

Les salariés-aidants

Quelles solutions proposons-nous
aux salariés?



Quiz

Le proche aidant est celui qui accompagne au quotidien une personne de son entourage qui n'est plus en capacité d'assumer les tâches courantes et de gérer sa vie en autonomie.

① Combien de français sont préoccupés par le risque de leur propre perte d'autonomie ?

- 32%
- 53%
- 77% **77%**
- 89%

② Quel pourcentage de la population française sont des aidants familiaux ?

- 5%
- 10%
- 15%
- 20% **20%**

③ Quel est le pourcentage d'actifs parmi les aidants ?

- 50%
- 55%
- 60% **60%**
- 65%

④ Aujourd'hui 1 salarié sur 6 est un salarié aidant, selon vous, combien seront-ils en 2030 ?

- 1 salarié sur 7
- 1 salarié sur 5 **1 salarié sur 4**
- 1 salarié sur 4
- 1 salarié sur 2

⑤ - Quel pourcentage de Français a déjà eu recours à un congé aidant ?

- 3%
- 8% **3%**
- 19%
- 26%

⑥ - Combien d'aidants se considèrent comme tels ?

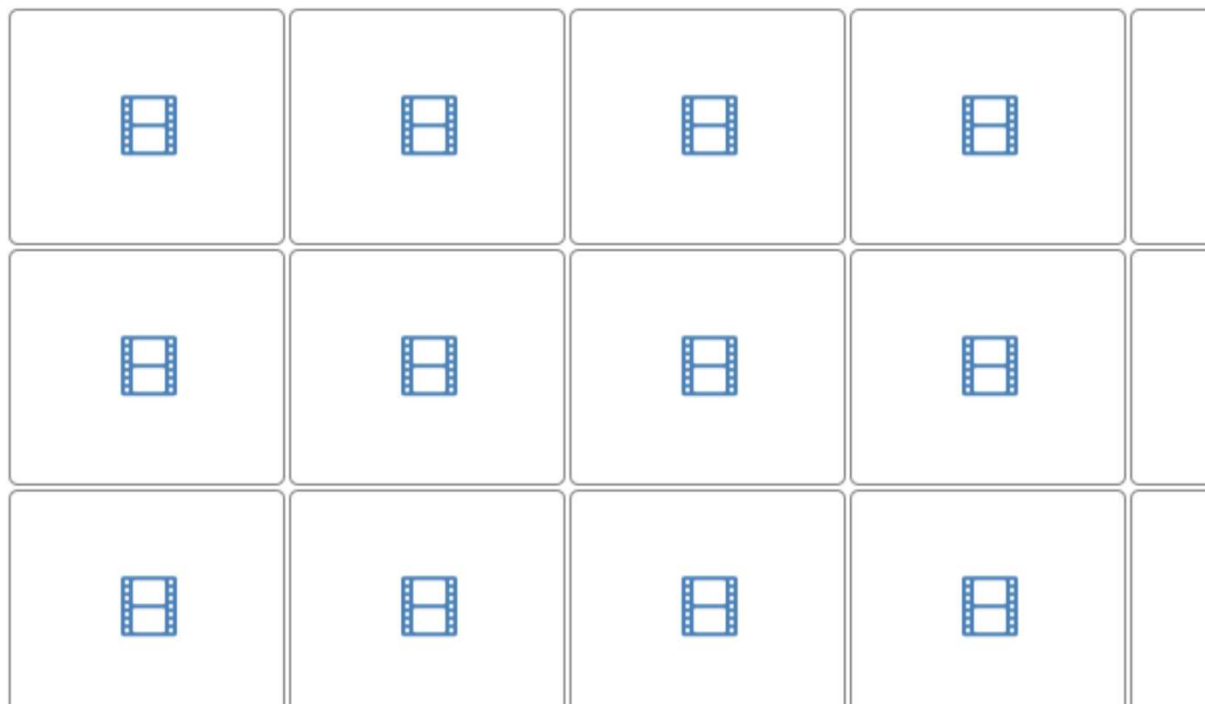
- 33%
- 46% **46%**
- 55%
- 90%

⑦ - Combien d'aidants estiment que leur rôle a un impact sur leur vie professionnelle ?

