

OBSERVATOIRE DES SALARIÉS PROCHES

AIDANTS

5^{ÈME} ÉDITION

RAPPORT D'ANALYSE
PARTENAIRES SOCIAUX

OCIRP

CONTACTS :

ARNAUD ZEGIERMAN
az@institut-viavoice.com

THOMAS GENTY
tg@institut-viavoice.com

ADRIEN BROCHE
ab@institut-viavoice.com

MARGOT HOCHÉ
mh@institut-viavoice.com



Échantillon

Auprès d'un échantillon de **59 partenaires sociaux**.

- **22 issus d'organisations patronales**
- **37 issus d'organisations salariales**



Calendrier

Interviews réalisées
du 4 juin au 4 août
2025

Cette nouvelle édition de l'Observatoire des salariés proches aidants mené auprès de 59 partenaires sociaux rappelle que la question des salariés proches-aidants s'impose comme un enjeu social et professionnel majeur. Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population et la complexité croissante des parcours de vie, les organisations doivent trouver un équilibre entre performance économique et soutien à des salariés souvent confrontés à une double charge, professionnelle et personnelle.

La négociation collective, un levier privilégié

La grande majorité des partenaires sociaux interrogés - 88 % dont 71 % des organisations patronales (OP) et 97 % des organisations syndicales (OS) - considère **la négociation collective comme un outil efficace pour protéger les salariés aidants.**

Si les OS privilégient nettement les accords au niveau des branches professionnelles (84% versus 16% au niveau des entreprises), les OP sont beaucoup plus partagés, même si une majorité se dégage pour les accords par branche (52% versus 43% au niveau des entreprises).

93% des répondants estiment également que les accords collectifs peuvent permettre d'identifier plus facilement les salariés aidants au sein des organisations.

Dans ces négociations, des mesures centrées sur la flexibilité et l'accompagnement

En spontanée, les mesures qu'ils jugeraient prioritaires à intégrer dans ces accords s'articulent principalement autour de **la souplesse dans l'organisation du travail** : horaires aménagés, temps partiel choisi, télétravail, prise de congés fractionnés ou assouplissement du compte épargne-temps. Viennent ensuite **le besoin d'information et d'accompagnement global** (RH, social, financier, répit, sensibilisation des managers), la mise à disposition de solutions concrètes comme le remplacement temporaire ou les structures de répit, ainsi que la **reconnaissance juridique** via un statut dédié, le **renforcement du soutien aux salariés aidants.**

Le télétravail, à ce titre, apparaît comme une solution intéressante et **importante mais insuffisante, pour l'écrasante majorité des répondants, OP comme OS.**

La baisse temporaire du temps de travail paraît efficace à 83% des répondants (84% des OS et 76% des OP%) mais sa mise en place est complexe pour 1 répondant sur 2 (62% des OP et 44% des OS).

Les principaux freins identifiés concernent le risque de report de charge sur les collègues, la nécessité d'une réorganisation interne parfois lourde, les contraintes accrues dans les petites structures et les situations de travail à flux tendu.

