

COMMUNIQUE DE PRESSE

BAROMÈTRE AIDER & TRAVAILLER 2023

*Inclusion professionnelle des aidants et management de l'aidance****Un tiers des aidants sont contraints de démissionner pour prendre soin d'un proche fragilisé****Leur profil face à l'emploi*

- Parmi les salariés aidants, 52% sont des femmes, 48% sont des hommes. Les aidants sans emploi comptent, quant à eux, 64% de femmes et 36% d'hommes.
- Plus d'un quart travaillent à temps partiel (26%), un choix subi pour 69% d'entre eux. Un tiers des aidants (34%) ont quitté leur travail du fait de leur rôle d'aidant et près de la moitié (48%) ne trouvent pas de nouvel emploi du fait de leur statut.
- 75% des collaborateurs aidants parlent de leur situation sur leur lieu de travail, 62% le font avec leurs collègues, 52% avec leur manager, tandis que 31% s'adressent directement à leur DRH.

L'implication des employeurs

- 66% des travailleurs aidants disent que leur employeur prend en compte leur situation d'aidant, soit 10 points de plus qu'en 2020. Les dispositifs mis en place contribuent à les fidéliser pour 46% d'entre eux.
- En cohérence avec les retours des salariés, plus de 6 responsables RH sur 10 (64%) affirment avoir mis en place des actions pour les salariés aidants. Pour autant, ils sont presque autant (59%) à indiquer que le sujet ne fait pas partie du dialogue social dans leur organisation.

Les effets de l'aidance sur le travail

- 66% des salariés aidants constatent que leur situation a un impact négatif sur leur travail. Plus surprenant, les aidants rapportent également un effet négatif sur la vie professionnelle de leur conjoint pour plus de 4 d'entre eux sur 10 (41%).
- Néanmoins, ils sont près de 7 travailleurs aidants sur 10 (69%) à avoir acquis de nouvelles compétences grâce à leur rôle, que ce soit la gestion des priorités (91%), l'organisation du temps (86%) ou l'efficacité (80%). Un chiffre corroboré par leurs collègues et managers (65%).

- Les collègues et managers d'aidants voient en l'aidance un impact positif sur la cohésion d'équipe (54%), ainsi que sur leur propre organisation du travail (45%). En revanche, ils sont près de 8 sur 10 (79%) à noter un impact négatif sur l'organisation du travail de l'équipe.
- Pour les sondés, l'entreprise doit contribuer à trouver des solutions concrètes à la fois pour les aidants (« oui » à 98%), pour leurs managers (96%), ainsi que pour leurs collègues (90%).
- La part des aidants touchant une rémunération brute mensuelle inférieure à 2000€ est de 11 points supérieure à celle des actifs non aidants. Une situation d'autant plus marquée qu'un tiers d'entre eux (35%) consacrent entre 500€ et 1000€ mensuellement pour soutenir leur proche.

Paris, le 26 septembre 2023 — Depuis la crise du Covid-19, le sujet de l'aidance a pris une dimension prégnante. Il y aurait aujourd'hui entre 8 et 11 millions d'aidants en France. Un enjeu qui concerne l'ensemble des employeurs, à l'heure où 20% des salariés français sont impactés par la perte d'autonomie d'un proche et contraints de l'assister au quotidien. Un chiffre qui selon les études AGIRC-ARRCO atteindra 25%, soit un collaborateur sur quatre d'ici 2030.

Qui sont-ils ? Comment s'organisent-ils ? Quel est l'impact de ces salariés aidants au sein de leur équipe et plus largement de leur entreprise ? Comment sont-ils perçus par leurs collègues et managers ? Comment se déroule le retour à l'emploi pour ceux qui ont été contraints de démissionner en raison de leur rôle d'aidant ?

Pour répondre à ces questions, **Interfacia**, premier acteur du management de l'aidance en entreprise, en partenariat avec **Tilia**, start-up dédiée aux aidants développée au sein de BNP Paribas Personal Finance, **le Groupe VYV**, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, **l'ANPP**, association dont l'objet est d'appuyer l'expression et la bonne pratique des Pôles Territoriaux et des Pays et **Le Lab RH**, association qui accompagne les organisations dans leur évolution et leur digitalisation, ont mené l'enquête avec plus d'une centaine de questions entre 5 avril et 16 juin 2023, auprès de plus de 500 actifs aidants, anciens aidants, managers et collègues d'aidants, ainsi que pour la première fois des responsables RH.