- 45%
- 58%
- 66%
- 79% **79%**



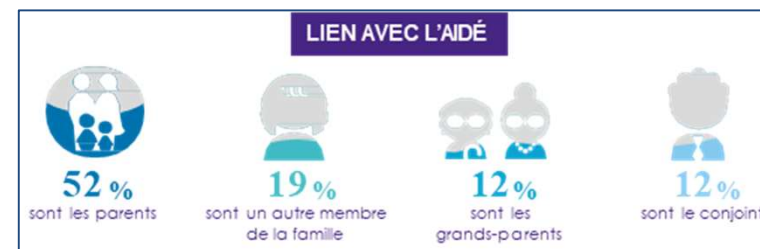
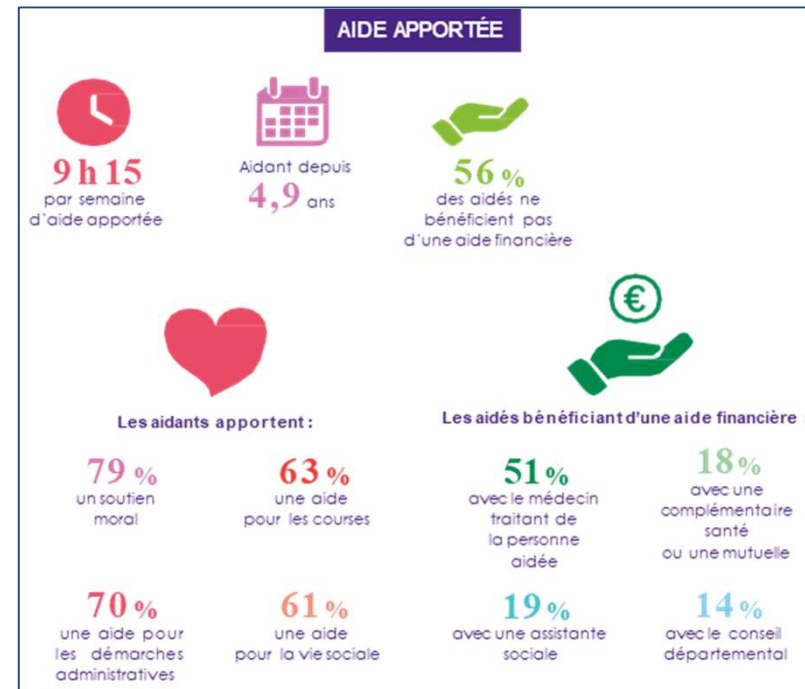
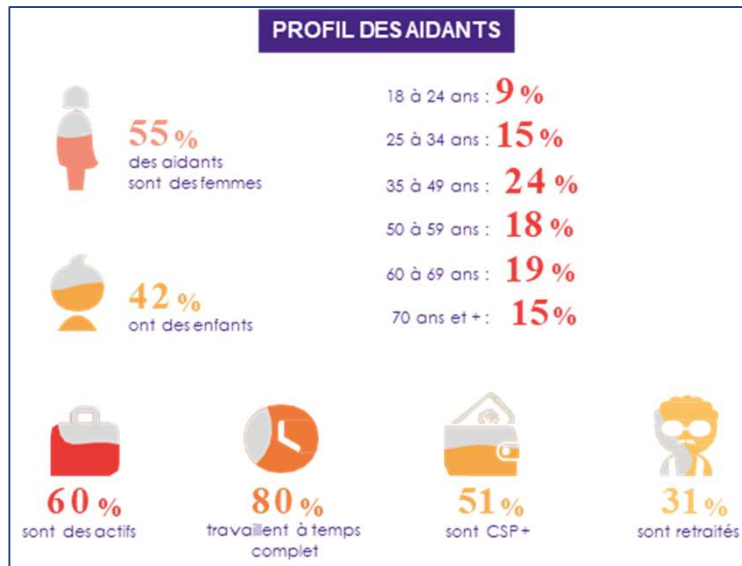
La dépendance en 2020 en quelques chiffres



11 millions d'aidants en France
54 % ignorent qu'ils sont aidants
60 % des aidants sont des actifs
80 % travaillent à temps complet

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

Qui sont les aidants ?



