



Etude sur un nouveau sujet sociétal en forte croissance
qui impacte la performance globale des entreprises

Sommaire

1. Entreprises et salariés aidants , de quoi parle-t-on ?
2. Pourquoi se saisir du sujet des salariés-aidants dans votre entreprise ? Et pour quels bénéfices.
3. Un accompagnement de l'entreprise, de ses acteurs clés et de ses salariés aidants – une politique globale de « care management d'entreprise »
4. Exemples d'organisations qui se sont engagées dans une démarche d'accompagnement de leurs salariés aidants

Dans cette présentation le mot entreprise est employé par soucis de simplification – Les éléments présentés concernant les organisations « employeur » au sens large du terme, du secteur privé, de la fonction publique, de la fonction territoriale, des organisation associatives et assimilées

Le genre masculin est utilisé dans ce document par soucis de simplification





01

Entreprises et salariés aidants, de quoi parle-t-on ?

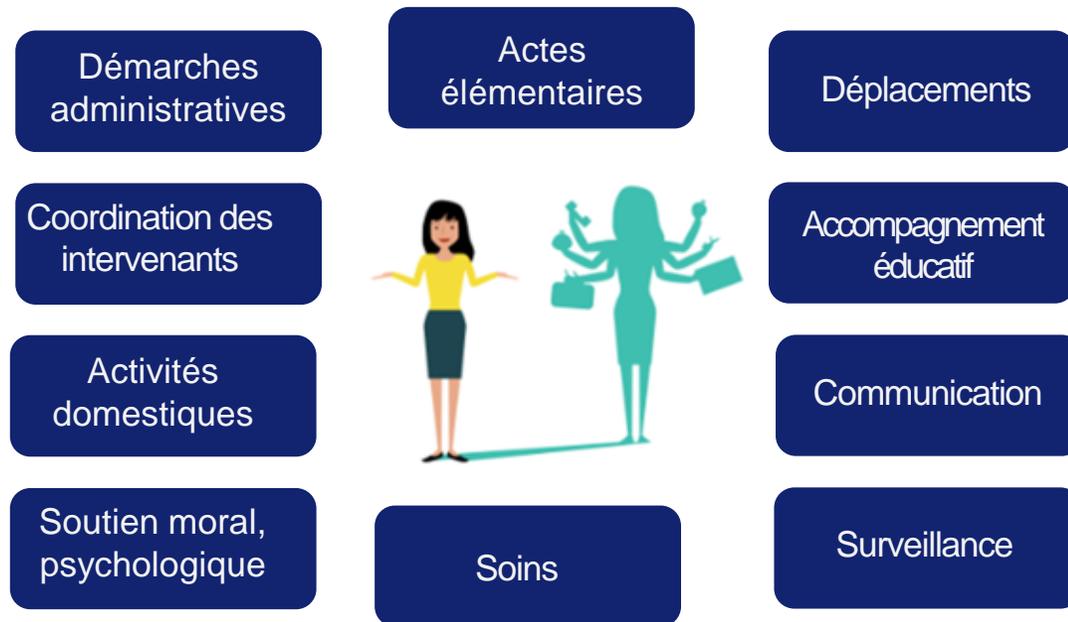
Entreprise et salariés aidants, de quoi parle-t-on ?

- Une situation personnelle qui impacte fortement la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Définition du salarié aidant : **Personnes qui accompagnent au quotidien, ou très régulièrement, un proche en situation de fragilité, liée au grand âge, à une maladie ou en situation de handicap. Les personnes aidées sont le plus souvent un parent ou grands-parents (70% des cas). Il peut s'agir également du conjoint, de l'enfant ou d'un proche.**

Quotidien des aidants avec le proche aidé (7h à 25 h / semaine)

Vie professionnelle au sein de l'entreprise (35 h / semaine)



Le manque de temps, d'informations et le stress sont les premiers problèmes des salariés aidants

Entreprise et salariés aidants, de quoi parle-t-on ?

• Les aidants en chiffres, une donne en forte croissance

- Un sujet peu ou mal connu au sein des entreprises : **car les aidants ne parlent pas de leur situation à leur hiérarchie**

12 M

personnes en France sont en situation d'aidant familial.

