

AIDANTS ET EMPLOYEURS : REGARDS CROISÉS

Conférence de presse
28 septembre 2023



Alain TOURDJMAN

Directeur Études et Prospective
Groupe BPCE



Perrine LANTOINE

Responsable d'Études
Groupe BPCE

BPCE L'Observatoire

Une contribution au débat public, un engagement depuis plus de 10 ans

BPCE L'Observatoire

- Des analyses sur des sujets économiques et des questions de société en lien avec le cœur de métier du Groupe BPCE : la banque et l'assurance.
- Des thèmes variés, depuis plus de 10 ans, avec une expertise particulière sur les problématiques de longue vie et de retraite.
- Une démarche originale, qui croise une approche économique et statistique avec une analyse comportementale.



AIDANTS ET EMPLOYEURS :
REGARDS CROISÉS
AIDANTS
SEPTEMBRE 2023



LA FILIÈRE SPORT :
LES CHALLENGES
D'UNE CHAMPIONNE
ÉCONOMIE DU SPORT
JANVIER 2023



LE TEMPS
DES AIDANTS
AIDANTS
AVRIL 2021



LA FILIÈRE SPORT
PREND SES
MARQUES
ÉCONOMIE DU SPORT
FÉVRIER 2020



REPENSER
LA CROISSANCE
PME & ETI
MAI 2016

Les carnets de
BPCE L'Observatoire



LA FILIÈRE SPORT
RETIENT
SON SOUFFLE
FÉVRIER 2021



LA CESSIION-TRANSMISSION
DES ENTREPRISES EN FRANCE
DÉCEMBRE 2012 MAI 2017
MARS 2014 MAI 2019
JUIN 2015



L'ensemble des publications de
BPCE L'observatoire est
accessible sur groupebpce.com

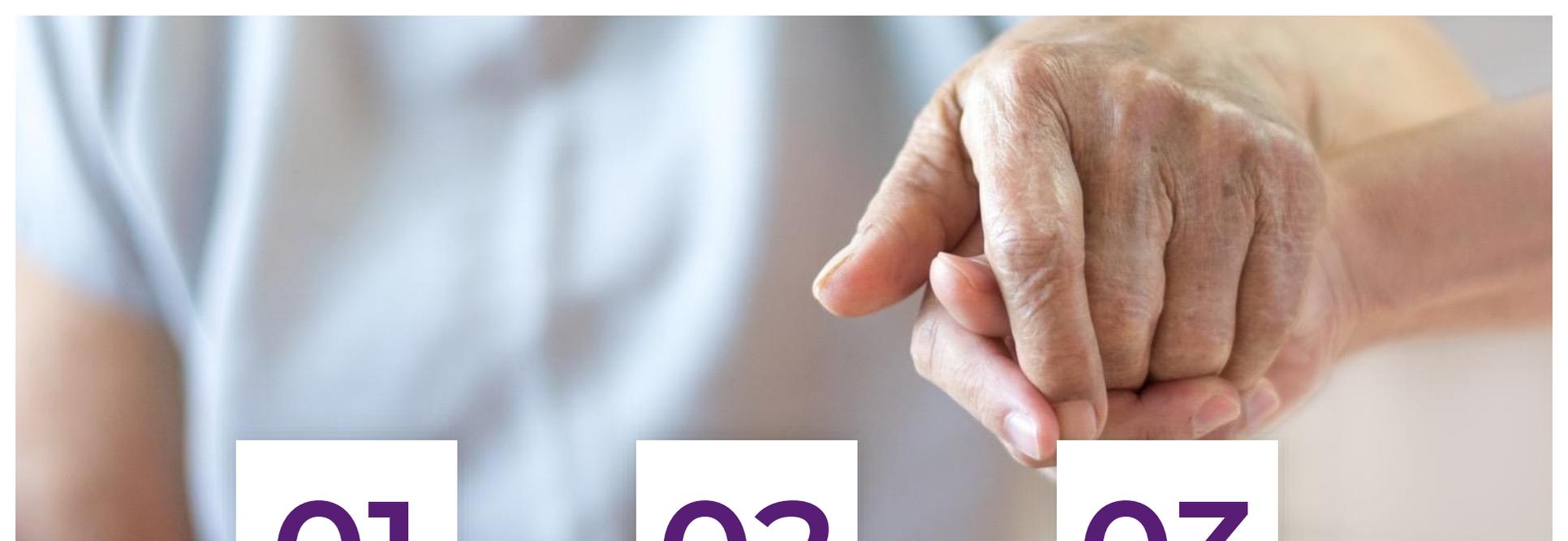
Méthodologie



L'étude de BPCE L'observatoire repose sur deux enquêtes inédites :

- une enquête quantitative auprès de **2 009 Français de 15 ans et plus**, et d'un suréchantillon d'aidants permettant d'avoir une base totale de **1 671 aidants** (enquête online du 10 au 24 juillet 2022)
- une enquête quantitative auprès de **544 entreprises de 6 à 499 salariés** (enquête par téléphone du 4 octobre au 10 novembre 2022) complétée par 10 entretiens téléphoniques (entretiens individuels menés en décembre 2022 et janvier 2023) dont sont extraits les témoignages





01

Le défi du
vieillessement

02

Être aidant
et travailler

03

Les TPE-PME
en première ligne



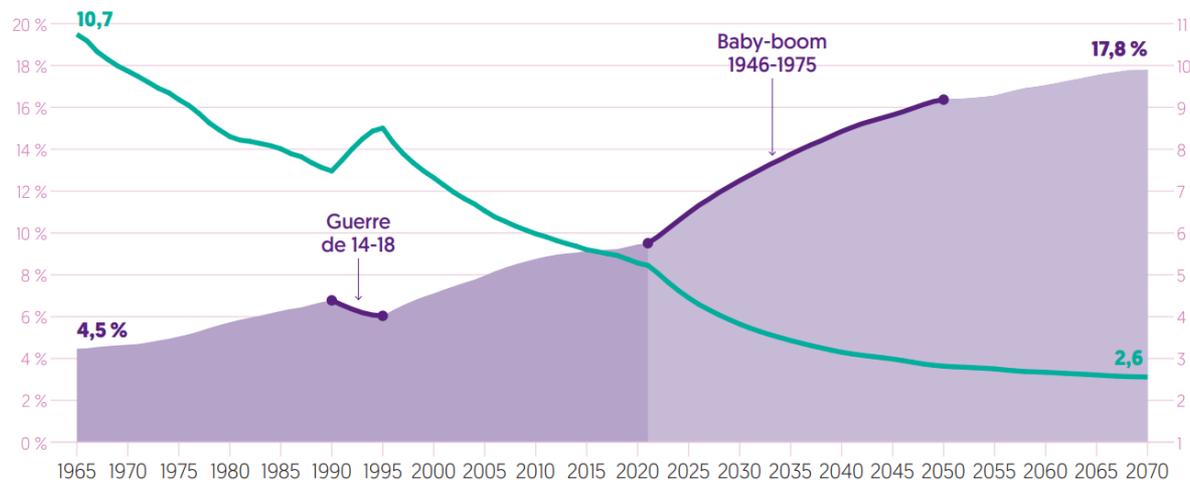
01

LE DÉFI DU VIEILLISSEMENT

Contexte démographique

L'accélération du vieillissement représente l'un des défis majeurs de la décennie

Avec l'arrivée au grand âge des générations du baby-boom, la part des personnes âgées / très âgées dans la population va rapidement augmenter



+240 000 / an

En moyenne, d'ici à 2030, la France comptera chaque année 240 000 personnes supplémentaires âgées de 75 ans et plus

Évolution de la part des personnes âgées de 75 ans et plus depuis 1965 et projection à 2070

■ Part des 75 ans et plus, en % [échelle de gauche] — Ratio 25-64 ans/75 ans et plus [échelle de droite]

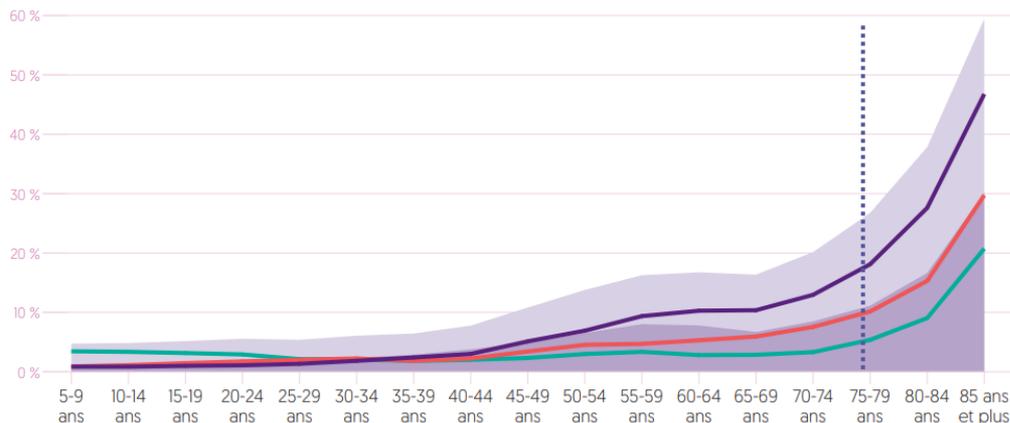
Lecture : en 2070, les plus de 75 ans représenteraient 17,8 % de la population, contre 4,5 % en 1965 ; en 2070, pour une personne de plus de 75 ans, on compterait 2,6 personnes de 25 à 64 ans, contre 10,7 en 1965.

Source : Insee, projections de population 2021-2070, scénario central. Traitements BPCE L'Observatoire.