Pour cette **troisième édition** après celles de 2017 et 2020, le baromètre « **Aider & Travailler 2023** » vise à cartographier et mesurer l'impact de l'aidance pour les employeurs et les employés.

« L'évolution des données nationales montre qu'il devient de plus en plus nécessaire que les employeurs s'emparent du sujet de l'aidance. Chaque année confirme la tendance. Les proches aidants représentent aujourd'hui 20% des effectifs salariés et la trajectoire des chiffres montre qu'ils seront 25% en 2030. Avec plus de cinq millions de salariés concernés, il ne s'agit plus de considérer le sujet comme étant isolé et individuel, mais bien comme un sujet de société et donc des employeurs. » souligne **Gabrielle Guève, Fondatrice d'Interfacia**. *« Si l'aidance s'inscrit déjà dans le dialogue social des branches, elle a tout intérêt à s'inscrire davantage dans celui des employeurs. Ces derniers pourront ainsi non seulement anticiper les éventuelles conséquences négatives, mais également se saisir des effets positifs en matière de compétences nouvelles et d'amélioration du climat social, sans oublier l'impulsion d'innovations managériales favorisant la performance des équipes. En effet, ce dernier point est particulièrement pertinent à prendre en compte, puisque l'aidance ne concerne pas seulement les salariés aidants, mais également les collègues et managers de ces derniers. Se saisir pleinement du sujet permet de dépasser le prisme de la contrainte pour le traiter comme une opportunité organisationnelle et managériale favorable à la pérennité et au développement de l'entreprise. »*

L'aidance, un enjeu complexe encore peu traité en entreprise

Aujourd'hui, plus de la moitié des salariés aidants (52%) sont des femmes, contre 48% qui sont des hommes. Et contrairement aux idées reçues, ils ne sont pas forcément des séniors car ils sont près de la moitié à avoir moins de 50 ans (48%).

Les salariés aidants sont présents dans tout type d'organisation quelle que soit sa taille de manière parfaitement équivalente, à savoir : un tiers dans des entreprises de 249 salariés ou moins (37%), un tiers dans des entreprises de 250 à 4999 salariés (31%), et un tiers dans les entreprises de plus de 5000 salariés (32%).

Trois quarts des travailleurs (75%) concernés par la problématique de l'aidance évoquent leur situation sur leur lieu de travail. 62% le font auprès de leurs collègues, 52% avec leur manager, tandis que 31% s'adressent directement à leur DRH, notamment dans le but d'aménager leur temps de travail — une solution mise en place par 46% des personnes interrogées.

A l'avenir, les salariés aidants seront amenés à être plus nombreux. **Plus de 7 actifs non-aidants sur 10 (72%) considèrent qu'ils seront probablement ou certainement aidants dans les 5 ans à venir.** Face à cette perspective, **plus de 6 responsables des ressources humaines sur 10 (64%) indiquent avoir mis en place des actions pour adresser la problématique de l'aidance.** Des actions reconnues par les collaborateurs puisque **66% d'entre eux disent que leur entreprise prend en compte leur situation,** soit 10 points de plus qu'en 2020, et 46% d'entre eux estiment que les dispositifs déployés contribuent à les fidéliser.

Pourtant, l'aidance reste encore trop peu, mal, ou trop difficilement adressée par les employeurs. Preuve en est : **40% des responsables RH rencontrent des difficultés à s'en saisir, le sujet ne fait d'ailleurs même pas partie du dialogue social au sein de leur organisation selon près de 6 d'entre eux sur 10 (59%).** Cela s'explique en partie par une méconnaissance avérée du phénomène : **un tiers des responsables RH (33%) ne savent pas que 20% des salariés en France sont des aidants, et deux tiers (63%) n'ont pas conscience que l'aidance impacte 30% de l'ensemble d'un effectif.** Ils sont pourtant près de la moitié (47%) à être interpellés sur le sujet, dont un tiers (34%) par des sollicitations qui proviennent des managers.

Aidance & travail : des conséquences tout autant négatives que positives

Les salariés aidants sont 66% à considérer que l'aidance a un impact négatif sur leur travail. Une tendance en nette baisse — 12 points (78%) — au cours des trois dernières années : la mise en place de dispositifs adaptés, et du télétravail, a permis d'alléger leur quotidien même si des solutions restent encore à trouver pour deux tiers d'entre eux. Par ailleurs, notons que 4 salariés aidants sur 10 (41%) indiquent que leur situation a un effet négatif sur la vie professionnelle de leur conjoint.