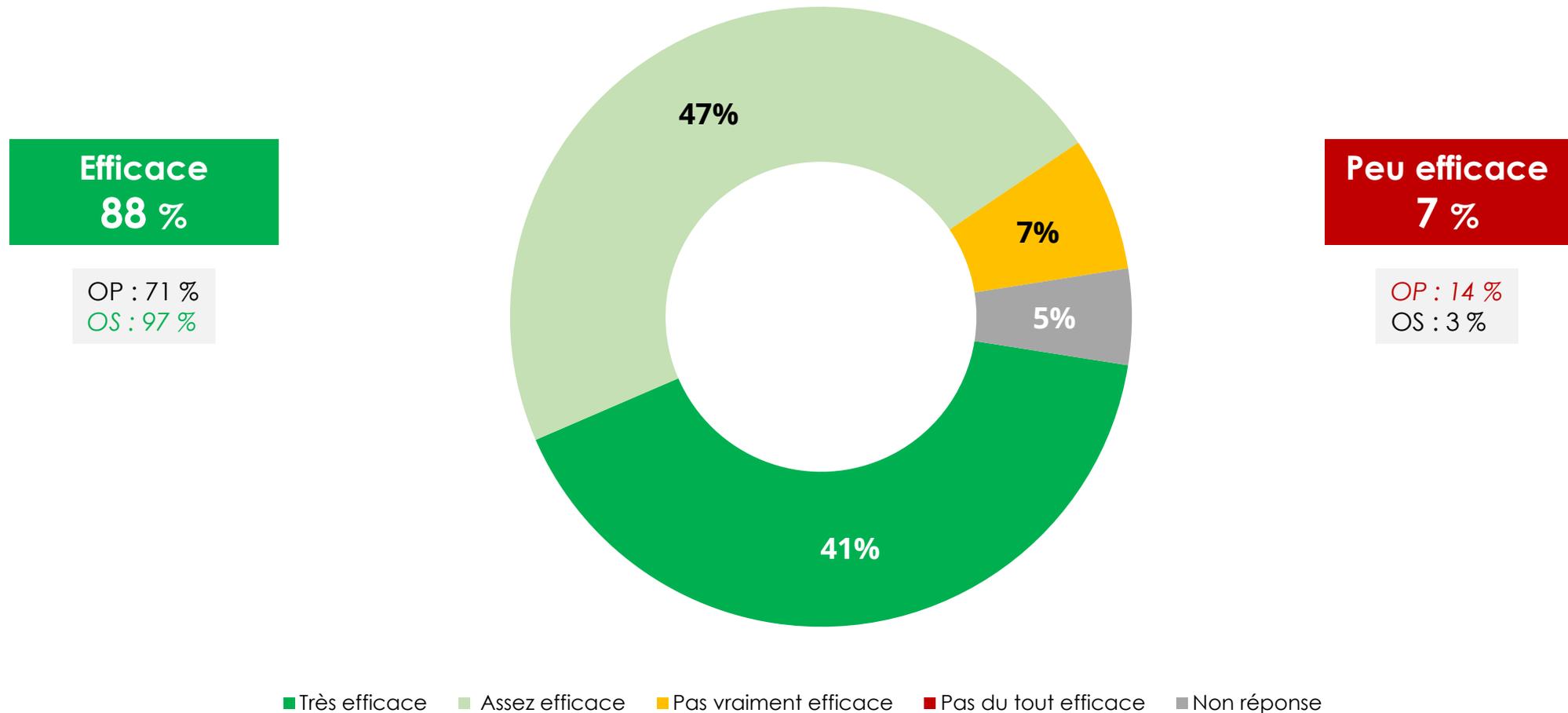
Dans l'hypothèse d'un système permettant l'activation d'une baisse temporaire du temps de travail pendant les moments critiques, 81% des OS seraient favorables à une compensation salariale, versus 57% des OP.