Vieillesse et perte d'autonomie

Vers une augmentation significative du nombre de personnes en perte d'autonomie

Les incapacités et les limitations fonctionnelles physiques, sensorielles et cognitives restent fréquentes après 75 ans

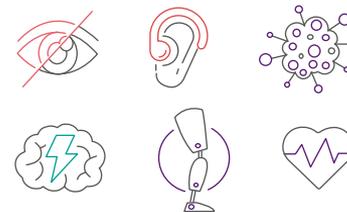


Part de la population présentant une ou plusieurs limitations fonctionnelles ou restrictions d'activité (en % par âge)



Source : DREES, enquête Vie quotidienne et santé, 2021. Traitements BPCE L'Observatoire.

L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,6 ans pour les femmes et de 11,3 ans pour les hommes, en hausse de près de 3 ans depuis 2005 (Drees, 2021)



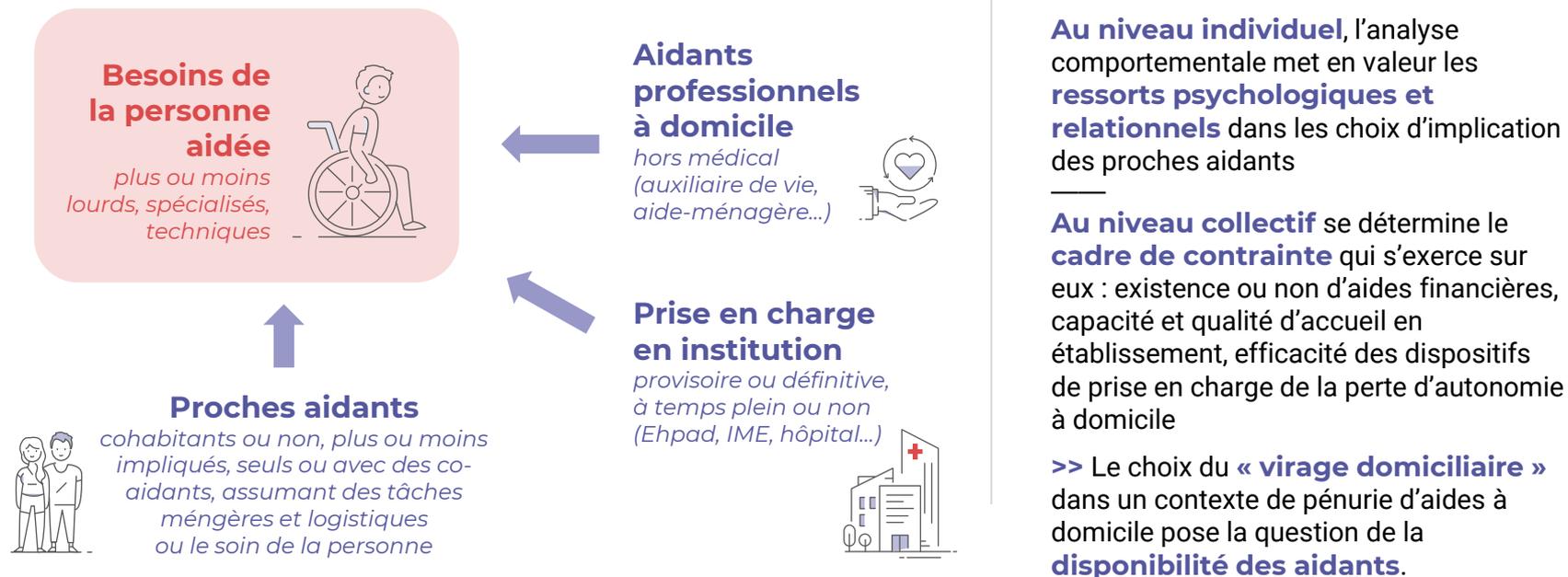
>> des seniors certes en **meilleure santé...** mais **plus nombreux** et **plus âgés**

Accompagner la perte d'autonomie

Des dispositifs collectifs sous tension, un report implicite sur les aidants

La prise en charge de la perte d'autonomie : une équation difficile à équilibrer face à l'ampleur des besoins

L'engagement des aidants : choix ou contrainte ?



Combien d'aidants en France aujourd'hui ?

Un phénomène déjà massif, mais une réalité difficile à cerner : l'enjeu de la mesure

9
millions
de personnes
en situation
de handicap ou de
perte d'autonomie*

**personnes
qui présentent
une limitation sévère
ou une restriction
dans les activités
quotidiennes,
qu'elles vivent à domicile
ou en établissement
(source : Drees)*



Définir les aidants : les partis pris de BPCE L'Observatoire

“ Vous-même apportez-vous de l'aide à une personne de votre **entourage** qui rencontre des **difficultés dans sa vie quotidienne** en raison de son **état de santé**, d'un **handicap** ou de son **âge** (que cette personne vive **avec vous, à son domicile** ou **en institution**) ?

Il peut s'agir d'une aide pour des **actes de la vie quotidienne** (ménage, repas, toilette...), d'un **soutien matériel** ou **financier**, ou encore d'un **soutien moral**. ”

... cela, au moins une fois par semaine
ET au moins 3 heures par semaine



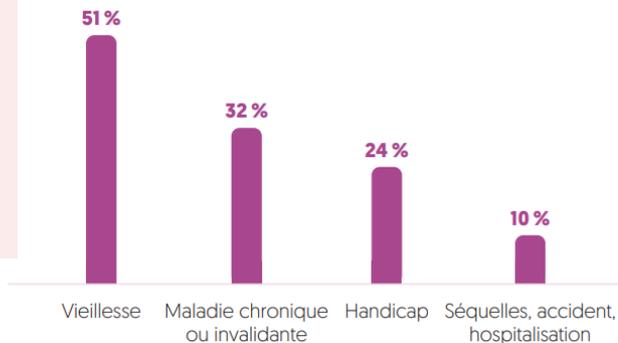
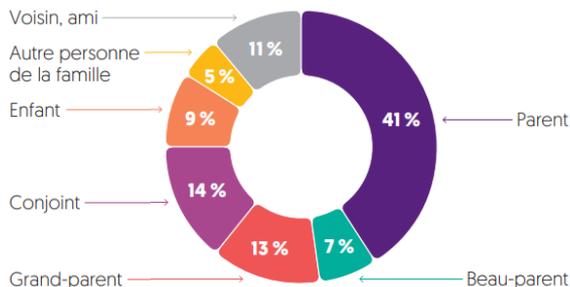
15
millions
d'aidants en
France

(source : BPCE)

Un univers hétérogène

Un degré d'implication, des configurations d'aide et des vécus différents

- 61 % des aidants accompagnent un **ascendant**
- 60 % sont des « **co-aidants** » (plusieurs proches interviennent auprès de la personne aidée)
- Pour 51 % des aidants, la **vieillesse** est à l'origine de la perte d'autonomie

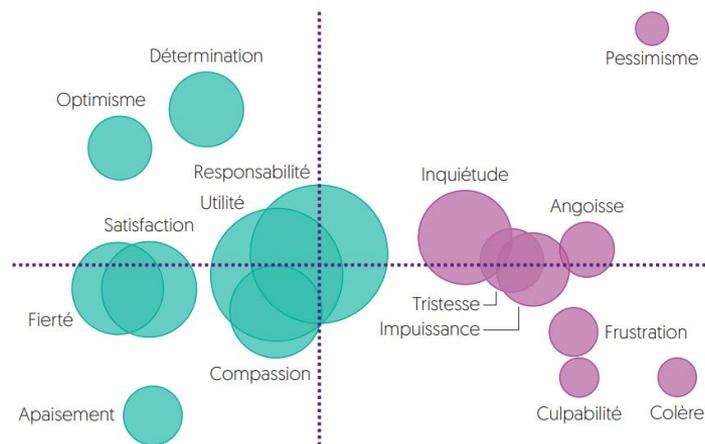


Quelle est l'origine des problèmes de santé ou de la perte d'autonomie de la personne que vous aidez ?

Base : 1671 aidants.

Source : BPCE/CSA.

Un sentiment d'utilité et de responsabilité, mais certains aidants inquiets et angoissés

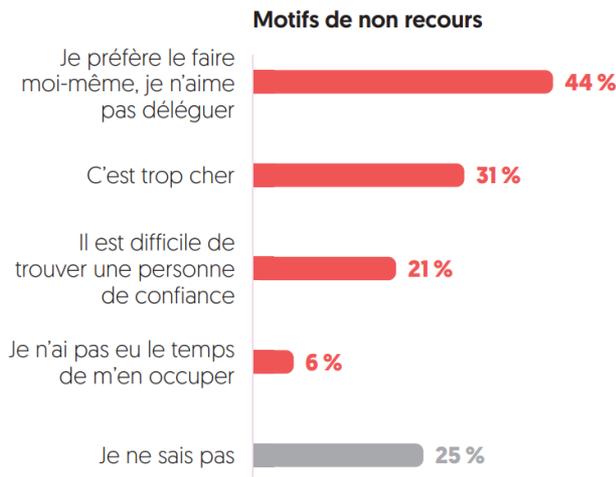
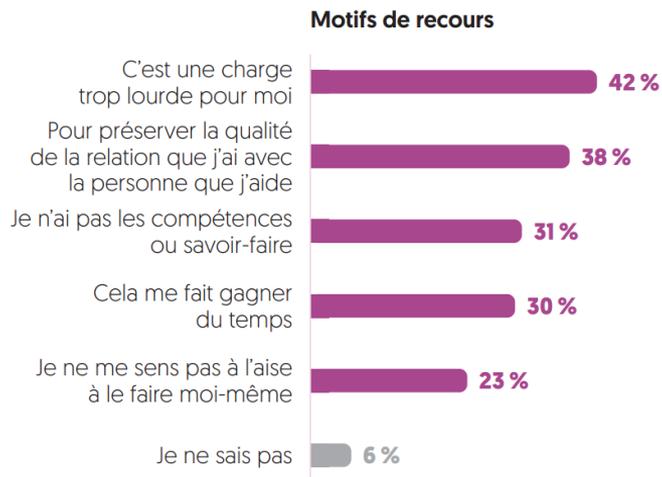


37 % des aidants estiment que la personne aidée est **très ou extrêmement dépendante** d'eux

Le recours aux aides à domicile

Une tension déjà palpable pour une part significative des aidants

45 % des aidants déclarent que la personne aidée bénéficie d'une aide professionnelle à domicile (aide-ménagère et/ou auxiliaire de vie)



34 %
des aidants, au total,
ont renoncé à recourir à
une aide-ménagère et/ou
à un auxiliaire de vie
en raison du **coût**
ou de la **difficulté**
à trouver une personne
de confiance

Recours à une aide professionnelle à domicile (aide-ménagère et/ou auxiliaire de vie)

Source : BPCE/CSA.

