

3ème édition

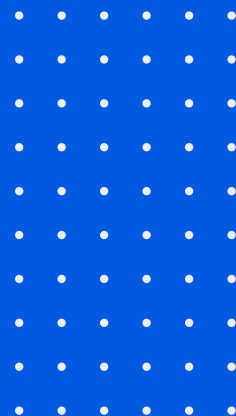
RENCONTRES PROFESSIONNELLES

AUTOUR DE L'ACCOMPAGNEMENT
DES SALARIÉ.ES AIDANT.ES



GUIDE DU FORUM

Mieux comprendre
pour mieux agir



8 / 9
A V R I L
2 0 2 6

HOTEL CREOLIA
SAINT-DENIS

**HOTEL LE
RADISSON**
SAINT-DENIS

SOMMAIRE

Contexte national

Les salariés aidants

Du côté des entreprises

Du côté des branches
professionnelles

Les entreprises en action

Des outils au services des
entreprises : DRH et Managers

Une catégorie oubliée :
les salariés aidants
en emploi direct

A propos du GIP SAP Réunion

BIBLIOGRAPHIE/SOURCES



CONTEXTE NATIONAL

À la demande du gouvernement, et dans la continuité de la stratégie « Agir pour les aidants » mise en place en 2020, France Stratégie a produit un rapport en Février 2022, intitulé « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants » et en a confié la rédaction à la Plateforme RSE.

Installée par le Premier ministre au sein de France Stratégie en 2013, la Plateforme RSE est une plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises. Elle regroupe les administrations compétentes, les organisations représentant les entreprises et le monde économique, les organisations syndicales de salariés, des représentants de la société civile et de la recherche, et comprend parmi ses membres un député et un sénateur.

Elle émet des avis sur les questions qui lui sont soumises et formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises (article 60 de la loi n° 2005- 882 du 2 août 2005 ; article 5 du décret n° 2013-333 du 22 avril 2013).

Les travaux de la Plateforme RSE sont le reflet des enjeux de la société en matière environnementale, sociale et économique, et de sa capacité à identifier et se saisir des alertes qui traversent la société. La question des salariés aidants s'est imposée comme une question essentielle concernant la question de la gestion de la vulnérabilité dans l'entreprise. Cela relève du rôle de l'entreprise dans la société, de sa responsabilité sociale et sociétale, et justifient donc pleinement la mobilisation de la Plateforme RSE.

A l'issue de ces travaux **24 recommandations** ont été émises, sur lesquelles nous nous sommes appuyés, en plus de toutes les références citées en bas de page pour rédiger ce document.¹

CHIFFRES CLÉS

Les salariés aidants en France

La France compte entre **8 et 11 millions** de proches aidants, dont **61 %** sont en activité. Conséquence directe du vieillissement de la population, ceux que l'on appelle les « salariés aidants » représentent ainsi une part grandissante de la masse salariale.²

En 2030, un salarié sur quatre sera proche aidant. L'aidance n'est donc plus uniquement du ressort de la sphère privée mais bel et bien un sujet d'entreprise, incitant les employeurs à (re)penser leurs politiques RH à la lumière de ce phénomène.



1 ENTREPRISE SUR 10

a pris des dispositions en faveur des salariés-aidants et l'a fait savoir à ses salariés.

4 aidants en activité professionnelle SUR 10

savent qu'il existe des **dispositions légales spécifiques pour eux**

+ de 8 salariés sur 10

aimeraient que leur **entreprise** soit **plus active pour aider les salariés-aidants**.

7,5 heures hebdomadaires *

- 8,2h - secteur privé
- 6,8h - secteur public

Le temps moyen consacré par le salarié aidant à l'aidance.

En **2022** il était de **10,5h** hebdomadaires et de **8,34h** en **2021**

*Baromètre OCIRP 2025

43 ans

c'est l'**âge moyen** des salariés aidants en **2025** contre **42 ans** en **2024**

34 ans⁴

âge moyen du **début de l'aide** en **2025**, contre **36 ans** en **2022**

Les jeunes salariés aidants

Les moins de 30 ans

42%

pensent que leur situation les a empêchés de profiter de leur jeunesse.

40%⁵

estiment être en difficulté au niveau professionnel. (+ 10 points par rapport aux salariés aidants en général)

CHIFFRES CLÉS

Les salariés aidants en France

20%

des salariés aidants craignent d'être contraints de quitter leur emploi

67% des managers et 62% des DRH

pensent que la situation d'aidance constitue un frein à l'évolution professionnelle

46.5%⁵

des salariés aidants se sentent mal accompagnés par leurs employeurs

34%

ont informé leur employeur de leur situation contre 26% en 2024 (+5pts)

57%

Des salariés aidants (**63 % chez les femmes**) se disent en difficulté. Cette charge mentale élevée a un impact sur le lien social et le répit.

⁷

- Pour assurer leur rôle, **49 %** d'entre eux prennent sur leurs **congés et RTT**
- **29 %** ont eu recours à un **arrêt maladie**
- **27 %** à un **congé sans solde**
- **21 %** à un **congé de proche aidant**



FOCUS SANTE MENTALE

44% des salariés aidants se déclarent en difficulté sur le plan santé mentale dont **36%** sont confrontés à un état dépressif

Dans **87% des cas**

l'aide concerne un membre de **la famille** contre 86% en 2024

Dans **46 % des cas**

l'aide concerne une perte d'autonomie liée au **grand âge**.



LES SALARIÉS AIDANTS

QUI SONT-ILS ET QUELS SONT LEURS DROITS ?

Les salariés aidants sont les proches aidants qui cumulent une activité salariée et l'activité que représente l'aide d'un proche.⁸

Dans son rapport 2011, la CNSA cite Bruno Fantino⁹ qui identifie les proches aidants à de véritables « co-soignants ». Cette perspective conduit à mieux reconnaître les proches aidants comme des acteurs de l'accompagnement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap pour améliorer leur autonomie, et ainsi à élargir le spectre des droits qui leur sont reconnus.

Le concept de salariance est également utilisé : la salariance désigne la réalité des collaborateurs qui exercent deux fonctions à la fois : activité salariée et accompagnement d'un proche.

