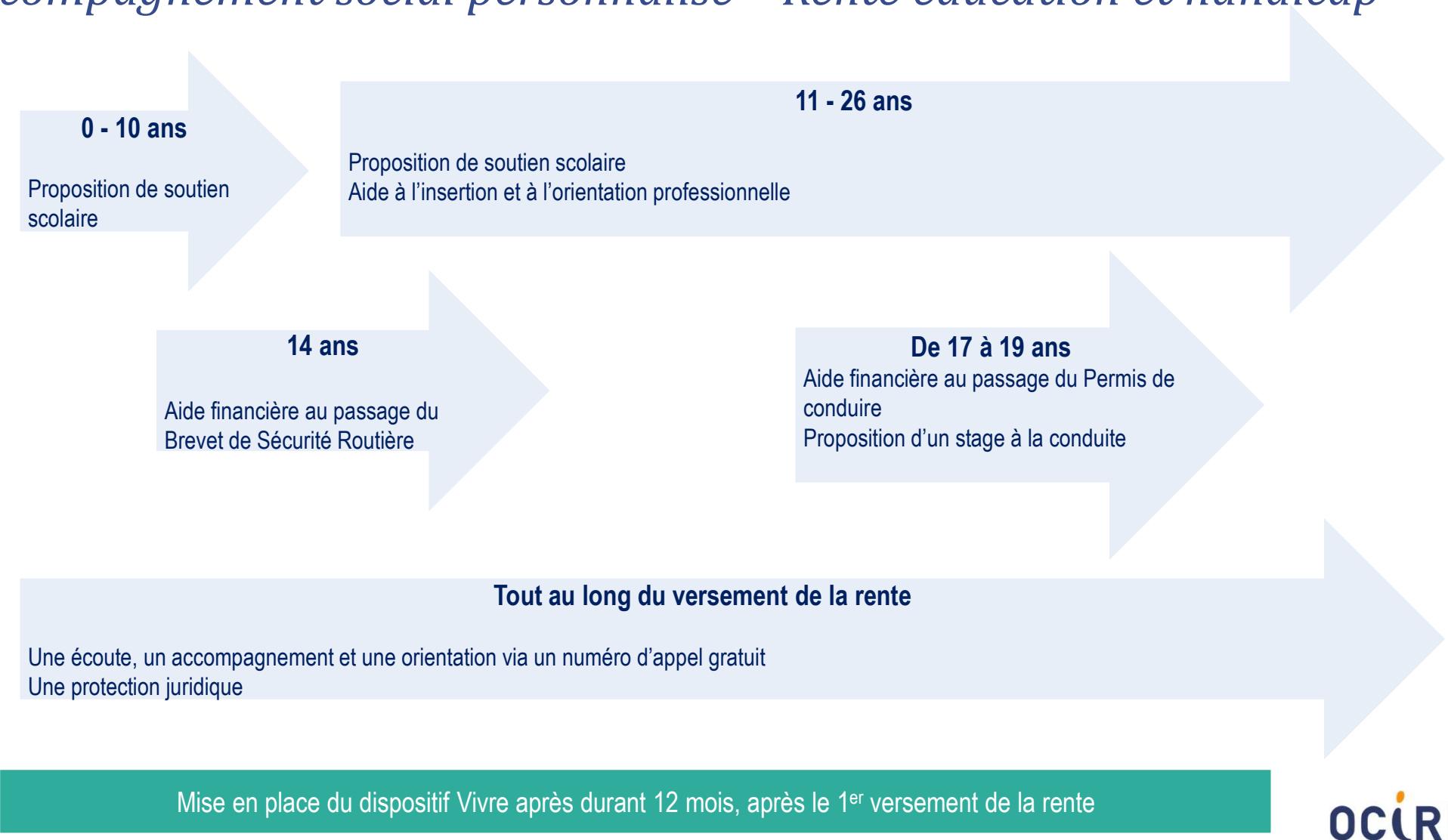
■ **Stages Centaure**

- Pour les jeunes conducteurs, une journée de formation à la conduite

■ **Les aides personnalisées des Institutions de prévoyance**

- Aide au déménagement, aide au logement étudiant
- Scolarité des enfants, achat de fournitures,
- Frais de soins d'orthodontie, optique
- Aide au Bafa, à la conduite accompagnée ...