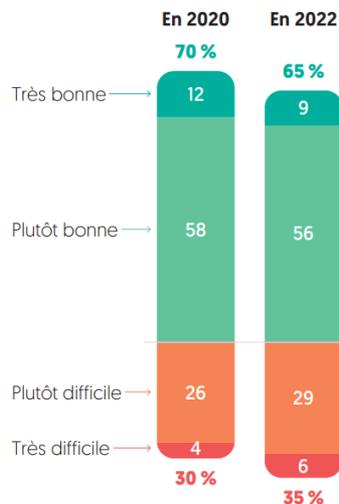
Base : 731 aidants ayant recours à une aide professionnelle.
(hors hébergés en établissement)

Base : 832 aidants n'ayant recours à aucune aide professionnelle.
(hors hébergés en établissement)

Le coût de l'aide

Une difficulté qui risque de s'accroître dans les prochaines années

La situation financière des personnes aidées est plutôt bonne

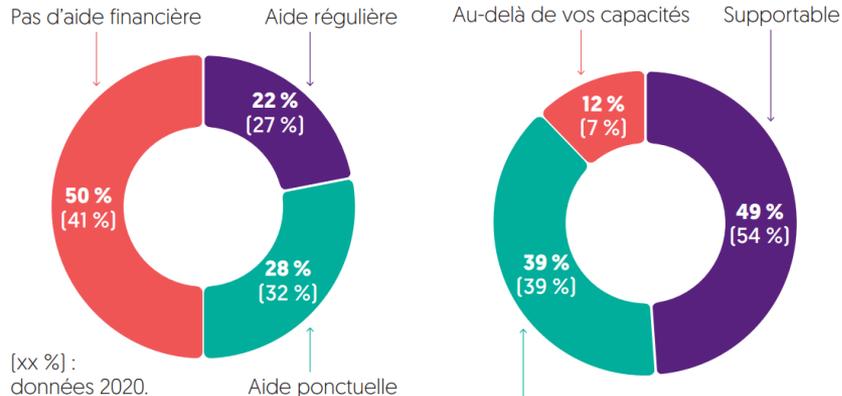


De manière générale, quelle est la situation financière de la personne que vous aidez ?

Base [2022] : 1556 aidants, hors aidants d'enfants mineurs.

Source : BPCE/CSA.

50 % des aidants prennent en charge certaines dépenses, un coût parfois lourd : l'aide est supérieure à 250 euros par mois dans 31 % des cas



[xx %] : données 2020.

Aide ponctuelle

Vous arrive-t-il de prendre en charge certaines dépenses ou de verser une aide financière au proche que vous aidez ?

Base : 1556 aidants, hors aidants d'enfants mineurs.

Source : BPCE/CSA.

Tout juste compatible avec votre budget

[xx %] : données 2020.

Trouvez-vous que ce coût est... ?

Base : 714 aidants.

Source : BPCE/CSA.

58 % de ceux qui apportent une aide déclarent avoir dû **renoncer à des projets ou à des achats** en raison de ces coûts

Un enjeu pour l'emploi

Des impacts sur le marché du travail, des bouleversements à anticiper

Vieillesse
de la population



Besoins croissants
d'accompagnement
de la perte d'autonomie



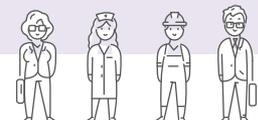
Un **double impact**
sur le **marché du travail**



**Hausse
des recrutements**
dans les métiers
du soin et de l'aide
(à domicile ou
en établissement)



**Mobilisation accrue
des proches aidants**
en âge d'être actifs : enjeu
de conciliation des temps,
risque de retrait total ou
partiel du marché du travail



**VERS UNE MOBILISATION
ACCURIE DES AIDANTS ACTIFS**



Elargissement de la part des actifs parmi
les aidants

Intensification de leur engagement

**Des bouleversements dont l'ampleur
dépendra des choix collectifs** (implicites
ou explicites) concernant l'accompagnement
des personnes en perte d'autonomie



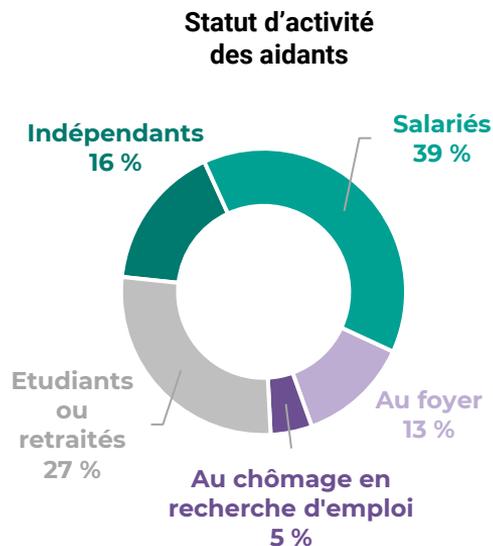
02

**ÊTRE AIDANT
ET TRAVAILLER**

Qui sont les aidants actifs ?

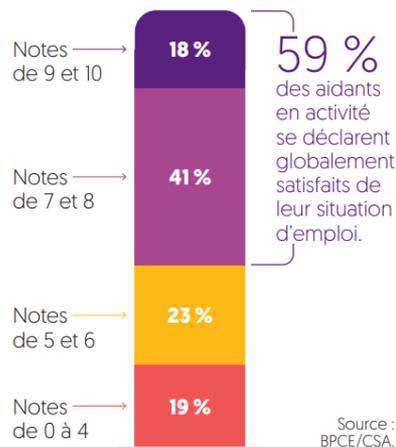
Devenir aidant peut toucher n'importe quel actif : il n'y a pas de profil type

55 % des aidants sont en activité



Source : BPCE/CSA
Base : 1671 aidants.

Les aidants sont des actifs comme les autres, en termes de profil, de satisfaction au travail, de contraintes d'emploi



Source : BPCE/CSA

Globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre situation d'emploi (conditions de travail, intérêt du poste...)?

Le profil des **aidants en activité professionnelle** est sensiblement le même que celui des non-aidants, en dépit d'une surreprésentation des indépendants.

Pour ce qui est des **salariés**, la taille de l'entreprise, le type d'employeur public ou privé, le secteur d'activité, la profession ou la nature du contrat influent assez peu sur la probabilité d'être aidant. Parmi les salariés aidants :

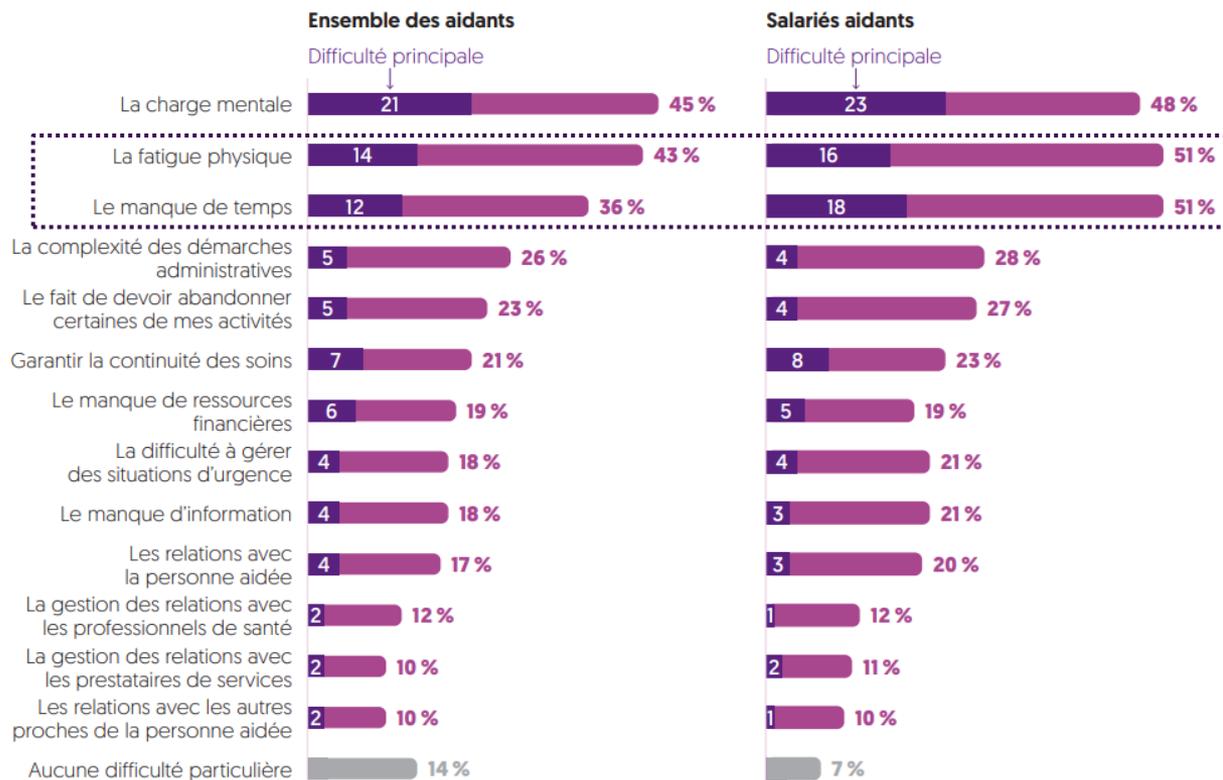
- 56 % ont des horaires fixes et imposés
- 35 % sont en contact avec la clientèle
- 26 % travaillent parfois en soirée ou de nuit
- 13 % sont souvent en déplacement

Des difficultés spécifiques

Les salariés aidants souffrent surtout du manque de temps et de fatigue physique

Quelles sont toutes les difficultés que vous rencontrez dans votre rôle d'aidant ?

