



- Entreprise -

FICHE PRATIQUE N°2

Chefs d'entreprise : en quoi le sujet des salariés aidants vous concerne ?

Il existe près de 6 millions d'aidants en activité sur les 11 millions qui sont actuellement recensés en France. Ils seront de plus en plus nombreux dans les années à venir : 1 salarié sur 4 en 2030 devra accompagner un proche en parallèle de son travail. Une « charge » qui va peser de plus en plus sur leurs épaules, notamment avec la transition démographique en cours liée au vieillissement et l'augmentation des maladies chroniques. Dans quelle mesure, vous, employeur, êtes-vous concerné par le sujet des salariés aidants ? En quoi peut-il impacter l'organisation de votre entreprise ?

→ Le contexte

2/3 des entreprises ne savent pas qu'elles ont au sein de leurs effectifs des salariés aidants. Ce n'est pas parce que le sujet n'est pas évoqué qu'il n'existe pas. Vous avez sans doute, sans le savoir, des salariés qui accompagnent un proche et qui ne vous ont jamais fait part de leur situation. Pour quelles raisons ?

- La croyance que les problèmes liés à la vie privée doivent rester aux portes des entreprises
- La peur des salariés de se montrer en situation de vulnérabilité : crainte d'être stigmatisés et incompris, peur d'être freinés dans leur évolution professionnelle
- 3 salariés aidants sur 10 ne connaissent pas eux-mêmes la signification de l'expression « salarié aidant » *

→ Quelles en sont les conséquences sur vos salariés aidants ?

- Seuls 26% des salariés aidants ont informé leur employeur de leur situation *
- Plus d'un sur deux témoigne d'un impact sur sa santé (53 %) **

- 62% se sont déjà retrouvés dans un état d'épuisement intense **
- 50% se sentent parfois seuls, non soutenus moralement**
- 44% disent éprouver des difficultés à concilier leur rôle avec leur vie professionnelle**
- 12% des salariés demandent une réduction de leur temps de travail, voire un arrêt de l'activité professionnelle (10 %) **
- Les jeunes actifs de 25 à 34 ans soulignent une incidence de l'aidance sur leur vie professionnelle pour plus de 55% d'entre eux, allant jusqu'à une mutation géographique (10%) ou un changement d'emploi (10%) **
- 25% des aidants ont dû s'absenter au cours des 12 derniers mois pour s'occuper de leur proche (en moyenne 16 jours) **

→ Quel en est l'impact sur l'organisation de votre entreprise ?

L'« ignorance » de cette situation peut engendrer pour les entreprises en général, quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité :

- De l'incompréhension, des tensions et malentendus (sous-entendus...) dégradant le climat social.
- une remise en cause de la cohésion d'équipe
- une perte de motivation, de performance et de productivité (retards, perturbation des plannings et de l'organisation du travail ...)
- Une détérioration de l'activité ; une augmentation des absences et des arrêts de travail dus à une désorganisation et une surcharge de travail...
- un turn-over et des démissions plus courantes
- une perte de talents : savoir-être ; savoir-faire ; connaissances ; expériences...
- une dégradation des conditions et de la qualité de vie au travail (santé, disponibilité...)
- une baisse de la croissance de votre entreprise sur le moyen et long-terme, notamment en ce qui concerne les TPE-PME.

→ Quelles sont les obligations légales des employeurs vis-à-vis des salariés aidants ?

Les salariés aidants peuvent être plus sensibles au stress et à la surcharge liés au travail, au manque de clarté dans la définition des tâches, quand ils se trouvent déjà dans un état d'épuisement...

Vous devez, en ce sens, prévenir les risques psychosociaux en prenant en compte la situation de vos salariés aidants et en leur proposant de pouvoir concilier leur vie professionnelle, avec leur vie personnelle et leur vie d'aidants.

En tant qu'employeur, vous avez notamment l'obligation de prendre les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, notamment par :

- **le Code du travail (art. L4121-1)** : « Pèse sur tout employeur l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».
- **le Code du travail (article L.2241-1)** : obligation pour la branche de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (nouveau thème de négociation s'ajoutant à celui des salaires)
- l'Inscription de la thématique des « aidants salariés » **aux thèmes obligatoires de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis 2020** (pour les entreprises privées de plus de 50 salariés dans lesquelles se trouve au moins un représentant syndical)

Agir et offrir dès maintenant des solutions à vos salariés aidants, c'est agir de manière préventive et soutenir ceux qui vont le devenir et/ou qui vont rencontrer une situation de fragilité (donc de vulnérabilité) au cours de leur vie professionnelle (accidents, divorces, maladies...).

→ Quels bénéfices pour vous, employeur ?

Une approche pertinente de traitement des salariés aidants produit des résultats intéressants sur le long terme *****

- 93% d'augmentation du moral et de la loyauté des salariés
- 85% d'augmentation de l'engagement des salariés
- 75% d'efficacité au sein du collectif de travail
- 88% de réduction des arrêts maladie et d'absentéisme

Vous préparez l'avenir en préservant l'équilibre économique, social et humain de votre entreprise en proposant à vos salariés les meilleures conditions de travail possible pour qu'ils puissent continuer à s'investir avec sérénité (et efficacité). Parce qu'ils se sentiront entendus et soutenus dans leur réalité d'aidants.

→ Sources

*« Salariés aidants et dialogue social »- Étude OCIRP – Viavoice (octobre 2021)

** Enquête IPSOS-Macif sur la situation des aidants en 2020

**** *Etude supporting working careers, G-B 2012*