L'aidance procure toutefois certains atouts aux collaborateurs concernés. **49% ont notamment acquis de nouvelles compétences grâce à leur expérience d'aidant.** Un constat qui est également partagé par près de deux tiers de leurs collègues (65%). Les soft skills acquises ou développées sont, en tout premier lieu, **la gestion des priorités (91%), l'organisation du temps (86%) et l'efficacité (80%), sur la base de 16 compétences proposées.**

Les collègues et managers d'aidants (54%) voient en l'aidance un impact positif sur la cohésion d'équipe (54%), et sur leur propre organisation du travail (45%). Un aidant dans une équipe représente, en effet, un véritable atout : plus d'empathie, de sens, et de résilience. En revanche, **ils sont près de 8 sur 10 (79%) à noter un impact négatif sur l'organisation du travail de l'équipe.**

Pour ces raisons, manager l'aidance, tant du point de vue de l'individu que de l'organisation, que ce soit pour réduire les effets négatifs tout comme pour capitaliser sur les impacts positifs, représente un enjeu crucial pour les employeurs. **La majorité des sondés jugent qu'il est ainsi primordial que les**

entreprises mettent en place des solutions concrètes à la fois pour les aidants (« oui » à 98%), pour leurs managers (96%), ainsi que pour leurs collègues (90%).

Une précarisation des aidants

Pour pouvoir répondre pleinement aux besoins du proche aidé, les salariés concernés ont besoin de temps, d'autant plus qu'ils sont aujourd'hui **25% à s'occuper d'au moins deux personnes dépendantes**.

Ils sont ainsi **plus d'un quart (26%) à travailler à temps partiel**, un chiffre en baisse de 14 points par rapport à 2020 (40%), probablement du fait de la mise en place renforcée du télétravail. **Un choix du temps partiel subi par 69% des interrogés** (76,5% en 2020, soit une diminution de 7,5 points) qui génère un manque à gagner évident en termes de revenus et qui vient accentuer leur précarisation. C'est un véritable enjeu sachant que la plupart des aidants contribuent financièrement à la prise en charge de leur proche fragilisé : **plus d'un tiers des salariés aidants (35%) consacrent entre 500€ et 1000€ à la personne aidée**.

Une précarisation appuyée encore davantage par le niveau de rémunération des aidants. La part des actifs aidants touchant une rémunération brute mensuelle de moins de 2000€ est de 11 points supérieure à celle des actifs non aidants. De plus, la part des actifs aidants dont le salaire brut mensuel s'élève à plus de 3000€ est inférieure de 17 points par rapport à celle des actifs non aidants.

Une précarisation qui se manifeste également par un retour à l'emploi difficile. En effet, alors que 86% des aidants qui sont aujourd'hui sans emploi n'ont pas eu d'autre choix que d'assumer cette situation, **plus d'un tiers d'entre eux (34%) affirment qu'elle a contribué à leur perte d'emploi. Par ailleurs, elle constitue un frein pour retrouver un emploi pour près de la moitié (48%)**.

Une précarisation discriminante, puisque les aidants actifs sans emploi sont aujourd'hui en grande majorité des femmes (64% contre 36% d'hommes) et des seniors : 62% ont plus de 50 ans contre 38% qui ont moins de 49 ans.

« Nous assistons à une véritable précarisation du statut d'aidant qui s'accroît jour après jour et qui génère de grandes inquiétudes pour l'avenir. 6 travailleurs aidants en activité sur 10 sont ainsi inquiets de l'impact de leur rôle sur leur future retraite » commente **Christine Lamidel, Fondatrice et Directrice générale de Tilia** *« Le maintien dans l'emploi des salariés aidants est aujourd'hui un enjeu crucial. L'exercice d'une activité professionnelle constituant une véritable bulle de décompression, qui vient contrebalancer une vie personnelle plus difficile. Pour assurer le maintien dans l'emploi, il est nécessaire de sensibiliser à la prise en charge des fragilités l'ensemble des acteurs de l'entreprise, à savoir la direction, les ressources humaines, les managers et les collaborateurs et d'accompagner la mise en place de dispositifs concrets pour faciliter le quotidien des salariés aidants »*.

[Télécharger l'étude](#)

*_**

Méthodologie

Le baromètre a été réalisé du 5 avril au 16 juin 2023. Questionnaire accessible par Internet, diffusé via les réseaux sociaux, ainsi qu'à partir d'une base de contacts associatifs en charge d'aider les aidants. La taille de l'échantillon est de 506 répondants. Les résultats du baromètre ont été redressés par la technique du calage sur marge, selon les méthodes standard en la matière. Les variables catégorielles qui ont été choisies pour le redressement, dépendent des résultats 2020

recensement de l'INSEE (sexe, âge, secteur d'activité et zone géographique IDF et hors IDF). La population mère représente la population active, plus les retraités de France métropolitaine.