Et parmi celles-ci quelle est la difficulté principale ?



Base : 1671 aidants.

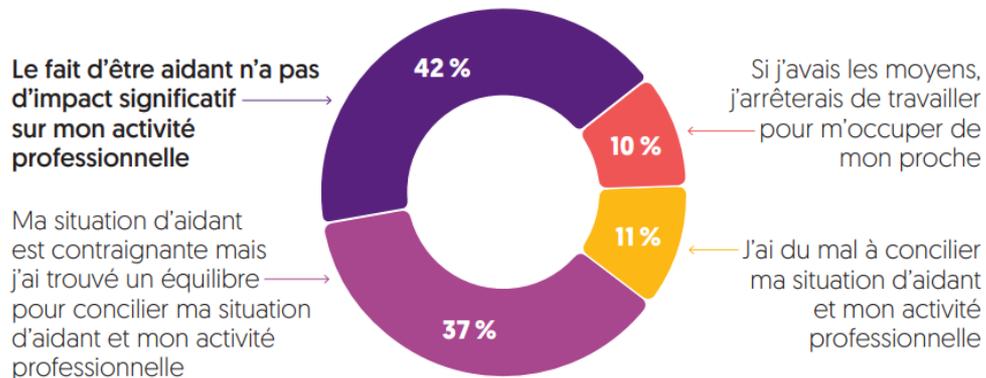
Base : 537 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.

La double vie des aidants

La grande majorité des aidants en activité n'envisage pas d'arrêter de travailler

La plupart des aidants en activité parviennent à concilier leur situation d'aidant et leur activité professionnelle



De manière générale, quelle affirmation correspond le mieux à votre situation ?

Base : 738 aidants en activité professionnelle.

Source : BPCE/CSA.

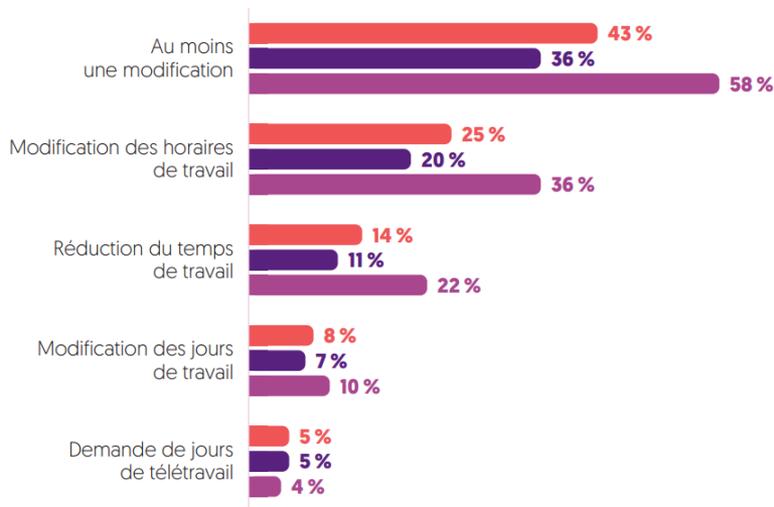
>> Trois enjeux clés :

- soutenabilité du **volume horaire** de travail, cumulé à celui de l'aide
- soutenabilité de l'**intensité** du travail
- compatibilité des **agendas** professionnel et d'aidant

Impact sur l'organisation du travail

Un besoin de souplesse horaire, voire de réduction du temps de travail

43 % des aidants en activité ont modifié leur organisation de travail



Depuis que vous vous occupez de votre proche, avez-vous dû modifier votre organisation de travail pour gérer la situation ?

■ Total en activité professionnelle ■ Salariés ■ Indépendants

Base : 738 aidants.

Source : BPCE/CSA.

La **réduction du temps de travail** est celle qui a le plus d'impact puisqu'elle entraîne une **baisse de salaire**.

L'ampleur des modifications sur l'organisation du travail dépend de **trois facteurs principaux** :

- le **degré d'implication** de l'aidant (davantage de modifications lorsqu'il s'agit d'un enfant ou d'un conjoint)
- la **gravité des troubles** de la personne aidée
- le **profil** : 29 % des femmes salariées aidantes occupent un poste à temps partiel, contre 13 % des hommes salariés aidants

>> Selon les situations, le niveau d'implication dans l'aide s'adapte aux contraintes du travail... ou l'inverse

Impact sur les absences

Des absences en moyenne peu fréquentes, des dispositifs classiques

Absences au cours des 12 derniers mois

J'ai dû m'absenter

... sur une journée complète

... sur une partie de la journée

Base : 738 aidants en activité professionnelle.



Au cours des 12 derniers mois, vous est-il arrivé de devoir vous absenter de votre travail pour vous occuper de votre proche ?

Fréquence des absences

Au moins une fois par semaine

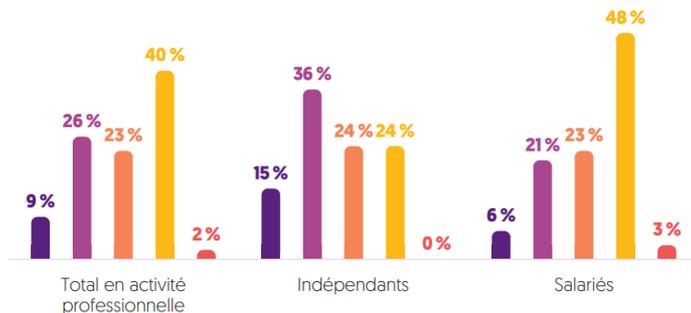
Plusieurs fois par mois

Une fois par mois

Moins souvent

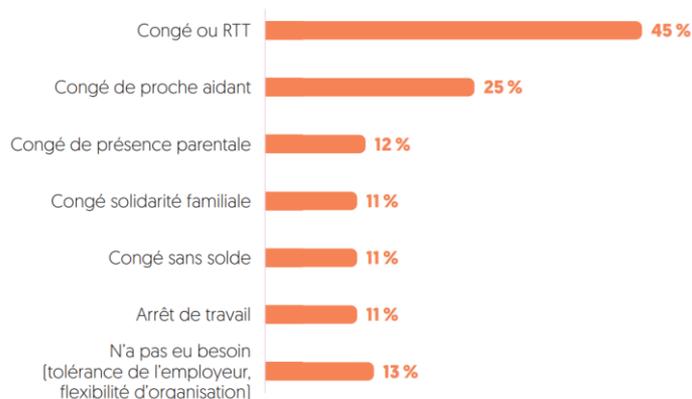
A arrêté de travailler temporairement

Base : 424 aidants ayant dû s'absenter.



À quelle fréquence avez-vous dû vous absenter de votre travail pour vous occuper de votre proche ?

- 56 % des **salariés aidants** ont dû **s'absenter** au cours des 12 derniers mois sur leur temps de travail (31 % en **urgence**)
- Les absences ont lieu **en moyenne une fois par mois**
- S'ils doivent s'absenter, les salariés aidants privilégient la **prise de congés ou de RTT**



En cas d'absences sur une journée complète, quel(s) type(s) d'absences avez-vous alors demandé ?

Base : 152 salariés aidants.

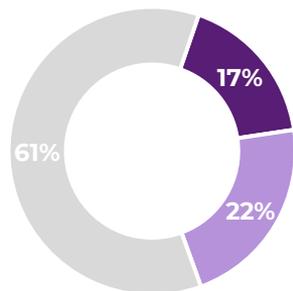
Source : BPCE/CSA.

Impact sur les carrières

Un sentiment de perte d'opportunité, les femmes plus pénalisées que les hommes

Le fait d'être aidant vous a-t-il conduit à refuser des opportunités professionnelles (promotion, changement de poste, nouvelle opportunité d'emploi) ?

- Oui tout à fait ■ Oui en partie, c'est une raison parmi d'autres
■ Non



39 % des **salariés aidants** estiment que leur situation d'aidant les a conduits à **refuser des opportunités professionnelles** (55 % des indépendants, soit 44% des aidants en activité)

17 % des **salariés aidants** indiquent avoir dû **changer d'emploi** en raison de leur situation d'aidant (34 % des indépendants)

Source : BPCE/CSA
Base : 738 aidants en activité professionnelle.



Hommes et femmes

Dans notre enquête, la part d'aidants parmi les hommes et les femmes en activité est sensiblement la même. En revanche, le degré d'implication des femmes dans l'aide est plus important : elles occupent davantage un emploi à temps partiel et sont plus nombreuses à arrêter ou suspendre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche. Être aidant a donc davantage d'impact sur l'activité et le parcours professionnel des femmes que des hommes.