Pour Hélène Rossinot, l'aidance existe également à distance : on peut par exemple coordonner une équipe de soin à distance. Cela prend d'ailleurs largement autant de temps que d'aller faire les courses. Donc ce n'est pas parce qu'on n'est pas dans la même ville, qu'on n'est pas aidant-e. Rien que l'inquiétude pour ses proches mange de l'énergie et prend du temps. Les dispositifs et les définitions de la loi restent très incomplets. « Cela me paraît donc complexe d'avoir une vue complète des inégalités qu'engendre l'aidance sous toutes ses formes. »



© Astrid di Crollanza-36

Un cadre réglementaire instauré par la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28/12/2015¹¹



CONGÉ DE PROCHE AIDANT (CPA)

Il permet d'assister un proche dépendant, sans justification d'ancienneté. D'une durée de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle, ce congé peut être pris sous forme de temps partiel ou en fractionné si l'employeur y consent.

Pour mettre en œuvre le droit à congé du salarié mentionné à l'article L. 3142-16, du Code du travail une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise détermine :

- La durée maximale du congé ;
- Le nombre de renouvellements possibles
- Les délais d'information de l'employeur par le salarié sur la prise du congé et son renouvellement ainsi que la durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé
- Les délais de demande du salarié et de réponse de l'employeur sur le fractionnement du congé ou sa transformation en période d'activité à temps partiel.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PROCHE AIDANT (AJPA)

Le congé de proche aidant est indemnisé par l'AJPA. Cette indemnisation est versée par la caisse d'allocations familiales (Caf) et financé par la CNSA au titre de la branche d'autonomie, dont le montant a été revalorisé dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2022 pour avoisiner le niveau du Smic. En 2024, son montant est fixé à 64,54 € net par jour, pour un maximum de 66 jours sur l'ensemble de la carrière.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE (CPP)

Il permet d'assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade, en situation de handicap ou accidenté rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il concerne tout salarié sans condition d'ancienneté dont l'enfant est à charge. Il est limité à un maximum de quatorze mois sur une période de trois ans pour un même enfant.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

Le congé de présence parentale est indemnisé par l'AJPP. Cette indemnisation est versée par la caisse d'allocations familiales et financée par la CNAF au titre de la branche famille. Son montant s'élève à 64,54€ net par jour (32,27€ par demi-journée) dans la limite de 22 allocations par mois.

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (CSF)

Il permet d'assister un proche en raison de la gravité de son état de santé (personne dont le pronostic vital est engagé en phase avancée de sa pathologie). Il s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté, aidants d'un ascendant, descendant, frère ou sœur, personne partageant le domicile ou d'une personne de confiance. Il est limité à trois mois renouvelables une fois. Si l'employeur y consent, il peut être pris sous forme de temps partiel ou fractionné. Il est indemnisé par une allocation journalière, si la demande d'indemnisation est faite lorsque la personne accompagnée en fin de vie est à domicile.

ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (HORS HOSPITALISATION)

Cette allocation est financée par l'assurance maladie. Son montant est fixé pour 2024 à 56,33 € par jour pour 21 jours maximum ou 28,17 € pour 42 jours maximum si temps partiel.



DON DE CONGÉS

La loi du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade, dite loi Mathys, autorise les salariés à faire don d'un jour de congé non pris à un collègue, parent d'un enfant gravement malade. Le don de congé est aujourd'hui étendu à tous les proches aidants.¹² Ce dispositif présente l'avantage de permettre aux salariés aidants de bénéficier de congés payés, sans perte de rémunération. Cette loi a fait débat : elle repose sur des solidarités individuelles et non sur des solidarités collectives.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

AUTORISATION D'ABSENCE

Un salarié peut obtenir trois jours d'absence en cas de maladie grave d'un conjoint ou parent.

REMARQUES ..

Ces allocations sont aussi ouvertes à certains travailleurs non-salariés et demandeurs d'emploi, sous conditions.

UN IMPACT SUR LES RETRAITES

Ces dispositifs, faiblement indemnisés se traduisent par une perte de salaire, ce qui pénalisera le salarié aidant au moment de sa retraite. En effet, par exemple, le congé proche aidant (CPA) n'étant pas rémunéré, il entraîne une suspension du versement des cotisations sociales.

La loi retraites d'avril 2023 fait évoluer les droits des aidants en instituant un droit à la retraite générale avec la reconnaissance de trimestres cotisés sans avoir à cotiser.



L'ASSURANCE VIEILLESSE DU PARENT AU FOYER (AVPF)

Il est toutefois possible de s'affilier sous certaines conditions à l'assurance vieillesse du parent au foyer (Avpf).

L'Avpf garantit une continuité dans la constitution des droits à la retraite des personnes qui cessent ou réduisent leur activité professionnelle pour Médecin spécialiste en santé publique. Effectivement, beaucoup y voient un impact négatif, notamment sur les liens avec le proche aidé, sur la vie familiale, sociale et sur leur moral.¹³

On voit donc que certains mettent leur qualité de vie au second plan pour favoriser le rôle d'aidant.

DU CÔTÉ DES ENTREPRISES

QUELS IMPACTS SUR LE TRAVAIL ?

Il y a d'abord les coûts directs, liés à l'absentéisme des salariés aidants qui prennent des congés maladie pour s'occuper de leurs proches. 29% des salariés aidants interrogés dans l'enquête ORCIP ont déclaré prendre des congés maladie.

Ensuite les coûts indirects, liés au présentéisme. « Un collaborateur qui se retrouve dans une position de proche aidant subit une fatigue physique et mentale qui altère ses capacités et l'empêche d'être pleinement productif, y compris s'il est présent sur son lieu de travail ».

Viennent ensuite les dommages collatéraux impactant les équipes au global, que ce soit en termes de charge de travail ou d'organisation, difficilement chiffrables mais réels. Sans oublier les nombreux employés qui, en l'absence d'information suffisante fournie par l'employeur, ignorent qu'ils sont eux-mêmes en situation d'aidance.