**QUELLE VISION GÉNÉRALE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
SUR LES SALARIÉS AIDANTS ?**

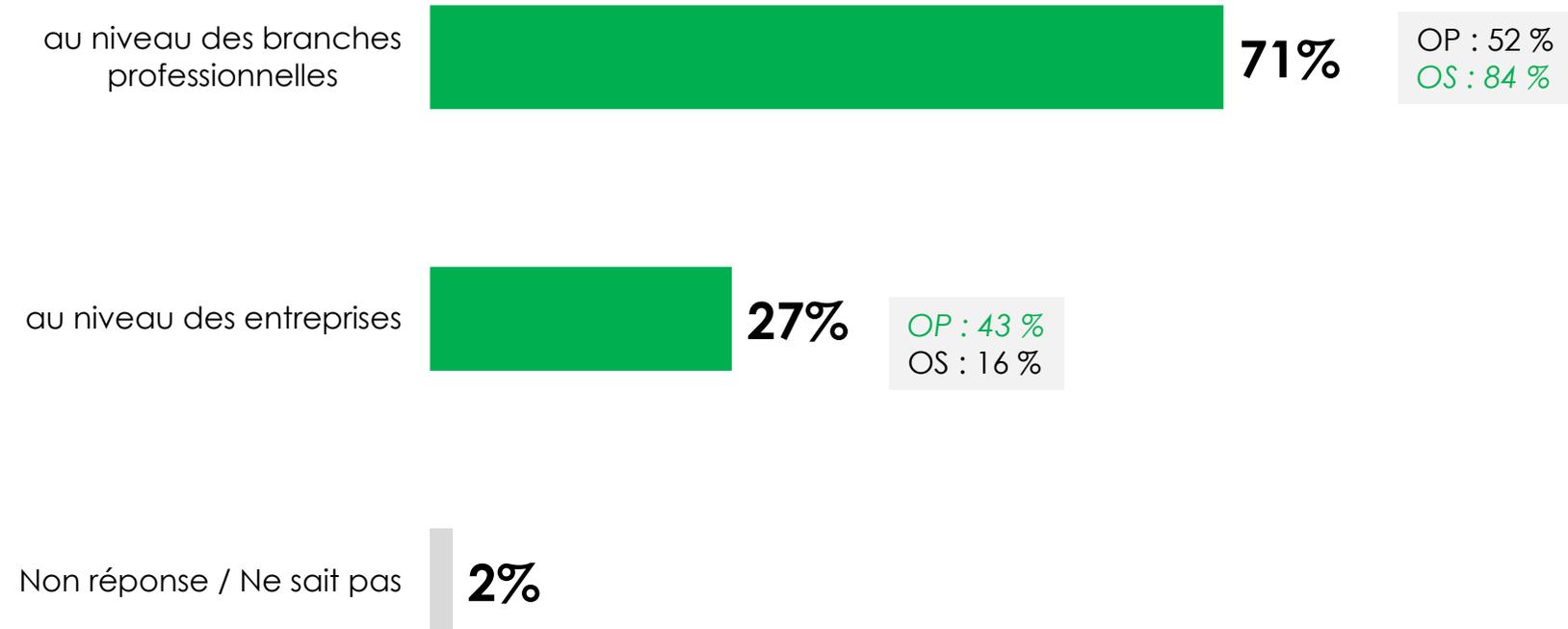
La négociation collective est un outil jugé efficace, particulièrement par les OS

Pour mieux protéger les salariés aidants, la négociation collective vous paraît-elle être une solution...



Les OS sont en faveur d'accord collectifs négociés au niveau des branches professionnelles, les OP sont plus partagés