62%

cumulent ce rôle d'aidant avec une activité professionnelle.

22%

de vos salariés sont en situation d'aidant familial en **2024**.

30%

des salariés seront en situation d'aidant familial en **2030**.

4,4 ans

Durée moyenne de l'accompagnement d'un proche, pour un aidant

36 ans

est l'âge moyen d'entrée dans l'aidance pour les salariés du privé

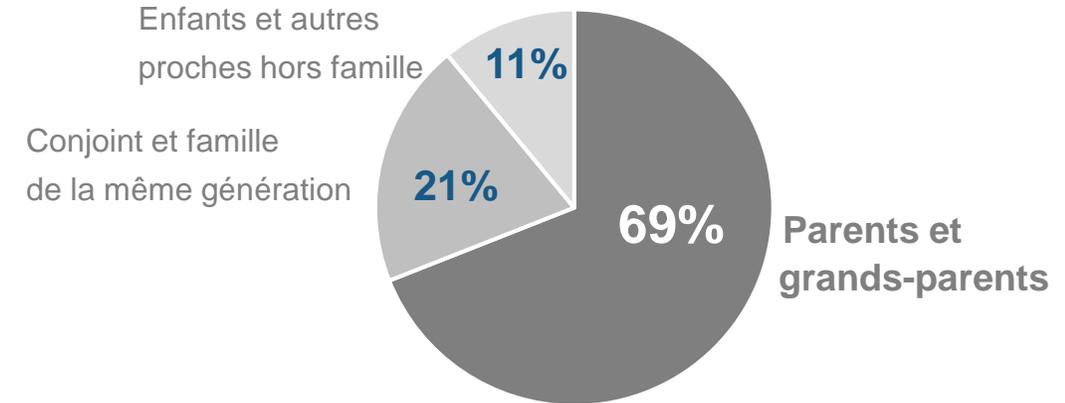
35%

seulement des aidants ont en parlé à leur hiérarchie

52%

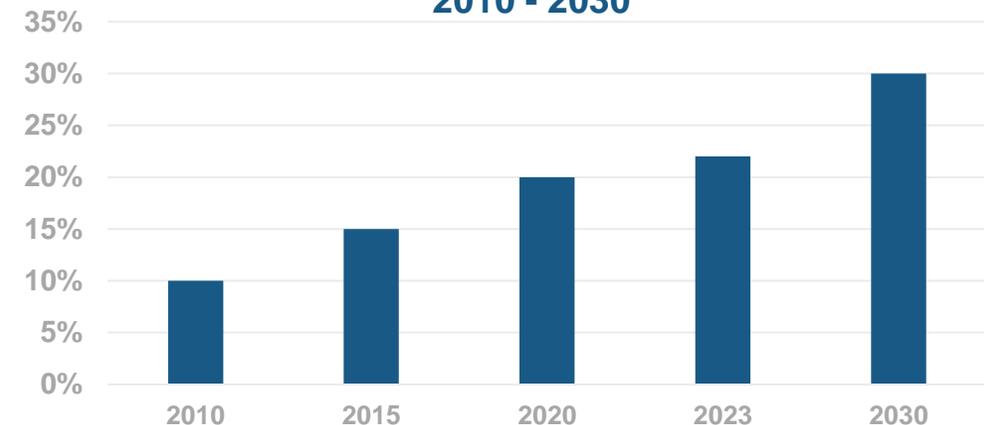
des aidants sont des femmes.

Typologie des proches aidés



Part du handicap toutes situations cumulées : **25%**

Evolution du pourcentage de salariés aidants 2010 - 2030



Entreprise et salariés aidants, de quoi parle-t-on ?

- Quels enjeux pour les salariés, quels impacts sur leurs vies personnelle et professionnelle

La situation d'aidance peut impacter négativement le quotidien professionnel du salarié ainsi que l'entreprise :

- Arriver en retard
- Partir plus tôt
- Réduire son temps de travail
- Difficultés à s'organiser
- Absentéisme
- Présentéisme
- Baisse de la concentration
- Problématiques de santé (stress, grande fatigue, troubles du sommeil, dépression...)