L'ensemble de ces coûts cachés, qui n'apparaissent pas dans les bilans et qui demeurent un sujet tabou pour les entreprises, représenterait en moyenne 10 % de la masse salariale, et deux tiers d'entre eux pourraient être évités grâce à un meilleur accompagnement des aidants. L'OCIRP lors de son colloque d'octobre 2024 évaluait tous les coûts cachés entre 24 et 31 milliards par an pour les entreprises, à l'horizon 2030 on serait entre 29 et 38 Milliards.¹⁴



Aujourd'hui seulement 26% des salariés aidants osent informer leur management de leur situation de proche aidant, par manque de confiance ou par peur d'être stigmatisés. Question sensible voire taboue, ce phénomène de société nous concerne pourtant tous : « Chaque individu sera aidant au moins une fois au cours de sa carrière, du fait du vieillissement de la population et des aléas de la vie » rappelle Nathalie Chusseau, « raison pour laquelle les organisations ne peuvent passer outre ce sujet, au risque de se retrouver dans des situations complexes et coûteuses ».

Une caisse de prévoyance a estimé que si un accord collectif de Branche était signé pour augment de 3€ de l'heure les aides à domicile, cela représenterait 4 milliards par an et aurait un impact sur l'absentéisme des salariés aidants, qui souvent doivent assurer l'aide par pénurie de personnel dans les services. En effet le secteur est de moins en moins attractif pour les jeunes qui à la fois seront mal payés et auxquels on ne donne pas de perspective d'évolution.

La diversité des situations rend difficile le déploiement de mesures concrètes

Chaque situation étant très différente, chaque aidant ne faisant pas face aux mêmes difficultés ou ne percevant pas les impacts négatifs de la même façon, il semble difficile de développer une politique unifiée ciblée vers les aidants. Le déploiement de mesures concrètes résidera en partie dans l'identification objective des situations d'aidance.

AGIR A UN IMPACT BÉNÉFIQUE TANT SUR LE PLAN SOCIAL QUE SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE

Mettre en place des dispositifs permettra entre autres de réduire l'impact négatif des absences liées à la situation d'aidance sur la performance et la productivité.

Lors des différentes enquêtes menées auprès des entreprises, Malakoff Humanis note que plus d'un dirigeant sur deux considère que le traitement des « fragilités » a un impact positif sur la performance sociale et économique de l'entreprise. Par ailleurs, il faut noter que selon les études, les salariés aidants, qui subissent une représentation négative par leur absentéisme, ne sont pas particulièrement plus absents que l'ensemble des salariés.

Si une mauvaise prise en compte des salariés aidants représente un coût pour les entreprises en termes de productivité à contrario, ne rien faire peut impacter financièrement l'entreprise. Le coût réel des salariés aidants dans les entreprises est toutefois très peu évalué, mais une étude faite au niveau européen dès 2013, illustre également l'impact organisationnel et culturel de la mise en place de dispositifs envers les aidants.¹⁵

Parmi les résultats de l'étude, on note :

92%

Une réduction du turn over

88%

Une réduction de l'absentéisme

Une amélioration des pratiques managériales, de l'engagement collaborateur et de l'attractivité de la marque employeur et de la réputation de l'entreprise.

93%

Une amélioration du climat social

69%

Une amélioration de la productivité

75%

Une amélioration de l'efficacité

Les salariés sont de plus en plus attentifs à cet enjeu de conciliation vie privée- vie professionnelle, et donc par extension à celui de l'aidance. La reconnaissance l'entreprise de sa situation d'aidant et de ses contraintes est importante pour le salarié. À l'instar des contraintes rencontrées par les salariés aidants en termes de conciliation vie professionnelle -vie personnelle, elle lui permet de ne pas se sentir coupable, et de rester motivé.

Les entreprises ont ainsi tout intérêt à développer et déployer des politiques prenant en compte la question des salariés aidants en termes d'image et d'attractivité.

RECONNAITRE ET VALORISER LES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LES SALARIÉS AIDANTS :

De l'écoute à la résilience, en passant par l'empathie, la résistance au stress et les capacités organisationnelles et de coordination, 44 % des collaborateurs affirment avoir acquis de nouvelles compétences socio-émotionnelles – les fameuses « soft skills » - de par leur condition d'aidant.

Des compétences jugées utiles et au service de la performance pour 81 % des directions des ressources humaines (DRH), sur lesquelles il est important de capitaliser. Ces compétences profitent à tous », c'est pourquoi les DRH ont intérêt à les exploiter au maximum, notamment via la mise en œuvre de parcours de montée en compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Typologies de compétences acquises par les salariés aidants¹⁶



Cette reconnaissance des compétences est un plus pour le salarié et l'entreprise, elle contribue à la fidélisation des salariés dans l'entreprise, à leur évolution professionnelle interne et externe.

Pour Thierry Calvat, auteur de cette étude, l'aidant est un « manager de petite unité de production ».

Son activité en tant qu'individu est de produire davantage de santé, une meilleure qualité de vie, un accompagnement au domicile pour son proche. Être aidant, c'est faire preuve de trois types de management : management des ressources, management de résultat et management motivationnel.

Les salariés aidants vont ainsi acquérir durant leur parcours de nouvelles compétences : des compétences du secteur du soin, dans les gestes et dans l'accompagnement du proche.

Au-delà de ces compétences médico-sociales, ils acquièrent des compétences organisationnelles, administratives, etc., mais aussi des soft skills, des compétences qui peuvent être valorisées et transférables à la sphère professionnelle, quel que soit le secteur d'activité dans lequel il travaille.



DU CÔTÉ DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

QUELS IMPACTS SUR LE TRAVAIL ?

Il s'agit maintenant d'un thème obligatoire du dialogue social de branche : les conditions de recours aux congés ouverts aux aidants ont été assouplies et le congé de proche aidant est désormais indemnisé, ainsi que la reconnaissance des compétences.

Concernant les partenaires sociaux :¹⁷

- **9 sur 10 sont favorables à la négociation collective sur les salariés aidants.**
- **2 sur 3 estiment que l'aide aux salariés aidants concernent en premier la négociation collective.**
- **70% pensent que le soutien aux salariés aidants est un sujet de branche professionnelle et d'entreprise.**

C'est un enjeu d'inclusion sociale et de performance économique, de santé et de qualité de vie au travail, de responsabilité sociale et sociétale.