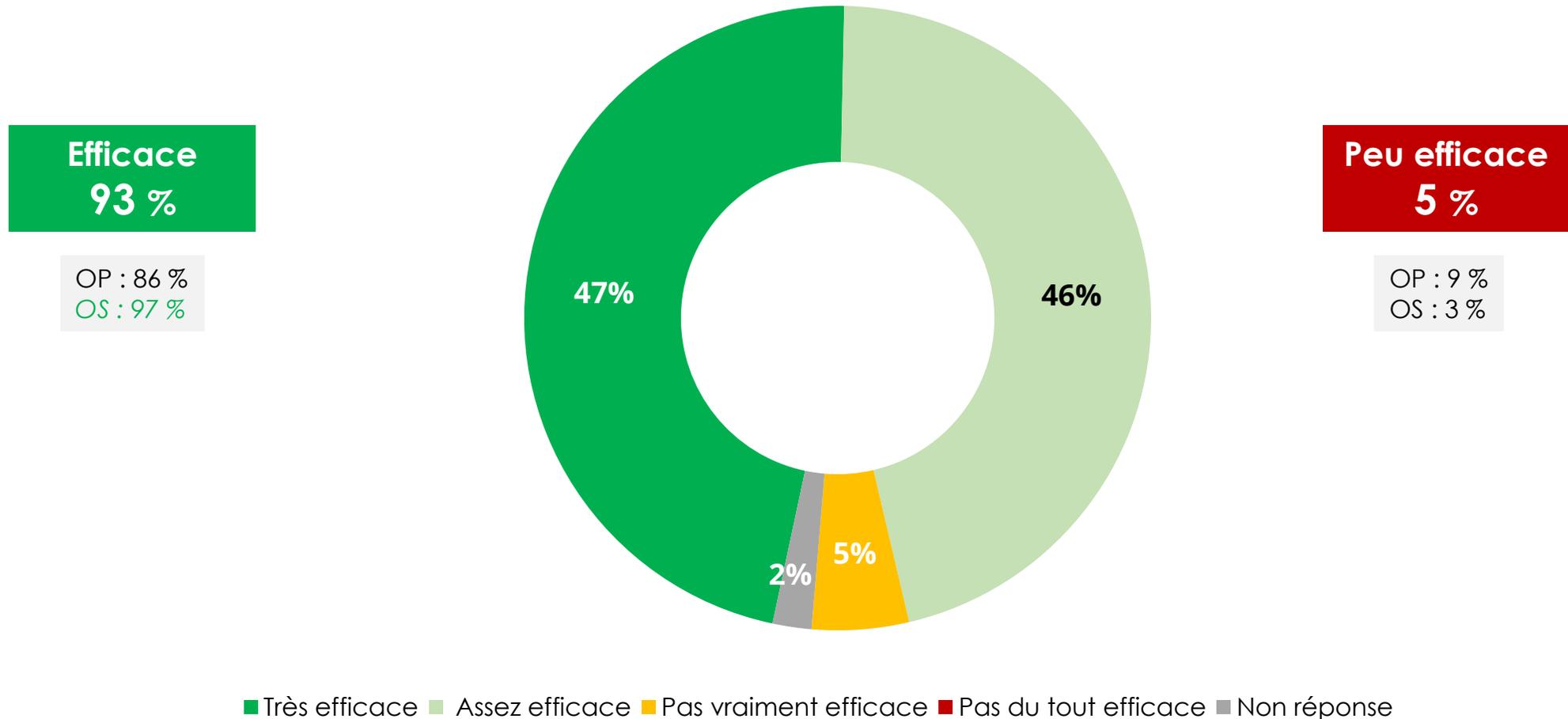
Selon vous, pour traiter le sujet des salariés aidants, faut-il privilégier les accords collectifs...



Des Organisations Patronales plus mitigées, 54% privilégieraient des accords collectifs au niveau des branches professionnelles, et 43% au niveau des entreprises

Les accords collectifs semblent efficaces pour aider à l'identification des salariés aidants

La question de l'identification des salariés aidants apparaît parfois complexe, à cause du manque d'information, du souci du respect de la vie privée ou parfois de la crainte de stigmatisation ...
Dans ce contexte, pensez-vous que la mise en place d'un accord collectif peut être une solution pour que les salariés concernés fassent connaître leur situation à leur employeur ?

