



OCÛRP
protéger. agir. soutenir

VIAVOICE

OBSERVATOIRE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS

Document de synthèse

23 SEPTEMBRE 2022

EN PARTENARIAT AVEC



andrh
Anticiper Partager Inspirer



Arnaud ZEGIERMAN
az@institut-viavoice.com

Adrien BROCHE
ab@institut-viavoice.com

Magali MONSAVOIR
mm@institut-viavoice.com

Retrouvez toutes nos
actualités :





Interviews effectuées en ligne du 23 juin au 4 juillet 2022.



Après d'un **échantillon de 3104 salariés du secteur privé**, représentatif de la population des salariés du privé français. Ont été extraits de cet échantillon **1 027 salariés en situation « d'aide »**.



Représentativité **assurée par la méthode des quotas** appliquée aux critères suivants : **sexe, âge, profession, région et secteur d'activité**.

Typologie des salariés proches aidants



Inclusion dans l'entreprise (soutien, écoute, ...)



Intensité de la situation d'aide



+ 3 points

LES SALARIÉS AIDANTS AUTONOMES (36 %)

INDICE DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS AIDANTS (IBEA) : 6,6/10

Une intensité d'aide peu élevée qui génère peu d'attentes envers l'entreprise. Ce type d'aidant se sent autonome par rapport à son entreprise

- Ne subissent pas leur situation d'aide ;
- Eprouvent peu de difficultés au quotidien ;
- L'impact sur leur travail est peu important car leur parcours professionnel n'est pas un sujet ;
- Peu informés sur le sujet et peu concernés ;
- N'attendent pas d'intervention de l'entreprise à ce sujet ;

- 2 points

LES SALARIÉS AIDANTS VULNÉRABLES (18 %)

INDICE DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS AIDANTS (IBEA) : 4,4/10

Une intensité d'aide peu importante (mais à venir) et une défaillance de l'entreprise déjà perçue. Ce type d'aidant se sent en demande vis-à-vis de son entreprise.

- Ne subissent pas leur situation d'aide ;
- Peu concernés par le sujet mais pourraient l'être à l'avenir ;
- Eprouvent déjà quelques difficultés de conciliation entre vies pro et vie perso ;
- Un impact encore peu visible sur la carrière professionnelle ;
- Mais déjà critiques sur l'engagement de l'entreprise et la reconnaissance de leur situation ;
- Ont le sentiment d'être peu écoutés, soutenus, de bénéficier de peu d'opportunités de carrière.

+ 2 points

LES SALARIÉS AIDANTS ACCOMPAGNÉS (17 %)

INDICE DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS AIDANTS (IBEA) : 7,5/10

Une intensité d'aide très élevée mais une inclusion dans l'entreprise importante. Ce type d'aidant se sent accompagné par son entreprise.

- Eprouvent beaucoup de difficultés dans un quotidien très contraint ; Tirillés sur l'ensemble des registres (vie de famille, couple, finance, vie professionnelle...)
- Très concernés par le sujet et informés sur les dispositifs ;
- Sentiment d'être entendus, soutenus et écoutés par l'entreprise, qui est une ressource fondamentale ;
- Des attentes et les besoins qui ne se situent plus en interne de l'entreprise, mais à présent à l'extérieur de l'entreprise (remplacement dans l'aide)

- 3 points

LES SALARIÉS AIDANTS DÉSEMPARÉS (29 %)

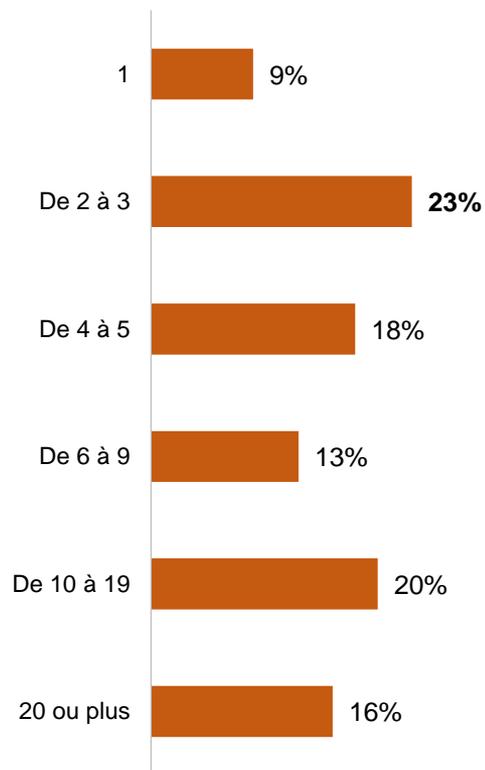
INDICE DU BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS AIDANTS (IBEA) : 4,2/10

Une intensité d'aide très élevée amplifiée par une défaillance de l'entreprise. Ce type d'aidant se sent abandonné par son entreprise.

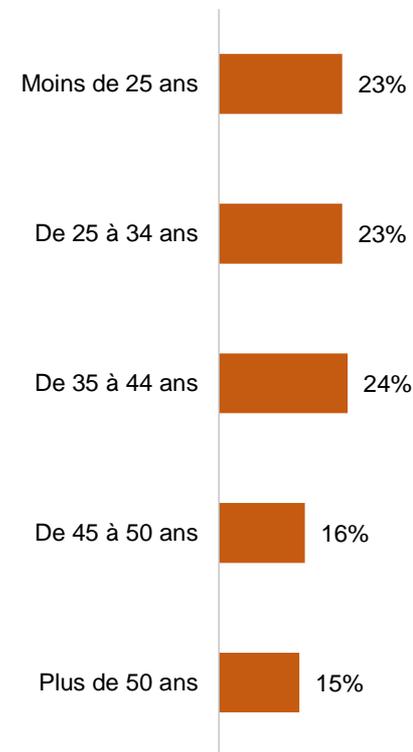
- Intensité de la situation d'aide très importante générant beaucoup de difficultés au quotidien sur l'ensemble des registres ;
- Un impact considérable sur leurs vies professionnelle et personnelle ;
- Pointent un manque d'implication de l'entreprise à leur égard ;
- Déplorent souvent le caractère tabou du sujet en entreprise (ils souhaiteraient informer leur manager) ;
- Des attentes et besoins en termes de soulagement de leur situation d'aide

Temps d'aide par semaine

Moyenne
10,5 heures / semaine
(8,3 en 2021)

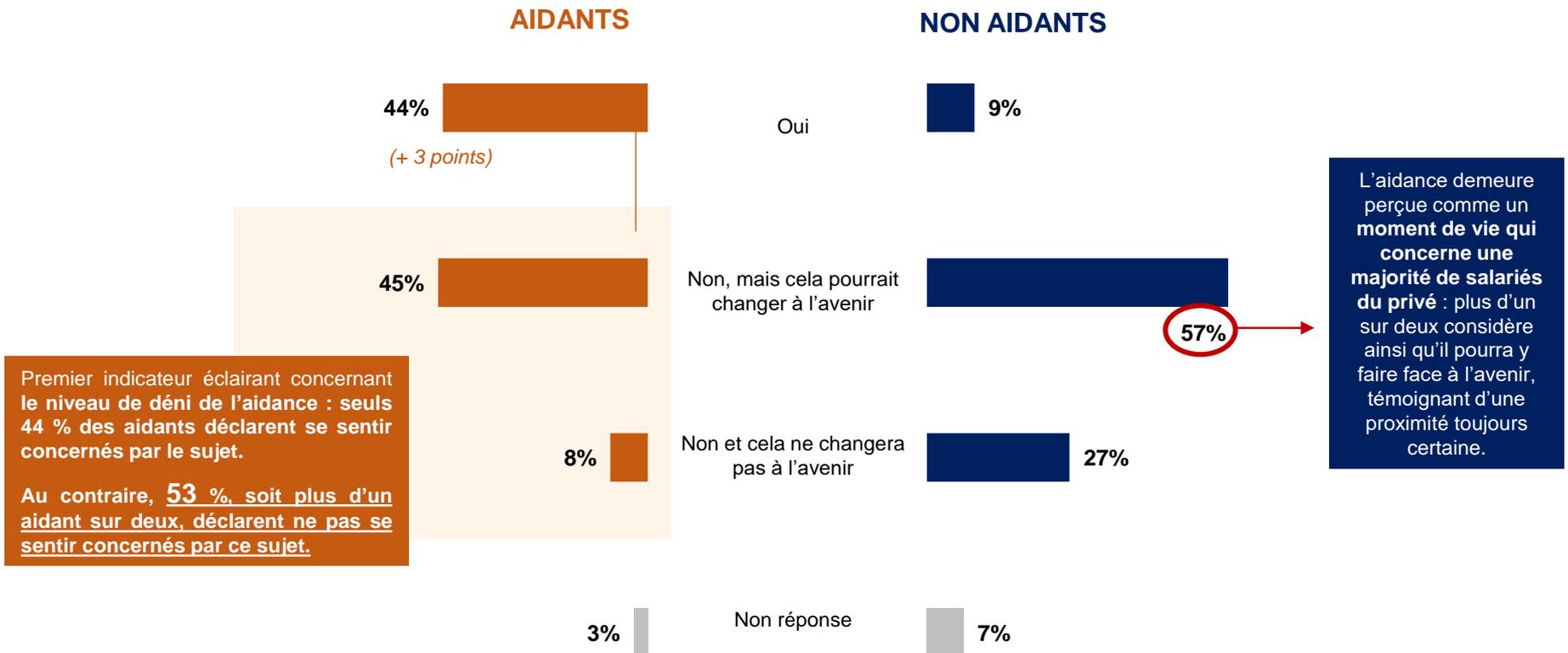


Âge d'entrée dans l'aide

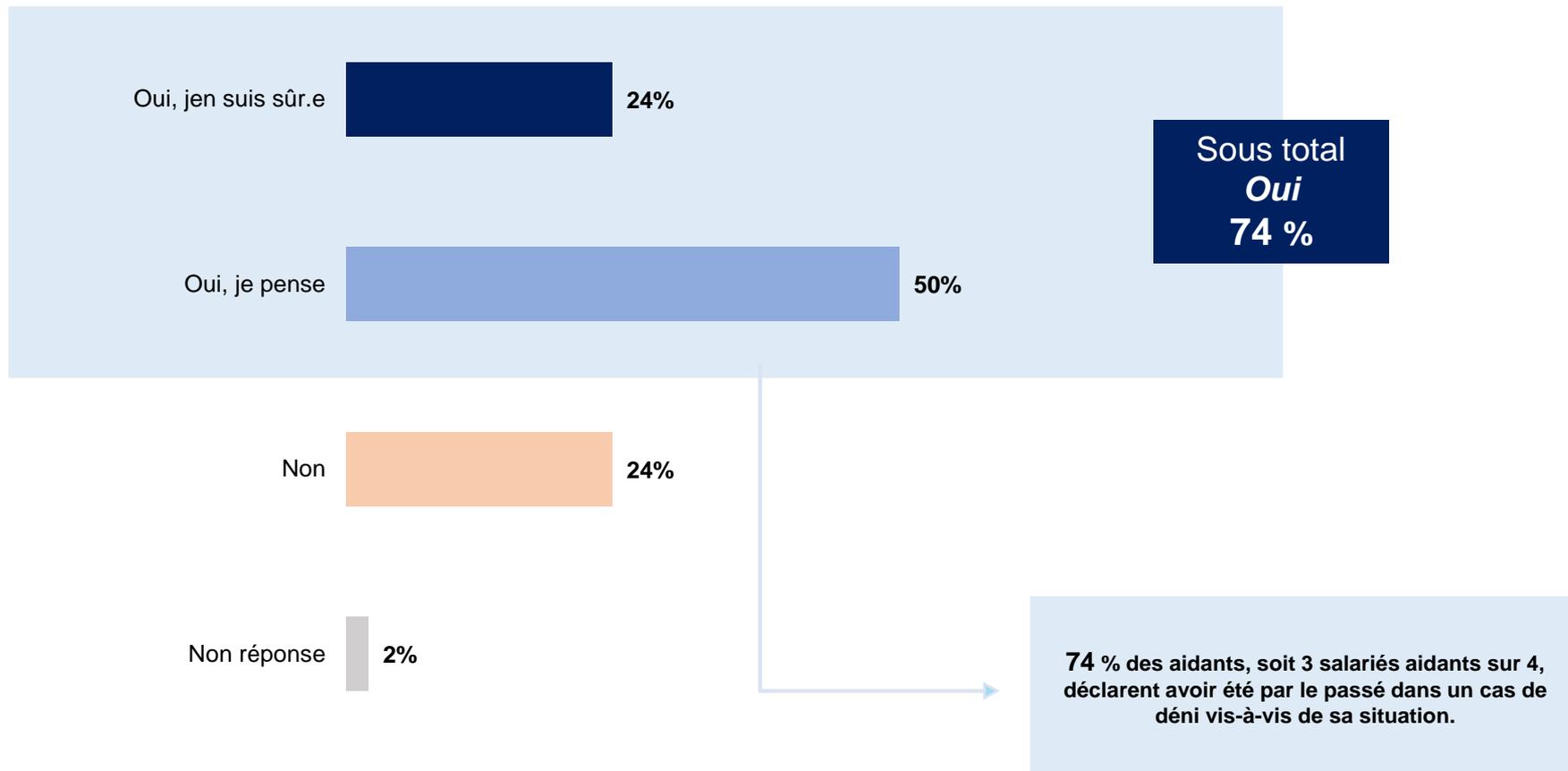


Moyenne
36 ans

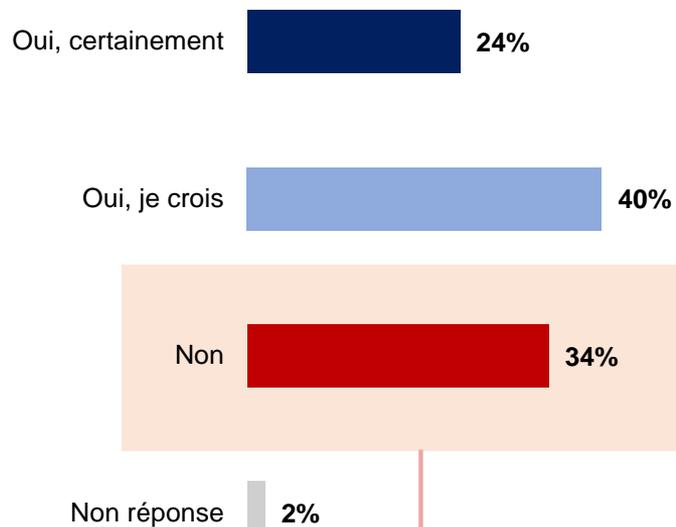
Et vous sentez-vous concerné par le sujet des salariés aidants ?