En 2024, 20% des branches ont signé des accords sur 1102 conventions collectives. Ces accords mentionnent principalement les « aides aux aidants familiaux » et ne mentionnent pas les « proches aidants ». Une seule branche, la branche HCR (hôtels, cafés, restaurants), mentionne le conseil et le soutien psychologique pour les aidants, alors que c'est un dispositif important puisqu'il ne se restreint pas à traiter de la situation économique des aidants, mais également à leur santé, notamment mentale, qui est encore un sujet souvent entouré de non-dits.

En effet, parmi les effets que ces accords de branche pourraient avoir, on retrouve les suivants ¹⁸ :

- Une charte de l'aidant
- Des journées aidants – assimilables aux journées "mère de famille / journées parents" pour tous les salariés reconnus "aidants"
- Le Cesu universel préfinancé et abondé pour la mise en place de prestations à domicile;
- Un aménagement du temps de travail : flexibilité des horaires ou temps partiel, horaires individualisés ;
- Télétravail (régulier ou occasionnel) ;
- Mise en place d'un crédit temps ou crédit d'heures annuelles ; faciliter les prises de congés de soutien familial, les congés de solidarité familiale et congés proche aidant, etc. »

Quelles qu'elles soient, ces initiatives génèrent un climat de confiance, favorisent la libération de la parole et changent le regard sur l'aidance. Un travail de longue haleine, qu'il faut poursuivre pour tendre vers un effort collectif toujours plus significatif.

Certaines caisses de Prévoyance proposent une garantie salariés aidants dans les accords de prévoyance. Une offre assurancielle et servicielle qui serait urgente à faire via un accord national intersectoriel de prévoyance. Pour 94% des partenaires sociaux la protection sociale complémentaire a un rôle à jouer. 91% des partenaires sociaux pensent également que la négociation collective sur les salariés aidants est efficace (93% organisations syndicales, 89% organisations patronales).



LES ENTREPRISES EN ACTION

ZOOM SUR DES EXPERIENCES REUSSIES

Ces pratiques reposent sur des actions concrètes, et donnent lieu à un dialogue entre les parties prenantes, elles permettent d'inscrire l'entreprise responsable dans une dynamique de progression continue.

A ce jour, elles ne sont cependant développées que dans un petit nombre d'entreprises, en particulier dans les grandes entreprises du secteur du soin et de l'assurance, du pharmaceutique et du service à la personne.

Effectivement, ce sont des secteurs d'activité qui ont mieux conscientisé le thème de l'aïdance puisqu'ils traitent déjà de cette question du fait de leur activité et sont familiers avec les différents défis relatifs à l'aïdance.

Il s'agit notamment pour les entreprises du secteur de l'assurance et de la mutuelle de résoudre les défis qui se posent pour le futur de la société et la prise en charge du risque par le système de l'assurance. On peut s'attendre à un effet « boule de neige » de la part des entreprises du secteur du care. Celles-ci s'imitent, ce qui explique l'importance du sujet dans ce secteur en particulier.

Le Crédit Agricole de La Réunion et Mayotte

Cette banque a été primée en 2019 et 2021, en 2024 France Travail a eu le premier Prix et devient ainsi la première entreprise de service public à être primée.



Au fil des années on voit qu'il y a un mouvement de fond qui se met en place. De plus en plus d'employeurs comprennent qu'ils ont sans doute plus intérêt à considérer les aidants sous l'angle du gisement que de la charge.

En même temps, ils peuvent difficilement passer à côté de ce sujet et pour cause : dès lors qu'un actif sur cinq est aidant en France, ils doivent se dire qu'ils ont environ 20 % de leur effectif qui est concerné.

Et cette proportion ne peut que croître.



Malakoff Humanis



La démarche d'accompagnement vise ainsi a :

- **Diagnostiquer** : évaluer avec l'entreprise (RH ou chef d'entreprise) le nombre de salariés aidants, les types d'aidants (âge, typologie du personnel...), pour faire comprendre à l'entreprise qu'elle est concernée et que l'absence d'action lui coûte. Cela passe aussi par un outil générant des questionnaires pour quantifier les salariés aidants qui s'auto-déclarent ;
- **Sensibiliser et à communiquer** : expliquer aux managers, responsables RH, membres du CSE comment repérer l'aidant, comprendre sa situation et ses problématiques (ateliers, théâtre, webinaires, etc.). Pour un manager, la non-prise en compte des aidants peut être un facteur de désorganisation des services. Il y a une opportunité à agir et à porter des solutions concrètes auprès des salariés. La sensibilisation vers les salariés s'appuie sur des formules non stigmatisantes (conférences, ateliers, théâtre d'intervention pendant les pauses...);
- **Détecter et à reconnaître** : aider le salarié aidant à se reconnaître en tant qu'aidant pour qu'il bénéficie des services, en créant un climat permettant la détection et la reconnaissance de la situation pour un meilleur accompagnement.
- **Accompagner, soutenir, informer et agir** : tout mettre en œuvre pour que le salarié aidant ait accès à l'information et donc à des solutions pour prendre soin de lui et de son proche et maintenir les liens sociaux.

Le groupe de protection sociale paritaire et mutualiste Malakoff Humanis propose un accompagnement complet vers le salarié et l'entreprise, prenant en compte un soutien psychique, un soutien physique, un soutien financier des salariés aidants et un accompagnement de l'entreprise.

Malakoff Humanis



Malakoff Humanis propose également des solutions de soutien individuel s'adressant directement aux salariés aidants :

- Programmes relationnels auxquels un aidant s'inscrit pour recevoir des conseils et informations en fonction de son profil et de ses besoins (cet outil peut être complètement digital au besoin et confidentiel) ;
- **Lignes d'écoute psycho-sociales** mises en place pour l'entreprise, numéro d'appel orientant vers des solutions pour les aidants (aides financières, mise en relation avec des associations, identification et orientation vers des solutions de territoire et des aides, etc) ;
- **Solutions de proximité** : des communautés préservant le lien social (par exemple : ressourcerie à Bordeaux où les aidants peuvent échanger ; communautés Facebook, etc.), réseaux de bénévoles sur les territoires pour orienter les aidants ;
- **Dispositif « Le mois pour soi »** : Malakoff Humanis s'installe dans l'entreprise pendant un mois pour sensibiliser.