Accompagnement social personnalisé – Rente éducation et handicap





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'aidance 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'aidance :
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'aidance 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)

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

Le fait génératriceur 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 soldé 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 quotidienne
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 a 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

Actions de repérage et de sensibilisation

Une plateforme digitale et une ligne téléphonique dédiée

Accompagnement personnalisé par un care manager dédié

Options complémentaires

Satisfaction et mesure d'impact

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



Ma situation de vie : mon profil et mes attentes

1 Vos attentes

3 min

2 Votre situation

3 min

3 Votre entourage

3 min

4 Votre environnement

3 min

5 Vos ressources

3 min

6 Vos habitudes et centres d'intérêt

3 min

7 Mesure de protection

3 min

8 Identité du bénéficiaire

3 min

9 Personne de confiance

3 min

10 Qui réalise la démarche

3 min



Merci d'avoir rempli ce questionnaire

Vous pouvez dès maintenant profiter pleinement des fonctionnalités offertes par le site, Aglaée.

Mes attentes

Je souhaite **changer de lieu de vie** en raison de **mon hospitalisation récente**. Les aspects importants pour moi sont la **sécurité, les soins, l'acte quotidien et le lien social**. Je ne souhaite pas **diminuer mes ressources**, subir de **déshumanisation à domicile** ou avoir de **passages fréquents**.

Ma situation

Mon état de santé **nécessite** un accompagnement ou des traitements spécifiques. Je vis **avec une personne en bonne santé**.

Mon entourage

J'ai des contacts réguliers avec **ma famille, mes enfants et des professionnels**. Je participe à **des activités extérieures**.

J'habite / Je suis logé

J'habite au **14 RUE AUGUSTE LAURENT, 77500 CHELLES, en France**.

Mon environnement

Je vis dans une **maison** dont l'accès est **difficile**. Je suis **hébergé** dans mon logement, situé en **ville**. Mon logement est **sécurisé** mais j'ai un **accès difficile** aux commerces. Mon quartier est **sûr**.

Mes ressources

Vous n'avez pas encore fourni d'informations sur vos sources de revenus. Veuillez compléter le questionnaire. Mes revenus mensuels se situent entre **1000 et 2000 euros**. Je ne dispose **pas de mutuelle**.

Qui réalise la démarche

La démarche est réalisée par **l'aîné**.

OCIRP

Engagés pour l'autonomie!



Une analyse personnalisée



Nos suggestions de services

On a cherché des services qui pourraient vous être utiles !

Soutien psychologique et lien social (2)

Aides et services à la personne

Aides techniques

Accompagnement légal, administratif et aides

Allocations et compléments de revenus (1)

Santé et soins

Logement et hébergement (1)

Association StopFisha : Dispositifs d'écoute
(3.17 km)

Je veux en savoir plus

Caisse d'allocations familiales (Caf) du Gard – accueil de Saint-Hippolyte-du-Fort
(7.96 km)

Je veux en savoir plus

Nos suggestions d'aides financières (3)

On a cherché des aides financières pourraient vous être utiles !

AJPA Allocation journalière du proche aidant

Comment ça marche ?

AJPP Allocation journalière de présence parentale

Comment ça marche ?

AJAP Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Comment ça marche ?

La plateforme digitale analyse et agence les axes prioritaires et propose un premier niveau de réponse automatisée en mettant à disposition une liste de solutions de proximité adaptées. Ainsi, ce premier niveau de réponse peut constituer les axes d'accompagnement.

Aides financières

Toutes les aides financières

Accueil > Les aides

les démarches pour obtenir les aides financières en fonction de mon niveau d'autonomie.

Rechercher une aide (APA, PCH, ASPA...)