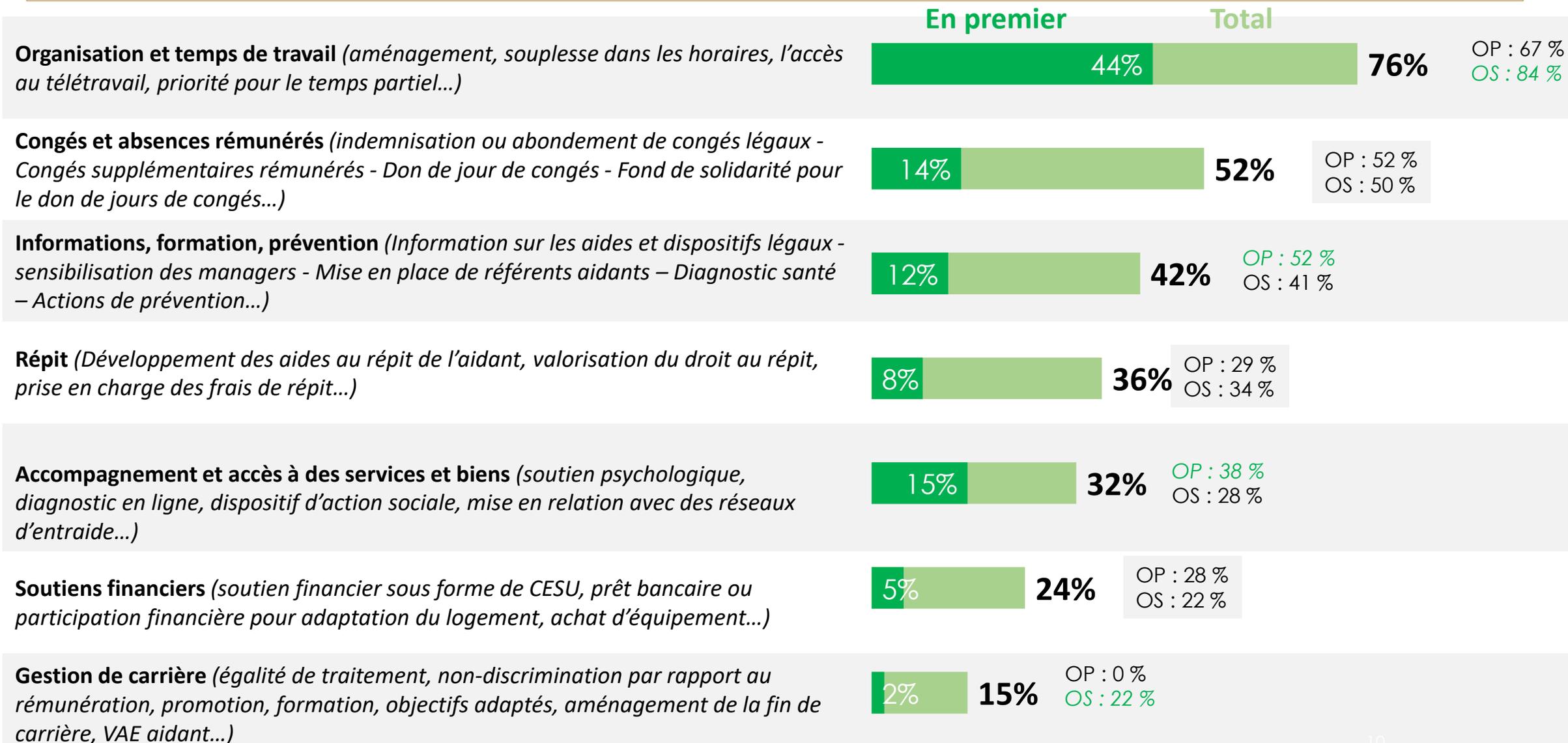




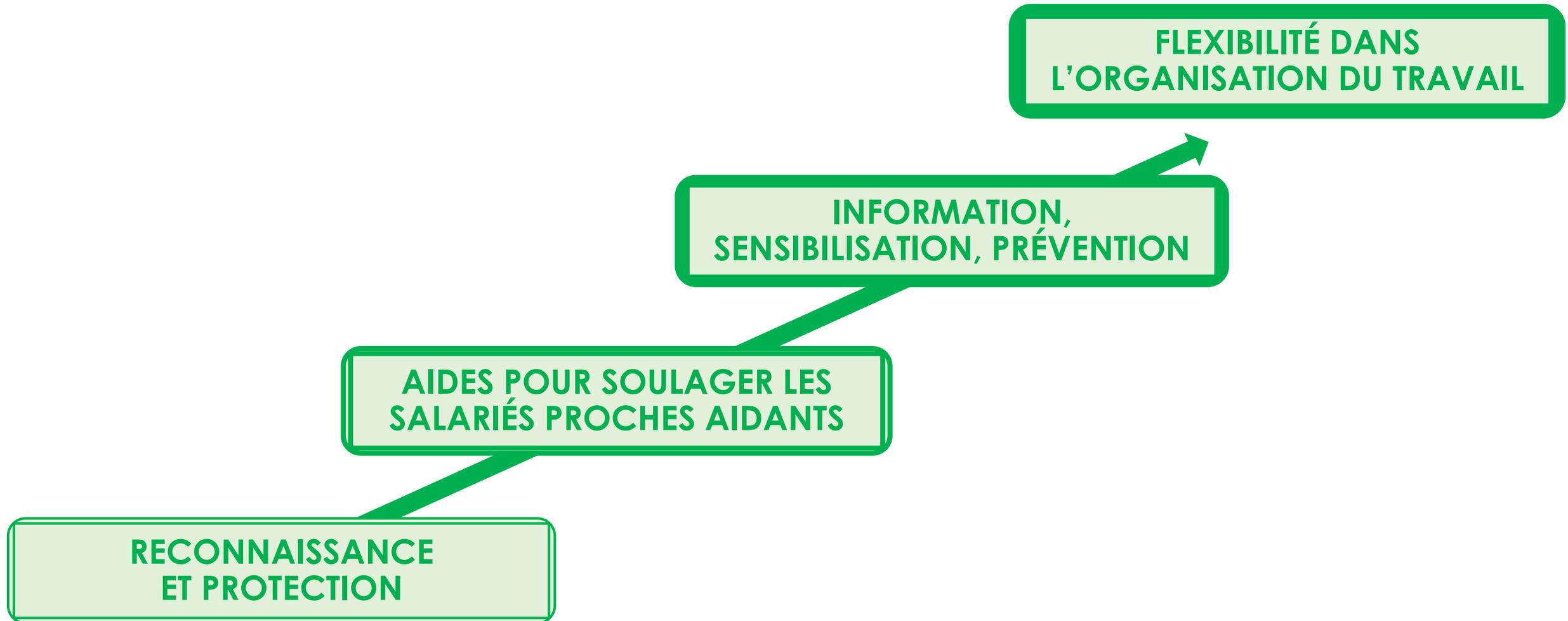
**QUELLES SOLUTIONS POUR
FACILITER LE QUOTIDIEN DES
AIDANTS AU TRAVAIL ?**

L'organisation et l'évolution des temps de travail, les solutions prioritaires pour soutenir efficacement les salariés aidants

Voici les différents grands types de mesures actuellement en vigueur dans les accords de branche et d'entreprises sur les salariés aidants.
Merci d'indiquer celles qui vous paraissent prioritaires pour soutenir efficacement les salariés aidants ?



Quelles mesures spécifiques vous paraîtraient particulièrement importantes pour accompagner les salariés proches-aidants ?



Quelles mesures spécifiques vous paraîtraient particulièrement importantes pour accompagner les salariés proches-aidants ?



La demande la plus largement exprimée par les partenaires sociaux porte sur la flexibilité dans l'organisation du travail.

La majorité des réponses évoquent directement la nécessité d'aménager les horaires, d'assouplir les congés ou d'adapter le temps de travail.

Cela recouvre plusieurs modalités :

- Horaires aménagés, temps partiel choisi
- Possibilité de télétravail
- Souplesse dans la prise des congés (par journées, demi-journées)
- Déplafonnement ou assouplissement du compte épargne-temps (CET)