AG2R
LA MONDIALE

AG2R La Mondiale

Les actions d'AG2R La Mondiale s'adressent aux salariés et managers, ce qui suppose une communication directe pour sensibiliser. L'alignement de tous les acteurs (action sociale, DRH, salariés...) permet de faire bouger les choses :

- Un programme de travail « aide, compétence et emploi », conduit depuis trois ans, permet aux salariés aidants de prendre conscience de leurs compétences et de sensibiliser les managers, RH et collègues.
- AG2R soutient les associations qui accompagnent vers l'emploi et les sensibilise aux situations spécifiques des proches aidants.

Le groupe de protection sociale et patrimoniale, paritaire et mutualiste, AG2R La Mondiale propose le programme « voisins solidaires », qui vise à développer les solidarités de proximité, à échanger des bonnes pratiques, à mobiliser des voisins pour avoir un peu de répit au quotidien.

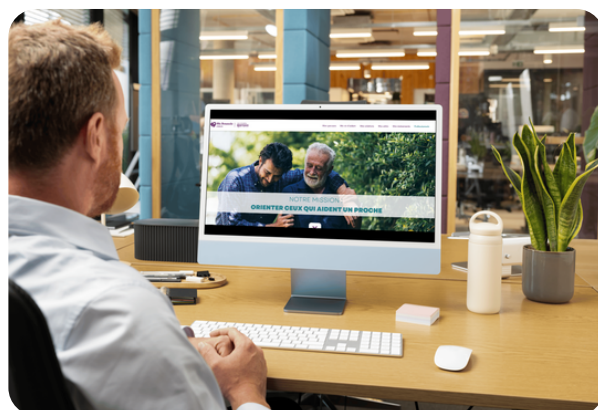
AG2R La Mondiale



La plateforme « Toutes Mes Aides », mise en œuvre avec la Croix-Rouge française, est proposée pour rendre les dispositifs plus accessibles :

- La plateforme « Aidons les nôtres » permet également des interactions entre les salariés aidants.
- Un service de care manager est proposé, avec un accompagnement personnalisé pour chaque situation : appel personnalisé (identification, recueil de la demande, vérification des droits), réalisation du bilan social aidant (analyse situation, mesure des besoins, explications), remise du plan d'action personnalisé à l'aidant (aide à domicile, financière, conseil) et mise en relation avec les services proposés par AG2R : information, formation, soutien, recherche d'établissement, adaptation du domicile, facilitation des démarches, gestion des imprévus, garde de nuit, conseil social et suivi d'action.
- Initiative de l'AGIRC-ARCCO Le site Web "Ma boussole aidants" répertorie les aides existantes pour les aidants en activité professionnelle. Ces informations peuvent être complétées par celles données par les pouvoirs publics

Le groupe de protection sociale et patrimoniale, paritaire et mutualiste, AG2R La Mondiale propose le programme « voisins solidaires », qui vise à développer les solidarités de proximité, à échanger des bonnes pratiques, à mobiliser des voisins pour avoir un peu de répit au quotidien.



Le Groupe VYV92

Le groupe mutualiste de santé et de protection sociale VYV a mené des études pour comprendre les besoins des aidants et y trouver des solutions adaptées à la diversité des situations d'aidance. Un travail de recensement a conduit à réaliser un catalogue de l'ensemble des solutions concrètes pour le binôme aidant-aidé, avec les informations administratives utiles. Ce catalogue mentionne aussi tous les autres acteurs partenaires qui agissent sur la thématique et qui apportent des solutions.



Le travail avec les salariés aidants pour leur apporter ces solutions procède par étapes :

ETAPE 1

Détecter les aidants / aidés en formant les collaborateurs à la détection des cas d'aidance et aux éléments de langage (afin de conseiller le mieux possible et d'aborder le sujet avec l'aidant)

ETAPE 2

Faire un diagnostic complet de la situation pour orienter vers les accompagnements qui correspondent le mieux

ETAPE 3

Organisation d'une « Cellule aidance » opérée par les conseillers de Ressources Mutuelles Assistance (RMA), l'assistant du Groupe VYV, qui s'appuient sur les compétences des assistants sociaux afin de réaliser des diagnostics complets (plus poussé que celui de la détection). Cette cellule permet d'orienter l'aidant et de l'aider dans les démarches ;

ETAPE 4

Afin d'être le plus complet possible, il faut que l'accompagnement soit également digital. Un site permet d'orienter l'aidant à distance. Ce site donne aussi à l'aidant un espace personnalisé qu'il peut paramétrer en fonction de sa propre situation.

DOMUSVI

Lauréat du Prix Entreprise et salarié aidant (ESA) en 2023

**Organisé par le Cercle
vulnérabilités et société puis
repris par Audiens, le prix
Entreprise & salariés aidant
est décerné depuis 2016.**

**Créé en 1983 en France,
DomusVi est aujourd'hui l'un
des leaders de l'habitat, des
services et des soins dédiés
aux personnes âgées dans le
monde. Le Groupe est
présent en France et dans 8
pays en Europe et en
Amérique Latine.
Aujourd'hui, les 50 000
collaboratrices et
collaborateurs de
DomusVi accompagnent près
de 100 000 personnes âgées
quotidiennement à leurs
domiciles ou hébergées dans
des Résidences services et
ses Maisons de retraite
médicalisées ;**



Créés en 2016, le Colloque et le Prix ESA ont pour objectif de promouvoir l'aide aux aidants en activité professionnelle et de favoriser la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises privées et des structures publiques, et notamment les salariés de PME/TPE, les salariés à contrats courts, les personnes en recherche d'emploi, etc. Ils sont le fruit d'une démarche collaborative permettant de faire dialoguer ensemble les pouvoirs publics, les employeurs, les partenaires sociaux au niveau d'une entreprise ou d'une branche professionnelle, les salariés et leurs collègues aidants.

Une plateforme en ligne recensant les bonnes initiatives des entreprises envers leurs salariés aidants est associée au projet.

Le dispositif proposé par DomusVi se base sur une disposition de la Convention Collective sectorielle que le groupe a souhaité étendre de façon proactive afin de garantir la reprise d'ancienneté lors de l'embauche et qui se traduit donc par une meilleure perspective salariale.