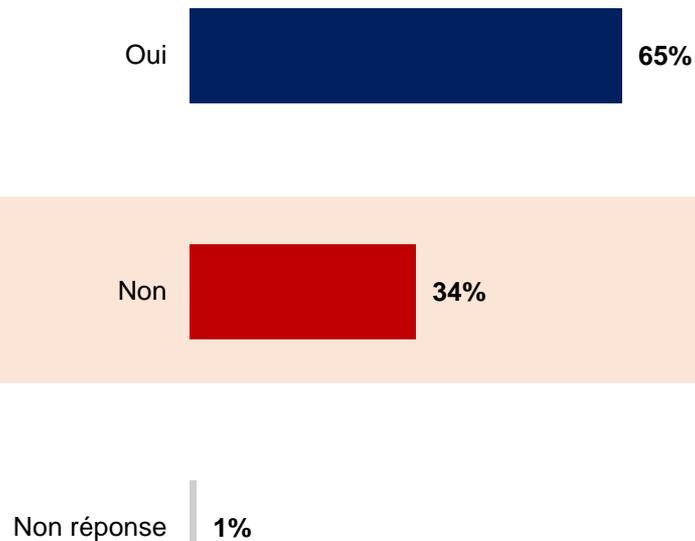
Et diriez-vous que vous avez déjà été dans une situation qui s'apparente à de l'aidance sans forcément vous en rendre compte ou considérer que vous étiez dans une situation de salarié aidant ?



Et diriez-vous que pour vous personnellement, votre situation relève d'une situation d'aide telle que définie juste avant ?

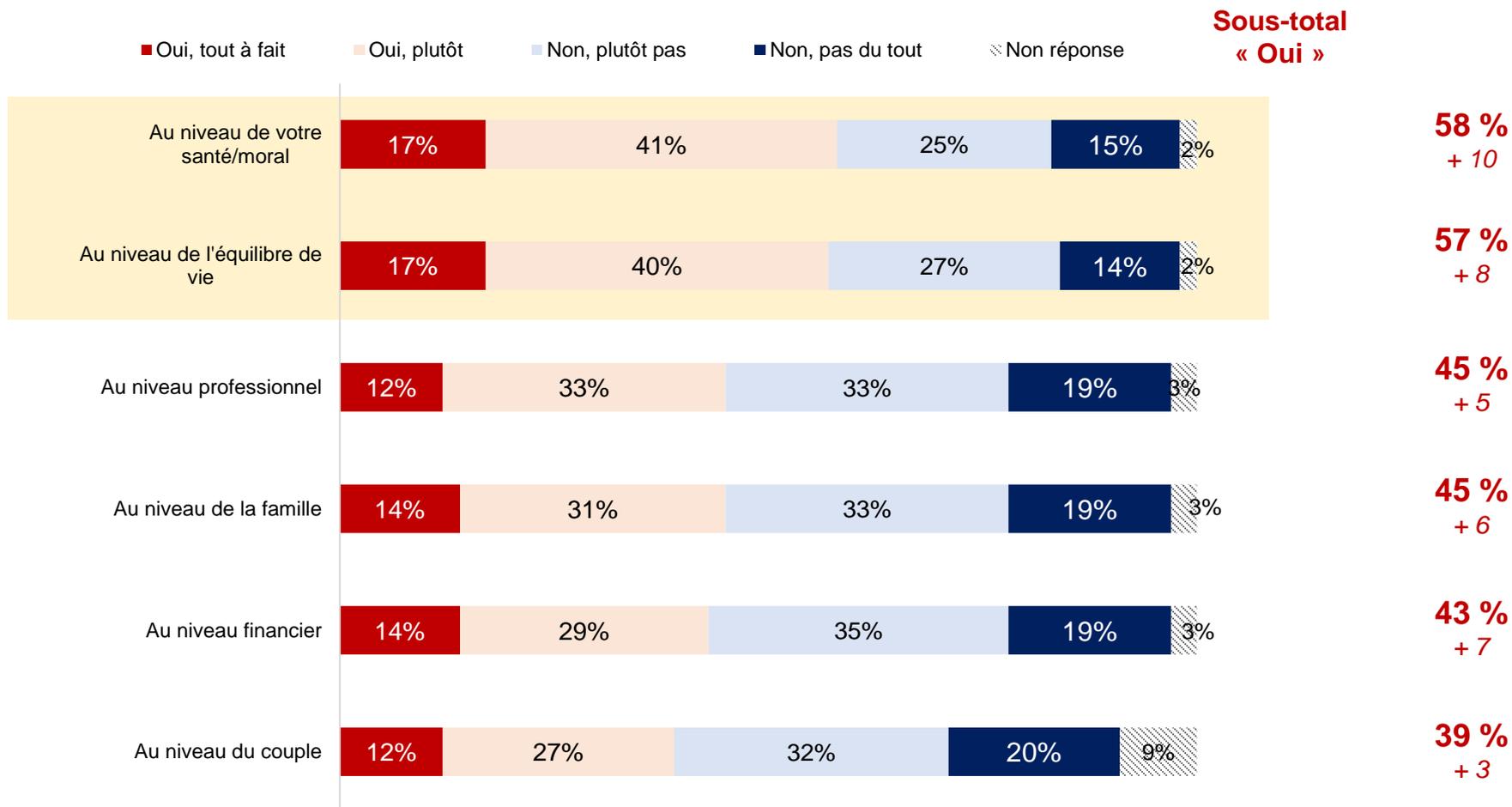


Diriez-vous que vous aviez conscience de votre situation avant d'en connaître la définition ?



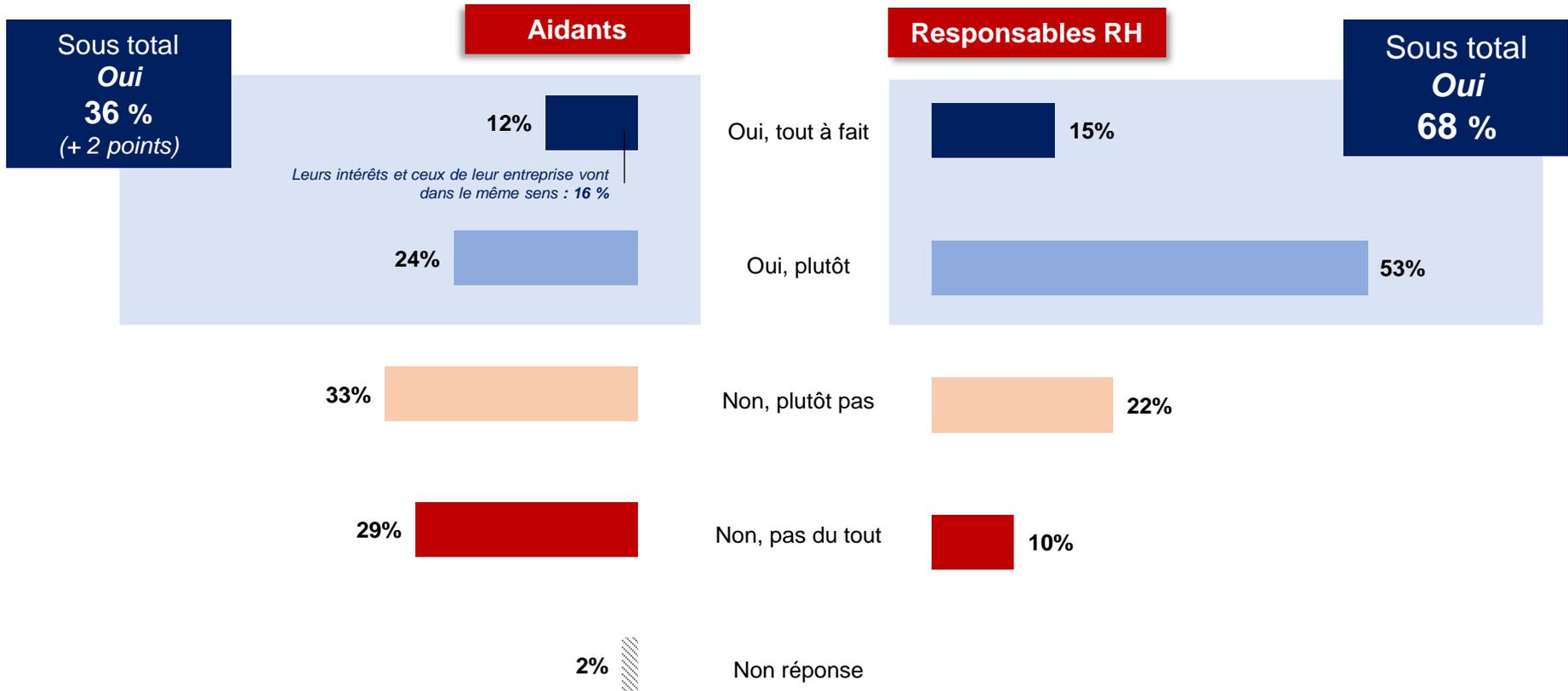
Pour 34 % des aidants, leur situation ne relève pas de la définition donnée et la même proportion déclare qu'elle n'avait pas conscience de sa situation avant d'en connaître la définition.

Vous sentez-vous mis en difficulté par votre situation d'aidant ?



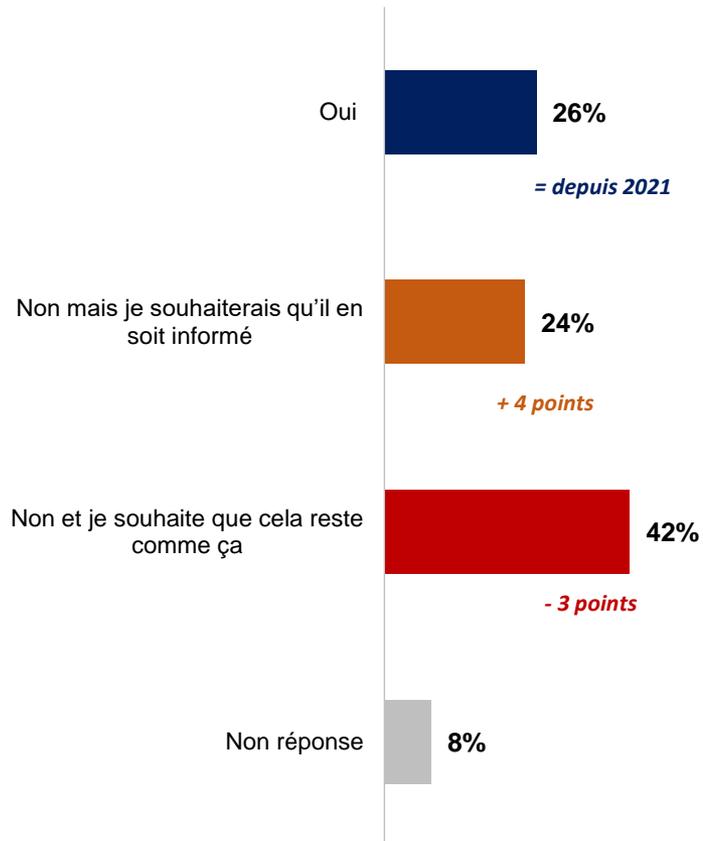
Base : les aidants (1027 personnes)

Et diriez-vous que vous êtes suffisamment informé sur le sujet des salariés aidants ?



Base aidants : 1027 personnes
 Base non aidants : 2077 personnes

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



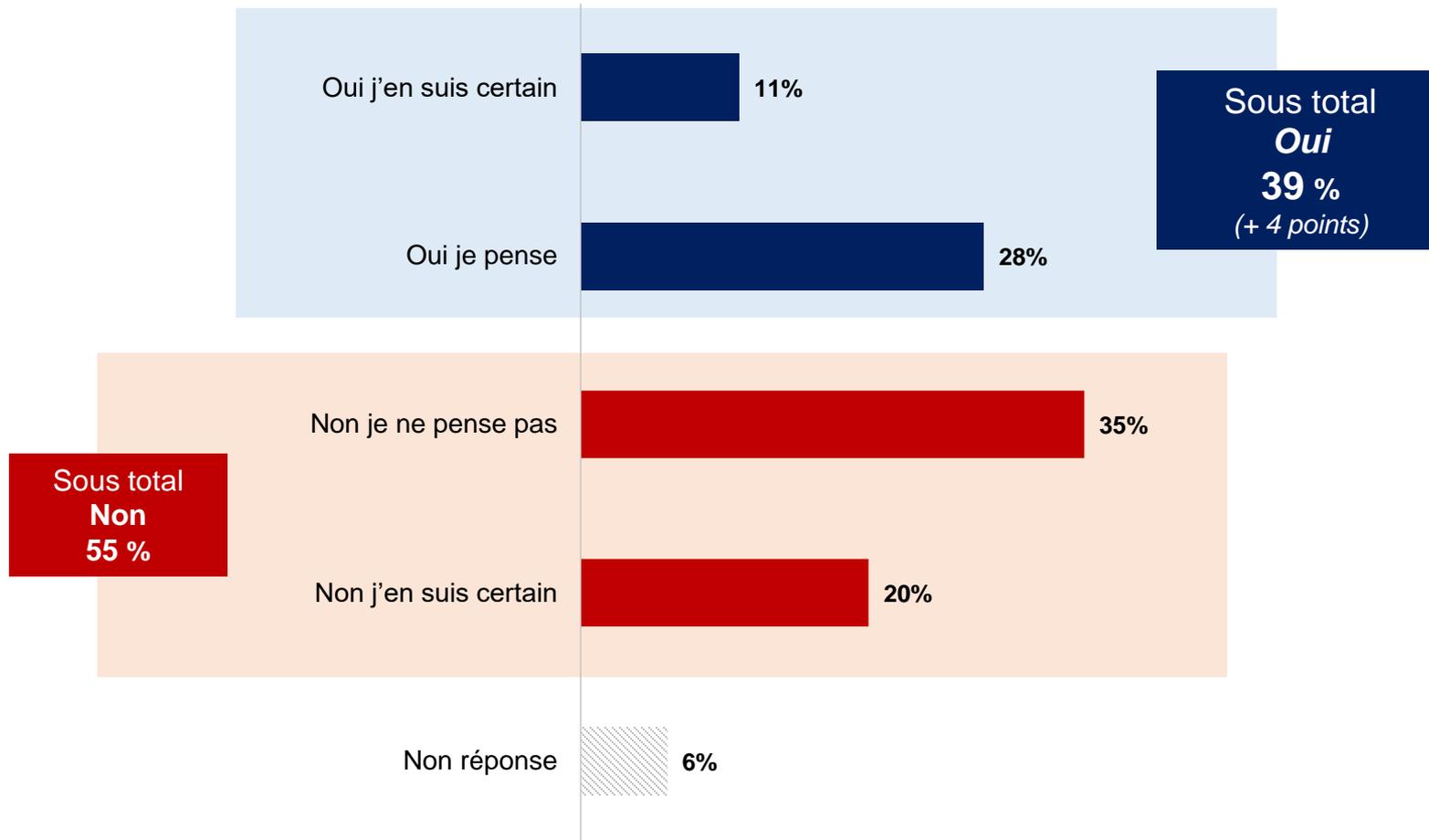
« Pourquoi » ?

