

Salariés aidants : les aides des entreprises pour vous accompagner

Ils sont 8 à 11 millions de Français à s'occuper d'un proche handicapé, âgé ou malade. Pour eux, la conciliation avec le travail se révèle souvent difficile. D'autant plus que la façon dont les entreprises cherchent à accompagner au mieux ces collaborateurs particulièrement exposés au stress et à l'isolement reste encore inégale.

Abonnés Votre abonnement vous permet d'accéder à cet article.



Deux tiers des aidants jugent qu'ils ne sont pas suffisamment accompagnés par leur employeur. (Illustration)
Istock/Enigma Images

Par [Virginie de Kerautem](#)

Le 4 octobre 2022 à 11h00

« Devenir [proche aidant](#), c'est un chamboulement dans une vie familiale », souligne Geneviève Darrieussecq, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées, au sujet de toutes celles et ceux qui du jour au lendemain, doivent apporter un soutien à un ou plusieurs parents, un enfant, un conjoint, un ami, handicapé ou en perte d'autonomie.

Pour ceux qui travaillent — la moitié des 8 à 11 millions d'aidants français sont salariés — le chamboulement touche aussi la vie professionnelle. La PDG de la RATP Catherine Guillouard en sait quelque chose, elle [qui a démissionné](#) pour être aux côtés de ses parents. D'où la nécessité pour les employeurs d'être un soutien à la hauteur des besoins de leurs collaborateurs plongés dans cette situation.

Selon une étude (réalisée en ligne du 31 août au 1er septembre 2022 sur un échantillon de 1 005 personnes) dont Le Parisien a l'exclusivité, menée par Harris Interactive pour l'observatoire Cetelem et Tilia (start-up dédiée à l'accompagnement des entreprises et salariés aidants), deux tiers des aidants jugent qu'ils ne sont pas suffisamment accompagnés par leur employeur. C'est dire si la marge de progression est grande. À 58 %, ils déclarent avoir dû prendre des congés imprévus, quand 49 % ont dû aménager leurs horaires, voire poser des arrêts de travail (44 %), pour faire face à leurs obligations. À cela s'ajoutent les trois principales difficultés ressenties : stress, fatigue et coût financier.

Dispositif spécial pour 140 000 salariés des caisses de Sécurité sociale

Face au risque de voir des collaborateurs s'éloigner de l'emploi et le spectre de la désinsertion professionnelle au sein de ses 300 organismes, l'Union des caisses nationales de sécurité sociale ([Ucanss](#)), a jugé que c'était le bon moment pour lancer un dispositif spécifique à ses 140 000 salariés. « Nous sommes face à un enjeu démographique fort avec 80 % de femmes, âgées de 45 ans en moyenne. Cela correspond au portrait type de l'aidant salarié » décrit Mickaël Gérard, directeur des relations sociales.

À lire aussi [Emploi : comment épauler les salariés aidants ?](#)

Ce dispositif « en entonnoir », calqué sur les avancées réglementaires des pouvoirs publics, commence par rendre le sujet visible, à travers un guide pour sensibiliser les collaborateurs. « Il faut lever des a priori sur l'aidance (*terme désormais utilisé pour englober les activités des aidants*) afin que les collègues et les managers sachent quoi faire », détaille Mickaël Gérard. Le salarié concerné peut ensuite établir, par le biais d'une plate-forme, un autodiagnostic de sa situation. Selon son degré d'aidance, les outils d'accompagnement adaptés qu'il va pouvoir mobiliser lui sont présentés. En interne, il pourra bénéficier d'un panier de prestations sous forme d'heures ou de services : la livraison des courses à domicile par exemple.

Enfin, et seulement en dernier recours, si l'aidant doit s'arrêter de travailler, il a droit à un complément de salaire pour chacun des trois congés possibles, de solidarité familiale (pour l'accompagnement en fin de vie), de

présence parentale (pour un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue) ou de proche aidant. [Ce congé, créé en octobre 2020](#), et qu'ont obtenu 8 400 personnes, [a été élargi en juillet dernier](#) aux salariés aidant notamment des personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle, mais aussi aux aidants ayant un emploi non salarié.

Une palette d'outils pour améliorer le soutien

Ce congé aidant - qui permet d'être indemnisé à hauteur de 58 euros par jour - est l'un des leviers que le gouvernement veut développer, une fois le bilan dressé en fin d'année afin d'en [étudier les manques](#). La ministre n'exclut pas, en accord avec le ministère de la Santé, de l'élargir encore aux aidants d'un proche atteint d'un cancer ou de toute autre maladie grave.

Newsletter L'essentiel du matin

Un tour de l'actualité pour commencer la journée



[S'inscrire à la newsletter](#)

[Toutes les newsletters](#)

En attendant, à l'Ucanss, son directeur général compte sur son dispositif pour disposer d'une cartographie des aidants et de leurs besoins. Il n'est pas exclu, selon lui, que le sujet marquant porte sur un accompagnement psychologique autant que matériel. Car l'isolement et les impacts sur la santé sont réels. Tout cela est selon lui « une mécanique lourde, qui implique les ressources humaines (RH). » Or, constate Laurence Breton-Kueny, vice-présidente de l'ANDRH et DRH d'Afnor, les politiques sont très différentes d'une entreprise à l'autre, «

certaines, plus généreuses, sont prêtes à faire du sur-mesure selon chaque aidant. »

Il s'agit par exemple d'accorder des assouplissements d'horaires pour éviter que les mères d'enfants handicapés ne se mettent en temps partiel. Beaucoup permettent aussi le don de jours de congé par des collaborateurs. Mais le levier que les entreprises activent le plus facilement est le télétravail, dès lors que les activités sont compatibles.

« Toute la question, soulève la DRH, est la durée de l'aidance. Il existe parfois une dérogation de télétravail à temps plein jusqu'au retour de l'aidant. » Des solutions qui sonnent comme un écho aux attentes des salariés aidants qui seraient, selon l'observatoire Cetelem et Tilia, 41 % en attente d'horaires plus flexibles, d'une diminution de leur temps de travail (37 %) ou de jours de congé supplémentaires (35 %).

À lire aussi [Congé indemnisé pour un proche aidant : comment ça marche ?](#)

Encore faut-il dire les choses, soulève Laurence Breton-Kueny pour qui « ce ne doit pas être un sujet tabou ». Pourtant, plus de huit salariés aidants sur dix craignent pour la progression de leur carrière. Plus des deux tiers trouvent difficile de continuer à travailler ou bien tout simplement de faire accepter leur statut d'aidant. « C'est tout à son honneur d'aider un proche » rappelle Geneviève Darrieussecq qui ne veut pas que cela mène à une rupture du parcours professionnel. Aussi le gouvernement prévoit-il de faire valoir l'expérience d'aidant et de la transformer en atout : « On va permettre aux jeunes aidants d'accéder plus facilement à la validation des acquis de l'expérience. »



Dans la rubrique Vie de bureau

[Mobilité professionnelle : demain, plusieurs « chez soi » ?](#)

[Essonne : deux frères, anciens sportifs de haut niveau, lancent la Boost Box, un centre de récupération mobile](#) 