➔ Ces propositions visent toutes à permettre aux proches-aidants de concilier vie professionnelle et contraintes liées à l'aide, sans pénaliser leur emploi.

Horaires aménagés, temps partiel choisi

- « Souplesse dans l'organisation du temps de travail » (OS)
- « Flexibilité des horaires et des congés » (OP)
- «Aménagement horaire, temps partiel choisi » (OS)

Souplesse dans la prise de congés:

- « Souplesse pour des prises de congés par demi-journée sans risque de refus » (OS)
- « Don de jours de congés » (OP)

Possibilité de télétravailler:

- « Le passage en télétravail systématique lorsque le salarié proches-aidants en fait la demande en cas de nécessité de ne pas laisser le proche-aidé seul (en cas de démence, d'Alzheimer, etc. ...) » (OS)

Compte épargne temps:

- « Souplesse d'aménagement du temps de travail par assouplissement du compte épargne temps » (OS)
- «Déplafonner les CET et permettre une souplesse sur le temps de travail et le CP working » (OS)

Quelles mesures spécifiques vous paraîtraient particulièrement importantes pour accompagner les salariés proches-aidants ?



En parallèle, d'autres partenaires sociaux soulignent l'importance de mieux informer les salariés proches-aidants et de leur offrir un accompagnement global.