« Cela ne changerait rien qu'il soit informé » ; « Pas compréhensif » ; « Pas le rôle de l'entreprise, ça ne la regarde pas » ; « Aucune écoute, le seul leitmotiv de l'entreprise est le rendement » ; « C'est personnel » ; « C'est ma vie privée »

Si ces explications sont apportées par ceux qui n'ont pas informé leur employeur et qui souhaitent que cela reste comme ça (430 personnes), les raisons avancées tiennent dans une mesure non négligeable à une critique d'un modèle d'entreprise trop obnubilé par le rendement et incapable de se montrer à l'écoute.

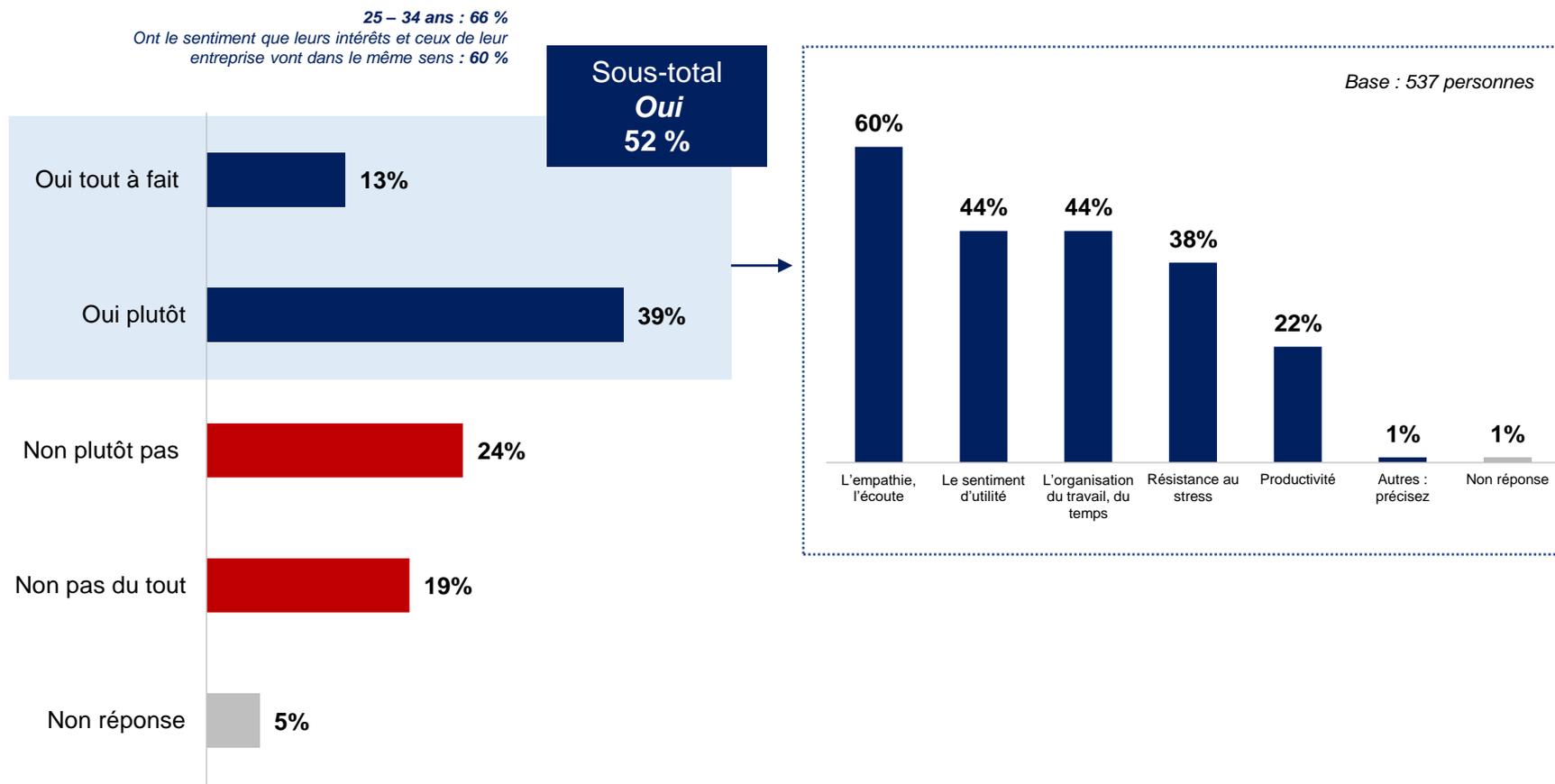
➔ Les salariés aidants dans cette situation aimeraient très probablement pouvoir informer leur employeur mais, critiques vis-à-vis de son comportement (celui de l'entreprise), ils souhaitent par confort que cela reste comme cela.

Avez-vous le sentiment que le fait d'apporter une aide régulière à votre / vos proches âgés, malades, en situation d'handicap ou de dépendance est ou a été un obstacle dans la progression de votre carrière ?

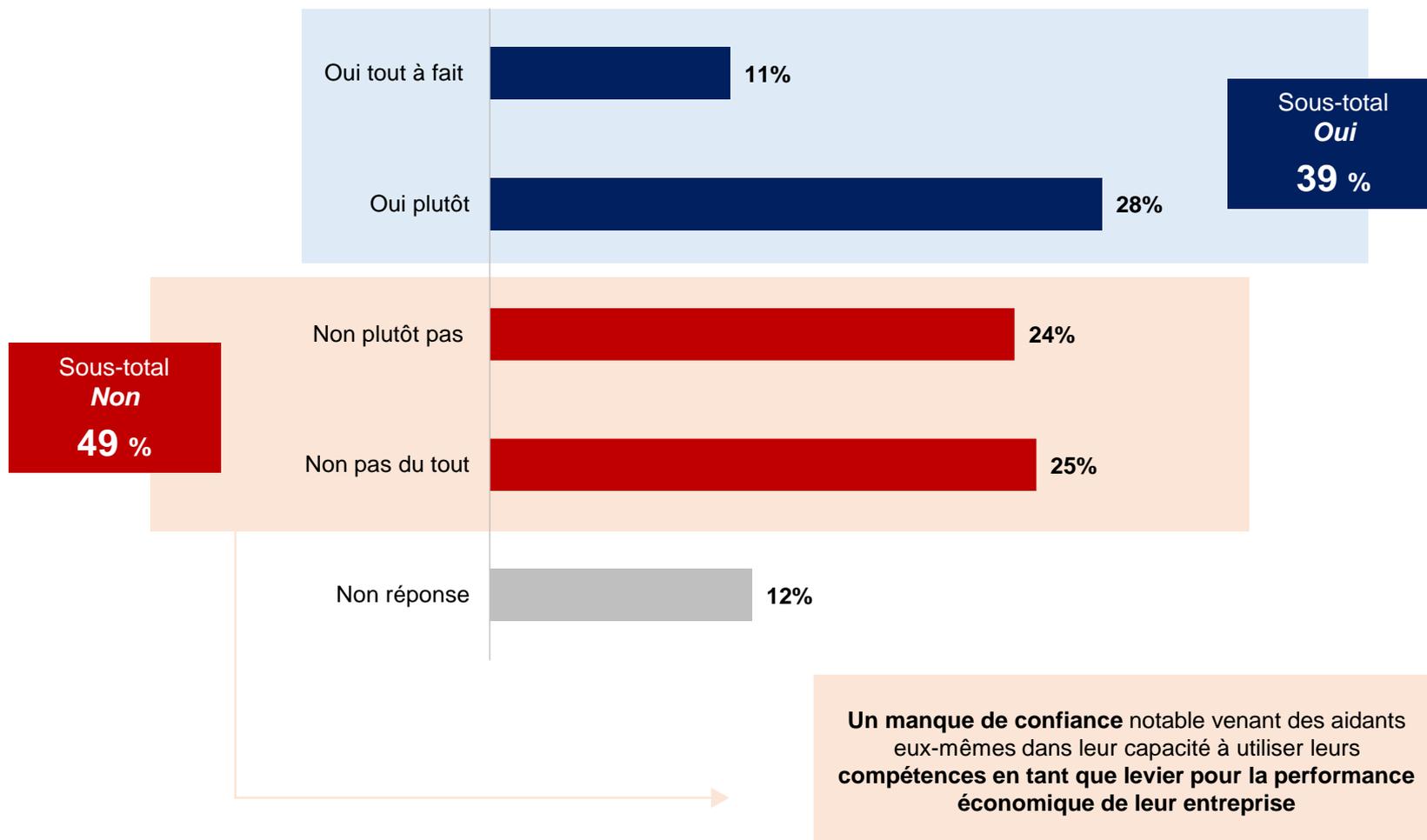


Base : les aidants (1027 personnes)

Diriez-vous que votre situation de salarié aidant vous permet de développer des compétences qui sont utiles dans votre travail ?



Diriez-vous que votre situation d'aidant et les compétences que vous avez pu développer peuvent être un levier pour la performance économique de votre entreprise ?



Et avez-vous le sentiment que ces compétences sont reconnues...

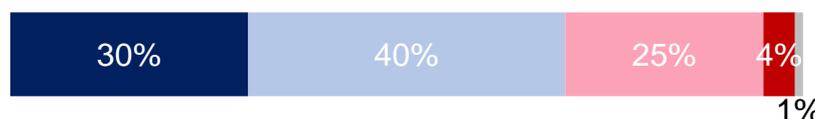
■ Oui suffisamment ■ Oui mais pas suffisamment ■ Non mais il faudrait ■ Non et c'est normal ■ Non réponse

Sous-total
« Oui »

Rappel Volet
salariés aidants

Sous-total « Oui »

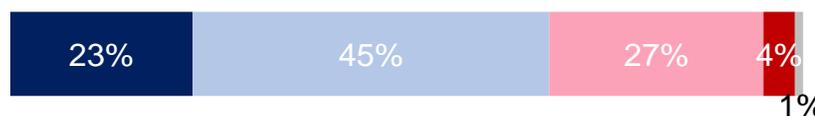
Dans votre propre entreprise



70 %

60 %

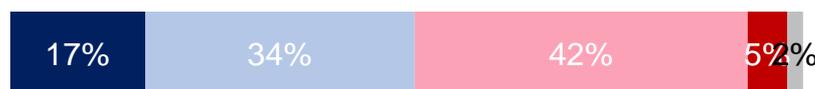
Dans l'entreprise en général



68 %

53 %

Dans la société française



51 %

49 %

- Les RH sont davantage convaincus des compétences développées par les salariés aidants ;
- Un désalignement des perceptions qui révèle une réalité différemment vécue notamment en termes d'évolution de carrière et qui engage un enjeu d'objectivation de cette valorisation des compétences.

Pour améliorer votre situation de salarié aidant, qu'est-ce qui vous manque prioritairement ?



Les attentes et besoins des salariés aidants se déploient sur 3 registres principaux :

- Une flexibilité du temps de travail, (aménagement des horaires, congés par intermittence pour gérer un imprévu) ;
- Des moyens financiers plus importants (moyens financiers en général et meilleure rémunération des CPA)
- Et enfin un niveau d'information plus conséquent sur les droits et les dispositifs proposés

Dans l'entreprise, concernant l'enjeu des proches aidants, diriez-vous qu'il est préférable de mettre en place...

AIDANTS

NON AIDANTS

22%



Des solutions informelles, au cas par cas

19%



33%



Un système d'aide dédié, ouvert à tous les salariés concernés

30%



33%



Nouvel item
Un système d'aide dédié, ouvert à tous les salariés concernés, permettant une personnalisation du soutien apporté au salarié proche aidant

38%



12%

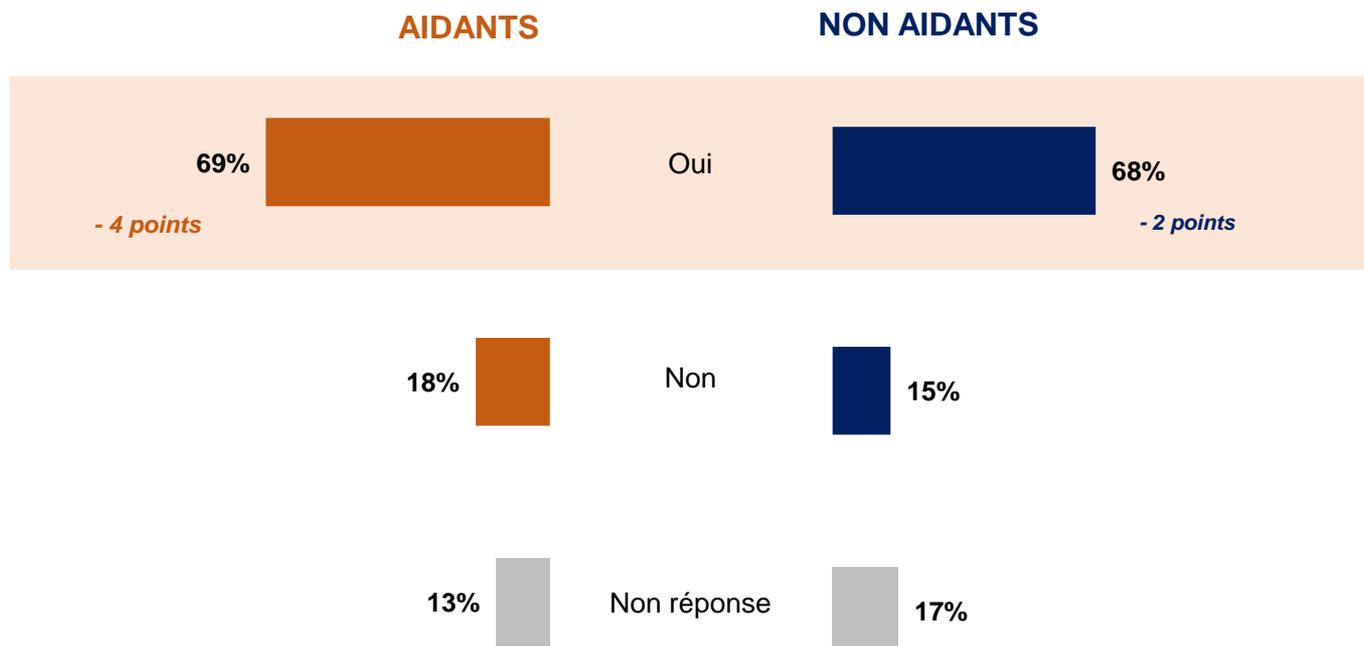


Non réponse

13%



Êtes-vous favorable à une protection de type prévoyance (prévoyant un capital et/ou des services professionnels) applicable à tous les salariés concernés ?