APA (Allocation personnalisée d'autonomie)
L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) sert à financer tout ou partie des aides nécessaires au maintien à domicile ainsi qu'à l'accomplissement des actes essentiels de la vie quotidienne.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

ASPA (Allocation de solidarité aux personnes âgées)
L'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est une prestation mensuelle accordée aux retraités à faibles ressources et vivant en France.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

AJPA (Allocation journalière du proche aidant)
L'Allocation Journalière pour les Proches Aidants est un revenu de remplacement pour les aidants de personnes, contraints de réduire ou de cesser temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

PI (Pension d'invalidité)
La Pension d'invalidité (PI) est une allocation mensuelle permettant de compenser une perte de salaire résultant de la diminution d'une capacité de travail d'au moins 66%, suite à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

ASI (Allocation supplémentaire d'invalidité)
L'Allocation Supplémentaire d'invalidité (ASI) est une aide accordée aux personnes invalides n'ayant pas atteint l'âge légal de départ en retraite pour leur garantir un minimum de ressources.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

SASPA (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées)
Le Service de demande d'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (SASPA) s'adresse aux personnes âgées ne relevant pas du système d'assurance vieillesse français.

Comment ça marche ? [Saisir en ligne](#)

Allocation de solidarité aux personnes âgées

Personnes Agées 65 ans minimum Retraité

[Formulaire cerfa de l'Assurance retraite](#)

[Formulaire cerfa de la MSA](#)

[Saisir en ligne](#)



L'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est une prestation mensuelle accordée aux retraités à faibles ressources et vivant en France. Elle est conditionnée par des critères de revenus et son montant varie selon la situation familiale.

Pour percevoir l'ASPA, il faut :

- Être âgé de
 - 65 ans ou plus
 - ou au moins 62 ans et être reconnu inapte au travail ou avec une incapacité permanente évaluée à 50 % ou percevoir une retraite anticipée pour handicap
- Percevoir une retraite ou une pension de réversion
- Avoir des ressources qui ne dépassent pas les plafonds fixés
- Être résident permanent en France ou pouvoir prouver que le lieu de séjour principal est situé sur le territoire français, en justifiant d'un séjour de plus de 6 mois en France sur l'année

Au 1er janvier 2024, les plafonds des ressources sont fixés à :

- 1 012,02 € brut de ressources mensuelles pour une personne seule
- 1 012,02 € brut de ressources mensuelles pour couple dont une seule personne perçoit l'ASPA
- 1 571,16 € brut de ressources mensuelles pour couple dont les deux personnes perçoivent l'ASPA

La démarche pour obtenir l'ASPA doit s'effectuer :

- Auprès de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), si la retraite est versée par la sécurité sociale
- Auprès de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), si la retraite est versée par la MSA

Si le demandeur ne peut pas prétendre au versement d'une pension de retraite ou une pension de réversion, alors la demande d'ASPA n'est pas possible. Il faut donc faire une demande de SASPA (service d'allocation de solidarité aux personnes âgées) auprès de la mairie.

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !



Dématérialisation de la saisie

Pour simplifier les démarches et éviter les saisies multiples, toutes les informations saisies une fois se répercutent automatiquement dans les différents champs.



Aide APA
Situation principale

- 1 Choix de la situation
- 2 Informations principales du demandeur 3 min
- 3 Domicile 3 min
- 4 Situation Familiale 3 min
- 5 Mesure de protection 3 min
- 6 Personne à contacter en cas d'urgence 3 min
- 7 Identification de l'organisme compétent pour l'APA 3 min
- 8 Prestations de soutien à l'autonomie 3 min
- 9 Biens immobiliers 3 min
- 10 Biens mobiliers 3 min
- 11 Mobilité inclusion 3 min
- 12 Justificatifs

Identification de l'organisme compétent pour l'APA
Dites-nous en plus sur vous

Le demandeur peut-il se lever seul (même avec difficulté) ?
 oui
 non

Le demandeur peut-il s'habiller seul (même avec difficulté) ?
 oui
 non

Le demandeur peut-il faire sa toilette seul (même avec difficulté) ?
 oui
 non

Le demandeur peut-il manger seul (même avec difficulté) ?
 oui
 non

[Précédent](#) [Suivant >](#) [Enregistrer et reprendre plus tard](#)

Vos démarches

Mes démarches

Retrouvez vos procédures initiées rapidement.

APA

À compléter (1/9)

Situation : Situation principale

Modifié le 10/07/2024 8:52

Télécharger le formulaire  **Éditeur** 

⋮

Demande d'aides à l'autonomie à domicile pour les personnes âgées

Formulaire
Si vous avez besoin d'aide pour remplir ce document, consultez la notice.