DEFINITIONS des aidants

Un proche aidant est défini comme un membre de l'entourage non professionnel (un membre de la famille, un ami, un voisin) qui soutient régulièrement un proche en raison :

- ✓ Une **maladie chronique**
- ✓ Un **handicap** physique ou mental
- ✓ Une **dépendance** quelle que soit sa nature

De plus en plus utilisé, le terme "proche aidant" va aujourd'hui **bien au-delà du cercle familial**.

Le terme « salarié aidant » est dérivé du terme « proche aidant ». Il fait référence à une personne qui s'occupe activement et régulièrement d'un proche en état de dépendance et qui a un statut de salarié en entreprise par ailleurs.

Cette appellation ne doit pas être confondue avec « aidant familial salarié », qui désigne un proche aidant sous statut salarié. L'aidant familial salarié travaille pour et est rémunéré par le proche dépendant à qui il vient en aide.

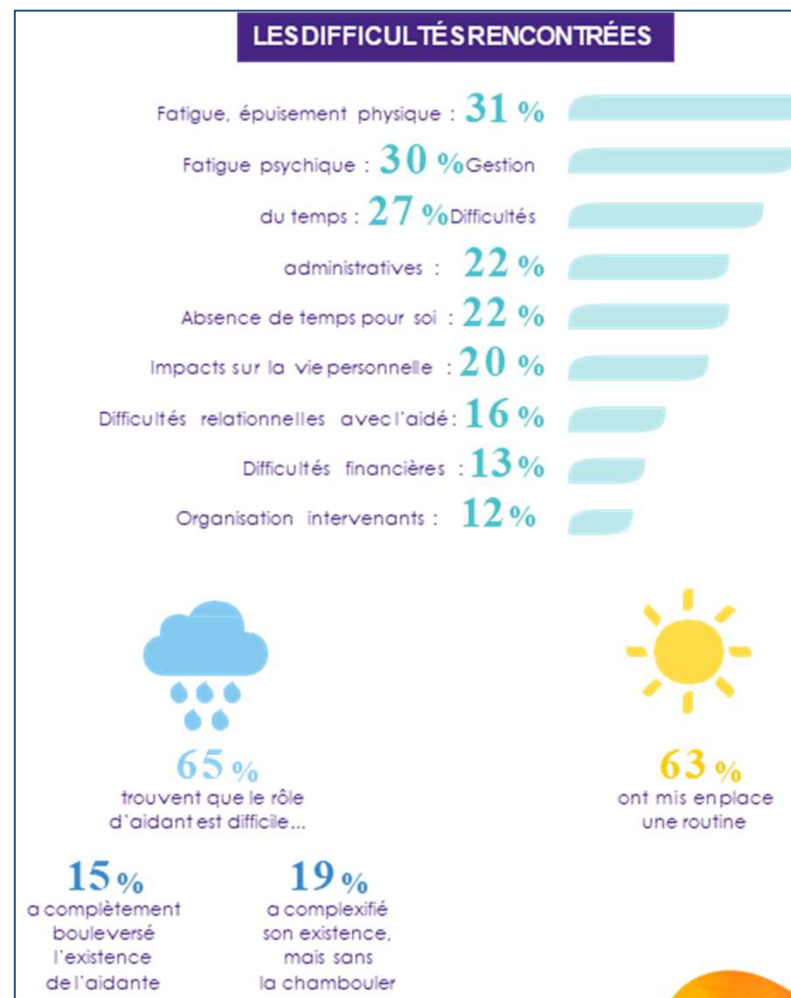
ROLE DES AIDANTS

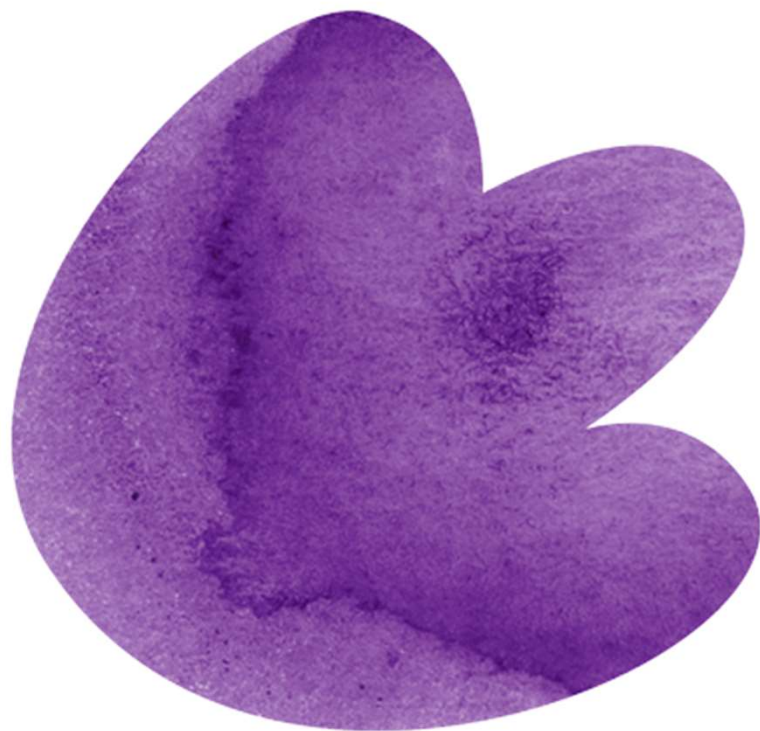
L'accompagnement par les aidants peut se matérialiser sous des formes très diverses, chaque situation pouvant constituer un cas particulier.

A titre d'exemple, l'aidant peut :

- ✓ Réaliser des soins quotidiens
- ✓ Héberger le proche
- ✓ Préparer des repas
- ✓ Faire des courses
- ✓ Administrer les traitements
- ✓ Gestion administrative de la recherche des aides financières, du matériel adapté...
