

Prendre
en compte
la thématique
des



salariés aidants

Une enquête menée auprès des PME et ETI

septembre 2020

La Charte de la diversité, Les entreprises pour la Cité (LepC), Malakoff Humanis et le Comité national Coordination Action Handicap (CCAH) ont cherché à déterminer où en étaient les PME et ETI de moins de 1 000 salarié·es sur le sujet des proches aidant·es qui sont aussi salarié·es.

L'objectif de cette initiative est de proposer des solutions adaptées au contexte des plus petites entreprises pour favoriser la prise en compte des salarié·es aidant·es. Cette démarche prend appui sur l'enquête – Prendre en compte la thématique des salarié·es aidant·es – réalisée auprès des entreprises signataires de la Charte de la diversité dont vous retrouverez les principaux enseignements dans ce document.



Méthodologie

Le questionnaire comprenait 28 questions ouvertes ou à choix multiples. Administré en ligne du 6/11/19 au 14/02/20, il était ouvert aux entreprises entre 10 et 999 salarié.es (PME et ETI).

Profil des entreprises répondantes* :

| 75 % de PME
| 25 % d'ETI

Principales régions d'implantation des entreprises :



| IDF 44 %
| AURA 14,5 %
| PACA 8 %

Top 3 des secteurs d'activité :

- Audit/conseil
- Informatique, numérique et réseaux
- Social, services à la personne

*pour 96 réponses



+ de 90 % de dirigeant·es, RH ou managers.

Ce sont les différentes catégories de personnes ayant répondu à l'enquête.

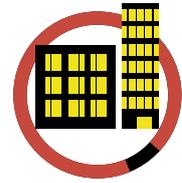


40 ans

C'est la moyenne d'âge des effectifs. La proportion femmes/hommes est équilibrée dans la représentation des salarié·es des entreprises ayant répondu à l'enquête.

Des problématiques spécifiques aux PME et ETI

90 % des entreprises ayant répondu à l'enquête comptent moins de 250 salarié·es. C'est la première fois qu'une enquête sur les salarié·es aidant·es s'intéresse d'aussi près à la population des petites et moyennes entreprises. Souvent oubliées dans la construction des dispositifs nationaux/législatifs en faveur des salarié·es aidant·es, les PME possèdent des caractéristiques managériales spécifiques par rapport aux grands groupes.



90 % des entreprises ayant répondu comptent moins de 250 salarié·es.

Les PME développent, du fait de leur taille, des aménagements de solutions souvent **individuelles et pragmatiques**, au cas par cas.

La **proximité managériale** peut représenter à la fois un levier et un obstacle à la conciliation vie personnelle/vie professionnelle ; la question du comportement individuel de chacun est prépondérante. Dans les plus petites structures les relations sont plus fluides, la préservation de la confidentialité entre collaborateurs se gère différemment dans les entreprises de plus grande taille.

La question des **absences récurrentes**, de longue durée ou non, brutales ou planifiées constituent un **défi majeur** pour les entreprises de petite taille. Plus de 44 % des entreprises répondantes connaissent ces problématiques.



44 %

C'est le pourcentage des entreprises répondantes qui connaissent les problématiques des absences récurrentes des salarié·es aidant·es.

Le rôle sociétal de l'entreprise est devenu majeur

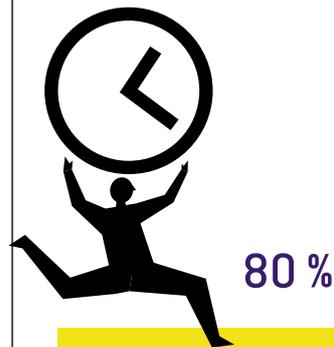
Les attentes de la société vis-à-vis des entreprises sont devenues très importantes au fur et à mesure de la prise de conscience de leur rôle structurant socialement.

