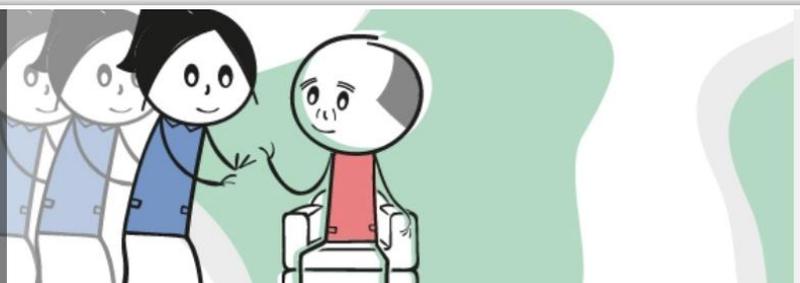


Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants



INFOGRAPHIE

Publié le

jeudi 24 mars 2022

Aujourd'hui en France, plus d'un salarié sur dix aide régulièrement un proche malade, en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Une proportion vouée à augmenter. Égalité femmes-hommes, non-discrimination, santé et qualité de vie au travail... les difficultés éprouvées par celles et ceux qui cumulent activité salariée et aide d'un proche relèvent de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises). À la demande du gouvernement, la Plateforme RSE formule 24 recommandations « pour réformer le statut et la perception des aidants au sein de l'entreprise ».

Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants

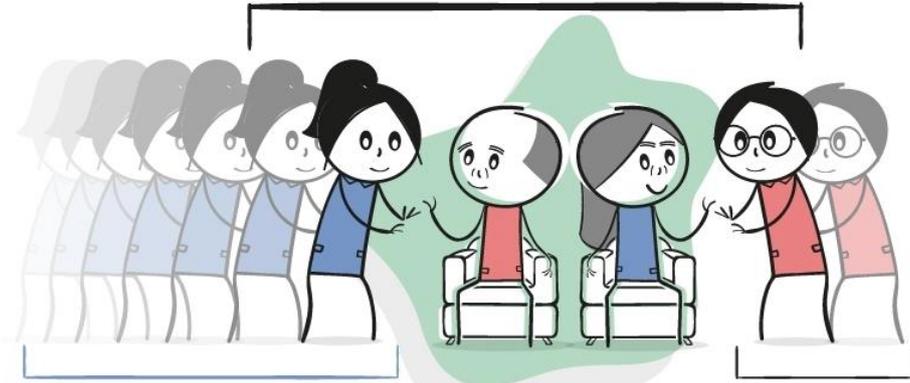
Aujourd'hui en France, plus d'un salarié sur dix aide régulièrement un proche malade, en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Une proportion vouée à augmenter. Égalité femmes-hommes, non-discrimination, santé et qualité de vie au travail... les difficultés éprouvées par celles et ceux qui cumulent activité salariée et aide d'un proche relèvent de la RSE (responsabilité sociétale des entreprises). À la demande du gouvernement, la Plateforme RSE formule 24 recommandations « pour réformer le statut et la perception des aidants au sein de l'entreprise ».

SALARIÉS AIDANTS : LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

Avec le vieillissement de la population, la hausse des maladies chroniques et l'allongement du temps de travail, les salariés qui sont aidants sont de plus en plus jeunes et toujours plus nombreux. Nombreuses surtout.

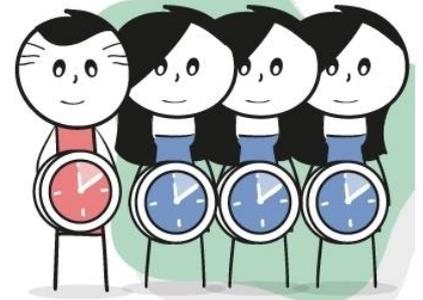
La France compte **11 millions** d'aidants

Source : baromètre BVA / Fondation April



2/3 des aidants familiaux de personnes âgées dépendantes sont des femmes

Source : HAS



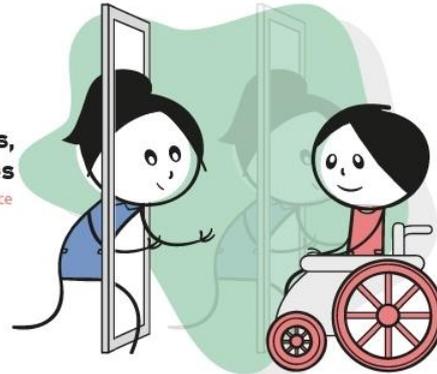
Les femmes représentent

3/4 des aidants qui y consacrent plus de deux heures par semaine

Source : Share

L'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de **39** ans, contre 60 il y a encore quelques années

Source : Ocirp-Viavoice



Plus d'un aidant sur six consacre **plus de vingt heures** par semaine pour aider son ou ses proches