- >> Repenser l'**évolution des carrières**, à envisager sur un temps long (parcours non linéaires, interruption / réduction d'activité...)
- >> Valoriser les **compétences des aidants**

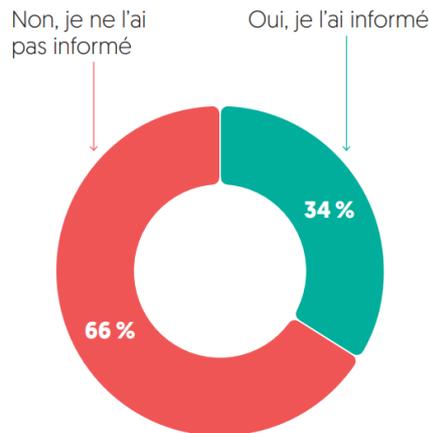


Salariés : l'enjeu de l'information

Les salariés aidants, une réalité sous-estimée car en grande partie invisible

Seul un tiers des salariés aidants ont informé leur employeur

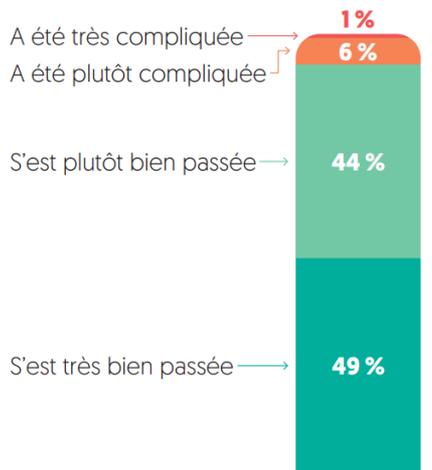
... et ça se passe bien dans 93 % des cas !



Avez-vous informé votre employeur de votre statut d'aidant ?

Base : 537 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.



Diriez-vous que l'annonce de votre situation d'aidant à votre employeur... ?

Base : 179 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.

Qui est informé ?



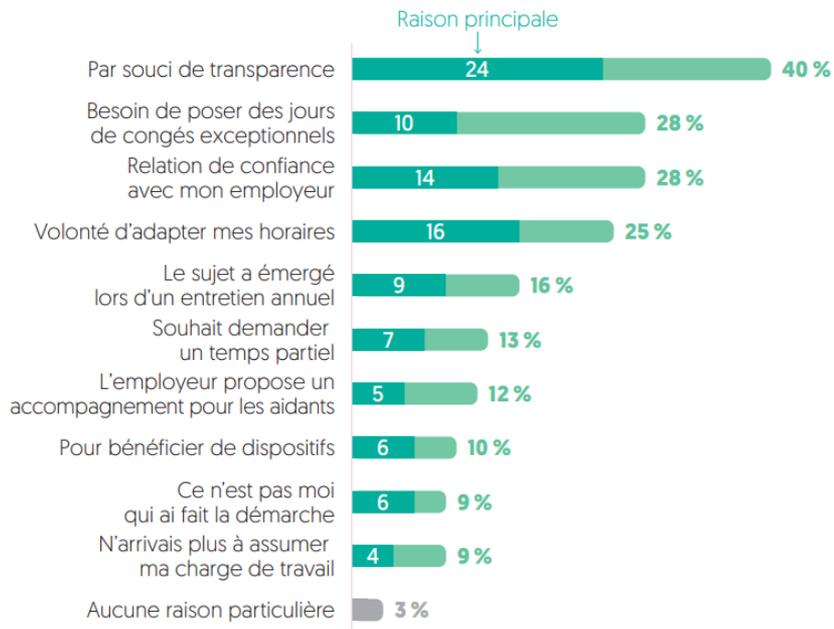
- #1 le manager (61 %)
- #2 le service des ressources humaines (42 %)
- #3 la médecine du travail (22 %)
- #4 le service social de l'employeur (10 %)

Dire ou ne pas dire ?

Trois registres différents : transparence, utilité, opportunité

Raisons d'annonce

(34 % des salariés aidants)



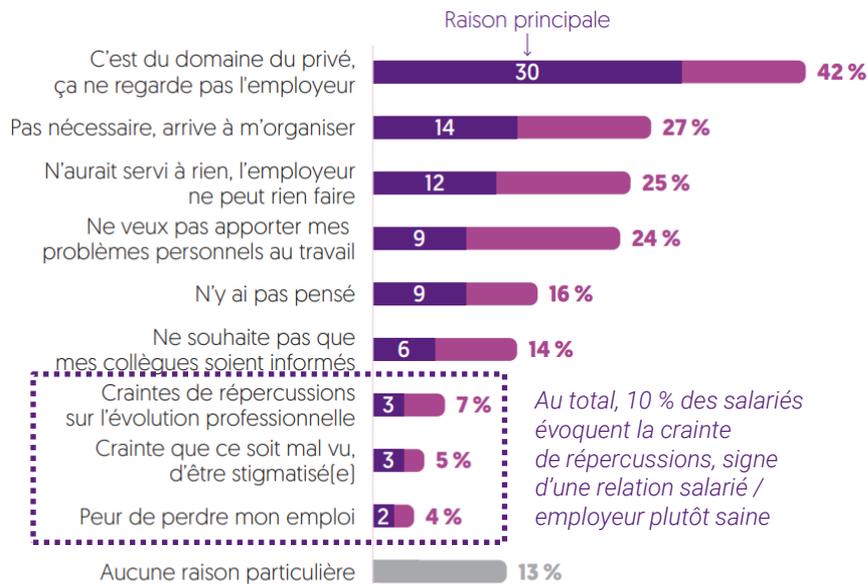
Qu'est-ce qui vous a motivé à informer votre employeur ?

Base : 179 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.

Raisons de non annonce

(66 % des salariés aidants)



Pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas déclaré votre situation auprès de votre employeur ?

Base : 358 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.

L'importance du dialogue

Des salariés aidants qui se sentent inégalement soutenus

36 %

des salariés aidants
se sentent soutenus
par leur employeur



Les **situations les plus critiques** semblent les mieux prises en compte : 70 % de ceux qui doivent s'absenter plusieurs fois par mois se disent soutenus.

La perception négative des salariés aidants vient parfois d'un manque de communication : **69 % de ceux qui ont informé** leur employeur se sentent épaulés.

Source : BPCE/CSA
Base : 537 salariés aidants.



Mais l'on perçoit des **inégalités** entre salariés aidants. Ceux qui exercent une profession CSP+ ou des fonctions managériales se sentent davantage soutenus que les salariés aidants les plus modestes.

Les **hommes** se sentent plus soutenus que les **femmes** (38 % contre 33 %).

La relation avec les collègues : une dimension à prendre en compte

- Lorsqu'un salarié aidant doit s'absenter, ce sont souvent ses collègues de proximité qui **prennent le relais**.
- Les collègues sont majoritairement des soutiens, mais il existe des **risques** si la situation s'installe sur la durée : fatigue (surcharge de travail), ressentiment (ex : non atteinte d'objectifs collectifs), poids psychologique...

56 %

des salariés aidants
ont informé leurs collègues



75 %

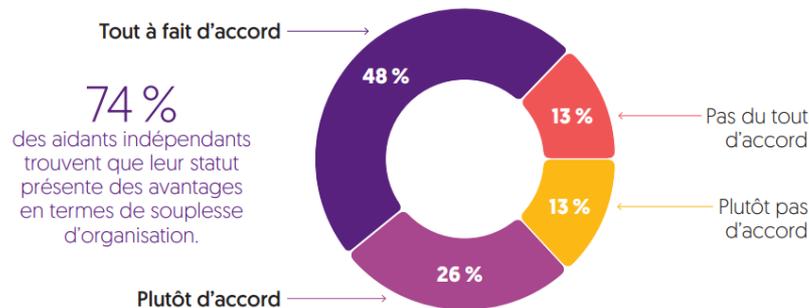
d'entre eux **s'estiment soutenus** par leurs collègues

Focus sur les indépendants

Un statut qui permet de mieux adapter l'activité professionnelle aux contraintes de l'aide

- 62 % sont des **hommes**
- La charge de l'aide est **moins lourde** que pour les autres catégories d'actifs (nb d'heures et fréquence de l'aide), bien que les troubles soient parfois sévères
- Ces aidants sont davantage entourés, à travers la présence de **co-aidants** et d'**aidants professionnels** : 48 % font appel à une aide-ménagère et 37 % à un auxiliaire de vie, des taux supérieurs à la moyenne des aidants
- Les aidants indépendants déclarent **moins de difficultés**
- Ils témoignent d'un fort **attachement professionnel** : le travail est pour eux associé au « plaisir » (26 %), à « l'épanouissement » (24 %), à la « passion » (16 %)
- Le statut d'indépendant est perçu comme **favorisant la conciliation des temps**, mais 52 % d'entre eux reconnaissent que le fait d'être aidant a un **impact négatif sur leur activité professionnelle**

Selon les aidants indépendants, leur statut permet une meilleure conciliation des temps



Le fait d'être indépendant permet d'adapter mon organisation de travail pour m'occuper de la personne que j'aide

Base : 201 aidants.

Source : BPCE/CSA.

Focus sur les aidants au foyer

Un profil souvent en difficulté, qui s'inscrit parfois dans une forme de cercle vicieux

- 80 % sont des **femmes**
- Ce sont des **aidants du quotidien**, qui consacrent un nombre d'heures important à l'aide : le proche est plus souvent un **enfant** (24 % vs 9 % en moy.), avec une **surreprésentation du handicap** (32 % vs 24 % en moy.)
- Ils sont assez **isolés**, sans co-aidants, et recourent peu aux aides à domicile
- Le **vécu** est majoritairement positif, mais par rapport aux autres aidants, ils sont **plus nombreux à évaluer négativement ce vécu** (20 %), d'autant que leur **situation économique est souvent difficile**
- Ces difficultés alimentent un **sentiment d'abandon** : 79 % estiment que les pouvoirs publics n'en font pas assez pour la reconnaissance du rôle social des aidants, dont 48 % pas du tout
- Si la plupart des aidants au foyer ont déjà travaillé, ils témoignent d'un **rapport au travail plutôt « utilitaire »**, ce qui s'explique en partie par le fait qu'ils ont accès à des emplois moins qualifiés et en moyenne moins rémunérés (72 % ont un niveau de formation inférieur ou égal au bac)

83 %

des **aidants au foyer** ont déjà travaillé par le passé

43 %

d'entre eux ont dû **arrêter de travailler en raison de leur situation d'aidant**

45 %

des aidants au foyer estiment que leur situation actuelle d'aidant **les empêche de reprendre une activité professionnelle**

Source : BPCE/CSA
Base : 233 aidants au foyer.