Elles sont non seulement garantes du développement économique mais également du contrat social. Par la prise en compte de la qualité de vie au travail et par la mise en place des mesures RSE, elles contribuent à leur pérennité mais aussi à la durabilité de notre vie économique et sociale.

Les mondes privé et professionnel ne sont plus étanches. La performance individuelle et collective passe également par la santé et le bien-être des salarié·es.



C'est le pourcentage des entreprises interrogées ayant mis en place des mesures en faveur de la conciliation des temps de vie professionnels et personnels.



La mesure phare est la souplesse horaire à la demande du/de la salarié·e pour 80 % d'entre elles, et la possibilité de recours au télétravail pour 75 %.

Être aidant·e, un statut mal appréhendé

On les estime entre 8,3 millions¹ et 11 millions².
Et pourtant, 60 % des Français·es n'en ont jamais
entendu parler en tant que tel². Encore plus
incroyable : parmi les aidant·es, 1 sur 2 ignore
qu'il ou elle est aidant·e...²



entre 8,3 M
et 11 M
en France

La question de l'aide est un sujet universel et historique. Aider un·e proche vieillissant·e, malade, en situation de handicap est une étape souvent vécue par la plupart d'entre nous au cours de notre vie, parfois même à plusieurs reprises. L'aide s'inscrit dans le continuum de vie de chacun·e et nécessite d'organiser son environnement.

Mais tout le monde ne le vit pas de la même façon. Chaque situation est unique. Il existe des situations plus lourdes que d'autres, en termes de charge physique, émotionnelle, d'histoire familiale, mais aussi de durée de l'aide. La féminisation de l'emploi et la modification des structures familiales durant les dernières décennies ont créé des attentes différentes, nécessitant l'émergence de nouvelles réponses.

Les aidant·es doivent, en plus d'équilibrer plusieurs aspects de leur vie (vie familiale, sociale, amicale, professionnelle), cumuler leur vie professionnelle et l'assistance à leur(s) proche(s).

Si l'aide est majoritairement apportée par les femmes (58 %), 42 % des aidants sont des hommes.

Contrairement à certaines idées reçues, l'aide ne concerne pas que les personnes âgées. 2/3 des aidant·es ont moins de 60 ans et 50 % des personnes aidées ont moins de 60 ans². Les personnes aidées peuvent être des enfants en situation de handicap, des personnes atteintes de longues maladies, un·e conjoint·e malade...



58 % sont
des femmes
et 42 % sont
des hommes



2/3 des aidant·es
ont - de 60 ans



50 % des aidé·es
ont - de 60 ans

1 - Baromètre 2017 et 2018, Fondation APRIL et BVA

2 - Enquête Handicap-Santé-Incapacités 2008, DREES, personnes de plus de 16 ans et Les chiffres clés de l'aide à l'autonomie 2019, CNSA

Les aidant·es, sont aussi des salarié·es

Près d'1 aidant·e sur 2 est en activité (47 %)³, ce qui représente selon les derniers chiffres des enquêtes Malakoff Humanis, 1 salarié·e sur 5.

Pourtant, 2/3 des entreprises ayant répondu à notre enquête déclarent que le sujet des salarié·es aidant·es n'est pas un sujet RH, et seulement 1/4 des entreprises a mis en place des actions en faveur de ses salarié·es aidant·es.



**47 % des
aidant·es
sont en
activité**

UN SUJET NON PRIORITAIRE

Le sujet des aidant·es est perçu comme appartenant uniquement à la sphère privée, qui ne souffre pas d'intrusion de l'employeur. Il est également attaché à des pans de vie associés à la maladie, au handicap, à la perte d'autonomie, voire à la fin de vie. On peut donc supposer que c'est un sujet délicat à aborder dans l'entreprise.

Pourtant, peu d'entreprises reconnaissent un manque d'aisance (1,5 % seulement). Elles considèrent plutôt qu'il ne s'agit pas d'un sujet prioritaire pour leurs salarié·es (à 55 %) ou que ce n'est pas le sujet de l'entreprise (à 19 %).

