



Salariés aidants

# Comment accompagner les aidants ?



Par Mélanie  
Delorme, Bessé

**DÉCRYPTAGE.** L'aide aux aidants s'inscrit dans la prise en charge de la dépendance, sujet indéniablement politique et sociétal depuis des décennies. Complexe par nature, il concerne les professionnels RH à plus d'un titre. Retour sur les enjeux de l'accompagnement des aidants en entreprise, dont le rôle est complexe et varié.

Si très peu de salariés sont eux-mêmes confrontés au risque de dépendance, tous les salariés sont de potentiels aidants. Les statistiques générales permettent aujourd'hui d'avoir une idée globale et fiable du profil d'aidant<sup>1</sup> : 51 % sont des actifs, 81 % ont moins de 65 ans, 57 % sont des femmes, 82 % apportent une aide d'au moins 20 heures par semaine. Plus de 50 %<sup>2</sup> des aidants s'ignoraient.

En pratique, les réalités sont bien plus complexes. Nous pouvons entendre à la fois un salarié qui aide un parent à temps plein sept jours par semaine, ou celui qui aide ponctuellement un parent à réaliser des démarches administratives. Le proche aidant se définit comme celui qui apporte un soutien à une personne en situation de dépendance dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne.

Les difficultés rencontrées par les aidants sont à géométrie variable, de la charge mentale importante liée au statut d'aidant à l'épuisement total. Ces collaborateurs restent quoi qu'il en soit des personnes en situation de fragilité.

Dans la situation actuelle de crise sanitaire, ils peuvent se sentir d'autant plus désarmés.

Le dénominateur commun reste la complexité à concilier l'équilibre vie personnelle, vie professionnelle, et les répercussions concrètes sur cette dernière : manque de temps, de motivation, difficultés à remplir ses objectifs... Pour l'entreprise, les enjeux sont également de taille : absentéisme, productivité, accompagnement des salariés dans une période de vie difficile et recherche d'un équilibre vie pro/vie perso.

## Le répit, principal besoin des aidants

Qu'elles aident à temps plein ou ponctuellement, ces personnes ont besoin de pouvoir trouver des moments de répit, en confiant certaines actions (soins, déplacements, portage des repas...) à une tierce personne, souvent professionnelle. L'accès à l'information et la réalisation de démarches administratives engendrent un réel besoin d'accompagnement et d'expertise pour l'aidant. L'aspect psychologique, souvent familial, lié au rôle d'aidant rend parfois le sou-

## Le cadre juridique du congé de proche aidant

<b>CONTEXTE</b>	Aider un proche (conjoint, ascendant, descendant) en situation de handicap ou de perte d'autonomie
<b>TYPE ET DURÉE DU CONGÉ</b>	Congé sans solde, maximum 3 mois (en l'absence de dispositions conventionnelles)
<b>ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PROCHE AIDANT (AJPA)</b>	43,83 € par jour pour un aidant vivant en couple, 52,08 € par jour pour un aidant vivant seul



## Le regard de Laurence Breton-Kueny, DRH groupe Afnor



S'intéresser aux aidants et à la question de la dépendance est nécessaire dans un pays vieillissant où 19,2 % des Français ont plus de 65 ans, et où ce chiffre dépassera les 25 % en 2050. Comme DRH, au-delà du sujet de la prévoyance que nous devons parfaitement maîtriser, nous devons prêter attention à son coût croissant en lien avec l'allongement de l'activité et à l'espérance de vie en bonne santé qui conduit à une croissance de l'absentéisme. L'espérance de vie en bonne santé est de 63,4 ans pour les hommes et de 64,5 ans pour les femmes, pour une durée de vie respective de 79,4 ans et 85,35 ans. En conséquence, nos politiques SQVT, qui englobent la négociation d'accords, doivent être en première ligne pour englober ces deux sujets de société en créant des conditions pour permettre aux salariés de nos organisations

de concilier leur travail et leur vie personnelle. Au-delà de l'importance en termes d'image de marque de nos organisations dans le cadre de nos politiques RSE, c'est indispensable sur le sujet de l'engagement versus absentéisme au moment de la reprise d'activité post-Covid, sans omettre l'importance d'être attentif à l'impact financier de ces questions avec la création de la cinquième branche « Autonomie »<sup>3</sup>. En Allemagne où la population des plus de 65 ans dépasse 21 %, il existe déjà un taux de cotisation « dépendance » obligatoire sur le sujet. À une période difficile pour nos organisations, où nous ne pouvons pas nous permettre des baisses d'engagement, ni de croissance de nos charges, il faut être plus que jamais attentif aux sujets à venir et à leur impact, à la fois au niveau financier et humain, pour allier l'économique et le social.

<sup>3</sup> Pour rappel, les autres branches sont : maladies, maternité, IT, décès, vieillesse, famille, ATM.

hait de se faire aider plus difficile à mettre en œuvre.

### L'entreprise et les DRH : un rôle clé

Le rapport Libault a remis le sujet des aidants sur le devant de la scène politique. Désormais, ces aidants ont un statut reconnu et peuvent, lorsqu'ils posent des congés dans ce cadre, bénéficier d'une allocation journalière (cf. tableau).

Le sujet a clairement été replacé dans le contexte de l'entreprise puisque le projet du Gouvernement est de l'inscrire comme thème de négociation collective obligatoire. La prise en compte des aidants en entreprise est un outil alimentant leur démarche de QVT. Ce sujet fait aujourd'hui partie intégrante de leur responsabilité et donc de leur RSE. De nouveaux outils sont lancés afin de reconnaître les enga-

gements des employeurs. Un label « Cap'Handeo » a par exemple été créé pour les entreprises particulièrement engagées en la matière.

### Les outils à la main des DRH

Les axes les plus importants sont l'identification du soutien aux proches aidants comme préoccupation de l'entreprise, la sensibilisation, la communication et l'échange collectif et individuel. Nous avons observé auprès de nos entreprises clientes des initiatives orientées vers une plus grande flexibilité pour le collaborateur aidant : aménagement du temps de travail, favorisation du télétravail, horaires flexibles, actions solidaires comme le don de congés... Un autre levier indispensable reste le volet assurantiel qui permet d'offrir aux salariés concernés de véritables garanties. Ces dernières sont assurées par des plateformes

d'assistance et prennent la forme de garanties pures, par exemple des heures d'assistance à domicile au chevet de l'aidé, qui permet le répit de l'aidant ou de services spécifiques. De véritables outils d'aide doivent être mis en place, tels que les services d'aide à la recherche de place en Ehpad – très appréciés des aidants.

La mise en place de telles garanties en entreprise, qui peuvent être souscrites indépendamment de tous contrats prévoyance ou dépendance, doit donc être réfléchie afin d'apporter un véritable soutien concret. Vigilance donc quant aux offres standards qui peuvent contenir des garanties non adaptées aux besoins particuliers de vos collaborateurs. ●

<sup>1</sup> Source baromètres BVA/April et Ocirp.

<sup>2</sup> Source baromètres BVA/April.