

Aidantes : un guide pour permettre aux entreprises d'accompagner leurs salariées

Le Laboratoire de l'Égalité et l'école de management Audencia publient, en partenariat avec le groupe de protection sociale Malakoff Humanis, Le Collectif Je t'aide et la Fondation des Femmes, des recommandations pour un meilleur accompagnement des femmes qui doivent conjuguer leur activité professionnelle avec un rôle d'aidante. Un sujet étroitement lié à la question de l'égalité femmes/hommes, et qui s'inscrit dans un engagement pour une société plus inclusive et solidaire.

57% des aidant-es sont des femmes, et elles sont 6 millions en France. Plus de la moitié d'entre elles ont une activité professionnelle. **D'ici 2030, le taux de salarié-es aidant-es devrait atteindre un quart de la population active.** Ce sujet devient donc un **enjeu sociétal majeur, qui concerne toutes les entreprises.**

L'objectif du guide réalisé par Le Laboratoire de l'Égalité et Audencia est de **dresser un panorama de la situation dans l'hexagone, mais aussi et surtout d'apporter des solutions concrètes pour permettre aux entreprises d'accompagner leurs salariées aidantes.** Le guide complet fait ainsi la lumière sur ce sujet de façon approfondie, à travers l'analyse des chiffres, mais aussi des entretiens menés auprès de ces femmes aidantes. Des expert-es et porte-parole d'entreprises y partagent aussi leurs initiatives. Enfin, le guide met à disposition des **cas pratiques et fiches outils.**

[Découvrir le guide.](#)

Des conséquences importantes sur l'activité professionnelle : un enjeu et des opportunités pour les entreprises

Sans surprise, **39% des aidantes déclarent avoir des difficultés à concilier leur vie professionnelle et personnelle¹.** S'ajoutent à cela **des effets plus négatifs sur les aidantes que sur les aidants, en matière de santé, de vie professionnelle et au moment de la retraite².** Des difficultés actuellement peu prises en compte par les entreprises. Pourtant, les conséquences ne sont pas neutres : **recours aux temps partiel, voire sorties du marché du travail** sont fréquents (moins de 60% des aidant.es d'un enfant travaillent). Pour celles qui conservent leur emploi, beaucoup estiment que leur **évolution professionnelle a été freinée** en raison de leur rôle d'aidante. Par ricochet, cela **empêche de nombreuses femmes de se déclarer en tant qu'aidantes, par peur d'être stigmatisées** et de subir **des répercussions sur leur carrière.**

« La seule fois où j'ai évoqué mon statut d'aidante, ça ne s'est pas très bien passé... ça m'a fait rater un poste de cadre. « Parce qu'on ne sait jamais si vous vous absentez. » »

Marine, 55 ans, aidante depuis ses 14 ans de son frère polyhandicapé

L'importance de conserver son travail

Contrairement aux idées reçues, selon les aidantes, **le maintien de l'activité professionnelle est primordial pour leurs liens sociaux.** Plus que cela, **47% considèrent même qu'elle leur offre une « bulle d'air »** très appréciée au cœur d'un quotidien difficile.

« L'activité professionnelle est une évasion parce qu'on oublie la lourde charge de l'aidance. Je retrouve mon identité » *Maryse, enseignante, aidante de sa fille atteinte d'Infirmité Motrice Cérébrale*

Bien sûr, les femmes veulent aussi conserver leur emploi pour **des raisons financières** : **37% déclarent, sans surprise, un impact négatif de leur rôle d'aidante sur leur situation pécuniaire.**

¹ Baromètre Santé au travail BST – Malakoff Humanis 2020

² HCFEA – Conseil de l'âge - Rapport sur les femmes séniors – Note 2 : L'implication des femmes dans l'aide à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie et dans l'aide grand-parentale – mars 2019

Des solutions pour accompagner les femmes et hommes aidant·es

Le guide met en lumière de nombreuses actions, récapitulées dans des fiches-outils, que les entreprises peuvent mettre en œuvre afin d'accompagner leurs salariées aidantes.

Prendre conscience, favoriser l'accès à l'information et communiquer

Seulement 26% des salarié.es aidant.es ont informé leur employeur de leur situation. Cela confirme l'invisibilité du sujet en entreprise.