C'est pourquoi 65 % des entreprises interrogées déclarent ne pas savoir combien il y a d'aidant·es parmi les salarié·es.

DES ENTREPRISES PEU INFORMÉES SUR LE SUJET

Le manque d'information et d'outils représente un obstacle supplémentaire dans l'appréhension de ce sujet.

Les entreprises identifient trois sources d'information potentielles sur le sujet des aidant·es :

- Les services de santé au travail pour 31 % d'entre elles,
- La branche professionnelle pour 27 %,
- La complémentaire santé pour 22 %.



62 %

C'est la part des entreprises interrogées qui considèrent être mal informées sur le sujet des salarié·es aidant·es. 61 % déclarent ne pas connaître les dispositifs existants.

DES SALARIÉ·ES AIDANT·ES EN ATTENTE VIS-A-VIS DE LEUR EMPLOYEUR

Selon une étude⁴ menée en 2017, les attentes des salarié·es aidant·es concernent trois sujets majeurs :

- L'information pour 64 % d'entre elles et eux,
- La flexibilité des horaires pour 61 %,
- Des formations pour 38 %.

La comparaison entre la présente enquête et l'enquête « Aidants et travailler »⁵ montre que le rapport de confiance entre les salarié·es aidant·es et leur manager est un point essentiel : si 56 % des entreprises ayant répondu à l'enquête estiment que les salarié·es se sentent libres d'évoquer avec leur manager les contraintes de leur vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle, seulement la moitié des salarié·es aidant·es déclarent avoir informé leur manager de leur situation.



64 % des salarié·es aidant·es souhaitent plus d'informations



56 %

C'est le pourcentage des entreprises répondantes qui estiment que les salarié·es se sentent libres d'évoquer avec leur manager les contraintes de leur vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle.

56 % des salarié·es déclarent avoir informé leur manager de leur situation⁵.

4 - Comptoir Malakoff Humanis de la Nouvelle Entreprise de 2017

5 - Macif, UNAF (Université Paris Descartes, Université de Bourgogne, IRDES), de 2016

Les salarié·es aidant·es, un sujet d'actualité

UNE NOUVELLE DONNE RÉGLEMENTAIRE

La loi du 22 mai 2019 pour la reconnaissance des proches aidants a inclus les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié·es proches aidant·es comme nouveau sujet dans les négociations de branches professionnelles.

La Stratégie nationale de mobilisation et de soutien 2020-2022 : Agir pour les aidants prévoit l'inscription du thème des salarié·es aidant·es dans la négociation collective obligatoire au titre de la RSE dès 2020.

ZOOM SUR LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT·E

Malakoff Humanis, le CCAH, la Charte de la diversité et LepC ont voulu savoir où en étaient les entreprises PME et ETI au sujet d'un dispositif phare des pouvoirs publics aujourd'hui : le congé de proche aidant·e, indemnisé à partir d'octobre 2020.

54 % des entreprises répondantes déclarent ne pas connaître ce dispositif.

Les entreprises ont déclaré ne pas vouloir le mettre en place pour de multiples raisons :

« la méconnaissance de son existence »,

« pas assez de connaissance sur cette mesure »,

« problème d'organisation »,

« manque d'informations »,

« la sensibilisation des managers ».

QUELQUES PISTES DE RÉFLEXIONS ET D'ACTIONS DANS LES ENTREPRISES

43 % des entreprises interrogées souhaitent disposer en premier lieu d'outils à destination des RH (sensibilisation, supports numériques). Les entreprises ont besoin dans un premier temps de s'informer et de se sensibiliser pour pouvoir à leur tour informer leurs salarié·es d'un accompagnement spécifique. Le sujet doit être connu et porté à chaque niveau de l'entreprise pour entrer dans la gestion courante du management des difficultés en entreprise.