03

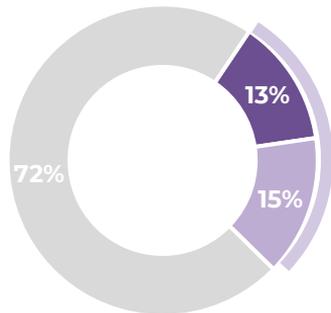
LES TPE-PME EN PREMIÈRE LIGNE

Véçu personnel

41% des dirigeants de TPE-PME sont touchés, plus ou moins directement, à titre personnel

Vous-même, êtes-vous aidant ou l'avez-vous été par le passé ?

- Oui, est aidant aujourd'hui
- Oui, a été aidant par le passé
- Non



**Un taux inférieur à celui constaté dans l'enquête individu (online), ce qui est probablement lié au fait qu'il s'agit d'une enquête téléphonique (plus difficile, par pudeur, de se dire aidant face à un enquêteur) dans un cadre professionnel (séparation vie professionnelle / vie privée)*

Source : BPCE/CSA
Base : 544 TPE-PME.

41 %
des dirigeants de TPE-PME
ont un **véçu personnel**
(eux-mêmes et/ou leur entourage)

28 %
sont **aidants**
ou l'ont été
par le passé*

33 %
connaissent des aidants
dans leur **entourage**
personnel

75 %
ont déjà entendu parler de la notion
d'aidant, après explication par l'enquêteur

« Il s'agit de l'aide aux personnes âgées ou handicapées : **ça rejoint un peu notre métier** finalement. »

« Pour moi les aidants ce sont des personnes qui sont susceptibles d'avoir des **heures ou des jours d'absence pour s'occuper de quelqu'un de leur famille**. Ils ont souvent besoin d'un aménagement de l'emploi du temps. »

« Je vois très bien ce qu'est un aidant et je me sens très concernée par le sujet, car **je suis moi-même aidante**. Je m'occupe de mon père qui a la maladie d'Alzheimer. »

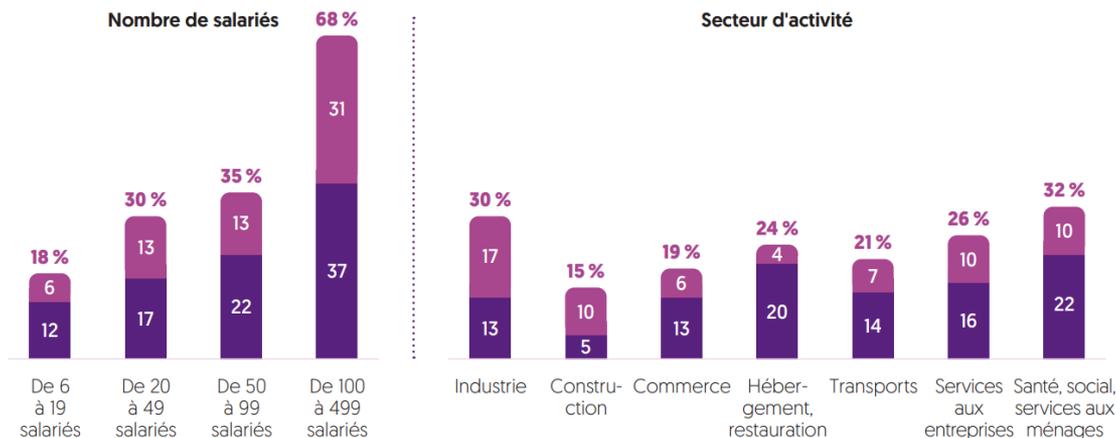
« Ce n'est **pas trop officiel** mais ma collègue a son mari qui a des soucis et elle doit s'occuper de lui. Moi je le sais parce que je suis proche d'elle. Elle gère un peu au jour le jour, ce n'est pas trop formalisé. »

Source : BPCE/CSA
Entretiens téléphoniques auprès de dirigeants de TPE-PME

Et au sein de l'entreprise

Une réalité déjà tangible dans près d'un quart des TPE-PME

23 % des dirigeants ont connaissance d'aidants dans leur entreprise, 14 % de manière certaine et 9 % sans en être certain



À votre connaissance, y a-t-il des salariés dans votre entreprise, qui pourraient être considérés comme des aidants ?

■ Oui mais vous n'en êtes pas certain(e) ■ Oui et vous en êtes certain(e)

Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCCE/CSA.

- La probabilité d'avoir des salariés aidants augmente, assez logiquement, avec la **taille de l'entreprise**
- Le domaine **santé, action sociale, enseignement et services aux ménages** est celui qui compte le plus d'aidants (profil d'emploi plutôt féminin, métiers en contact avec les aidants donc plus sensibilisés...)
- Beaucoup d'employeurs ne sont pas certains de compter des salariés aidants, ce qui renvoie aux **non-dits** et à la difficulté à aborder ces sujets : l'initiative est clairement laissée au salarié, par **peur de s'immiscer** dans sa vie privée, mais aussi en raison de l'incertitude sur la **légalité** de se renseigner sur cette question (cf. enquête qualitative)

Mesures prises

Les solutions : souplesse horaire, absences exceptionnelles et temps partiel

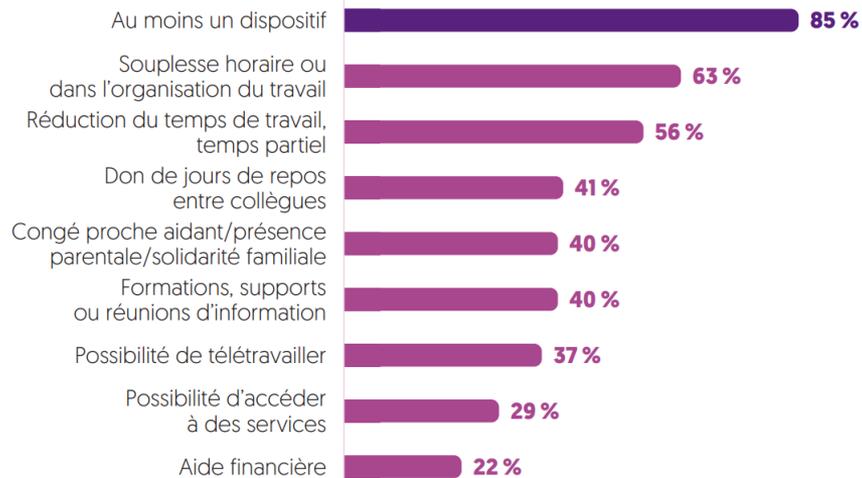
Les dirigeants de TPE-PME identifient **trois univers de besoins** :

1. Besoin de **souplesse**
2. Besoin de **soutien, d'écoute**
3. Besoins **financiers**

>> De leur point de vue, des problématiques qui se rapprochent des situations de **handicap** ou de la **parentalité**

Source : entretiens téléphoniques auprès des dirigeants de TPE-PME (volet qualitatif de l'enquête BPCE/CSA)

Les dirigeants de TPE-PME proposent surtout des solutions connues (vs dispositifs dédiés)



Votre entreprise propose-t-elle aujourd'hui les dispositifs suivants en faveur des aidants ?

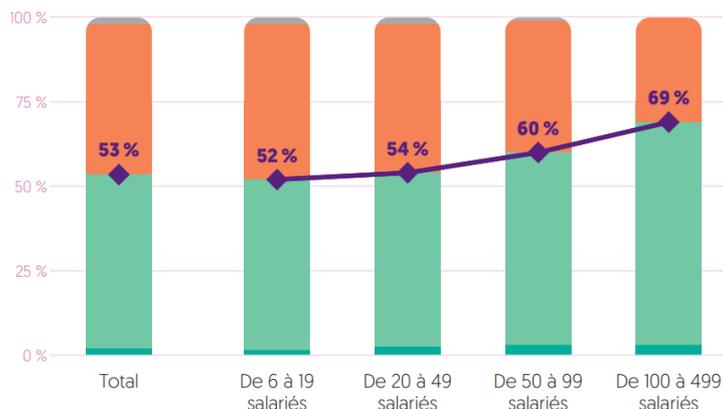
Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.

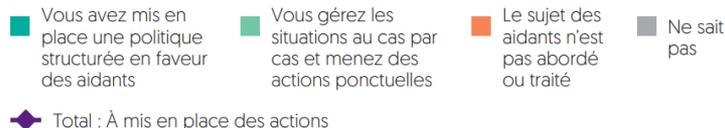
Une gestion au cas par cas

Dans les petites entreprises, pragmatisme et flexibilité avant tout

Les TPE-PME pratiquent surtout une gestion au cas par cas



Diriez-vous que dans votre entreprise... ?



Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.