Cela inclut :

- **Mise en place de moyens d'information** sur le statut, les aides disponibles et les dispositifs existants
- **Accompagnement complet et dédié** : RH, social, financier, quotidien, répit
- **Favoriser le dialogue de proximité avec le manager**, mais dans un cadre clair pour éviter toute discrimination (cela pouvant passer également par la sensibilisation des managers)

→ Ces propositions visent à ce que les salariés soient **non seulement soutenus matériellement, mais aussi orientés et conseillés.**

Information structurée :

- « *Information complète et adaptée* » (OP)
- « *Informer que l'on peut être salarié et proche aidant pour en parler et s'adapter* » (OS)
- « *Informer, rassurer et accompagner* » (OS)

Accompagnement multidimensionnel :

- « *Un accompagnement à tiroir : accompagnement RH, accompagnement social, accompagnement financier, accompagnement au quotidien, accompagnement au répit* » (OS)
- « *La priorité est de mettre en place au sein de chaque structure au moins une personne référente qui pourrait accompagner les salariés en situation de proche aidant.* » (OS)
- « *Des rencontres d'informations avec soutien de spécialistes pour apporter les aides correspondantes* » (OS)

Dialogue de proximité :

- « *Le dialogue au plus près du manager concerné dans un contexte préparé de l'entreprise : du sur-mesure mais avec un cadre de règles* » (OP)
- « *Sensibiliser les managers et tolérance* » (OS)

Quelles mesures spécifiques vous paraîtraient particulièrement importantes pour accompagner les salariés proches-aidants ?

Un certain nombre de partenaires sociaux mettent l'accent sur la nécessité de proposer des aides concrètes permettant de soulager directement l'aidant dans son quotidien professionnel et personnel.

Les propositions les plus fréquentes dans cette catégorie incluent :

- **Remplacement temporaire** : mise à disposition d'une personne ou d'un service pour suppléer l'aidant.
- **Structures de répit** : création de lieux d'accueil à la journée pour le proche aidé, offrant à l'aidant un temps de repos ou la possibilité de remplir ses obligations professionnelles.
- **Services spécialisés** : accès facilité à des prestations à domicile.

→ Ces mesures ciblent **l'allègement immédiat de la charge** supportée par les proches-aidants, afin de leur offrir de véritables temps de respiration sans compromettre ni leur emploi ni la qualité de l'accompagnement apporté à leur proche.



Remplacement temporaire:

- « Avoir une aide de remplacement pour remplacer l'aidant » (OS)

Structures de répit :

- « La création de lieux d'accueil à la journée pour le proche aidé afin de permettre au salarié proches-aidants de souffler ou se rendre à ses journées obligatoires en présentiels. » (OS)

Services spécialisés:

- « L'accès facilité à un logement plus grand pour accueillir son proche aidé »

Quelles mesures spécifiques vous paraîtraient particulièrement importantes pour accompagner les salariés proches-aidants ?

Une partie des réponses, moins fréquente mais argumentée, plaide pour **ancrer durablement la protection des proches-aidants dans le cadre légal et social.**

Les propositions s'articulent autour de quatre axes :

1. **Création d'un statut dédié** : reconnaissance dans le Code du travail avec des droits spécifiques, sur le modèle de ceux accordés aux situations de handicap.
2. **Renforcement des régimes de prévoyance** : intégration de dispositifs adaptés (congrés rémunérés, services à domicile, soutien juridique).
3. **Amélioration de l'indemnisation** : revalorisation des montants, jugés actuellement trop faibles, pour se rapprocher des standards des congés maternité ou paternité.
4. **Sécurisation en cas d'absence prolongée** : prise en charge de la suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'événement grave.