- ✓ Un soutien moral

Le rôle des aidants est particulièrement compliqué à assumer, tant sur le plan moral, qu'en termes de gestion de leur vie privée et professionnelle.





Problématiques rencontrées par les salariés aidants en entreprise

Les salariés aidants – L’aidance en entreprise

L’aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l’entreprise.

En 2020, **6,6 millions d’aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d’aidant.**

L’articulation des temps de vie est devenue un **enjeu de performance économique et sociale** et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants.

Être aidant demande du temps, mais la majorité d’entre eux considère **primordial de maintenir leur activité professionnelle.**

La **prise en compte de leur situation en milieu professionnel** s’améliore mais il reste encore beaucoup à faire.

Regard des collègues sur un aidant

Vous avez un ou plusieurs collègues qui sont des proches aidants, cela peut parfois perturber la vie de l'équipe et il n'est pas toujours facile d'adopter la bonne attitude : en parler ou pas, leur proposer éventuellement de l'aide...



aidants

Regard sur la situation des aidants

69% des aidants déclarent ne pas être suffisamment reconnus par la société.

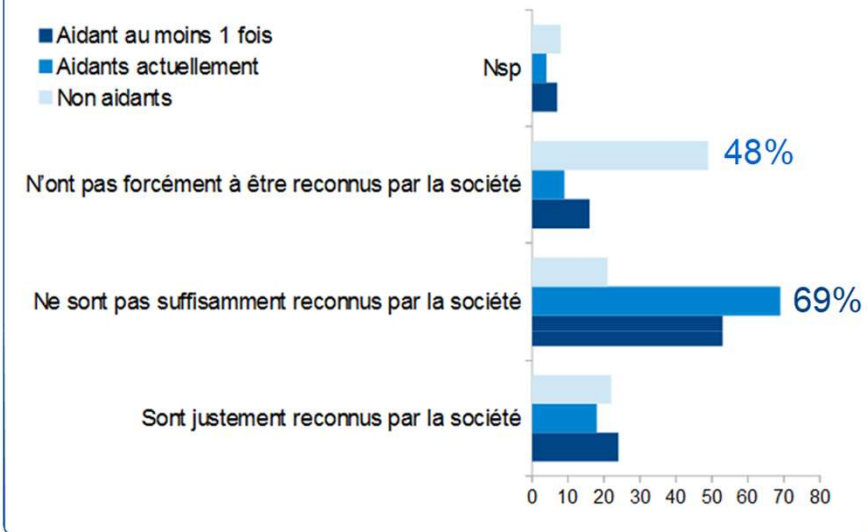
48% des Français qui ne sont pas aidants pensent que les aidants n'ont pas à être reconnus par la société.