Une charge mentale forte qui fait que les aidants se disent...

54%
Epuisés

49%
Stressés

41%
En baisse de performance

31%
En baisse de vigilance (AT)

68% de plus de risques santé supplémentaires qu'un collègue non-aidant

Classification du niveau de vulnérabilité selon la situation de l'aidant et le soutien de l'entreprise - Ocirp 2022

Niveau d'aidance peu élevé
Pas d'attente envers l'entreprise



**Salariés aidants
autonome 33 %**

Niveau d'aidance très élevé
Entreprise engagée vers l'inclusion



**Salariés aidants
accompagnés 15 %**

Niveau d'aidance confirmé et en devenir
Entreprise non engagée sur le sujet



**Salariés aidants
Vulnérables 20 %**

Niveau d'aidance très élevé
Entreprise non engagée sur le sujet



**Salariés aidants
désespérés 32 %**

52 % des salariés aidants en grande fragilité

Entreprise et salariés aidants, de quoi parle-t-on ?

- **Des enjeux qui impactent la performance de l'entreprise**

- Une situation qui impacte la cohésion des équipes, la fonction managériale, la performance globale de l'entreprise et les résultats financier : absentéisme (+40%) , présentéisme, Santé au travail (risque santé + 68%)...

Absentéisme : **16 j** Un salarié aidant s'arrête **16 jours de plus** qu'un collègue non-aidant **11%** des aidants **se mettent en arrêt maladie pour aider leur proche**

Equipes désorganisées : **Des absences fréquentes et soudaines , +40% chez les salariés aidants.**
Des managers démunis car non informés sur le sujet.

Un coût très significatif : **Pour l'organisation, c'est un coût compris entre 4.300 € et 7.500 € par an, par aidant salarié *1**
Pour une entreprise de 500 salariés un coût annuel de 650.000 €

Fuite des compétences : **54%** des aidants quittent leur entreprise pour une plus engagée auprès des aidants. **Fuite des compétences, perte de productivité. Coûts de recrutements.**



02

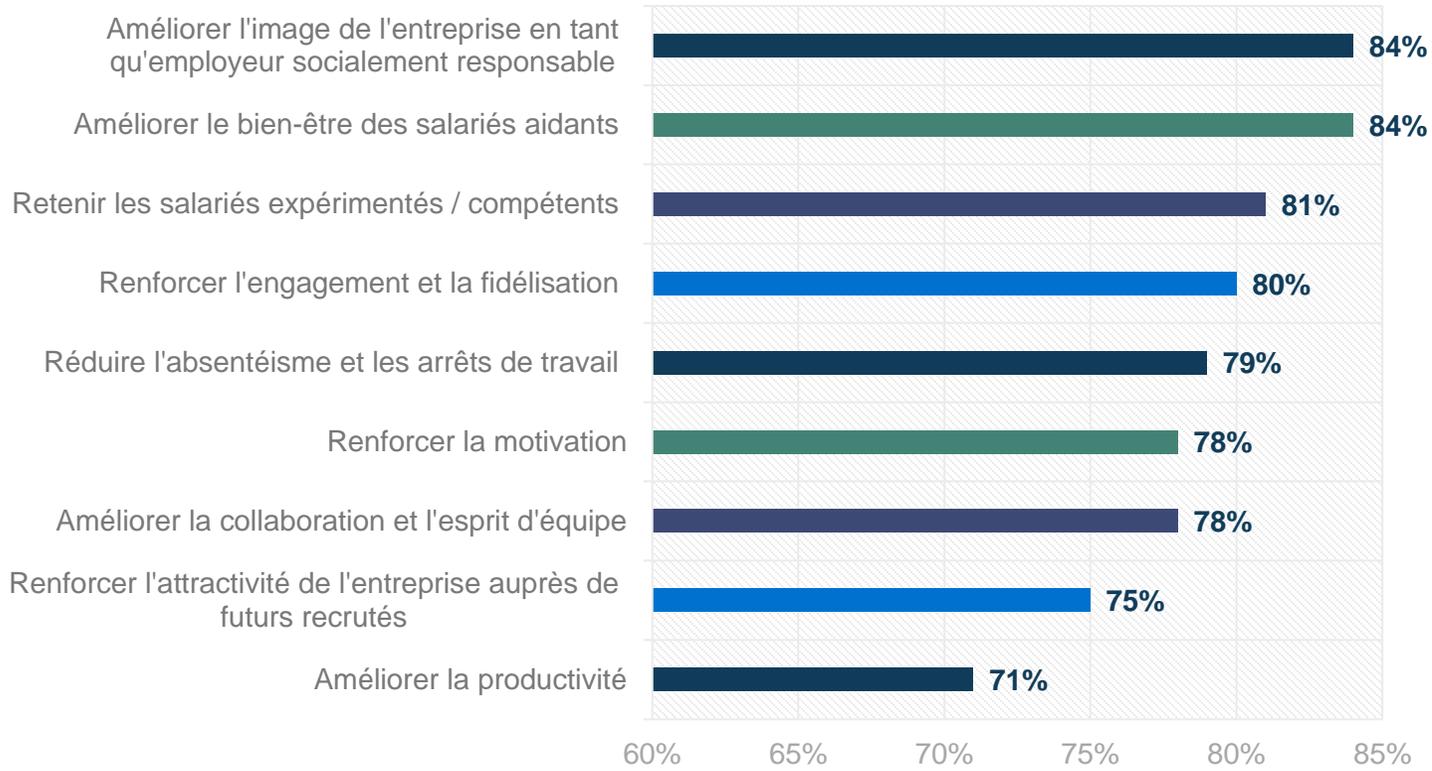
Pourquoi se saisir du sujet des salariés-aidants dans votre entreprise, et pour quels bénéfices ?