Comme chaque situation est unique, chaque solution est trouvée sur mesure avec l'implication des managers de proximité.

Les salariés aidants du groupe peuvent bénéficier d'un accompagnement à plusieurs niveaux :

- **Possibilité d'aménagement du temps de travail**
- **Don de jours de repos avec abondement de l'entreprise**
- **Avance financière pour équiper son domicile**
- **Assistance psychologique**
- **Accès à une plateforme multiservice qui intègre l'aide aux aidants (care manager)**

DOMUSVI


Lauréat du Prix Entreprise et salarié aidant (ESA)¹⁹ en 2023

Par ailleurs, ce dispositif prévoit aussi des nouveautés telles que :

- La définition de « l'accompagnement du proche aidé » comme un nouveau motif de « congés pour évènements familiaux »,
- De reporter l'âge limite du congé pour enfant malade à 25 ans (versus 16 ans dans la convention collective)
- Ou encore de valoriser au sein de l'entreprise des aidants en soutenant et en organisant la prise de parole et le partage d'expériences par les salariés aidants qui le souhaitent.

Soucieux de mieux comprendre et répondre aux besoins des salariés aidants qui rencontrent des difficultés physiques et mentales, DomusVi est en effet convaincu que l'entreprise doit jouer un rôle primordial et participer à un effort collectif de soutien, d'accompagnement et d'aménagement du temps de travail pour cette population active qui ne cessera de croître dans les années à venir.

L'entreprise prévoit également de continuer à soutenir davantage ses salariés aidants, en se concentrant sur l'information et la détection des besoins et en adaptant l'offre afin de proposer autant que possible du « sur-mesure » avec l'implication des managers de proximité :



²⁰ « Dans notre activité et par les relations que nous entretenons avec les familles, nous connaissons la valeur et les compétences développées par les aidants. Ces savoir-faire et savoir-être quand ils sont portés par nos salariés en situation d'aidance, sont des forces que DomusVi entend reconnaître et soutenir tout naturellement. Je suis très fière de cette récompense qui prime non seulement le travail effectué mais aussi la vision que nous portons au sein de notre groupe sur ce sujet important que nous avons voulu traiter de manière anticipée et innovante. La part de jeunes aidants, qui sont aussi nos collaborateurs de demain, va croître dans les années à venir et la question du soutien de l'entreprise devient cruciale et urgente ».



DES OUTILS AU SERVICE DES ENTREPRISES : DRH ET MANAGERS

L'enquête OCIRP 2024 montre que 85% des managers et 71% des DRH se déclarent prêts à être formés sur le sujet. Pour les accompagner des outils méthodologiques existent pour mieux comprendre les salariés aidants, ou pour mesurer les avancements de la question par la labellisation.

L'INDICE DE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS AIDANTS (IBEA®)²¹

Dans le cadre des travaux de l'Observatoire Ocirp Salariés aidants, ont élaboré un indice du bien-être des salariés aidants (IBEA®), qui repose sur les réponses des salariés aidants à douze questions qui sont des indicateurs pour mesurer le bien-être des salariés et engager ensuite un accompagnement personnalisé.

L'indice est la moyenne des notes attribuées à chaque question qui constituent des indicateurs à suivre dans le temps.

Il existe 12 indicateurs (12 questions) à partir desquels l'indice est construit et calculé. Cet indice permettra de mesurer l'évolution du bien-être des salariés aidants, il peut être réalisé lors de l'entretien d'évaluation annuelle pour un suivi individualisé.

**L'indice de bien-être pour l'entreprise sera la moyenne de tous les entretiens.
Ces indicateurs sont les suivants :**

- 1. La conciliation des vies professionnelle et personnelle**
- 2. Les opportunités de progression de carrière**
- 3. L'écoute et le soutien par les collègues**
- 4. L'écoute et le soutien par les supérieurs**
- 5. L'écoute et le soutien par les politiques de l'entreprise**
- 6. La motivation au travail**
- 7. L'état de santé physique**
- 8. L'état de santé psychologique**
- 9. Les outils, services et dispositifs mis en place par l'entreprise**
- 10. L'engagement de l'entreprise en faveur des salariés aidants**
- 11. Le niveau d'information délivré par l'entreprise sur les salariés aidants**
- 12. Le rapport au déni/à la méconnaissance de sa propre situation d'aidance.**

Les réponses fournies pour contribuer à l'indicateur sont « sensibles au soutien perçu en provenance de l'entreprise ». De ce fait, la communication que fait une entreprise sur les dispositifs et sur l'accompagnement est déterminante.

En 2022 l'indice de bien-être a été évalué à 5,36 : la marge de progrès est encore grande. Si, aujourd'hui, ces travaux ne sont donc pas spécifiques à une entreprise donnée, il peut être intéressant pour une entreprise de réaliser une telle mesure afin d'orienter ses politiques en amont, d'évaluer en aval la perception de ses dispositifs par les premiers concernés et de reproduire l'exercice pour en mesurer la progression.

Une telle utilisation par les entreprises demande une grande transparence de leur part sur les objectifs, les méthodes employées et les résultats obtenus.

DÉFINIR UNE TYPOLOGIE POUR CHAQUE SALARIÉ AIDANT

L'Ocirp a développé un outil cartographique permettant de réaliser une typologie des aidants. Ils ont ainsi mis en évidence 4 types de salariés aidants :

- Les salariés aidants autonomes : 33% de l'échantillon, temps moyen hebdomadaire d'aide 5,6 H semaine, indice de bien-être : 6,6/10. Une intensité d'aide peu élevée, qui ont peu d'attente envers l'entreprise (autonomie par rapport à l'entreprise) ;
- Les salariés aidants accompagnés : 15% de l'échantillon global, Temps moyen hebdomadaire d'aide : 8,8H, indice de bien-être 7,5/10. Une intensité d'aide très élevée, mais aussi une forte inclusion dans l'entreprise (accompagnement par l'entreprise important) ;
- Les salariés aidants vulnérables : 20% de l'échantillon global, indice de bien-être 4,4/10, temps moyen hebdomadaire d'aide 6,4H. Une intensité d'aide encore faible, mais vouée à croître. Ils ont déjà le sentiment de ne pas être soutenus par l'entreprise. Ils sont en demande vis-à-vis de l'entreprise ;
- Les salariés aidants désemparés : 32% de l'échantillon global, indice de bien-être 4,23/10, temps moyen hebdomadaire d'aide 11,8H. Une aide élevée avec une entreprise qui n'accompagne et ne soutient pas.
- Cette cartographie doit être lue manière dynamique, dans son parcours, le salarié aidant peut passer d'une situation à l'autre.