Le tout premier niveau d'accompagnement de l'entreprise est donc de **libérer la parole** sur ce sujet, et de déconstruire les idées reçues en formant la direction, la fonction RH, des managers, représentant·es du personnel, salarié·es, assistants et assistantes sociaux du travail et médecins du travail. Il convient aussi d'identifier les interlocuteurs et interlocutrices des salarié.es. Cela permet d'installer un environnement de travail bienveillant et solide, favorisant l'**accès à l'information** sur les aides existantes afin que les aidantes se sentent reconnues et accompagnées.

Valoriser les compétences acquises à travers le rôle d'aidant·e

Si le rôle d'aidant·e peut engendrer une forme de vulnérabilité au travail, l'entreprise a tout intérêt à **reconnaître et valoriser par ailleurs les compétences** qu'elle permet aux personnes concernées d'acquérir : **capacité organisationnelle, résilience, adaptation, patience**, etc. Des atouts qui concernent aussi les **6% d'aidant·es de moins de 25 ans en France**, qui peuvent concilier un stage, une alternance ou un premier emploi en entreprise. D'où l'importance du **suivi du parcours professionnel par les employeurs**. Un entretien approfondi (manager, RH...) permet de faire émerger ces aptitudes particulières, et de les valoriser à travers des missions où il est possible de les exprimer.

« À la suite de l'hospitalisation de ma mère, mon manager m'a donné la confiance qui m'a poussée à être encore plus performante et à me dépasser dans mon travail malgré mes contraintes »

Marina, Journaliste, co-fondatrice des Aidantes & Co et aidante de ses parents sourds

La formalisation de l'engagement jusqu'à l'accord collectif

Une obligation de négociation ayant été introduite au niveau des branches professionnelles sur le thème des proches aidant·es, certaines entreprises se sont pourvues d'accords collectifs englobant ce sujet. Parmi les dispositions particulièrement favorables aux aidantes, on trouve par exemple :

- la création d'un **fonds de solidarité** : il peut par exemple prendre la forme d'une campagne d'appel aux **dons de jours**, et/ou encore d'une **plateforme spécialisée d'accompagnement** (confidentielle et gratuite)
- le **télétravail** : certains accords collectifs prévoient un aménagement et une flexibilité du temps de travail qui permettent aux salarié·es aidant·es d'organiser leur temps, et le lieu duquel elles et ils pourront télétravailler en fonction de leurs contraintes (hôpital, etc.).
- le **soutien financier** : l'employeur peut inclure des **garanties d'assistance** dans le contrat frais de santé et des **garanties optionnelles de prévoyance**. Il peut même aller jusqu'à verser un **complément de rémunération** compensant la prise de congés familiaux, permettre aux salarié·es à temps partiel de **cotiser pour leur retraite à taux plein**, ou **maintenir le salaire** pendant ces congés.

Solliciter l'accompagnement de structures externes

Face à cet enjeu de société de plus en plus important, de nombreuses organisations se sont en effet structurées pour accompagner les entreprises, comme les institutions de prévoyance, les caisses de retraite, les mutuelles, les assureurs de santé, les associations, ou encore les collectivités territoriales, chambres consulaires, etc. Un système très efficace, notamment pour les PME-TPE, car ces organisations permettent de mutualiser les actions.

Répondre aux besoins des aidant·es : de nombreux bénéfices pour l'entreprise

La mise en œuvre d'une véritable démarche de l'entreprise à l'attention des aidant·es comporte de nombreux avantages pour l'entreprise en matière d'**attractivité**, de **qualité de la politique RH**, de **démarche RSE**, mais aussi de **performance économique** (réduction du *turn over* et des arrêts maladie, meilleur engagement et management, et augmentation de la productivité).

"Les salariées aidantes effectuent une triple journée : vie personnelle, vie professionnelle et vie d'aidante. Nous devons toutes et tous agir pour mettre en valeur les compétences qu'elles développent et les orienter vers les solutions existantes de soutien !"

Morgane Hiron, Déléguée Générale, Collectif Je t'Aide

« Ce guide de bonnes pratiques vise à sensibiliser et alerter les entreprises sur l'impact important de ce rôle, sur les aidantes salariées, mais aussi sur l'activité professionnelle. L'enjeu est de réussir à déconstruire les idées reçues, pour construire une démarche RSE et RH globale qui l'intègre comme un levier en faveur, non seulement de l'égalité femmes-hommes au travail, mais aussi de la performance et du bien-être dans l'entreprise. »

Nils Poussiégués, pilote du groupe aidantes du Laboratoire de l'Égalité et responsable du Pôle Research & Business d'Audencia.