Pourquoi se saisir du sujet des salariés aidants dans votre entreprise ?

- Quels bénéfices de mettre en œuvre une politique de reconnaissance et de soutien auprès de vos salariés aidants
- Ce que les dirigeants d'entreprises en disent :

Bénéfices pour l'entreprise de la mise en place d'un véritable programme d'accompagnement

| Etude AXA – 2023*



Les dirigeants interrogés pensent que la mise en place de dispositifs de soutien aux aidants a un effet positif sur l'organisation, avec :

Supporting Working Carers
The Benefits to families, Business and the Economy
Etude auprès de 233 dirigeants

Pour **88%** sur la réduction de l'absentéisme

Pour **75%** sur l'efficacité du travail en équipe

Pour **92%** sur la réduction du turn-over

Pour **69%** sur l'amélioration de la productivité

Pour **55%** sur la réduction des coûts de production

Pour **80%** sur l'amélioration des politiques managériales

Pourquoi se saisir du sujet des salariés aidants dans votre entreprise ?

- Quels bénéfices de soutenir ses salariés aidants

- Ce que les D.R.H et leurs salariés aidants en disent

78% des DRH considèrent que le soutien aux salariés aidants est un levier de **performance pour l'entreprise**.

67% des aidants parviennent à concilier leur vie professionnelle avec leur situation **avec un soutien de l'entreprise**.

38% Seulement des aidants parviennent à concilier leur vie professionnelle avec leur situation **sans le soutien de l'entreprise**.

Pour les salariés aidants, la mise en place d'un programme d'accompagnement a de nombreuses retombées positives pour l'entreprise, avec :

Pour **85%** : amélioration du bien-être

Pour **84%** : des effets positifs sur l'image de l'entreprise

Pour **80%** : la fidélisation des salariés

Pour **79%** : un renforcement de l'engagement

80% des salariés aidants accompagnés estiment avoir acquis **des compétences et des qualités utiles à l'entreprise**



Retour sur la mise en place de dispositifs de soutien aux aidants

Expérimentation au sein d'une unité commerciale régionale

50% De baisse de l'absentéisme sur l'ensemble des salariés

Accroissement à deux chiffres en termes de **baromètre du climat social**

Pourquoi se saisir du sujet des salariés aidants dans votre entreprise ?