S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHÉ DE LABELLISATION COMME LE LABEL CAP HANDÉO

Cap Handeo certificateur dans les services à la personne, et particulièrement sur la cible des personnes en situation de handicap, a élargi son référentiel afin de mesurer la façon dont les services à domicile prennent en compte les salariés aidants. Ce label est aussi ouvert à toutes les entreprises quelle que soit la branche professionnelle. C'est un très bon outil méthodologique pour les entreprises qui ont besoin d'un levier pour démarrer leur action. L'audit est fait par un certificateur externe, ce qui a l'avantage du regard extérieur. L'idée n'est pas d'alourdir la charge de l'entreprise, mais au contraire de valoriser ce qui est fait, et d'avoir un outil pour mesurer l'amélioration continue sur ce thème. Le label est valable 3 ans. Des caisses de prévoyance comme APICIL et KLESIA accompagnent et financent ce label pour leurs entreprises adhérentes. En 2024, 48 entreprises ont été labellisées. Ce label est très bien adapté pour les TPE pour les mettre en dynamique : c'est un levier d'accompagnement et de valorisation dans la durée des efforts qui sont fournis, il est vécu par les entreprises comme structurant. 66% des salariés aidants estiment que c'est efficace, et ¾ des DRH et des managers.

Le référentiel du label comprend 7 engagements :

1. Établir un diagnostic de sa situation et définir une politique d'entreprise.

2. Informer les salariés sur la fonction et les droits des proches aidants ainsi que les dispositifs mobilisables.

3. Impliquer l'ensemble des parties prenantes et mobiliser les ressources externes.

4. Sensibiliser et former les managers à la question des salariés aidants.

5. Évaluer et adapter en continu l'offre de services, en lien avec les besoins et les attentes des salariés aidants.

6. Mesurer l'impact et améliorer en continu ses actions.

7. Valoriser son engagement, son label et participer aux temps de partage d'expérience.



LES SALARIES AIDANTS EN EMPLOI DIRECT

UNE CATEGORIE OUBLIEE

Lorsque que l'aide est trop lourde il n'est pas rare que les proches aidants soient dans l'obligation de démissionner de leur emploi, pour s'occuper à plein -temps de leur parent âgé, ou d'un enfant lourdement handicapé.

LA RÉGLEMENTATION

Pour les personnes âgées
Article L232 du CASF

Si la personne âgée n'est pas bénéficiaire de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), elle peut employer librement un membre de sa famille en tant qu'aide à domicile.

Si la personne âgée est bénéficiaire de l'APA, la loi l'autorise à employer un membre de sa famille (à l'exception du conjoint, concubin ou partenaire de PACS) en tant qu'aide à domicile dans le cadre de l'APA qui lui est accordée.

L'APA versée au bénéficiaire lui permet de rémunérer le membre de la famille qu'elle salarie. En tant que bénéficiaire de l'APA, la personne âgée doit pouvoir justifier au conseil départemental qu'elle utilise les sommes qui lui sont versées conformément à ce que prévoit son plan d'aide APA (nombre d'heures réalisées, type d'aide apportée...). Le lien de parenté éventuel avec son salarié est mentionné dans sa déclaration.

Pour les personnes en situation de handicap

Article L245-12 du CASF

La personne handicapée remplissant des conditions fixées par décret peut employer un ou plusieurs membres de sa famille, y compris son conjoint, son concubin ou la personne avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité dans des conditions fixées par décret.

Contrairement aux personnes de plus de 60 ans pour lesquelles le conjoint marié, pacsé ou concubin ne peut prétendre à aucune rémunération dans la mesure où la loi du mariage stipule que "les époux se doivent assistance [...] pour le meilleur et pour le pire".

Lorsqu'elle choisit de rémunérer directement un ou plusieurs salariés, la personne en situation de handicap peut désigner un organisme mandataire pour effectuer toutes les démarches administratives liées à l'emploi, mais dans tous les cas la personne handicapée reste l'employeur légal.

Les risques du salariat familial : bien mesurer les conséquences de ce choix et les impacts

Même si l'aidant en emploi direct bénéficie d'une couverture sociale complète et de points de retraite en tant que salarié, le salaire proposé reste très bas, et pour les salariés qui ont renoncé à leur emploi en entreprise l'importance de baisse de revenus peut être conséquente.

Le retour sur le marché du travail peut parfois s'avérer difficile, même si certaines compétences acquises peuvent être réutilisables par la suite, encore faut-il savoir les reconnaître et les valoriser sur le CV.

Si le champ d'intervention du proche aidant n'est pas clairement défini, le salariat familial peut, avec le temps, devenir difficile pour le proche aidant, générer de l'épuisement pour lui, créer des conflits au sein de la famille.

L'employeur étant la personne aidée en aucun cas les tâches à réaliser ne peuvent être définies de façon professionnelle, même s'il existe des fiches de poste dans la convention collective des salariés du particulier employeur, ainsi qu'une classification des emplois.

Certains actes (toilette, changes...) ne sont pas toujours évidents à réaliser ou à recevoir lorsqu'ils sont effectués entre membres de la même famille. Les personnes en perte d'autonomie ont souvent besoin d'un accompagnement réalisé par des professionnels. Effectuer la toilette d'un parent âgé est un acte douloureux pour un enfant qui se retrouve en situation de parent de son propre parent, et du parent qui va vivre sa dépendance comme une dégradation de façon beaucoup plus forte que lorsque c'est un professionnel qui intervient. Le lien affectif associé au lien de subordination est un facteur de maltraitance et de souffrance mentale autant du côté de l'aidant que de la personne aidée.