Les Français « non-

conscience de la situation réelle des aidants.

Les aidants actuels aident majoritairement une personne âgée.

QUESTION : Pour vous, à quoi servent les aidants dans la société ?



Problématiques des salariés aidants en entreprise

S'ils sont eux aussi sujets au manque de temps et à l'épuisement physique et moral, les salariés aidants doivent également faire face aux **problématiques engendrées par leur condition de salariés**. Il a été déclaré que les salariés aidants souffriraient majoritairement :

- **D'un manque d'efficacité au travail dû au stress et à la fatigue**

En effet, il est très difficile de concilier sa vie professionnelle et sa charge d'Aidant sans que cela ait des répercussions sur sa santé à plus ou moins long terme. Ainsi, le stress, l'épuisement physique et l'inquiétude permanente se répercutent sur la concentration, l'acuité intellectuelle et la motivation des salariés, entraînant souvent la sensation d'un manque d'efficacité.

- **De la crainte d'être bloqué dans son évolution professionnelle**

Une évolution professionnelle épanouissante va souvent de pair avec se voir confier de plus grandes responsabilités. Cette évolution est donc peu compatible avec le quotidien des salariés-aidants, qui en plus de leur manque d'efficacité réel ou supposé doivent aussi composer avec l'absentéisme, la prise régulière de RTT ou de congés.



Problématiques des salariés aidants en entreprise

- **De la crainte de perdre son emploi**

De nombreux aidants sont hantés par la peur de perdre leur emploi, si leur hiérarchie venait à considérer qu'ils ne sont plus aussi efficaces qu'avant, ou pensent risquer de recevoir un « avertissement » pour retards réguliers ou absentéisme répété.

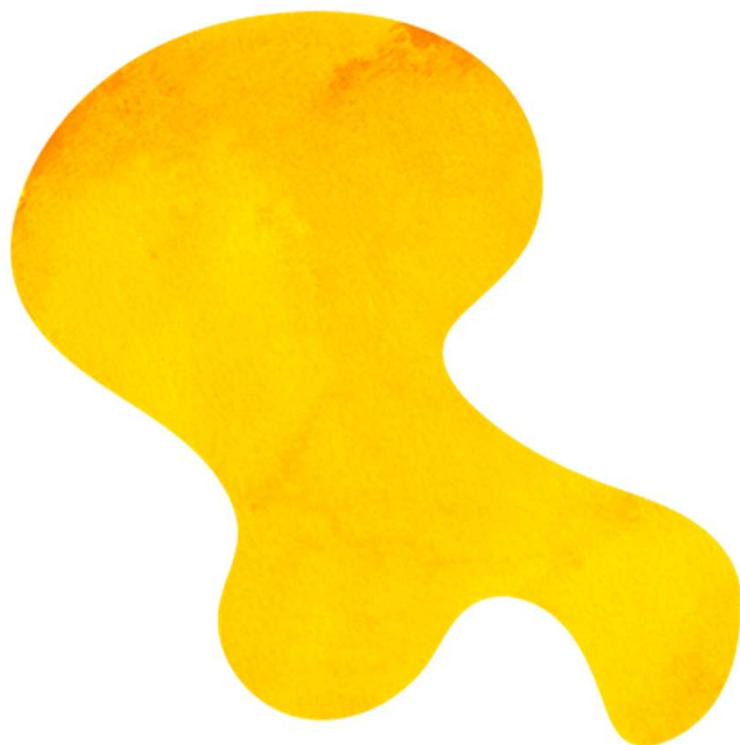
- **Trop souvent victimes de discrimination par leur employeur**

Il peut s'agir de reproches, de remarques désobligeantes de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs concernant des retards, des absences répétées, une perte d'efficacité et de motivation, le refus d'une promotion,...

Ces employés peuvent être perçus comme « moins efficaces et moins rentables », surtout dans un contexte économique compliqué. La plupart en ont bien conscience et n'osent pas évoquer leur situation. Ainsi, ils s'épuisent sur les deux fronts, au risque de mettre à terme leur propre santé en danger.

Bien souvent, **ces réactions sont dues à une méconnaissance de la situation, ou à un manque d'information** concernant cette problématique.