Cadre réservé à l'administration (ne rien remplir dans ce cadre)

N° de dossier : Date de réception du dossier :

Suite donnée à la demande :

1. Situation du demandeur

Identité

Madame Monsieur
Nom de naissance : CHOTKAN
Nom d'usage (si différent) :
Prénom(s) : Nicolas
Date de naissance : 12 / 12 / 1957
Commune / ville de naissance : Pointe à Pitre
Département de naissance : DOM Pays de naissance :
Numéro de sécurité sociale (15 chiffres) : 1820397120135
Caisse de retraite principale :
 Assurance retraite Fonction publique d'État MSA Autre :

Coordonnées

Numéro de téléphone : 0619322844
Adresse e-mail : chotkan@ocirp.fr
Domicile au moment de la demande (cocher) :

Domicile du demandeur
 Domicile d'un membre de la famille du demandeur
 Domicile d'un accueillant familial (particulier agréé par le département)
 Résidence autonomie
 Autre :

Informations supplémentaires

Il n'est pas possible de demander une prestation à la caisse de retraite si le demandeur réside chez un accueillant familial.

Adresse (numéro et voie) : 29 LES HAUTS DE BELCOURT
Code postal : 40110 Commune / ville : MORCENX
Bâtiment : Étage : Digicode :

Ancien lieu de résidence du demandeur

Il Cette partie est à renseigner par les personnes résidant depuis moins de 3 mois à leur adresse actuelle et par les personnes résidant en accueil familial ou en résidence autonomie. Les informations communiquées permettront de déterminer le département financeur lorsque le demandeur sollicite l'APA.

Ancienne adresse du demandeur (numéro et voie) :

cerfa

123

Services de proximité



Trouvez les services adaptés à vos besoins autour de chez vous

The screenshot shows a map of Morcenx with 41 results marked. The results are listed on the left side of the map:

- 20 SESSAD de l'ITEP de Morcenx : Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile - SESSAD (670 m)
2 Impasse Marcel Paul
40110 Morcenx-la-Nouvelle
- 21 Groupe d'Entraide Mutuelle - L'espérance : Groupe d'Entraide Mutuelle - GEM (698 m)
2 Rue du Hort
40110 Morcenx
- 22 Centres de planification et d'éducation familiale Morcenx : Education à la santé (701 m)
4 Rue de la Forêt
40110 Morcenx

Each result has a "Je veux en savoir plus" link below it. The map also shows the town's boundaries, roads, and some natural features like the "Ruisseau de Barqueyron".

L'OMS recommande que les services de santé de base et d'aide soient accessibles à tous, idéalement à une distance raisonnable. Dans de nombreuses régions, on considère qu'un accès à la santé dans un **rayon de 5 km est une bonne pratique**, mais cela peut être différent selon les contextes locaux.

Grâce à la géolocalisation par l'adresse de l'aïdant ou de son proche, la plateforme offre une cartographie de services de proximité adaptés à chaque besoin.