« On est dans une petite entreprise : on fait vraiment de la gestion au cas par cas. (...) Je peux faire un **aménagement de planning** en fonction du besoin du salarié-aidant, bien sûr en veillant à **ne pas générer de dysfonctionnements** dans l'entreprise. »

« **C'est moi la patronne et je m'occupe directement des salariés.** Ils ont tous mon numéro : quand ils en ont besoin, ils m'appellent directement. Ils ne peuvent s'adresser à personne d'autre, de toutes manières, pour parler planning. (...) Moi, je suis assez proche de mes chauffeurs donc forcément, quand ils ont des problèmes, ils m'en parlent. Ils m'appellent ou on se voit, et on en discute. C'est important le dialogue. »

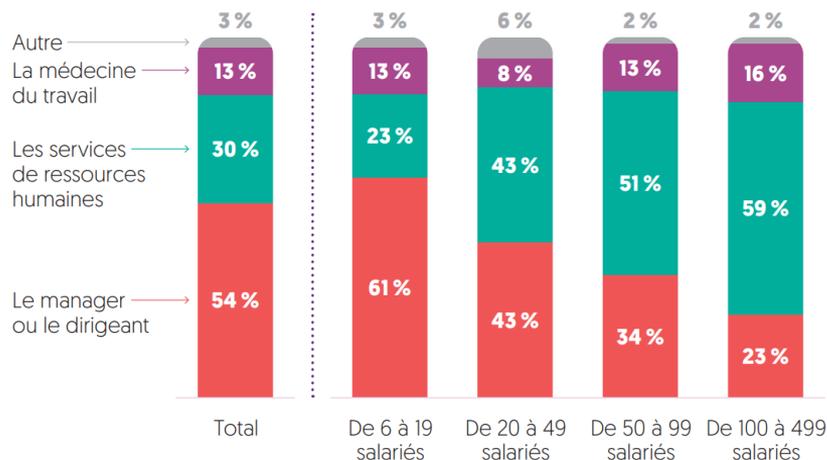
« Il n'y a **pas de choses en place spécifiquement** parce qu'on n'est pas nombreux, mais les salariés savent qu'ils peuvent venir nous voir et compter sur nous s'ils ont besoin de quelque chose. (...) Les salariés aidants ont pas mal de dépenses j'ai l'impression. Plusieurs fois on m'a demandé des avances sur salaire et bien entendu je le fais sans problème. »

Source : BPCE/CSA
Entretiens téléphoniques auprès de dirigeants de TPE-PME

Interlocuteur privilégié

Le dirigeant est en première ligne : une proximité à double tranchant

Des interlocuteurs différents selon la taille de l'entreprise : manager vs service RH



Au sein de l'entreprise, quel devrait être selon vous l'interlocuteur privilégié des salariés aidants ?

Base : 544 TPE-PME.

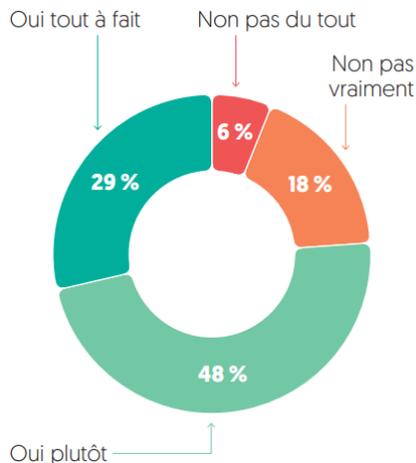
Source : BPCE/CSA.

- Dans les **structures les plus petites (6 à 19 salariés)**, le **patron** est celui qui décide directement : c'est un avantage lorsque le dirigeant est à l'écoute (prise de décision rapide, efficacité), mais ce peut être problématique en cas de conflit ou lorsque les besoins sont plus complexes et requièrent une connaissance plus pointue des dispositifs
- Dans les **entreprises de 100 à 499 salariés**, plus souvent représentées par des DRH, c'est le service des ressources humaines qui ressort en premier (59%), bien avant le dirigeant ou le manager (22%). L'organisation de ces PME est **plus proche des grandes entreprises** et les process davantage formalisés

Engagement en faveur des aidants

Un hiatus entre la vision des employeurs et celle des salariés

77 % des dirigeants de TPE-PME estiment que leur entreprise soutient les aidants



23 % estiment que leur entreprise devrait **en faire davantage** pour les aidants (66 % pensent que ce niveau d'engagement est adapté et 11 % ne savent pas)

De manière générale, diriez-vous que votre entreprise soutient les salariés aidants ?

Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.

La perception des salariés aidants est en net décalage

62 % des aidants salariés de structures de 6 à 499 salariés **ne se sentent pas soutenus** par leur employeur

41 % d'entre eux estiment que leur employeur **a pris des mesures** pour accompagner les salariés aidants, 34 % pensent qu'aucun dispositif n'est mis en place et 25 % ne savent pas

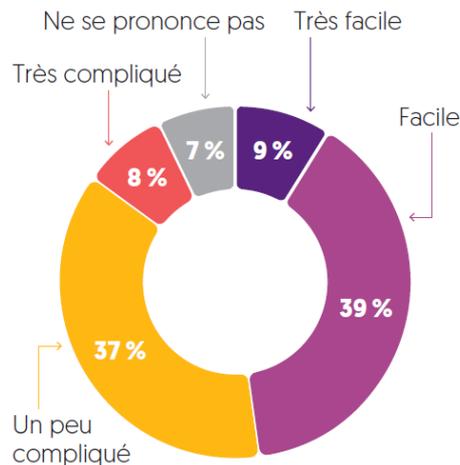
Source : BPCE/CSA
Base : 537 salariés aidants.

>> mais les **situations les plus critiques** semblent les mieux prises en charge ; par ailleurs, les salariés se sentent davantage soutenus **lorsqu'ils informent** leur employeur (voir partie 2)

Quelles difficultés ?

Des employeurs démunis, surtout par manque de temps et méconnaissance des dispositifs

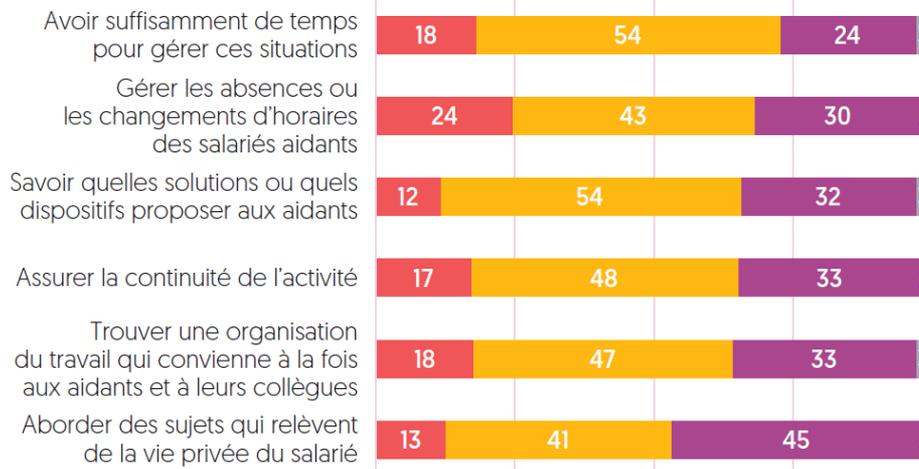
Gérer la situation de salariés aidants est jugé compliqué par les TPE-PME. Les difficultés sont multiples : organisationnelles, relationnelles, méconnaissance...



Concernant votre entreprise, l'accompagnement de votre salarié aidant est-il... ?

Base : 157 TPE-PME ayant connaissance de salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.



Difficultés rencontrées par les employeurs dans l'accompagnement de leurs salariés aidants (en %)

Très difficile Plutôt difficile Facile Ne se prononce pas

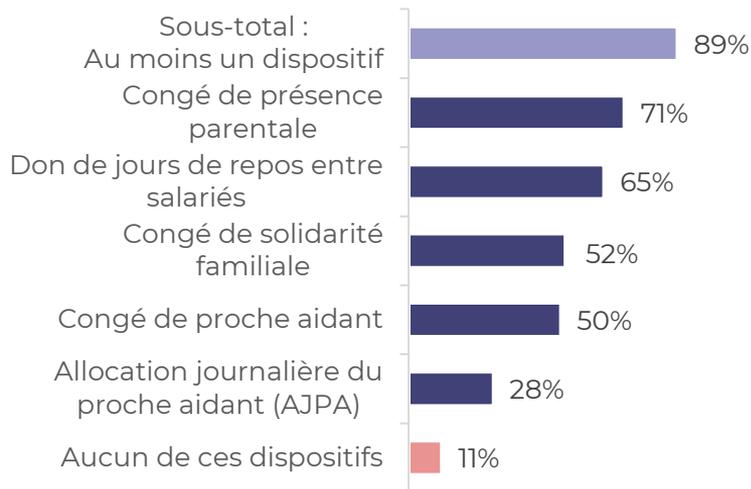
Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.

Connaissance des dispositifs

Les dispositifs dédiés aux aidants sont assez méconnus

Connaissez-vous les dispositifs suivants ?



11 % déclarent qu'il existe des dispositions en faveur des aidants dans un **accord collectif** (convention collective, accord de branche, accord d'entreprise)

Source : BPCE/CSA
Base : 544 TPE-PME.



« Je ne sais pas si des choses existent comme le congé enfant malade par exemple. C'est vrai que c'est une bonne question que je ne m'étais jamais posée. **On aimerait être accompagné par l'Etat** et que les choses soient mieux définies pour ne plus laisser de place aux doutes sur les droits des salariés aidants, et surtout que tous disposent des mêmes droits. »

« **Je crois que rien n'existe** de toute façon, si ? En tout cas moi je ne connais rien. »