Interviews effectuées en ligne du 20 au 30 juin 2022.



Après d'un échantillon de **156 directrices / directeurs / responsables des ressources humaines du secteur privé, en charge des enjeux liés aux salariés aidants dans leur entreprise.**

Structure de l'échantillon

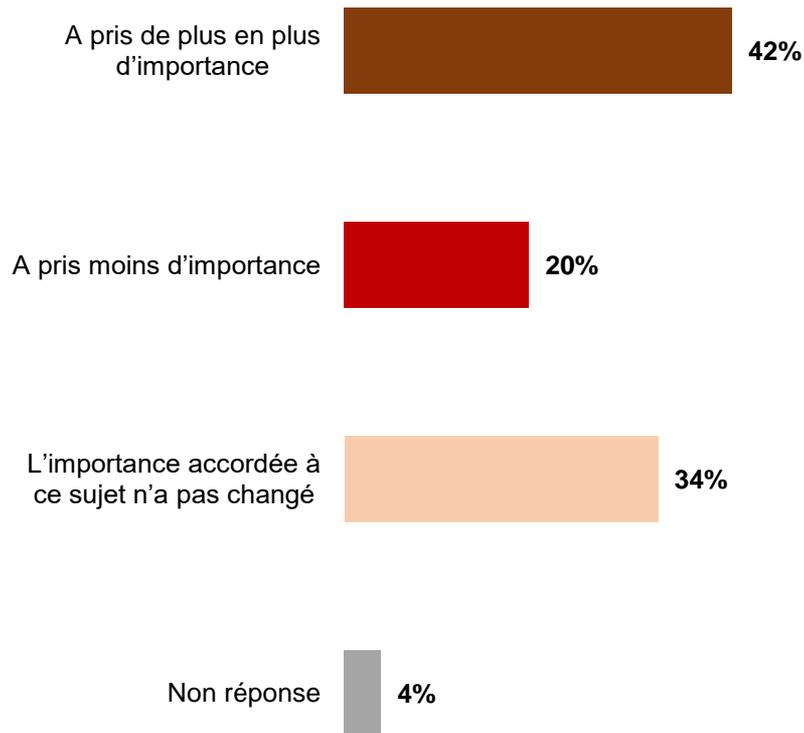
Sexe	En %	
	Homme	57,1
	Femme	42,9

Âge	En %	
	18 - 24 ans	1,9
	25 - 34 ans	21,2
	35 - 49 ans	41,7
	50 - 64 ans	34,6
	65 ans et plus	0,6

Secteurs d'activités	En %	
	Industrie	19,9
	BTP	14,7
	Commerce / Transports / Hébergement restauration	17,9
	Services	47,5

Taille d'entreprise	En %	
	Moins de 50 salariés	33,4
	Entre 50 et 199 salariés	26,9
	Entre 200 et 499 salariés	20,5
	500 salariés et plus	19,2

Diriez-vous que sur les 3 dernières années, la situation des salariés aidants dans votre entreprise...

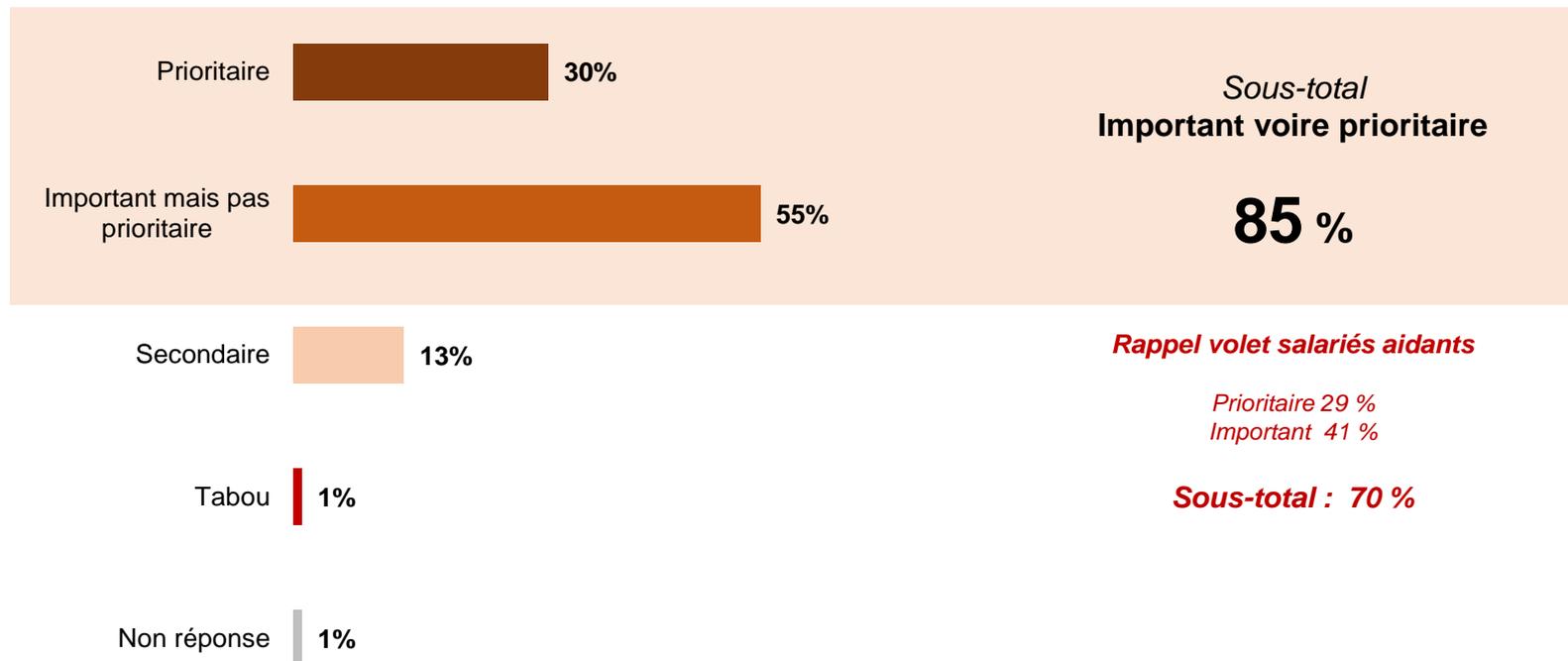


- En lien avec cette prise de conscience des RH sur l'ampleur de cet enjeu, presque la moitié d'entre eux estiment que le sujet de l'aidance s'impose de plus en plus dans leur entreprise comme un enjeu majeur.
- **Deux points de vigilance :**
 - 1/5 des RH déplore une moindre importance du sujet, mais cela peut signifier que les actions portées sont nombreuses et déjà mises en places.
 - 1/3 des RH estime que l'importance accordée n'a pas changé : c'est certainement ici que le potentiel d'engagement est le plus important (convaincre les « réfractaires » et fidéliser et accompagner ceux qui sont en voie de passer à l'acte)

Parmi les enjeux suivants liés aux ressources humaines, lesquels représentent une priorité pour votre entreprise à court terme ?

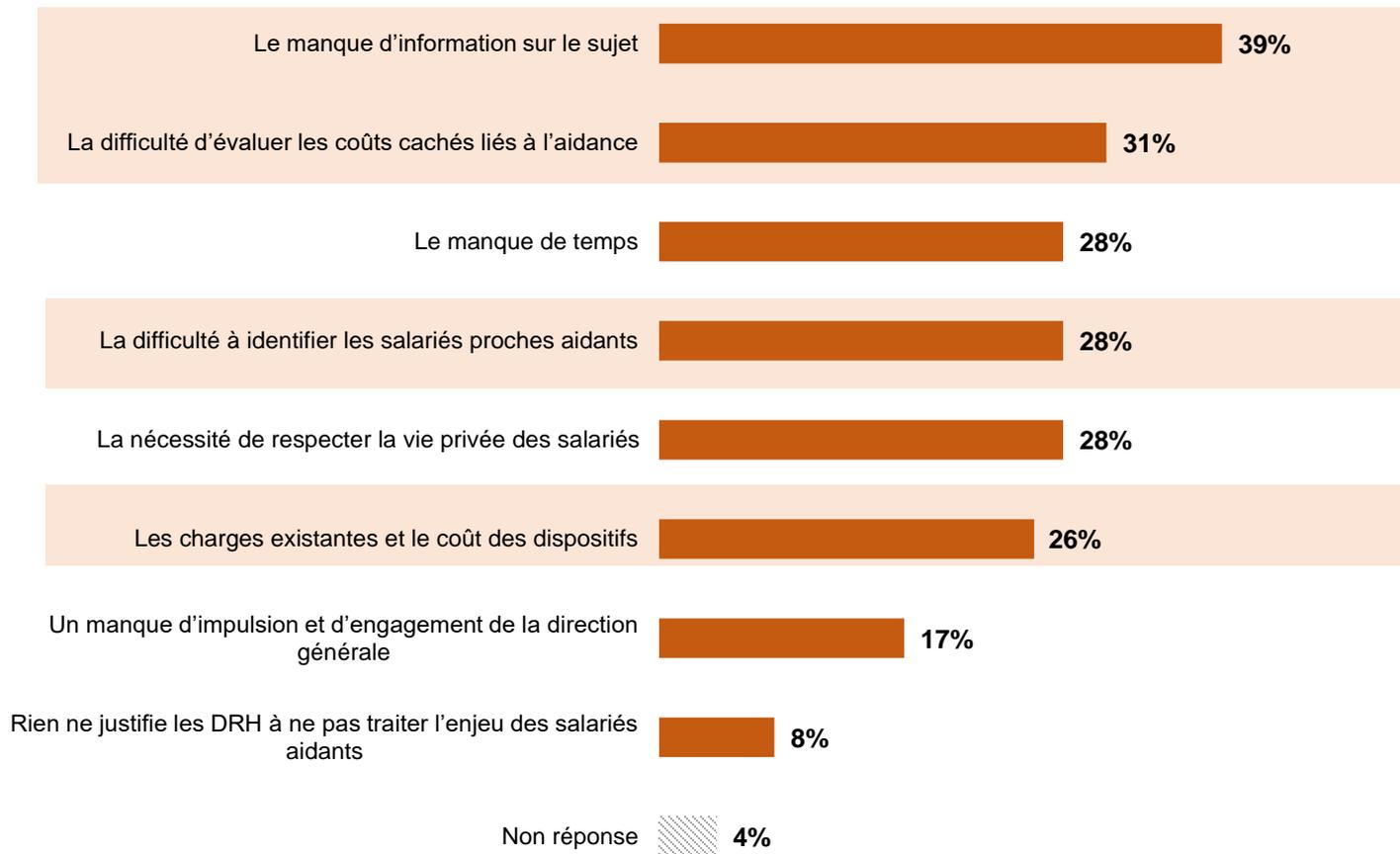


Et à l'avenir, diriez-vous que la situation des salariés aidants pour votre entreprise représentera un sujet ...



- En projection sur l'avenir, l'importance du sujet augmente considérablement : 77 % des RH jugent le sujet actuellement important voire prioritaire, mais 85 % estiment qu'il le sera à l'avenir (+ 8 points). Cela montre l'importance de cet enjeu pour demain.
- **Les salariés aidants apparaissent quant à eux sensiblement moins convaincus de la prise de conscience de l'importance de l'enjeu par leur entreprise à l'avenir.**

Et selon vous, quelles sont les raisons qui freinent et empêchent les RH de traiter l'enjeu des salariés aidants ?



Base ensemble : 156 personnes. Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100 %

Pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés aidants, les entreprises doivent-elles prioritairement mettre en place...

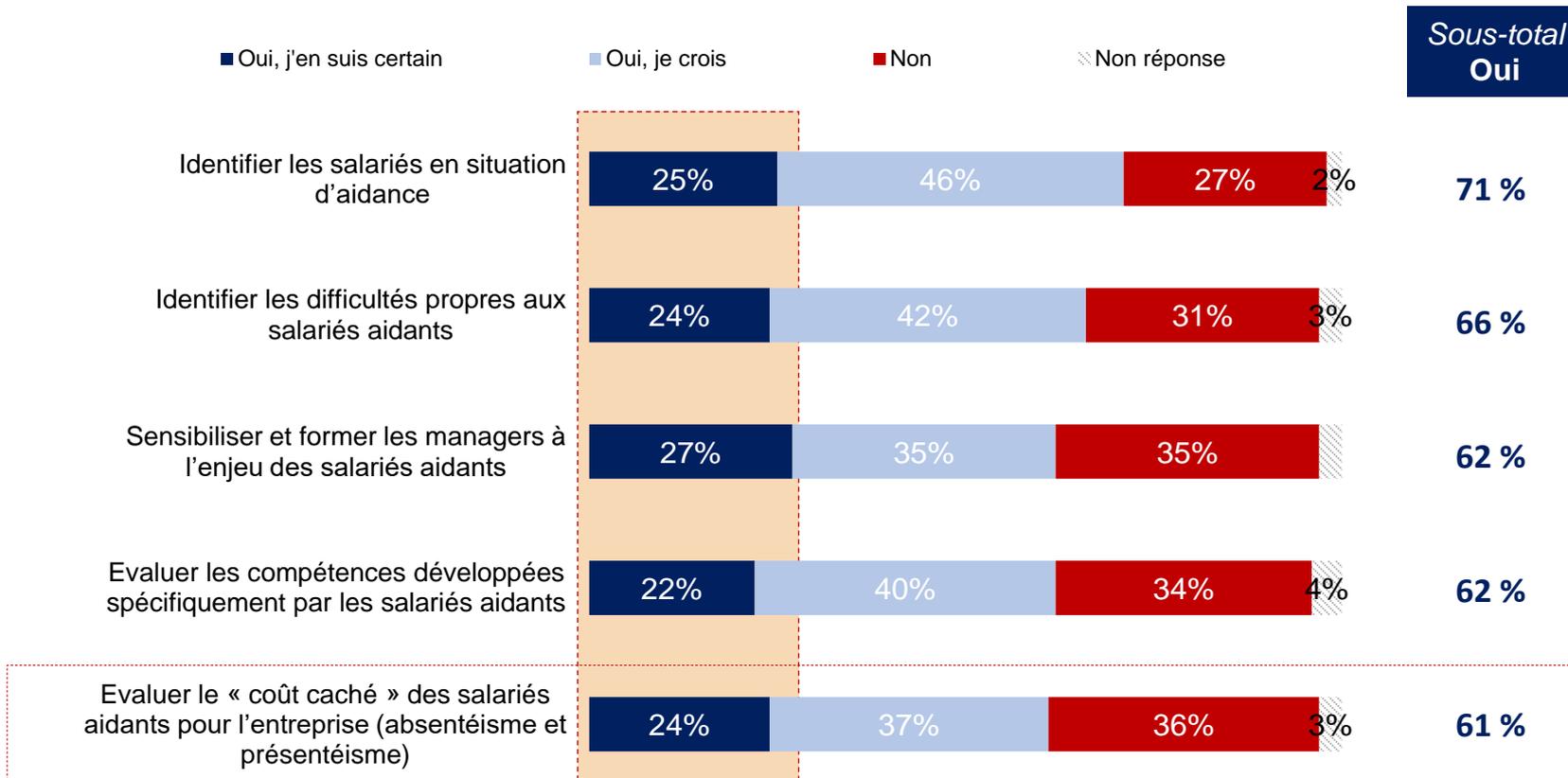


Rappels
Volets salariés aidants : les 4 premières attentes

1. Des moyens financiers
2. Des congés par intermittence
3. Des congés proches aidants mieux rémunérés
4. Un aménagement horaire, une flexibilité

- Les RH identifient deux principaux besoins attendus par les aidants : flexibilité horaire et informations sur les droits ;
- Mais on remarque un certain décalage entre RH et salariés eux-mêmes qui sont davantage dans une demande de « temps » et de moyens financiers. Des besoins mis au second plan par les RH interrogés.