L'accompagnement personnalisé

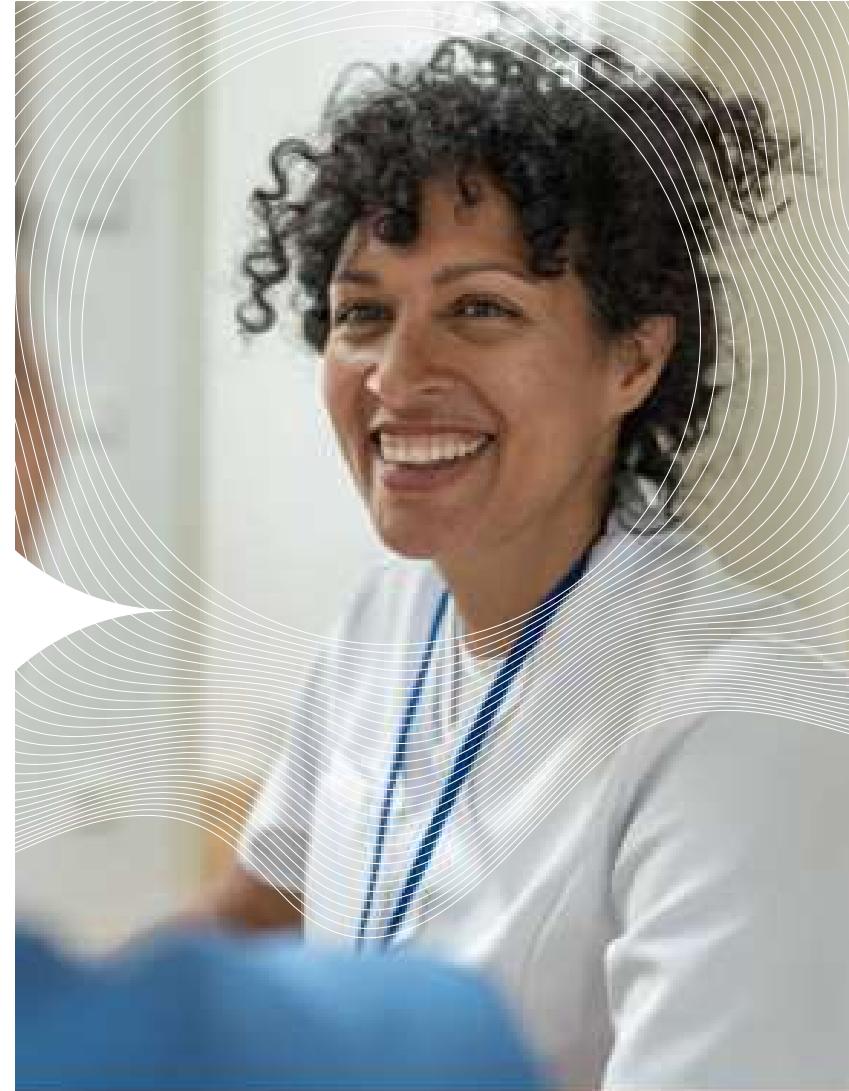
Un accompagnement personnalisé

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.**

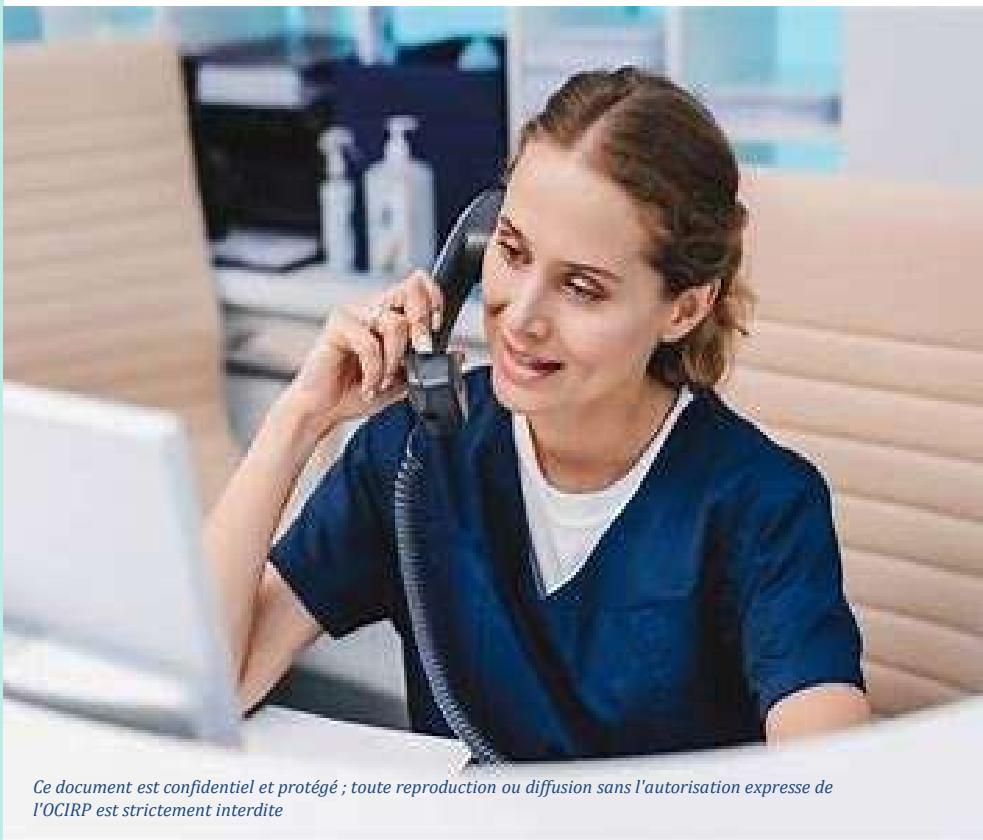
Le Care Manager agit comme un **facilitateur de parcours**, fournissant un **soutien personnalisé et complet**. Il aide à **alléger le fardeau administratif, simplifie l'accès aux droits, organise la vie quotidienne et guide les familles dans le dédale des solutions d'aide disponibles**. En devenant 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.