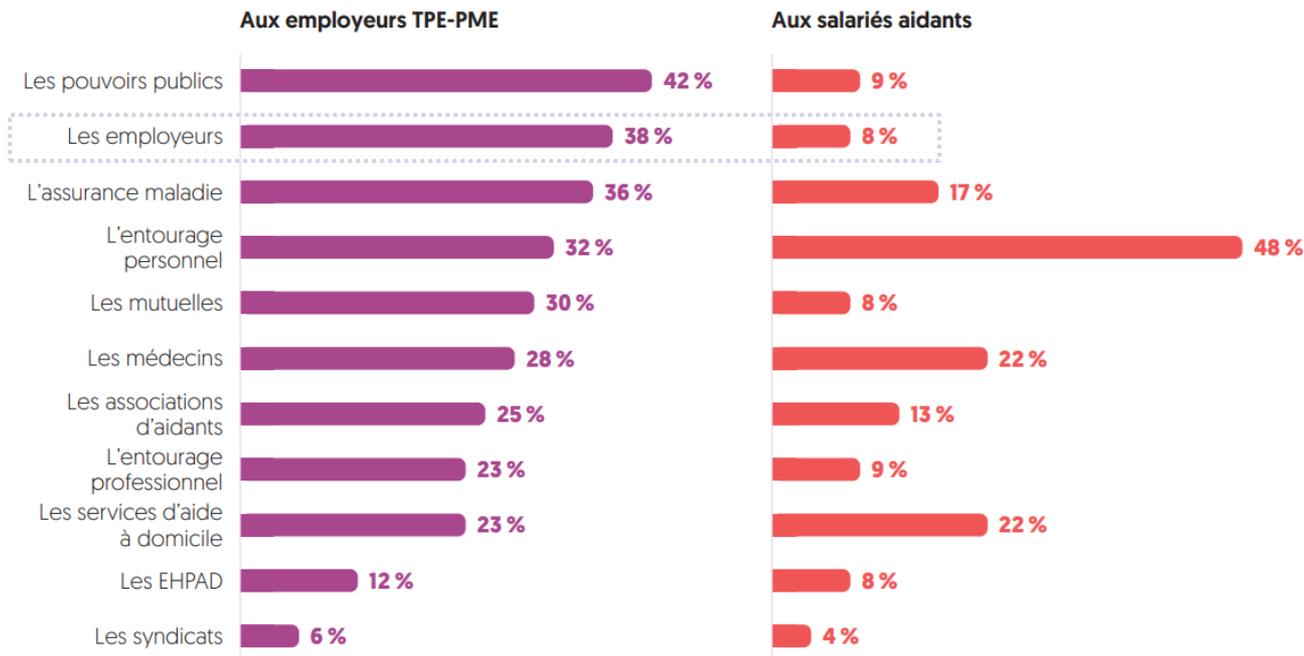
« En tant que salarié-aidant, on peut trouver des sites. Mais en tant que professionnel je ne suis pas sûre qu'il y ait des choses. **Les infos pourraient venir de la médecine** du travail parce que c'est le seul organisme extérieur qui nous communique des choses régulièrement. »

« **On n'a pas du tout d'aide par rapport à ça.** Pas du tout. C'est l'employé qui doit arriver et nous expliquer comment ça se passe d'après ses recherches, parce que de notre côté, on n'a pas d'informations. »

Source : BPCE/CSA
Entretiens téléphoniques auprès de dirigeants de TPE-PME

Perception de l'écosystème d'acteurs

Un sens de la responsabilité des employeurs vis-à-vis des aidants



Selon vous, quels sont les acteurs qui devraient être en première ligne pour aider et soutenir les salariés aidants dans leur quotidien ?

Base : 544 TPE-PME.

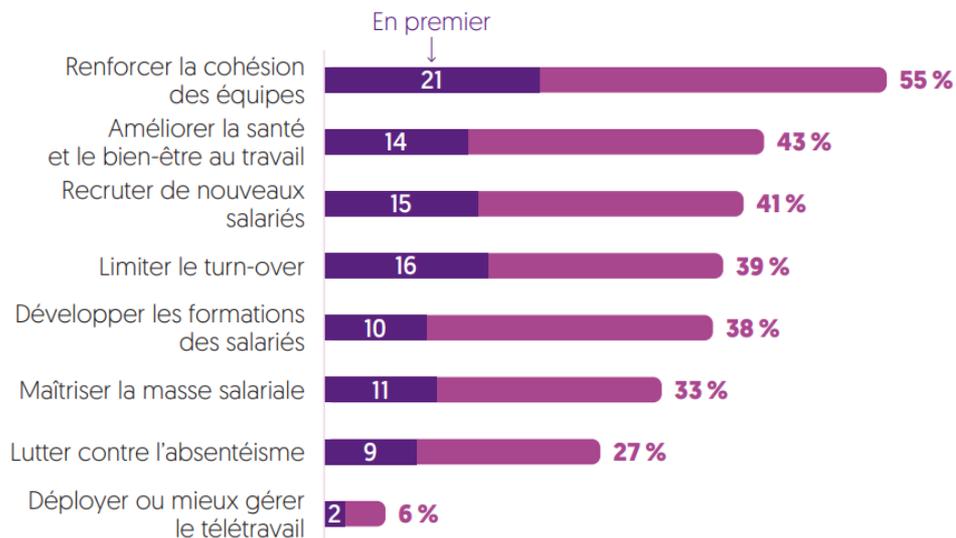
Parmi les acteurs suivants, quels sont ceux qui vous apportent aujourd'hui le plus de soutien dans votre quotidien d'aidant ?

Base : 537 salariés aidants.

Source : BPCE/CSA.

Au-delà des aidants, quels enjeux RH ?

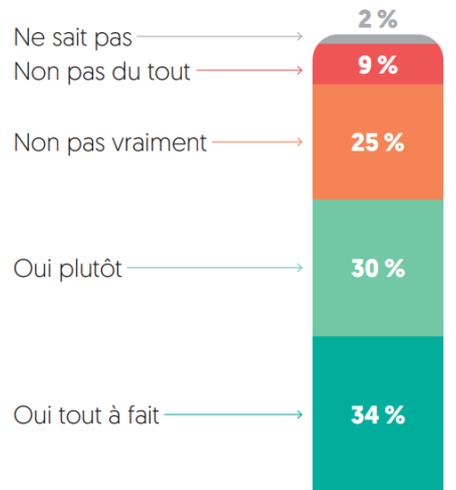
Une prise de conscience des attentes croissantes des salariés



Parmi les enjeux RH suivants, quels sont les trois les plus importants pour votre entreprise ?

Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.



Concernant l'équilibre vie privée/vie professionnelle, avez-vous constaté un renforcement des attentes des salariés ces dernières années ?

Base : 544 TPE-PME.

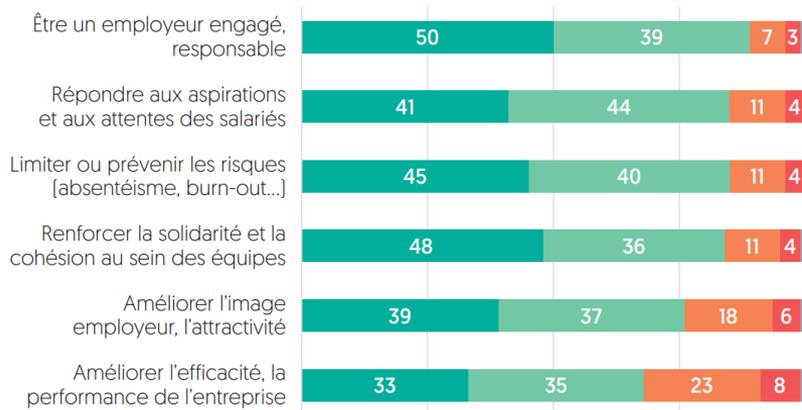
Source : BPCE/CSA.

Accompagner ses salariés aidants

Des motivations plutôt de l'ordre de la responsabilité que du retour sur investissement

Pour les dirigeants de TPE-PME, soutenir les aidants c'est avant tout être un employeur engagé

Ils sont conscients que cet enjeu sera de plus en plus prégnant



Au-delà des difficultés éventuelles, accompagner les salariés aidants, selon vous, c'est une manière de... (en %)



Base : 544 TPE-PME.

Source : BPCE/CSA.

68 %

des dirigeants de TPE-PME pensent que le **nombre de salariés aidants** dans les entreprises **va augmenter** à l'avenir (22 % pensent qu'il va stagner, 5 % qu'il va diminuer et 5 % ne se prononcent pas)

Source : BPCE/CSA
Base : 544 TPE-PME.

Vers un statut ?

Le statut de salarié aidant : une piste peu plébiscitée, à l'inverse des Français



72 %

des responsables de TPE-PME pensent qu'**il vaut mieux appréhender la situation des salariés aidants au cas par cas** (vs 31 % des Français)



28 %

estiment que **la création d'un statut d'aidant faciliterait l'accès aux aides et dispositifs**, en définissant des critères clairs et applicables à tous (vs 69 % des Français)



« Non je ne suis pas favorable à la création d'un statut de salarié-aidant. Je pense que ça apporterait **trop de rigidité** et ça deviendra plus difficile de mettre en place nos arrangements. Alors que justement la force de la PME c'est d'être souple. »

« J'ai peur qu'avec un statut, les entreprises se retrouvent avec des difficultés en devant gérer plein de salariés-aidants qui pourraient s'absenter quand ils ont en besoin. Ça peut être **casse-tête à gérer derrière**. »

« Même s'il y a un statut, **le cas par cas doit être maintenu**. Par exemple de vivre avec la personne malade ou non, les besoins ne sont pas les mêmes. Il ne faut pas non plus que tout le monde ait les mêmes droits. »

« Si c'est un statut qui **apporte une spécificité** et permet par exemple d'avoir des jours de congés en plus, c'est une bonne idée ! »

« Je pense que **ça dépend du corps de métier**. Moi vu que je fais les plannings moi-même ça me convient bien de continuer de faire comme ça et qu'on s'arrange entre nous. »

Source : BPCE/CSA
Base : 544 TPE-PME / 2009 Français.

Source : BPCE/CSA
Entretiens téléphoniques auprès de dirigeants de TPE-PME

En synthèse

Les principaux enseignements

- La mobilisation d'aidants en activité professionnelle est **un phénomène déjà important**, dont l'ampleur va s'accroître avec l'arrivée au grand âge des générations du baby-boom.
- Pour les salariés, l'enjeu est de **concilier les temps de vie**, mais aussi de préserver **l'évolution de carrière**, notamment pour les femmes.
- Du point de vue des **employeurs**, les problématiques se rapprochent de celles de la **parentalité** ou du **handicap** (gestion des urgences, des absences...).
- **L'information** est l'une des clés : les salariés aidants sont en grande partie **invisibles**, parce qu'ils informent peu souvent leur employeur, alors que l'information a des effets positifs sur le vécu d'aidant. Il importe de créer les conditions favorables à ce dialogue.
- Les TPE-PME ont besoin de pouvoir **s'appuyer sur des dispositifs collectifs** (conseil aux aidants, aides financières...) pour mieux répondre aux besoins de leurs salariés concernés et aller au-delà de la gestion au cas par cas.



groupeBPCE.com