Votre entreprise dispose-t-elle d'outils pour...



Base ensemble : 156 personnes

Selon vous aujourd'hui, le nombre de salariés aidants dans votre entreprise est-il correctement évalué, c'est-à-dire évalué à sa juste mesure ?

Oui, il est bien évalué 33%

Non il est sous-évalué 28%

Non il est surévalué 8%

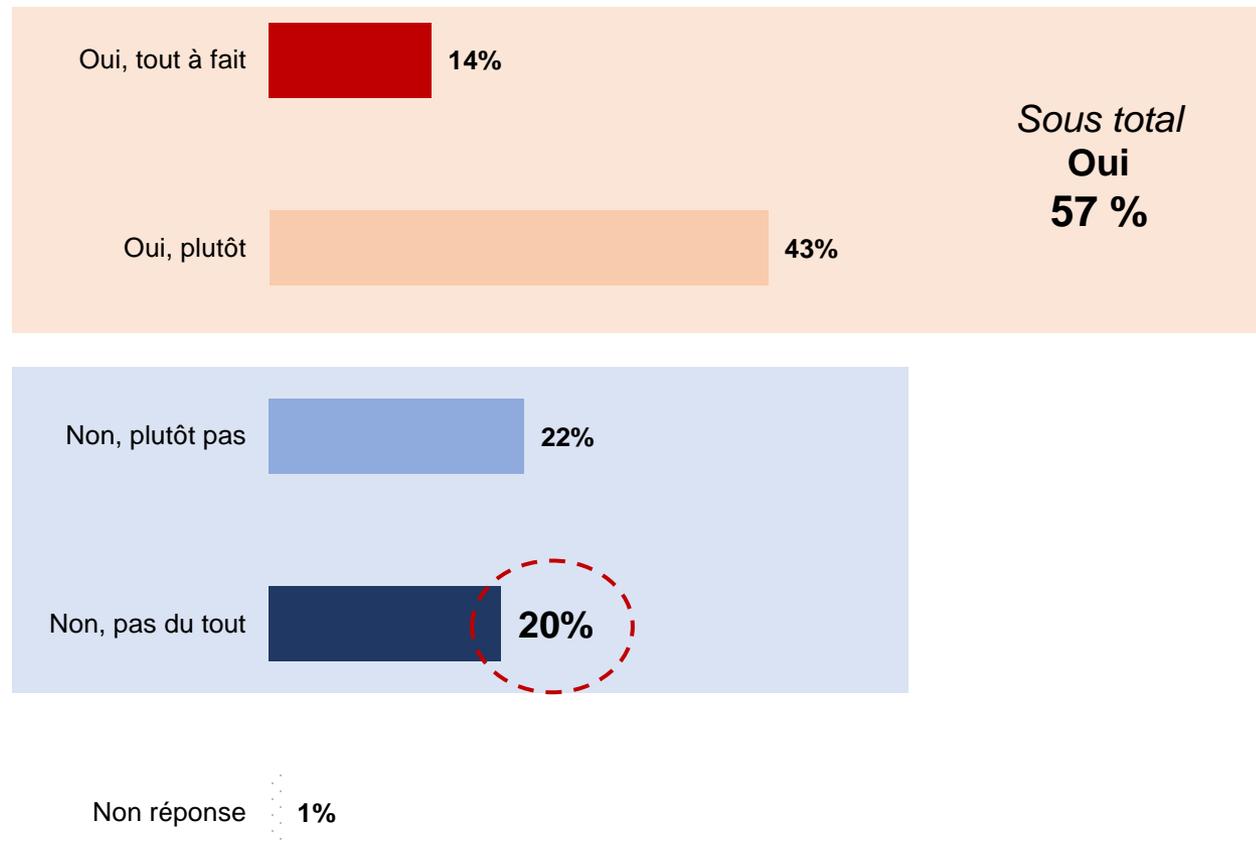
Il n'est pas évalué 23%

Non réponse / Ne sait pas 8%

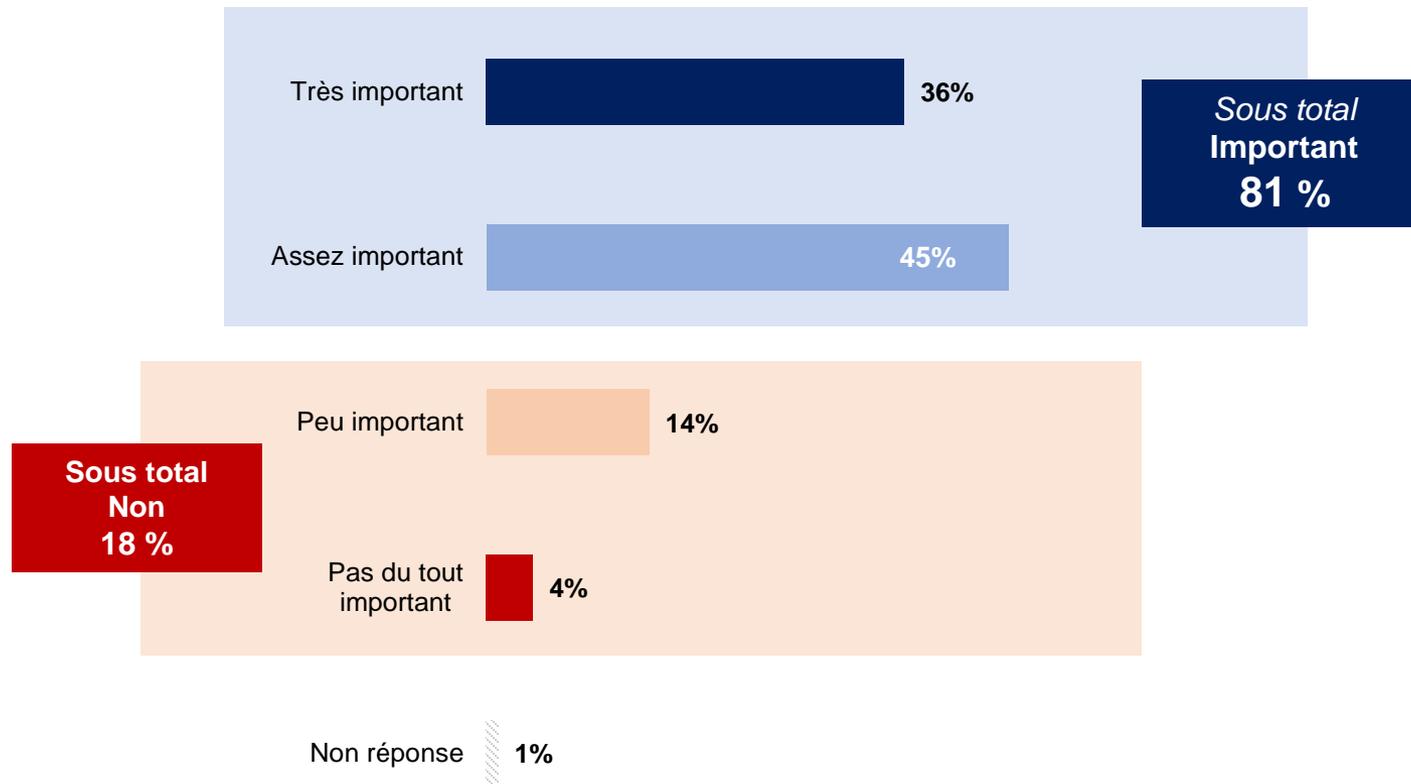
Sous total
« Non / N'est
pas évalué »
59 %

- Seul 1/3 des RH interrogés estiment bien évalué le nombre de salariés aidants dans leur entreprise
- C'est bien le schéma identification → Calculs coûts / avantage qui manque aujourd'hui aux réflexions des RH pour s'engager davantage sur l'enjeu des salariés aidants.

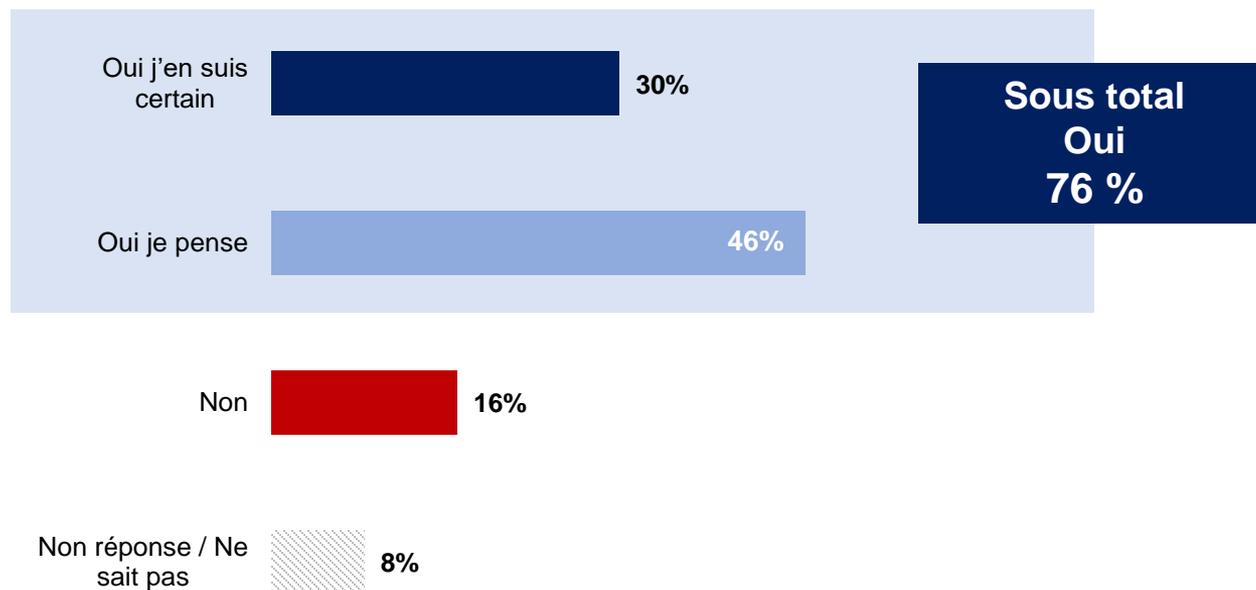
Selon vous, dans votre entreprise, est-ce que le fait d'être un salarié en situation d'aidance reste un « sujet tabou » ?



Diriez-vous que le coût que représentent les dispositifs de soutien aux salariés aidants est un élément très important, assez important, peu important, pas du tout important dans votre choix de les mettre ou pas en place dans votre entreprise ?

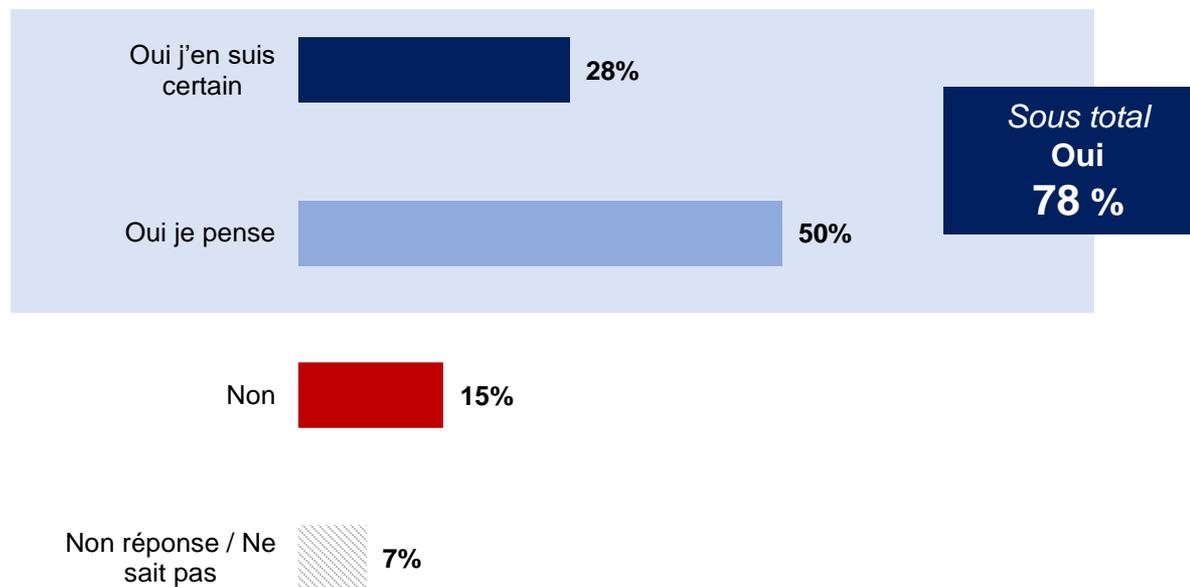


Et diriez-vous que le coût des dispositifs de soutien aux aidants mis en place par une entreprise peut être inférieur au coût caché lié à l'aide invisible ? Autrement dit, pensez-vous qu'il coûte plus cher de ne rien faire que d'agir ?