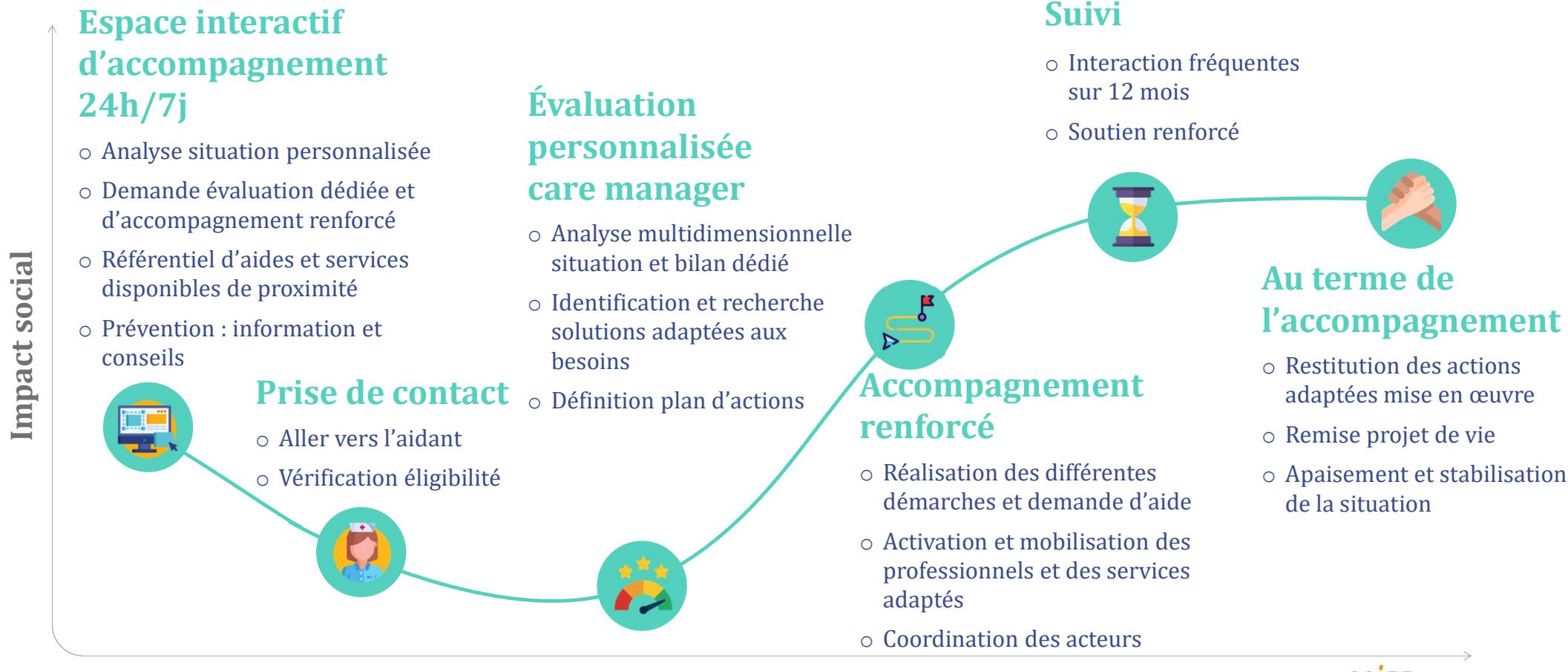


Ce document est confidentiel et protégé ; toute reproduction ou diffusion sans l'autorisation expresse de l'OCIRP est strictement interdite

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