À propos d'Interfacia

Interfacia, 1er acteur du management de l'aidance, accompagne les employeurs dans la mise en place d'une politique globale et individuelle de l'aidance en entreprise (diagnostic, benchmark, formations, conférences, plan d'action, outils clé en main, anticipation des risques et mesure d'impacts). Interfacia est le fruit d'un travail collaboratif intense avec l'ensemble des parties prenantes du management de l'aidance (chefs d'entreprise, DRH, salariés aidants, collègues et managers, associations et acteurs institutionnels) pour s'adapter au contexte et besoins non couverts des différentes tailles de structures employeuses. Plus d'informations sur [le site d'Interfacia](#) et [LinkedIn](#).

À propos de Tilia

Tilia, dispositif d'accompagnement pour les entreprises et leurs salariés aidants, est un service élaboré pour assister tous types de fragilités (maladie, handicap, grand-âge) et simplifier le quotidien des salariés aidants. Tilia est une startup issue d'un programme d'intrapreneuriat du Groupe BNP Paribas, développée par sa Directrice Générale Fondatrice Christine Lamidel au travers de son expérience personnelle, et aujourd'hui filiale de BNP Paribas Personal Finance. Plus d'informations sur [le site Internet](#) et [LinkedIn](#)

À propos du Groupe VYV

Le Groupe VYV, pour une santé accessible à tous

Autour de ses trois métiers (Assurance, Soins et accompagnement, Logement), le Groupe VYV, 1^{er} acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, développe des offres complètes et personnalisées pour accompagner et protéger tous les individus tout au long de la vie.

Le Groupe VYV et ses maisons œuvrent au quotidien pour être utile à tous et à chacun : près de 11 millions de personnes protégées, 77 000 entreprises clientes en santé et en prévoyance, 5 200 collectivités territoriales et 17 ministères et établissements publics à caractère administratif. Acteur engagé, avec plus de 45 000 collaborateurs et 10 000 élus, dont près de 2 600 délégués, le Groupe VYV innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV a fait du droit à la santé sa raison d'agir et défend ainsi une santé accessible à tous, en incarnant un projet de performance solidaire pour demain.

En savoir plus : www.groupe-vyv.fr

Suivez-nous sur : [LinkedIn](#) ; [Twitter](#) ; [YouTube](#) ; [Instagram](#).

À propos de l'ANPP

ANPP - Territoires de projet, créée en 1997, est une association loi 1901, dont l'objet est d'appuyer l'expression et la bonne pratique des Pays/PETR, des GAL et de leurs Conseils de développement. À ce titre, l'association assure une triple mission de représentation auprès des pouvoirs publics et acteurs privés, d'animation du réseau et d'accompagnement de ses adhérents en proposant une veille proactive de l'actualité territoriale, sous forme d'informations quotidiennes. Plus d'informations sur [le site internet >>](#) et [LinkedIn >>](#).

À propos du Lab RH

Le Lab RH, association Loi 1901 à but non lucratif, est née en 2015 du regroupement des acteurs innovants dans le domaine des Ressources Humaines dans le but de fédérer, dynamiser et promouvoir l'innovation RH en France.

Notre ambition : « Inspirer les RH pour les rendre acteurs du futur du travail ! ». Nous avons la conviction que les entreprises n'ont jamais eu autant besoin qu'aujourd'hui de penser à l'évolution de leurs organisations, leurs modes de travail et leurs pratiques RH. Il nous est donc apparu essentiel que les nombreux acteurs de l'innovation en France aient l'opportunité de se rencontrer et de se faire connaître. Notre écosystème regroupe plus de 300 startups du secteur, mais aussi des entreprises, universités, écoles qui travaillent autour de l'innovation dans les RH. Le Lab RH compte pour partenaires : ConvictionsRH, Mercer, Softgarden ainsi que AEF, Arcaneo, Atlas HXM, Châteaufort', IGS, Littler France, PageGroup et Venero Capital Advisors.

Contacts presse : Rumeur Publique



Marie Goislard : marieg@rumeurpublique.fr | +33 (0)6 21 23 37 75

Léo Chompré : leo.chompre@rumeurpublique.fr | +33 (0)6 14 35 41 74