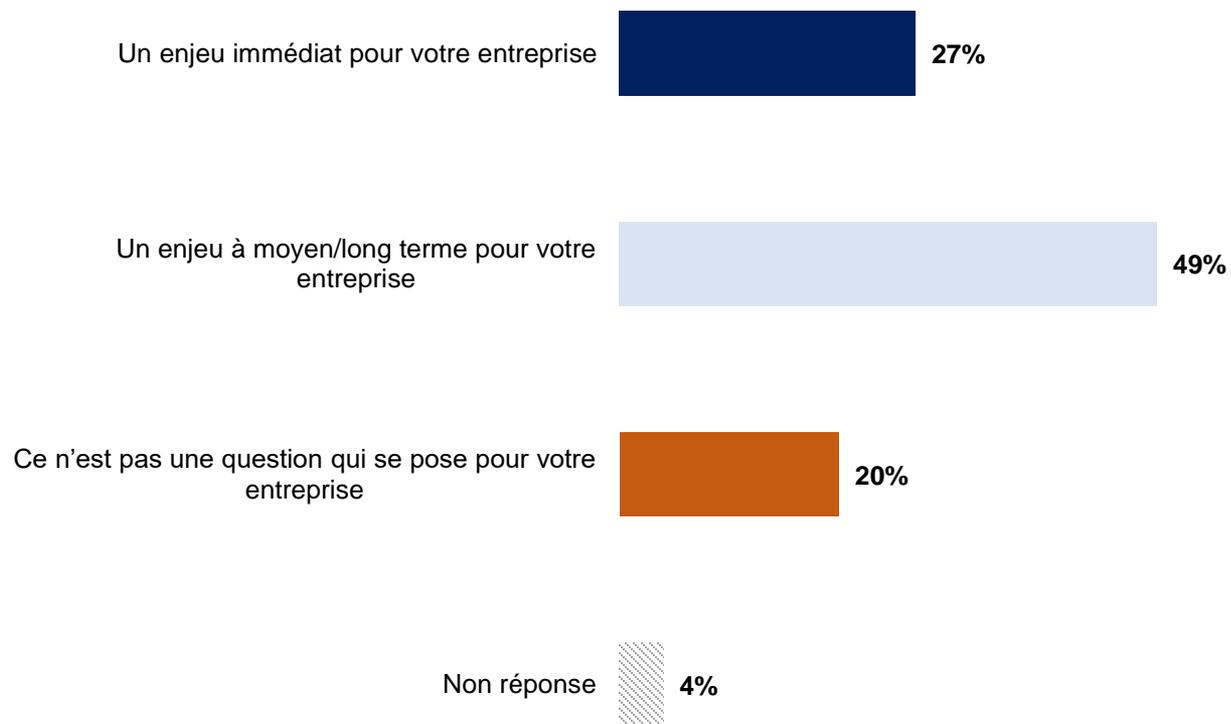
- Si les RH interrogés estiment que le coût représenté par les dispositifs influe considérablement sur la décision de mettre ou pas en place ces dispositifs, ils supposent assez largement que ce coût peut être inférieur au coût caché que peut représenter une situation d'aide d'un salarié.
- **A ce titre, sans être totalement convaincus de ce calcul coût / avantage (46 % de « oui je pense »), les RH restent ouverts et sensibles à l'enjeu des coûts cachés évités grâce aux dispositifs.**

D'une façon générale, le soutien aux salariés proches aidants est-il selon vous un levier de performance pour l'entreprise ?

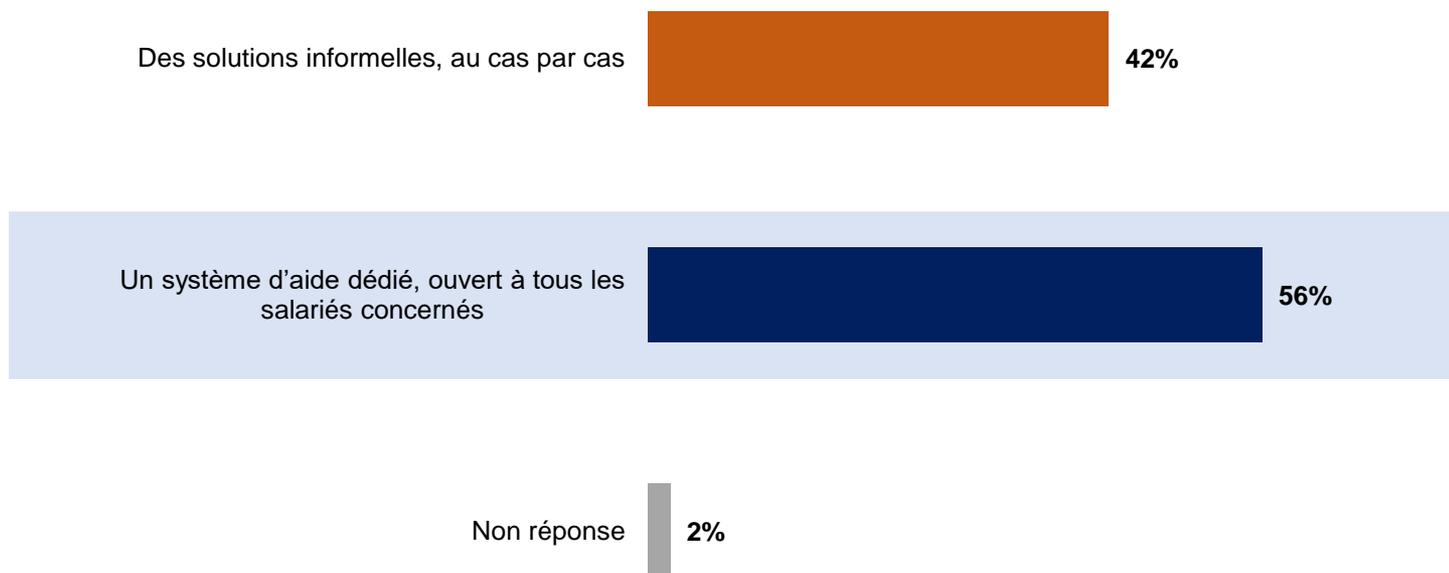


- Sensibles aux coûts cachés que peut représenter une situation d'aidance vécue par un salarié, les RH interrogés semblent aussi présupposer qu'agir en faveur de l'amélioration de leur situation, c'est agir pour la performance de l'entreprise ;
- **La première édition de l'Observatoire des salariés aidants avait démontré le lien entre performance de l'entreprise et action en faveur des salariés aidants : plus l'engagement des entreprises était important plus l'indice du bien-être des salariés aidants (santé, motivation...) était important.**

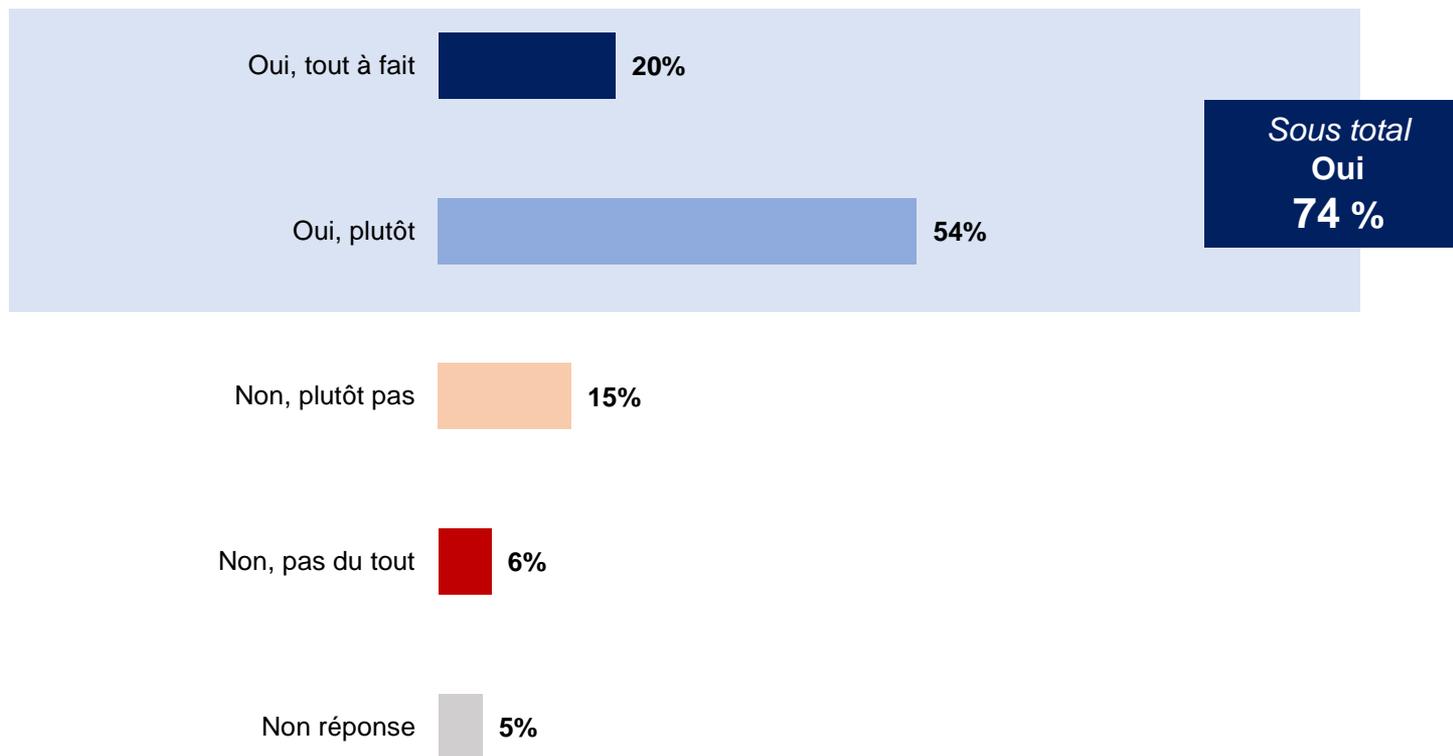
Diriez-vous que l'évolution démographique de notre société (*allongement de la vie et vieillissement de la population...*) va être pour vous et votre entreprise ...



Dans l'entreprise, concernant l'enjeu des proches aidants, diriez-vous qu'il est préférable d'avoir...



Pensez-vous que le coût des dispositifs doit être mutualisé dans un dispositif de prévoyance collective ?



Modalités de réalisation



Interviews effectuées en ligne et par téléphone du 27 juillet au 7 septembre 2022.



Après d'un **échantillon 32 partenaires sociaux.**

<i>Entretiens réalisés</i>	Organisations patronales	Organisations syndicales
	14	18

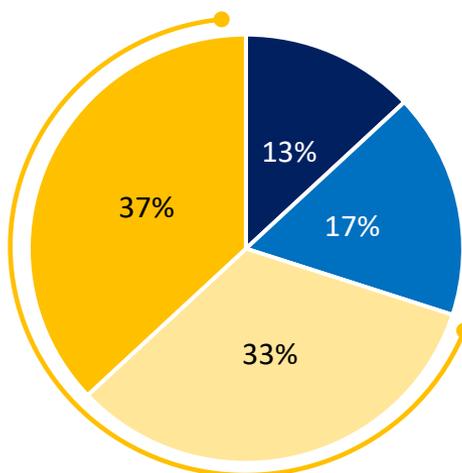
52% des salariés non aidants et 70 % des salariés aidants estiment que la situation des salariés aidants dans l'entreprise sera un sujet prioritaire ou important dans l'avenir

Etes-vous surpris par ce résultat ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- ◇ Non réponse

	OP	OS
OUI	39 %	22 %
NON	61 %	78 %

**Sous-total
« Non »
70 %**



**Sous-total
« Oui »
30 %**

❖ **Selon les partenaires sociaux, ces résultats abondent clairement dans le sens d'une tendance qui marque une réelle prise de conscience de ce sujet par l'ensemble des actifs en entreprise, dépassant largement le cadre des seuls salariés en situation d'aidance.**

- ✓ **L'ensemble des partenaires sociaux (et plus encore chez les OS) déclarent ne pas être surpris par cette tendance.**
- ✓ **Si certains sont convaincus de la prise de conscience globale et récente du sujet, d'autres restent surpris par le score observé chez les non-aidants, qui témoigne de la part grandissante d'aidants en entreprise ;**

« Je ne pensais pas que cela aller être autant que cela. Une prise de conscience des non-aidants. Ca veut dire que la situation est connue. »

« Même pour les non-aidants c est assez élevé donc vraie prise de conscience de l'aidance sur la vie des gens. Ce score me paraît assez élevé »

« Le sujet des aidants est mis en avant par les politiques et les médias ces dernières années, et des obligations de négociations ont été inscrites dans le code du travail ».

« Suite à l'augmentation de l'espérance de vie , beaucoup plus de personnes deviennent aidants pour assister leurs proches dans la vie courante. C'est pour cela que ce sujet est si important pour les salariés ».

« De plus en plus de salariés demandent à leurs représentants du personnel des informations à ce sujet et de connaître la position de leur entreprise face à cela ».

- ✓ **L'enjeu démographique a également été soulevé, amplifiant la prise en compte du sujet et pressant les entreprises et les partenaires sociaux à poursuivre les efforts ;**

« Les RH ont eu l'habitude de gérer des problématiques concernant les enfants de salariés, pas ceux concernant les salariés avec leur parent ou leur conjoint vieillissant. Or la pyramide des âges est en train d'amener beaucoup plus de cas d'aidants à traiter au sein de l'entreprise que de cas de parents avec de jeunes enfants ».

« Ca m'inspire une forme de paradoxe, d'un côté on a du mal à mettre sur la place publique la situation du care et du vieillissement, et de l'autre côté on a une prise de conscience. Ça montre que les citoyens ont envie de voir les choses bouger, c'est des éléments qu'on peut utiliser pour montrer que c'est un sujet important »

36 ANS

c'est l'âge moyen du début de l'aide chez les salariés du secteur privé (en baisse)

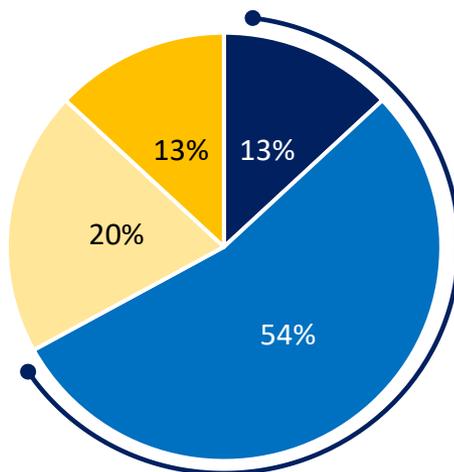
10,5 heures

c'est la charge hebdomadaire moyenne (en progression) du salarié proche aidant

Etes-vous surpris par ce résultat ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- ◇ Non réponse

**Sous-total
« Non »
33 %**



**Sous-total
« Oui »
67 %**

	OP	OS
OUI	69 %	67 %
NON	31 %	33 %

❖ **Les résultats génèrent de l'étonnement auprès des partenaires sociaux - et plus encore auprès des OP - et agissent comme un puissant révélateur de l'importance du sujet.**

- ✓ **La surprise réside dans l'âge d'entrée qu'ils jugent tous très précoce et qui s'explique par une évolution de la démographie française et / ou d'une meilleure reconnaissance, identification de la situation par les aidants eux-mêmes plus prompts à se définir aidants ;**
- ✓ **Un âge moyen qui pousse donc les entreprises à engager des efforts sur l'information délivrée et une meilleure pédagogie.**

« L'âge du début de l'aidance est bas. Je pensais que cela concernait plutôt les cinquantenaires. »

« Ca montre qu'il ne faut pas raisonner en terme de classe d'âge mais pour l'ensemble des salariés. Je pense qu'une information plus développée pour les plus jeunes, il faut une dimension pédagogique. »

« L'aidance touche les personnes de plus en plus jeunes, ce qui doit interpeller ».