« Du fait de leur situation, l'équilibre vie professionnelle vie personnelle des salariés aidants est inévitablement impacté. Ce phénomène touche 39% des femmes aidantes. Une meilleure prise en compte des salariés aidants au sein des entreprises constitue un véritable enjeu de RSE. Afin qu'elles puissent pleinement s'emparer de la question, il est nécessaire que les entreprises connaissent les solutions qui existent pour sensibiliser et outiller les managers et les RH pour un meilleur accompagnement de tous les collaborateurs aidants, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. »

Pascal Andrieux, Directeur des engagements sociaux et sociétaux Malakoff Humanis et Directeur de la Fondation Malakoff Humanis Handicap

À propos du Laboratoire de l'Égalité

Le Laboratoire de l'Égalité est une association loi 1901 qui lutte depuis 2010 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour la mise en place effective de politiques égalitaires dans tous les secteurs de la vie économique et à tous les niveaux de décision. À travers la présence de femmes et d'hommes issus-es de milieux divers, le Laboratoire de l'Égalité oeuvre à sensibiliser les acteurs et actrices de la vie sociale, économique et politique à l'égalité de genre et travaille pour une véritable mixité dans l'univers professionnel ainsi que son articulation avec la vie privée.

À propos d'Audencia

Fondée en 1900, Audencia se positionne parmi les meilleures écoles de management européennes. Elle est accréditée EQUIS, AACSB et AMBA. Première Ecole de Management en France à adhérer à l'initiative Global Compact des Nations Unies, également signataire de leurs Principes of Responsible Management Education, Audencia s'est très tôt engagée à former et accompagner des managers innovants et responsables, dotés de compétences hybrides, qui contribuent positivement aux grands enjeux auxquels nos organisations, nos sociétés et notre planète, sont confrontées. Audencia a également créé Gaïa, la toute première école au sein d'une business school dédiée à la transition écologique et sociale. En co-création avec ses parties prenantes, Audencia produit et diffuse des connaissances qui ont un impact sur la littérature scientifique, le contenu de ses formations, les pratiques des entreprises et la société dans son ensemble. Elle contribue ainsi aux trois défis majeurs suivants : la création et l'utilisation de technologies et d'information responsables, la définition et l'adoption d'approches managériales favorisant des organisations et des sociétés inclusives et la conception et la mise en œuvre de modèles d'affaires et de développements soutenable. Audencia propose des programmes en management et en communication allant du bachelor au doctorat. Elle a signé des accords avec 212 institutions académiques à l'étranger, et plus de 180 entreprises nationales et internationales. Elle accueille plus de 6500 étudiants, dispose d'un corps professoral de 151 enseignants-chercheurs et d'un réseau de plus de 32 000 diplômés. Pour en savoir plus, consultez le site Internet : www.audencia.com et suivez-nous sur les réseaux sociaux : Twitter @audencia.

À propos du Collectif Je t'Aide

Créé en 2015, le Collectif Je t'Aide est composé de 29 structures membres et d'aidant.es. Il a trois objectifs principaux : faire avancer les droits des aidant.es, les rendre plus visibles et transformer la société afin qu'elle agisse auprès des aidant.es. Pour cela, il mène des actions de plaidoyer, de communication et de sensibilisation. En savoir plus : <https://www.associationjetaide.org/>

À propos de Malakoff Humanis

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis est né en janvier 2019 du rapprochement des groupes Malakoff Médéric et Humanis. Avec 8,2 Mds€ de fonds propres, plus de 370 000 entreprises clientes et 10 millions de personnes protégées (assurés et ayants droit), Malakoff Humanis détient près de 15 % de parts de marché de l'assurance collective. Dans le cadre de la gestion de la retraite complémentaire Agirc-Arrco, le Groupe verse 39,7 Mds€ d'allocations à 6,2 millions d'allocataires, et collecte les cotisations auprès de près de 600 000 entreprises et 7,2 millions de cotisants. Paritaire, mutualiste et à but non lucratif, Malakoff Humanis met sa performance au service de l'utilité sociale : en 2022, le Groupe a consacré 219 M€ à l'accompagnement des personnes en situation de fragilité sociale. www.malakoffhumanis.com
@MalakoffHumanis

Contacts presse :

Laboratoire de l'Égalité

Aline Crepin : acrepin.laboegalite@gmail.com

Sigale Levy-Gauvin : sigale.levygauvin@laboratoiredelegalite.org

Eloïse Tarbagayré : eloise.tarbagayre@laboratoiredelegalite.org