Visions RH du salarié aidant

VISION RH du salarié aidant

Globalement, la thématique de l'aide et la question des aidants sont apparus peu familières à la plupart des interviewés responsables d'entreprise, RRH ou DRH.

Le sujet est encore peu présent à leur esprit, la définition même du terme « aidant » est sujette à interrogations. Des incertitudes entourent de nombreux points : la nature de la relation qui lie l'aidant à l'aidé ; l'origine du besoin d'aide de l'aidé ; l'ampleur de l'implication de l'aidant ; la durée de l'implication de l'aidant.

Le statut légal de l'aidant, apparaît peu (ou pas du tout) connu. Seule une minorité d'interviewés évoque spontanément le cadre qui encadre ce statut spécifique (surtout des entreprises de taille importante, employant plus de 1000 salariés).

Au total, les entreprises, quelle que soit leur taille, restituent **peu de cas de salariés aidants.**

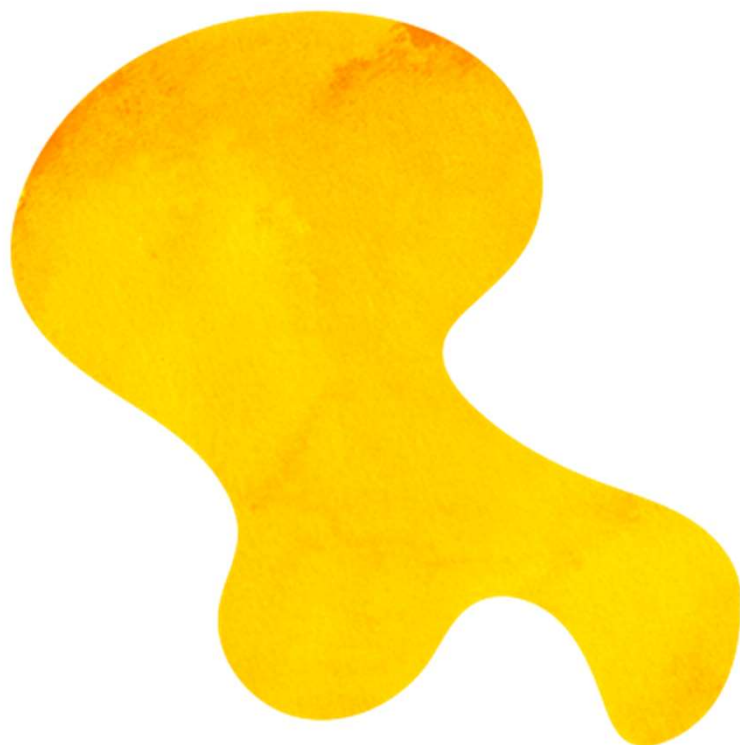
VISION RH du salarié aidant

Est souvent évoquée l'auto-censure des salariés qui décident de ne pas se tourner vers leur employeur, par pudeur, tout simplement, parce qu'ils considèrent que le problème est d'ordre privé, qu'ils doivent le gérer personnellement, par peur de nuire leur carrière, voire de mettre en danger leur emploi, parce qu'ils disposent déjà de solutions qui leur permettent de gérer « à bas bruit » la situation : possibilité de poser des jours de congés ou nombre de RTT suffisant.

La méconnaissance, enfin, joue fortement : les potentiels aidants se débrouillent par leurs propres moyens et il ne leur vient souvent pas à l'esprit de solliciter une aide.

Pour toutes ces raisons, le sujet des aidants n'apparaît pas actuellement faire partie des préoccupations majeures des entreprises.

Une petite partie seulement des entreprises a commencé à se pencher sur le sujet, essentiellement des entreprises de plus de 1000 salariés et qui témoignent d'un intérêt marqué pour questions qui ont trait à la QVT.