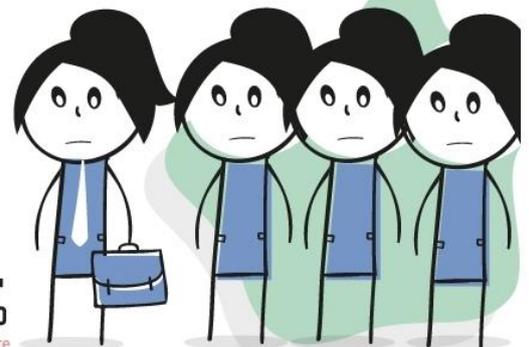
Source : Observatoire des salariés aidants de Malakoff Humanis

Plus de **50%** des aidants sont des salariés

Source : Ocirp-Viavoice

1 actif sur **4** sera proche aidant en 2030

Source : Ocirp-Viavoice



LE COÛT DE LA SALARIANCE : RÉSULTAT D'UN « IMPENSÉ »

Si la question du statut de salarié aidant émerge, à la faveur notamment de la stratégie nationale « Agir pour les aidants 2020-2022 », elle reste encore largement impensée tant par les aidants eux-mêmes que par les entreprises. Avec à la clé un coût considérable.



Plus de

1/3

DÉFICIT D'AUTO-RECONNAISSANCE :

des aidants
n'ont jamais entendu parler
de ce statut.

26%

seulement des salariés
aidants ont informé leur
employeur de leur situation.

Source : Ocirp

**FAIBLE RECOURS
AUX AIDES EXISTANTES :**
un an après l'ouverture
des droits à l'AJPA, seules

4 500 personnes
en avaient fait la demande auprès de leur Caf.



Entre perte de revenu, difficulté de conciliation, isolement et charge mentale, cette situation de salarience « impensée » fragilise les aidants.



54%
des salariés aidants
se disent épuisés.

Source : Malakoff Humanis



31%
déclarent
des baisses
de vigilance
et d'attention liées
à leur situation.

Source : Malakoff Humanis

49%
se disent
stressés

soit 10 points de plus que
les autres salariés.

Source : Malakoff Humanis

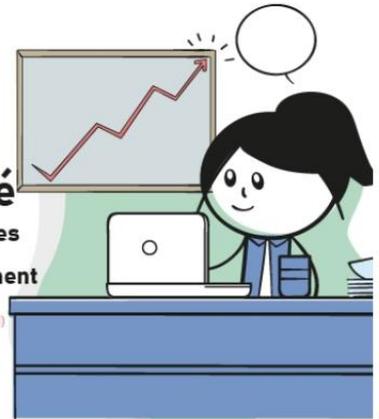


Absences non prévues, désorganisation des équipes, congés... une mauvaise prise en charge des salariés aidants représente un coût pour les entreprises en termes de productivité.

1 500 €
c'est le coût
annuel des aidants
pour les entreprises dans
les pays anglo-saxons
selon des estimations
récentes.

69%
de gains
de productivité
déclarés par les entreprises
qui ont mis en place des
dispositifs d'accompagnement
des aidants

Source : étude Supporting Working Carers (2013)



« L'ENGAGEMENT AUPRÈS DES SALARIÉS AIDANTS EST UN ENJEU DE RSE »

L'égalité femmes-hommes, la non-discrimination, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, le handicap, la qualité de vie et la santé au travail relèvent des responsabilités sociétales de l'entreprise. Et ce sont justement sur ces problématiques que butent les salariés aidants. Au-delà des aides financières, elles et ils demandent notamment une reconnaissance de leur double charge, de la bienveillance, un aménagement de leur temps de travail, ou encore plus de flexibilité.

Après auditions des associations, de partenaires sociaux et d'experts, de chercheurs, des entreprises déjà engagées auprès de leurs salariés aidants, la Plateforme RSE recommande donc de :

Mobiliser tous les acteurs et parties prenantes internes et externes à l'entreprise :
dirigeant, managers, collègues, ressources humaines, médecine du travail, assistance sociale, branches professionnelles, associations sur le territoire.



Instaurer une culture de la bienveillance pour libérer la parole, favoriser la communication et l'accès à l'information, sensibiliser et faire connaître les dispositifs existants.

Identifier les besoins des salariés aidants et y répondre, les accompagner financièrement, favoriser une flexibilité horaire et organisationnelle.



Prévenir l'épuisement des salariés aidants, proposer des diagnostics santé, développer des solutions de répit et des réseaux de pairs pour lutter contre l'isolement



Reconnaître et valoriser les compétences acquises par les aidants : organisation, efficacité, résilience, écoute, responsabilité

Mesurer et valoriser les engagements des entreprises auprès des aidants et leur contribution aux ODD, rendre compte des bonnes pratiques dans le reporting extrafinancier et s'engager dans une démarche de labellisation comme le label Cap'Handéo « Entreprises engagées auprès de ses salariés aidants » ou le prix « Entreprise & salariés aidants ».



NB : De nombreux sondages ou enquêtes en matière d'aidance (Baromètre BVA / Fondation April, étude Ocirp-Viavoice, etc.) existent, qui reposent sur des périmètres et des champs différents. Une vigilance devra donc être accordée lors de l'utilisation et de la comparaison de ces données, issues d'enquêtes de perception.