- Un R.O.I gagnant-gagnant pour l'entreprise et le salarié aidant



Fidélisation – Attractivité - Marque employeur



03

Un accompagnement de l'entreprise, de ses acteurs clés et de ses salariés aidants
Un « care management d'entreprise »

Une démarche de « care management » d'entreprise

- Les points clés pour une appropriation du sujet, gagnant-gagnant entre l'entreprise et ses salariés en général

1 **Managers** - Formations pour leur permettre de :

- Comprendre cette nouvelle donne sociétale et les enjeux individuels et pour l'entreprise
- Savoir reconnaître les signaux faibles – le savoir-faire et le savoir-être pour en parler
- Être un acteur relais de communication auprès des aidants
- En parler librement au sein de leur équipe pour lever les freins

2 **Equipe RH** - pour leur permettre de :

- Comprendre les salariés aidants et les enjeux pour l'entreprise
- Pouvoir informer les collaborateurs aidants sur les dispositifs internes de soutiens
- Être un acteur relais entre salariés et direction
- Renforcer l'humain au sein de l'entreprise

3 **Pour l'ensemble des salariés** conférences de sensibilisation :

- Identifier une première partie de vos salariés aidants, et de diffuser l'information au sein de l'entreprise
- Permettre aux salariés aidants de prendre conscience de leurs besoins
- Faire prendre conscience qu'ils ne sont pas seuls (nous serons tous un jour aidant familial)
- Donner une image positive de votre entreprise

4 **Salariés aidants** - Formations afin :

- De permettre aux salariés aidants de se reconnaître en tant qu'aidant
- De disposer d'une « Boîte à outils » pour avoir accès aux dispositifs de soutien
- D'anticiper l'avenir et ne plus vivre au jour le jour
- De préserver sa santé et sa carrière
- De développer de nouvelles compétences (Softskills)

Une démarche de « care management » d'entreprise

• Des dispositifs légaux de soutien aux salariés aidants en général méconnus par les bénéficiaires

Dons de Jour de Repos

Le principe : Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue aidants

Rémunération maintenue pour le salarié aidant pendant la période d'absence

Période de travail effectif pour la détermination des droits

Conservation des avantages antérieurement acquis.

Critères d'éligibilité : Accompagner un enfant de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou accompagner un proche âgé ou handicapé atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité

Congé de Présence Parentale

Critères d'éligibilité : S'occuper d'un enfant à charge (- 20ans) dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Durée : 310 jours utilisable en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Congés fractionnables : oui

Maintien du salaire : non

Aide financière : Allocation journalière de présence parentale (AJPP) de 60 € par jour environ indexé sur le smic Versée par la C.A.F dans la limite de 22 jours par mois

Mutuelles et Groupes de protection sociale (Agirc Arrco)

Type d'aides : Aides individuelles financières, pour des séjours de répit, pour de l'aide à domicile
Assistance psychologique via des plateformes téléphoniques ou parfois par rendez-vous

Congé de solidarité familiale

Critères d'éligibilité : Ascendant et descendant, frère, sœur, toute personne vivant au domicile du salarié ou dont le salarié a été désigné personne de confiance qui accompagne son proche dont l'état de santé est d'une particulière gravité, fin de vie, pronostic vital engagé, phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Durée : 3 mois renouvelables une fois, dans la limite de 6 mois Congés fractionnables : oui (avec accord de l'employeur)

Maintien du salaire : non

Aide financière : Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Versée par la CPAM pendant 21 jours au cours de ce congé 60,55 € par jour ou à 30,27 € par jour pour un temps partiel.

Congé de Proche Aidant

Critères d'éligibilité : Répondre à la définition de proche aidant et s'occuper d'une personne avec :

- Handicap au taux d'incapacité au moins égal à 80%, Ou
- Perte d'autonomie significative selon le niveau de la grille Agir établie par un médecin certifié par le Conseil Départemental

Durée : 3 mois renouvelables sans excéder un an cumulé sur l'ensemble de la carrière

Congés fractionnables : oui

Maintien du salaire : non

Aide financière : Allocation journalière du proche aidant (AJPA) de 60 € par jour environ indexé sur le smic. Versée par la C.A.F dans la limite de 22 jours par mois (66 jours sur l'ensemble de la carrière)



04

Exemples organisations qui se sont engagées dans une démarche d'accompagnement de l'aidance et de leurs collaborateurs aidants