- ✓ **L'âge précoce d'entrée dans l'aidance rappelle aussi la difficulté à « quantifier » cette aide apportée tant ses dimensions, ses natures peuvent être multiples selon les situations. La question de l'identification et de la personnalisation s'expriment clairement.**

« Il n'est pas simple d'évaluer au plus juste Je pense que cela dépend aussi énormément des situations (enfant porteur de handicap plus ou moins lourd, personne âgée,) Une moyenne ne me paraît pas très parlante ... ».

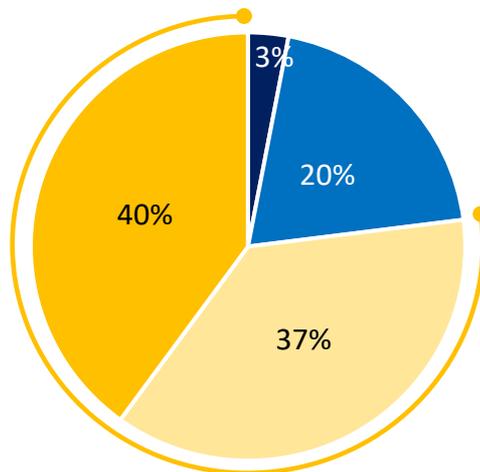
« Ca dépend ce qu'on met derrière ? Si c est aider ses frères et sœurs à faire ses devoirs ou si c est aider un parent handicapé ? Si deuxième solution alors ca me semble jeune. Cela renvoie à ce qu'on met derrière l'aidance ».

Seuls 26 % des salariés proches aidants ont informé leur employeur de leur situation (chiffre stable depuis 2021)

Etes-vous surpris par ce résultat ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- ◇ Non réponse

Sous-total
« Non »
77 %



Sous-total
« Oui »
23 %

	OP	OS
OUI	39 %	11 %
NON	61 %	89 %

❖ **Même si le OS sont moins surpris par le faible taux de déclaration des salariés proches aidants que les OP, le constat reste partagé : le sujet des aidants en entreprise est encore tabou. Deux éléments d'explication :**

- **Une culture d'entreprise qui ne permet pas de « libérer » la parole**
- **Un manque d'informations sur les mesures prévues par l'entreprise.**

✓ **Tous les partenaires s'accordent sur la difficulté persistante en entreprise de parler de la situation d'aidant. Expliquée notamment par une « vision » très négative de la situation d'aidance qui impacterait la carrière professionnelle ;**

« Le sujet reste un tabou car de nombreux employeurs pénalisent ceux qui ont des situations personnelles compliquées. Les salariés craignent d'être malmenés, pénalisés, voire licenciés s'ils évoquent leur situation personnelle »

« Le sujet est encore tabou dans l'entreprise. Les salariés ne veulent pas que cela donne l'image qu'ils seront moins performants ou disponibles ».

« Il faut inciter à l'échange entre employeur et salarié, créer des espaces de dialogue pour dédramatiser le sujet ».

✓ **Une double nécessité s'affirment pour les partenaires sociaux : créer une « culture » du dialogue et libérer la parole, notamment en diffusant davantage d'information sur les aides et mesures mises en place par l'entreprise ;**

« Il existe un grand manque de connaissances et de communications sur ce sujet »

« Malheureusement ces salariés ne pensent pas souvent à demander de l'aide pour eux-mêmes et ils ne pensent pas à en informer leur employeur, alors que l'entreprise prévoit parfois des aides pour eux ».

« La situation ressentie comme avant tout personnelle, tant que ça passe, ça passe. Il faut souvent attendre que cela devienne très problématique pour que le sujet soit abordé ».

L'indice du moral des salariés aidants est actuellement de 5,4/10, mais dès lors qu'ils ont le sentiment d'avoir le soutien de l'entreprise (engagement perçu, information délivrée, outils et dispositifs mis en place) cet indice augmente. Ainsi plus l'engagement de l'entreprise sur cet enjeu est visible plus l'indice du moral augmente.

- ❖ **Le lien entre l'engagement des entreprises et l'évolution de l'indice du moral semble diviser les partenaires sociaux : certains sont peu étonnés et restent convaincus du lien étroit entre l'investissement des entreprises dans la santé de leurs salariés et leur performance au travail, d'autres alertent sur les limites des prérogatives de l'entreprise en la matière.**
- ✓ **La majorité des partenaires sociaux évoquent le lien « maintenant évident » entre le bien-être des salariés et leur performance au travail. A l'instar des politiques de santé au travail, ils soulignent l'importance prise par les enjeux de risques psycho-sociaux en entreprise et des actions en place au-delà des situations d'aidance. L'aidance doit s'inscrire globalement dans une politique de reconnaissance.**

« Pour que les salariés s'investissent et soient performants dans leur propre production, il y a une nécessité qu'ils soient reconnus et que leur situation soit reconnue. Il faut mettre en place des démarches sur la qualité de vie au travail quelque soit la situation des salariés. Le salarié doit retrouver dans l'entreprise les valeurs qu'elle défend. Il faut avoir une appréciation globale, l'aidance ne se voit pas en tant que tel, il faut la voir plus largement, comment l'entreprise prend en compte ses salariés, notamment sur les questions de qualité de vie, la conciliation, les attentes dans la formation. Il y a une forme d'exigence de la jeune génération de trouver dans l'entreprise des éléments de valeurs. Et puis vu le marché du travail c'est les salariés qui ont la main sur les employeurs. La manière dont l'entreprise agit pour les aidants peut être déterminant ».

- ✓ **Pour autant, certains partenaires sociaux restent dubitatifs sur le lien entre l'engagement de l'entreprise sur l'enjeu du bien-être de ses salariés et leur performance professionnelle, pointant ici un risque de dérive.**
- ✓ **Bilan : les partenaires sociaux ont un rôle à jouer sur la définition du cadre global qui doit déterminer le niveau d'engagement des entreprises.**

« La création d'une branche spécifique de la Sécurité sociale (depuis longtemps promise) devrait permettre d'y remédier. Objectivement, ce sujet n'est pas du ressort de l'entreprise »

« Je suis surpris, pour moi, la séparation vie privée et vie professionnelle doit être respectée pour maintenir deux bulles différentes. C'est sans doute la place des partenaires sociaux de clarifier les choses ».



68%

des salariés non aidants pensent qu'il est préférable de mettre en place dans l'entreprise un système d'aides dédié aux aidants (plutôt que des solutions informelles au cas par cas), avec une préférence pour un soutien personnalisé

❖ Des partenaires sociaux qui appuient majoritairement la nécessité d'un dispositif commun, organisé pour soutenir les aidants dans l'entreprise

✓ Le cadre général est plébiscité :

« Un cadre légal est toujours préférable au cas par cas »

« Je partage totalement cet avis. L'information et la pédagogie passent par la mise en place d'un système accessible à tous »

« J'y suis favorable, être proche aidant n'est pas facile. Personnaliser leur soutien leur permettrait de reprendre une place dans l'entreprise et d'y mettre un projet concret en fonction de leur difficulté et de se sentir maître de leur situation plutôt que de la subir »

❖ Mais des doutes subsistent...

✓ Des réserves peuvent également être émises au sujet de la pertinence de faire un choix clivé entre deux manières d'appréhender le problème :

« L'entreprise n'a rien à voir avec cette problématique, il s'agit d'un sujet transversal et universel qui ne peut avoir de réponse qu'au niveau national et interprofessionnel »

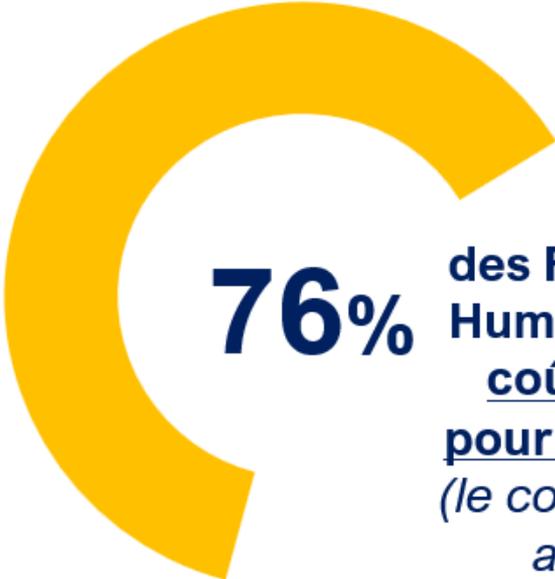
« L'un n'empêche pas l'autre. Les cas peuvent être tellement différents et une réponse mono-bloc peut s'avérer inutile. »

« Il est important que les deux coexistent »

« En branche prioritairement, le dialogue social est loin d'être la pratique des entreprises »

✓ Aussi, cette politique ne peut être pertinente qu'en la prenant de manière large et en luttant contre les freins dans leur ensemble :

« Il faut aussi que les aidants acceptent leur situation d'aidant et ensuite qu'ils acceptent d'être aidés. Chaque situation étant différente, une aide personnalisée est nécessaire »



76%

des Responsables des Ressources Humaines interrogés pensent qu'il coûte plus cher de ne rien faire pour les salariés aidants que d'agir
(le coût des dispositifs de soutien aux aidants mis en place par une entreprise pouvant être inférieur aux coûts cachés liés à l'aidance invisible).

❖ **Le « coût caché » est plus important que le coût de l'action : une approche qui séduit les partenaires sociaux**

- ✓ **S'ils n'ont pas nécessairement une idée précise du coût de l'action, les partenaires sociaux ont en revanche conscience des conséquences que l'aide peut avoir pour le salarié comme pour l'entreprise.**

« Je partage. Un salarié aidant peut se retrouver en difficulté et par la suite en arrêt maladie, ce qui sera plus coûteux pour l'entreprise »

« Le souci majeur de ne mettre en place aucun dispositif spécifique est d'augmenter le mal être qui sont aidants »

« C'est un raisonnement qui rassure sur la prise de conscience vis-à-vis du sujet de l'aide »

❖ **En dépit d'une approbation largement majoritaire sur le principes, quelques réserves sont émises :**

- ✓ **Sur la maturité sociétale, d'abord, un contexte qui n'accorde toujours pas la question de l'aide la place qui devrait lui revenir, la société française étant notamment confrontée à d'autres enjeux considérés comme plus urgents**

« Ce n'est pas dans l'air du temps malheureusement »

- ✓ **Des doutes subsistent également sur le bien-fondé et l'universalité de ce raisonnement des coûts-cachés, bien que cela reste minoritaire :**

« C'est une problématique de grandes entreprises, dans les TPE et PME un cadre informel paraît plus acceptable car les solutions de suppléance n'existent pas »

Base : ensemble (32 personnes)



❖ **Les partenaires sociaux saluent partiellement l'idée d'une mutualisation du coût des dispositifs de soutien aux aidants**

« La mutualisation est nécessaire »

« Oui à une mutualisation, avec une proportionnalité liée à la taille de l'entreprise et des contrôles sérieux sur l'utilisation des fonds »

« Cela permettrait un système sûr et simple pour le proche aidant et un avantage supplémentaire »

❖ **Malgré tout, des réserves exprimées sur la mutualisation : pour certains partenaires sociaux interrogés, ce n'est pas la bonne manière de procéder**

« Je ne partage pas cet avis. Pour moi les dispositifs de soutien aux aidants devraient être intégrés dans un autre dispositif. »

« Ce n'est pas non plus ce qui me semble dans l'air du temps, alors que c'est important, mais pas dans les priorités absolues »

« Non, la mutualisation doit être interprofessionnelle. Une solution conventionnelle pourrait mener à adapter des taux de cotisation à la hausse »

Voici les 2 premières raisons évoquées par les Responsables des Ressources Humaines interrogés qui freineraient les entreprises pour traiter l'enjeu des salariés aidants :

Le manque d'information sur le sujet

(39 %)

La difficulté d'évaluer les coûts cachés liés à l'aidance

(31 %)

❖ **Les partenaires sociaux interrogés rejoignent les constats dressés par les DRH : la question informationnelle est centrale, celle des coûts cachés indispensable**

« Aidons les entreprises à s'informer et faire des projections économiques du sujet »

« L'évaluation des coûts me semble encore plus importante pour convaincre au-delà des DRH »

« Tout à fait d'accord. Il y a aussi, et cela est lié au coût caché, le côté « tabou » car l'entreprise ne se sent pas d'intégrer la vie personnelle du salarié et ses difficultés dans son parcours professionnel »

« Je partage. L'information, il faut aller la chercher et l'évaluation des coûts, c'est avec du recul et de l'objectivisation qu'on fera avancer le sujet »

❖ **L'enjeu de l'évaluation des coûts cachés est majoritairement reconnu comme un levier d'amélioration, mais bien plus difficile à mettre en œuvre et qui pourrait ne pas être nécessaire si des réponses plus efficaces étaient apportées directement**

« D'accord pour le premier point, le second peut vite devenir une usine à gaz »

« Comment calculer les coûts cachés ? »

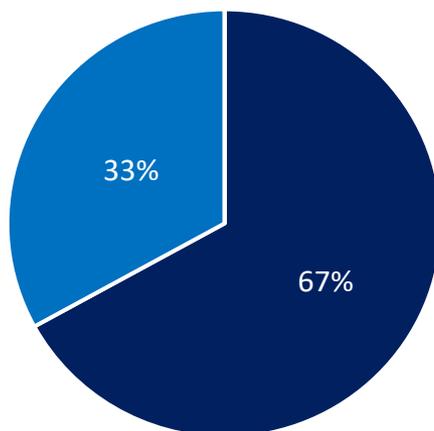
« C'est effectivement un problème mal identifié dans son volume comme dans ses conséquences. Plus que la difficulté d'évaluer les coûts, il me semble que le frein est leur prise en charge d'une manière ou d'une autre »

« L'aidance ne doit pas être abordée en termes de coûts, il est par définition difficile d'identifier un coût caché. Il faut l'aborder en termes de QVT »

Pour 78 % des Responsables des
Ressources Humaines interrogés, le soutien aux
salariés proches aidants est un levier de
performance pour l'entreprise

Partagez-vous ce point de vue ?