Sensibilisation, accompagnement des dirigeant·es, des RH, des managers et des salarié·es sont autant de moyens pour réussir durablement la prise en compte de cette problématique professionnelle.



C'est le pourcentage des entreprises répondantes qui ne connaissent pas le dispositif de congé de proche aidant·e.



C'est la part des entreprises interrogées qui souhaitent disposer d'outils à destination des RH.

LES BÉNÉFICES DE L'ENTREPRISE À METTRE EN PLACE DES MESURES SPÉCIFIQUES POUR SES SALARIÉ · ES AIDANT · ES

Pour les entreprises qui ont déjà expérimenté des mesures en faveur de leurs salarié · es aidant · es, les bénéfices sont nombreux. Ils portent sur :

- La motivation et l'engagement de leurs collaborateurs et collaboratrices :

« Double impact : ouverture d'esprit en interne, disponibilité »,

« Forte compréhension et adhésion des collaborateurs qui ont remercié l'entreprise de proposer ce système de don de congés »,

« Prise en compte collective de la problématique, plus d'écoute de la part des collègues, plus de solidarité ».

- La sécurisation des parcours dans l'entreprise :

« Confiance et dédramatisation par rapport à l'emploi : moins de stress »,

« Une compréhension et une entraide accrues en cas d'absence/ remplacement ou de réorganisation des horaires ».

- La valorisation de la marque employeur :

« Un turn-over au plus bas, une fidélisation des collaborateurs ».



Conclusion

Parce que les salarié · es aidant · es sont difficiles à identifier, parce que cette thématique est à la frontière des sphères privée et professionnelle, les résultats de l'enquête montrent que la question des salarié · es aidant · es n'a pas encore été totalement prise en compte par les PME/ETI dans leurs politiques sociales. Ainsi, **il est nécessaire que les entreprises s'informent et sollicitent leurs salarié · es afin d'en faire un sujet de discussion**. La mobilisation a déjà commencé. Certaines entreprises ont commencé à sensibiliser leur encadrement, leurs collaborateurs et collaboratrices. D'autres vont plus loin, et négocient avec leurs partenaires sociaux des accords destinés à améliorer la vie des salarié · es aidant · es.

LepC, le CCAH, Malakoff Humanis proposent des actions destinées à soutenir les entreprises qui souhaitent se saisir de la question et favoriser ainsi la conciliation de la vie professionnelle et personnelle de leurs collaborateurs.

— N'hésitez pas à nous consulter



Acteur majeur de la protection sociale, paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale et consacre chaque année plus de 160 millions d'euros à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale. Le Groupe est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive. Une conviction qui se traduit autour de 4 engagements majeurs que sont le cancer, les aidants, le handicap et le bien vieillir. Sur le champ des aidants, Malakoff Humanis accompagne les salariés aidants afin qu'ils trouvent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, soutient l'innovation, des actions de sensibilisation, des start-ups ou encore des projets associatifs.
www.malakoffhumanis.com



Le réseau "Les entreprises pour la Cité", qui porte la Charte de la Diversité, accompagne les entreprises par la co-construction et la mise en réseau pour favoriser les transformations sociales. Son équipe « Emploi et Diversité » forme et accompagne les entreprises sur l'ensemble des enjeux de la diversité, de l'inclusion, du management inclusif et de l'accès à l'emploi. Rendez-vous sur www.reseau-lepc.fr et www.charte-diversite.com
Contacts : info@reseau-lepc.fr
julie.couplez@reseau-lepc.fr



CCA Conseil accompagne les organisations dans l'amélioration de leurs pratiques et la mise en œuvre d'actions sur le handicap et la santé au travail notamment www.ccah.fr/CCA/accueil/Conseil.
Contact : conseil@ccah.fr
Cette enquête a été réalisée en partenariat avec Obvius Conseil, Conseil en création de valeur sociale
obviusconseil.wordpress.com
Contact : bouttierory.obvius@gmail.com