Des entreprises engagées auprès de leurs salariés aidants

Exemples d'entreprises ayant engagé la démarche

INDUSTRIES ET SERVICES AUX ENTREPRISES

AIRBUS CENTRAL ENTITY
AIRBUS ATLANTIQUE
AIRBUS D&S
AIRBUS HELICOPTERS
AIRBUS OPERATIONS
ALLCIRCUIT
APPLIED MATERIALS
ATR AIRCRAFT
CENTRE NATIONAL D'ETUDES SPATIALES
DAREGAL
FIDUCIAL
GROUPE POISSON
HYDRO BUILDING
IQERA
IPSEN LABORATOIRE
MAZARS
ROQUETTE FRERES
SADEC
SAMES
SOLVAY

SERVICE BANCAIRE

BANQUE POP ALSACE LORRAINE
CHAMPAGNE
BANQUE POP AQUITAINE CENTRE
ATLANTIQUE
BANQUE POP DU SUD
BANQUE POP OCCITANE
BANQUE POP RIVES DE PARIS
BANQUE POP VAL DE France
BPCE IT
CAISSE EP BRETAGNE PAYS LOIRE
CAISSE EP HAUT DE France
CAISSE EP Ile de France
CAISSE EP LOIRE CENTRE
CAISSE EP MIDI PYRENEES
CAISSE EP PAYS AUVERGNE LIMOUSIN
CAISSE EP PROVENCE ALPES CORSE
CAISSE EP RHONE ALPES

SERVICE DISTRIBUTION ET TRANSPORT

AEROPORT BALE MULHOUSE
AEROPORT TOULOUSE BLAGNAC
AUCHAN ARI
AUCHAN INTL
AUXILIA SERVICES
ENGIE SOLUTIONS / EQUANS

COLLECTIVITES ET APPARENTEES

AGEFOS 69
CCI OCCITANIE
CONSEIL DEP 65
CPAM 31
CPAM 78
MAIRIE DE TOULOUSE
METROPOLE DE TOULOUSE
MINISTERES SANTE ET TRAVAIL D.S.I
SIA HABITAT

MEDICOSOCIAL ET SANITAIRE

CLINIQUE D'OCCITANIE
CLINIQUE DES PYRENEES-CLIN'AVENIR
CLINIQUE BORDEAUX NORD
HOPITAL SAINT MARIE
HOPITAL DE CHAMBERY

MUTUELLES ET ASSURANCES

IPECA - MSAE
MUTUELLE DU REMPART
MUTUELLE DE LA POLICE TEMPAE
MUTUELLE OCIANE
VIASANTE – AG2R

Bibliographie des sources

Les données présentées dans ce document sont issues d'études publiées en France, en Angleterre et aux Etats Unis entre 2006 et 2023.

Accessible en cliquant sur chaque lien.



[AXA Livre Blanc Aidants 2023](#)

[OCIRP VIVAVOICE Dossier salariés aidants 2023](#)

[OCIRP-CLUB LANDOY_ Le coût caché de l'aidance 2023](#)

[Etude Malakoff Humanis Salaries Aidants 2023](#)

[BPCE L'OBSERVATOIRE-Être aidant et travailler, quels enjeux_2023](#)

[OCIRP Dossier salariés aidants 2022](#)

[FONDATION APRIL BVA \(1\) Baromètre des aidants 2022](#)

[FONDATION APRIL BVA \(2\) Baromètre des aidants 2022](#)

[MINISTERE DE LA SANTE Plateforme RSE salariés aidants 2022](#)

[FRANCE STRATEGIE plateforme RSE Entreprises et salariés aidants 2021](#)

[OCIRP Dossier salariés aidants 2021](#)

[MACIF IPSOS salariés aidants 2021](#)

[Etude GB Supporting Working Carers Final Report 2013](#)

[Caregiving costs NAS Janssen Pfizer 2011](#)

[Caresgivers in Declien Evercare 2006](#)

[Cargiving Cost Study Metlife Institute 2006](#)

[The MetLife Caregiving Cost Study 2006](#)

***Merci pour votre
attention***

Henri – Louis SCHWAL

Président

Formell Offre de formation « Salariés aidants »

hls@formell.fr

06 10 15 54 30