L'équilibre de la famille peut être perturbé par cette situation avec un risque de désengagement des autres membres de la famille, les salariés aidants sont exposés à des risques de conflits familiaux entre personne aidée et personne aidante, entre aidants au sein des fratries. Ces conflits peuvent concerner l'organisation du maintien à domicile d'un proche en difficulté pour gérer son quotidien, l'entrée en établissement d'un parent, la répartition de l'obligation alimentaire, la succession, la cohabitation avec un proche en situation de handicap, la prise de décision d'une mesure de protection juridique (curatelle, tutelle).

Il est très fréquent que la fratrie qui était présente pour aider, se désengage dès qu'une sœur ou un frère va être rémunérée : considérant que le fait que quelqu'un soit payé, il peut tout faire, et que cela les exonère de ce qu'ils faisaient auparavant. Les conflits peuvent aller très loin, lors de décès de la personne et du partage de l'héritage. Si cette question du salaire n'a pas été discutée avec tous les membres de la fratrie au préalable, le risque est que certains vont penser que le salaire touché par un frère ou une sœur doit être déduit de la somme à partager et engagent des actions en justice.

La médiation : une solution à envisager en cas de tensions familiales

Elle permet d'évoquer les tensions en toute confidentialité avec un professionnel diplômé d'État sensibilisé aux difficultés rencontrées par les aidants. Ce tiers aide à apaiser les conflits et travaille avec l'ensemble des personnes concernées sur des solutions durables

Enfin, il existe un risque d'isolement social de l'aidant et de l'aidé, puisque l'aide reste confinée au domicile sans aucun professionnel qui pourrait faire une ouverture sur l'extérieur.

Ni la Branche professionnelle des salariés du particulier employeur (FEPEM), ni la caisse de prévoyance (l'IRCEM) n'ont à ce jour mis en place des actions pour ce public très particulier exposé de façon permanente à une confusion des rôles, et à un confinement permanent qui les expose à des risques psychosociaux beaucoup plus élevés que les aides à domicile professionnels qui exercent ce métier au sein de services ou d'entreprises qui les emploient.



A PROPOS DU GIP SAP RÉUNION

Le GIP SAP REUNION est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) créé en 2010, regroupant 3 membres : Le Département de La Réunion, le Centre Hospitalier de l'Université de La Réunion et l'Agence Régionale de santé de La Réunion.

Le GIP SAP Réunion est un outil de mise en œuvre des politiques publiques et feuilles de route du Département de La Réunion et de l'ARS Réunion.

Le fonctionnement du GIP SAP REUNION repose sur un conseil d'administration, présidé par le Président du Conseil Départemental, Cyrille MELCHIOR nommé le 18 décembre 2017.

Le GIP SAP a pour mission principale de mettre en œuvre des actions favorisant un maintien à domicile de qualité des personnes âgées et/ou en situation de handicap :

- **Accompagnement et soutien des proches aidants**
- **Structuration et professionnalisation du secteur de l'aide à domicile**

ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES AIDANT.ES

Un service d'écoute, d'information et d'orientation

- Un numéro vert unique : 0 800 530 002
- Un site internet : *La Réunion des aidants.re*
- Une page Facebook : @Gipsap974
- Une caravane d'information : *La Karavan Sakiaid*



Un service d'accompagnement

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

- *Soutien psychologique*
- *Accompagnement social*
- *Répit à domicile*
- *Répit hors domicile*

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

- *Café des aidants*
- *Activités bien-être*
- *Ateliers d'information et de sensibilisation*
- *Formations*
- *Séjours de répit*
- *Activités de prévention santé*

BIBLIOGRAPHIE

SOURCES

- [1] Plateforme RSE. Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants. Animatrice Frédérique Lellouche CFDT. Co-rapporteuses : Claudie Kulak CESE, Lydie RECORBET ORSE. France Stratégie. Février 2022.
- [2] Source : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), 2021.
- [3] Source : Baromètre d'opinion des Français actifs sur les aidants familiaux exerçant une activité professionnelle – Occurrence pour La Mutuelle Générale, 2023.
- [4] Observatoire de l'OCIRP- Salariés aidants. Baromètres produits chaque année depuis 2021. L'OCIRP, Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance qui regroupe 35 institutions adhérentes
- [5] Etude OCIRP-VIAVOICE-2024- Salariés aidants : quelles réponses ?
- [6] Nathalie Chusseau. Economiste. Membre d CA de la Fondation d'entreprise DomusVi
- [7] Baromètre OCIRP/Viovoice 2023-
- [8] Rapport CNSA avril 2011
- [9] Fantino B. (2009), « Le soignant, la famille et le système », in Réciproques, n° 1, p. 85-89, mars.
- [10] Hélène Rossinot. Médecin en santé publique. Experte reconnue sur la question des aidants. « Ma famille, mon job et moi » Ed Laffont Octobre 2023
- [11] Source : Orse et Unaf (2014, 2022), Aidants familiaux et proches aidants. Guide à destination des entreprises, addendum
- [12] Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
- [13] BVA, Fondation April (2021), Baromètre des aidants, 7e vague
- [14] Jean-Manuel Kupiec Directeur du Lab OCIRP Autonomie. Colloque salariés aidants octobre 2024.
- [15] Etude Supporting Working Carers (2013) menée par les associations d'aidants et le ministère anglais du travail.
- [16] Source : Ocirp. Etude déjà citée
- [17] Observatoire OCIRP-VIAVOICE 2022
- [18] François Moureux membre de CFE-CGC lors de son audition par la plateforme RSE.2022
- [19] « Entreprise et salariés aidants » (ESA) organisé par Audiens depuis 2016, avec le soutien du cabinet Alteus Conseil, est une troisième initiative permettant de valoriser les entreprises s'engageant dans de bonnes pratiques envers leurs salariés aidants. »
- [20] Céline Fabre, Directrice des ressources humaines de DomusVi France lors de la remise du prix
- [21] Cet indice a été élaboré dans le cadre d'une étude en juin 2021, réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 3 352 salariés du secteur privé, représentatif de la population des salariés du privé français, dont ont été extraits 1 000 salariés aidants.
Sa reconduction annuelle permet une mesure des évolutions.
- [22] Etude OCIRP - VA VOICE 2025 - "Salariés aidants et dialogue social"