Bonnes pratiques & Conseils

BONNES PRATIQUES en entreprise

De nombreuses entreprises et notamment des grands groupes ont déjà mis en place un certain nombre de « bonnes pratiques » visant à soutenir leurs salariés aidants au quotidien. Leurs mises en place ne sont pas obligatoires. **Chaque entreprise est ainsi libre de choisir les actions qu'elle souhaite mener.**

- ◆ **Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants**

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, **ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives**, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant

- ◆ **Instaurer le dialogue et l'écoute des salariés aidants**

En se taisant, les aidants se rajoutent un lourd fardeau sur les épaules, **inciter au dialogue et les encourager à évoquer leur situation en interne est le premier pas vers une évolution positive.**

- ◆ **Sensibilisation des collaborateurs**

La cause des aidants est un sujet encore trop méconnu du grand public. Par conséquent, certaines entreprises estiment nécessaire de sensibiliser leurs employés à cette problématique. Cela peut être fait sous la forme de communication interne (intranet, affichage...), de journées à thèmes, de formation des managers...



AUTRES SOLUTIONS

- **Aménagement spécifique des horaires de travail** : afin de permettre à l'aidant d'être plus présent auprès de son proche sans pour autant cesser son activité. Parmi ces aménagements, les plus communs sont :
 - **Le temps partiel** : L'entreprise peut proposer un passage à temps partiel. Le salarié peut ainsi réduire ses heures de travail et dégager du temps pour son proche.
 - **Les horaires individualisés** : Le salarié peut négocier un nouvel emploi du temps en adéquations avec ses besoins et compatible avec le bon fonctionnement de l'entreprise. Il peut s'agir d'horaires flexibles, variables, ou « à la carte ».
 - **Le télétravail** : La solution du télétravail peut éventuellement être envisagée et représenter une excellente solution. Il faut néanmoins que cela soit compatible avec les fonctions du salarié.
- **Chèques CESU Préfinancés par l'entreprise pour la mise en place d'aide à domicile** : Certaines entreprises permettent à leurs employés de bénéficier de chèques CESU préfinancés, sur le même principe que les « chèques restaurant ».
- **Don de jours de congé par des collègues en faveur de l'aidant** : Depuis le 15 février 2018, n'importe quel salarié peut offrir des jours de congé à l'un de ses collègues. Il peut s'agir par exemple de RTT, jours de récupération non pris ou de la cinquième semaine de congés payés. La loi stipule que le don est sans contrepartie et anonyme.



CONGES LEGAUX au bénéfice du salarié aidant

Il existe à ce jour des solutions pour permettre temporairement à un aidant de bénéficier d'un congé rémunéré pour s'occuper de son proche. **Le droit au congé au bénéfice de l'aidant se décline en 3 congés légaux** qui s'appliquent de fait à toute personne pouvant justifier de son statut d'aidant et **ne peuvent être remises en cause par l'employeur** :

- **Le Congé de présence parentale** : durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Le congé indemnisé de proche aidant** : démarche à l'initiative de l'employé, ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles ou collectives le prévoyant). Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) visant à compenser une partie de la perte de salaire.
- **Le congé de solidarité familial** : Durant cette période, le salarié n'est pas rémunéré mais perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Cette démarche est à l'initiative du salarié, d'une durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche.

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).



CONSEILS aux proches aidants en activité

- **Osez en parler**

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut favoriser la compréhension réciproque, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

- **Anticipez et proposez**

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : aménagement du temps de travail, télétravail...

- **Connaissez vos droits**

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades)





Outils et services Groupe VYV

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.



Chiffres clés

8,3 à 11 millions d'aidants familiaux

60 % sont des actifs

73 % aident au domicile de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants. Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise pour permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris ou bénéficier d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé ou bénéfice de l'aidant
Ce congé se décline en 3 congés légaux :

• **Congé de présence parentale** : d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.

• **Congé de solidarité familiale** : durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

• **Congé de proche aidant** : durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 5 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une **retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas**.



Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant - aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant**. L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *

54 % ignorent qu'ils sont aidants **

60 % des aidants sont des actifs **

80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut favoriser la compréhension réciproque, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.



Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues** (loi Malry, réservée aux parents d'enfants gravement malades).

Suis-je un(e) aidant(e) ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle. Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : <https://objectif-autonomie.fr/aidant>

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Entrepreneur du mieux-vivre



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

* Enquête BVA
** Étude Harris Interactive - Groupe VYV 2020



PLATEFORME de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress.

Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant – aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre [plateforme « Proche des aidants »](#)





Contact

relation.partenaire@groupe-vyv.fr



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15.