- Oui, entièrement
- Oui, partiellement
- Non



	OP	OS
Oui, entièrement	62 %	72 %
Oui, partiellement	39 %	28 %

Base : ensemble (32 personnes)

❖ **L'équation selon laquelle un salarié qui se sent soutenu et écouté par son entreprise est en capacité d'être plus performant semble désormais bien intégrée par une grande majorité des OS et OP**

✓ **Une performance qu'ils associent à la décharge mentale et la sérénité gagnée par la reconnaissance de sa situation**

« Plus un salarié est bien dans sa peau, plus il est performant. »

« Plus les salariés aidants se sentent soutenus, plus ils sont plus productifs au niveau de leur travail. »

« Un salarié qui arrive à concilier sa vie privée et sa vie professionnelle et qui se sent entendu par sa hiérarchie a de grandes chances d'être plus performant. »

❖ **Le soutien aux salariés proches aidants engage une réorganisation formelle (des horaires, des tâches...) qui permet de ne pas faire peser sur les autres salariés, les contraintes/besoins de leur collègue aidant.**

✓ **Une performance liée à la capacité d'anticipation et de meilleure adaptation de l'entreprise.**

« Cadrer des indisponibilités des salariés, exemplarité et esprit soutien collectif pour les autres »

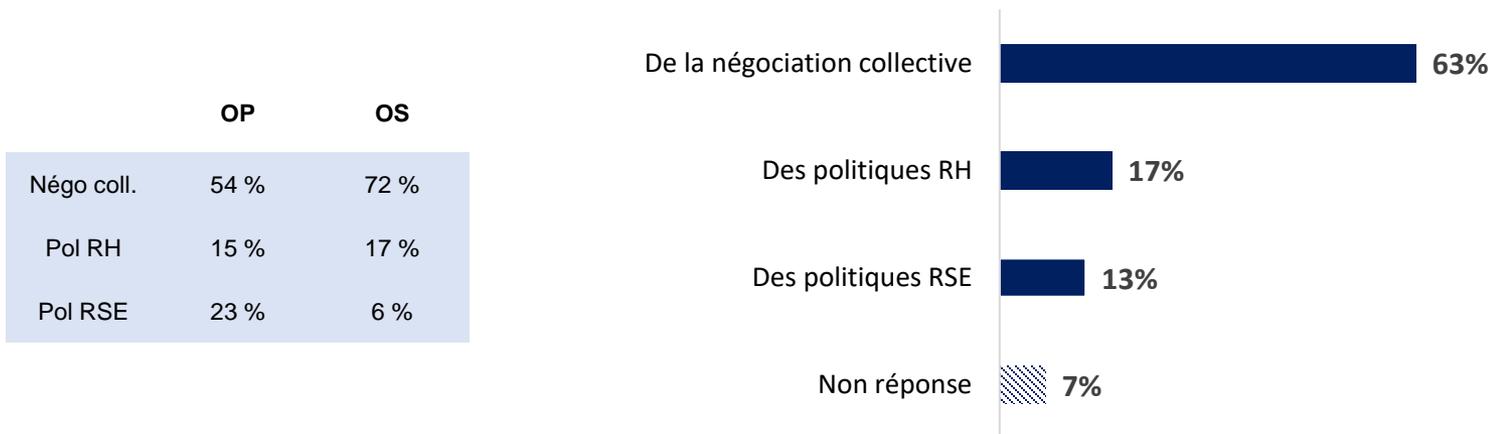
« La prise en compte permet plus d'anticipation. »

❖ **Enfin, dans un contexte de tension dans les recrutements, le soutien aux aidants est un facteur de fidélisation des salariés, de performance et un levier d'image pour l'entreprise.**

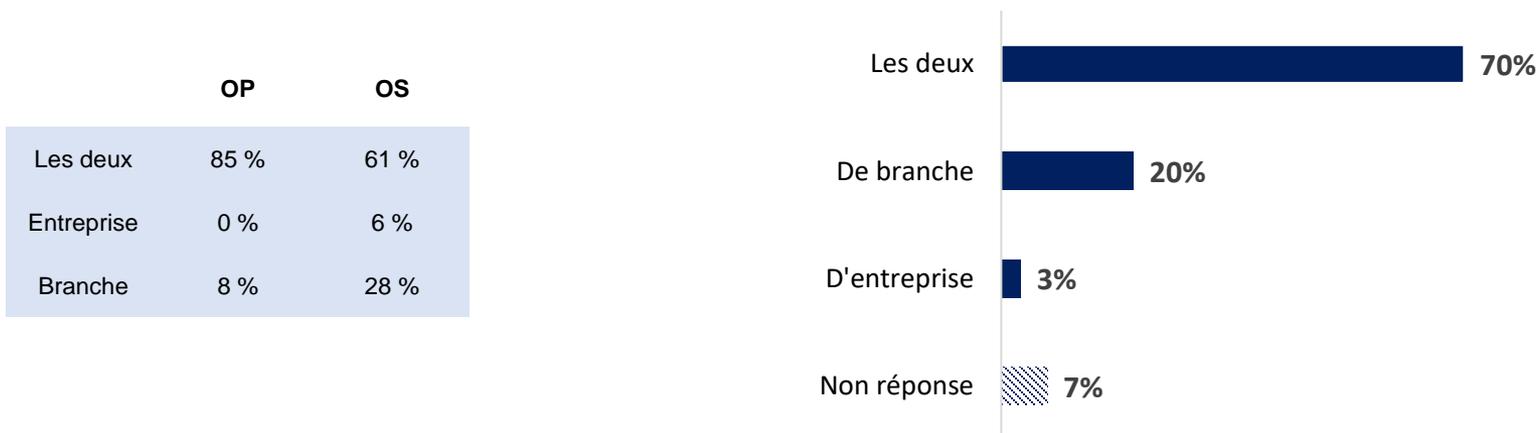
« L'entreprise y gagnerait en image sociale, les collègues seraient sensibilisés »

« Le bien-être des salariés est fondamental pour leur productivité et pour les fidéliser également. »

Le sujet du soutien aux salariés proches aidants relève-t-il en priorité :



Le soutien aux salariés proches aidants est-il un sujet :



❖ **Les partenaires sociaux convergent sur le principe que plus il y a d'acteurs impliqués dans les négociations, plus le sujet des salariés aidants aura des chances d'être déployé dans l'ensemble des entreprises.**

✓ **Même si les OP accordent une plus grande place dans ces négociations aux RH et la RSE que les OS**

« Plus de partenaires sont impliqués plus le sujet avance. »

« Les 2 sont nécessaires »

❖ **Plus que les OP, les OS valorisent la complémentarité des acteurs pour porter les négociations, avec**

✓ **La branche dont le rôle est de cadrer, mutualiser et donner l'impulsion,**

✓ **les négociations d'entreprises ayant pour vocation de le déployer selon les moyens et spécificités de chacune.**

✓ **La mutualisation des coûts / des mesures est d'ailleurs le facteur premier mis en avant pour justifier l'implication de la branche comme partenaire incontournable**

« La mutualisation des aides peut se faire au niveau des branches pour avoir une base plus importante et la négociation d'entreprise peut permettre la prise en compte des spécificités de l'entreprise (ex. Temps de travail) »

« Les grandes lignes peuvent être traitées dans les négociations de branches. Les détails propres à chaque environnement doivent être étudiés dans les entreprises. »

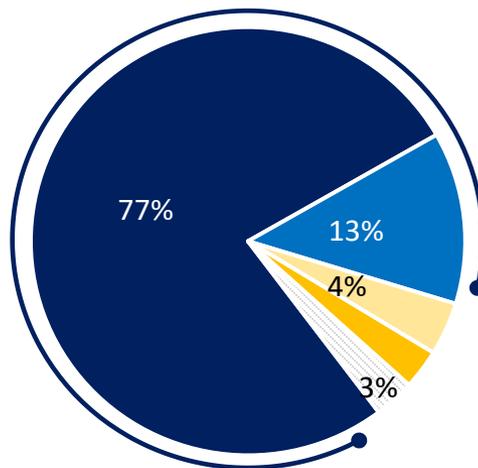
« La branche doit jouer son rôle d'impulsion sur ce thème pour généraliser le sujet et inciter les entreprises à s'en saisir »

« Un sujet de gestion de ressources humaines dans l'entreprise, principe de mutualisation au sein de la branche. »

Êtes-vous favorable au développement des négociations sur le sujet des salariés proches aidants ?

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout
- ⊘ Non réponse

Sous-total
Oui
90 %



Sous-total
Non
7 %

	OP	OS
OUI	85 %	94 %
NON	8 %	5 %

❖ **L'enjeu d'ouvrir des négociations autour du sujet de l'aidance s'impose comme une évidence pour une grande majorité des partenaires sociaux.**

- ✓ **Ils évoquent aussi bien des raisons sociétales** (vieillesse des populations, augmentation des situations d'aidance...) **que l'enjeu de santé publique que représentent les salariés aidants non accompagnés** (dépression, épuisement...)

« De plus en plus de salariés seront confrontés au vieillissement de la population. »

« C'est un sujet de société qui a un impact sur le devenir du travail »

« Un sujet d'actualité, où nous avons déjà pris du retard par rapport à d'autres pays de l'UE. »

« Trop de cas ne sont pas connus et pas accompagnés. »

- ✓ **Le phénomène est d'une telle ampleur, qu'il justifie que l'entreprise s'en saisisse, y compris dans une logique de RSE**

« La question de l'aidance va être de plus en plus prégnante dans les entreprises. »

« Cela fait parti du bien être du salarié et de sa performance dans le travail . »

« Sujet sociétal, attractivité et image d'une entreprise ou branche. »

« Instaurer plus de télétravail, jours de congés ou aménager le temps de travail d'un salarié aidant me semble primordial pour répondre à son bien être. »

- ✓ **En mineur, une réserve légèrement plus marquée de la part de certaines OP à ouvrir les négociations sur ce sujet.**

« Parce que les OS sont dans une surenchère permanente.. »

Question posée aux partenaires sociaux

Quelles mesures prioritaires les accords collectifs sur les proches aidants devraient-ils inclure ?

(Trois réponses possibles)



Quels sont les freins à lever pour favoriser les négociations collectives sur le sujet des salariés proches aidants ?

❖ **Les deux principaux freins évoqués par les partenaires sociaux (coût et tabous) témoignent de la difficulté des RRH à apprécier et faire apprécier à leur Direction, l'importance l'enjeu et l'ampleur de l'aide dans leur entreprise.**

✓ **Le coût est évoqué par les partenaires sociaux de manière quasi réflexe.**

« Au delà des mots et des intentions la vraie prise en compte de ce sujet, des constats et de mettre en plan d'action en place. »

« Le refus des patrons pour des raisons de coût. »

« Combien cela coûte ou rapporte à l'entreprise? »

« La prise de conscience du caractère massif de l'aide dans la société. »

✓ **Mais ils déplorent également d'être confrontés à un sujet tabou pour lequel les a priori sont profondément ancrés, dans leur entreprise, comme de la part des représentants des branches**

« Considérer que les salariés-aidants ne sont pas des dilettantes. » « Les a priori. »

« Prendre conscience que nous pouvons tous être un aidant et que l'aide ne doit pas se limiter à la perte d'autonomie mais inclure l'aide aux descendants (notamment porteurs de handicaps ou de maladies) et aux collatéraux. »

« La méconnaissance des acteurs de branche du sujet - besoin de formation pour déconstruire les idées reçues . »

❖ **Au-delà de la prise de conscience, les partenaires sociaux se voient confrontés à la nécessité de mettre en place des mesures concrètes, sans véritablement disposer de mode opératoire et sans remettre en cause l'égalité entre les salariés**

« Au delà des mots et des intentions, la vraie prise en compte de ce sujet, implique de faire des constats et de mettre en plan d'action en place. »

« Rassurer par des mesures concrètes les entrepreneurs de l'artisanat et du commerce de proximité !!! »

« Des garanties de ne pas avoir de discrimination. »

Plus généralement, quels éléments souhaitez-vous souligner concernant :

La situation des salariés proches aidants ?

- ❖ **La reconnaissance de la situation des salariés proches aidants est capitale tant son poids pour l'aidant comme pour l'entreprise peut être lourd de conséquences**

«La non prise en charge de leurs besoins conduira à davantage d'absentéisme et à une baisse de la productivité de manière globale.»

« Les salariés ne doivent plus avoir peur de parler de ces problèmes et des obligations morales qui sont les leurs. »

- ❖ **Cette situation nous concerne tous aujourd'hui (et plus encore demain) et nécessite que les mentalités évoluent, y compris celles des partenaires sociaux.**

« Cette situation va toucher de plus en plus de personnes et donc de salariés. » « Tous concernés »

«Très mal compris par l'ensemble des instances représentatives par manque de formation et d'information. »

Le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine ?

- ❖ **Les partenaires sociaux sont perçus comme des piliers essentiels pour initier et faire avancer les négociations. Mais l'enjeu est avant tout d'aboutir – et les RRH insistent sur ce point- à des mesures concrètes qui puissent être réappropriées par les entreprises.**
- ✓ **Cela repose tout d'abord sur un volet Formation / information pour sensibiliser et mettre à niveau l'ensemble des entreprises.**

«Ils doivent se saisir du sujet avec des formations pour bien l'appréhender et sortir des clichés »

« Accepter les expérimentations et informer davantage le personnel

- ✓ **Le second volet d'attentes porte sur l'animation du débat et les négociations pour parvenir à des mesures concrètes**

« Remonter les difficultés rencontrées par les salariés concernés pour prévoir des solutions dans les accords»

« Cela doit faire consensus au sein des instances avec un vrai plan d'actions à la sortie. »

Les enjeux soulevés par les partenaires sociaux :

- **Un enjeu premier de pédagogie : sensibilisation / formation / information**
 - de l'ensemble des partenaires sociaux pour qu'ils sachent animer / négocier
 - de l'ensemble des entreprises pour qu'elles prennent conscience et dédramatisent le phénomène
- **Le besoin d'un déroulé précis et concret qui doit conduire à :**
 - Disposer d'une définition précise du périmètre concerné par le salarié aidant (qui est concerné ? quelles sont les aides actuelles à disposition ? comment l'entreprise doit-elle prendre le relai ?)
 - Disposer d'outils pour apprécier et faire apprécier l'ampleur du phénomène de l'aidance dans nos sociétés et pour l'entreprise
 - Avoir accès à un accompagnement à la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise
- **Un enjeu de curseur entre individuel et collectif**
 - La prise en compte de la singularité de la situation de chacun contre le cadre collectif et égalitaire de l'entreprise
- **Un enjeu de mutualisation**
 - Comme attente première à l'égard des branches, comme garantie que toutes les entreprises peuvent être concernées, comme base commune

VIAVOICE

Retrouvez toutes nos actualités :



INSTITUT VIAVOICE

9 rue Huysmans
75006 Paris
Standard : 01 40 54 13 71

Viavoice est une SAS indépendante