→ **Ces propositions visent à garantir aux proches-aidants une reconnaissance et une protection équivalentes à celles d'autres situations déjà encadrées par la loi, tout en leur offrant les moyens financiers et organisationnels nécessaires pour assumer leur double rôle.**



« La création d'un véritable statut juridique du salarié proche-aidant, avec des droits identifiés (comme pour le handicap ou la parentalité) » (OS)

« Intégrer dans les régimes de prévoyance une aide aux aidants (congrés rémunérés, services à domicile, soutien juridique) » (OS)

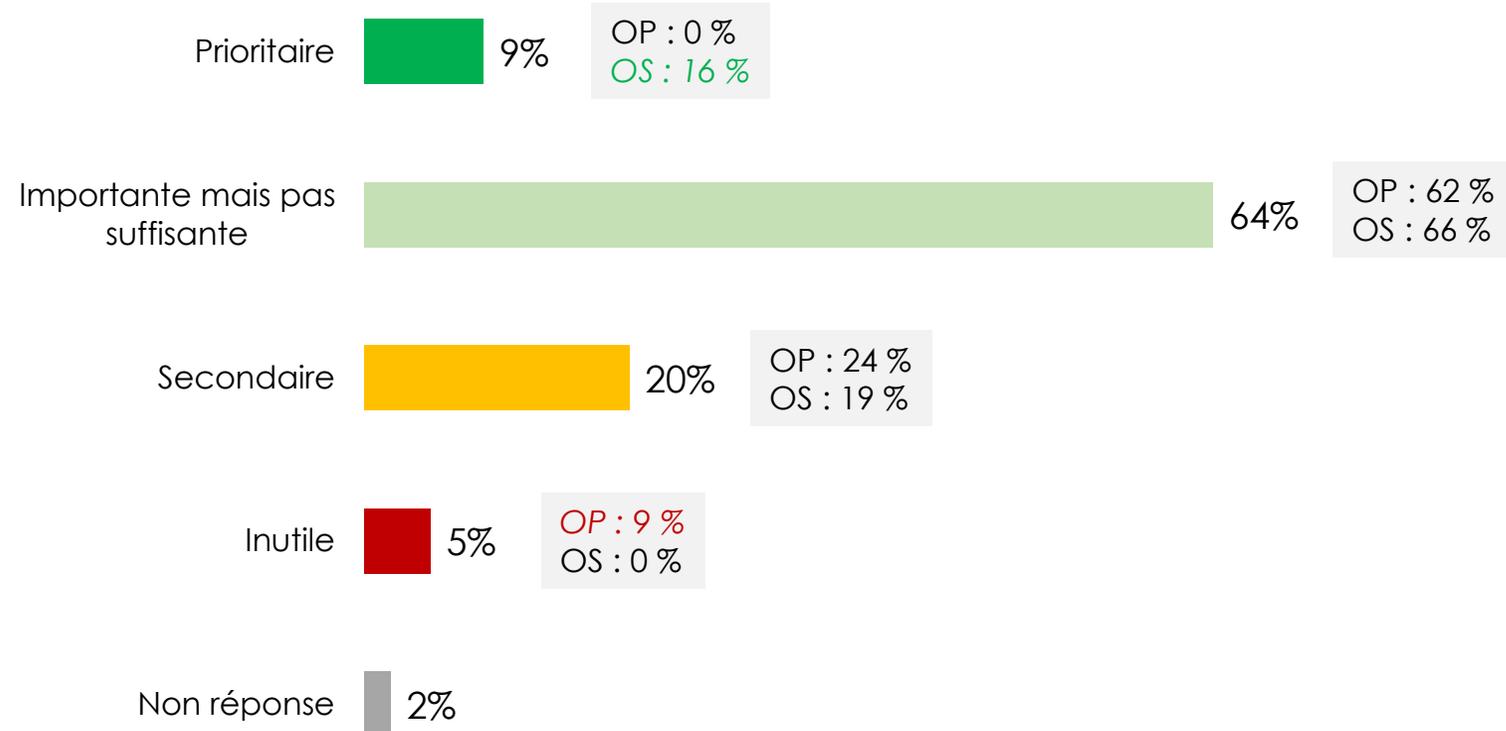
« Une indemnité plus proche du congé maternité/paternité permettrait une vraie accessibilité » (OS)

« Prise en charge de la suspension du contrat de travail en cas de maladie ou autres » (OS)

« Que les pouvoirs publics s'engagent plus et que les organismes complémentaires les accompagnent encore plus » (OS)

Le télétravail, une solution importante mais pas suffisante

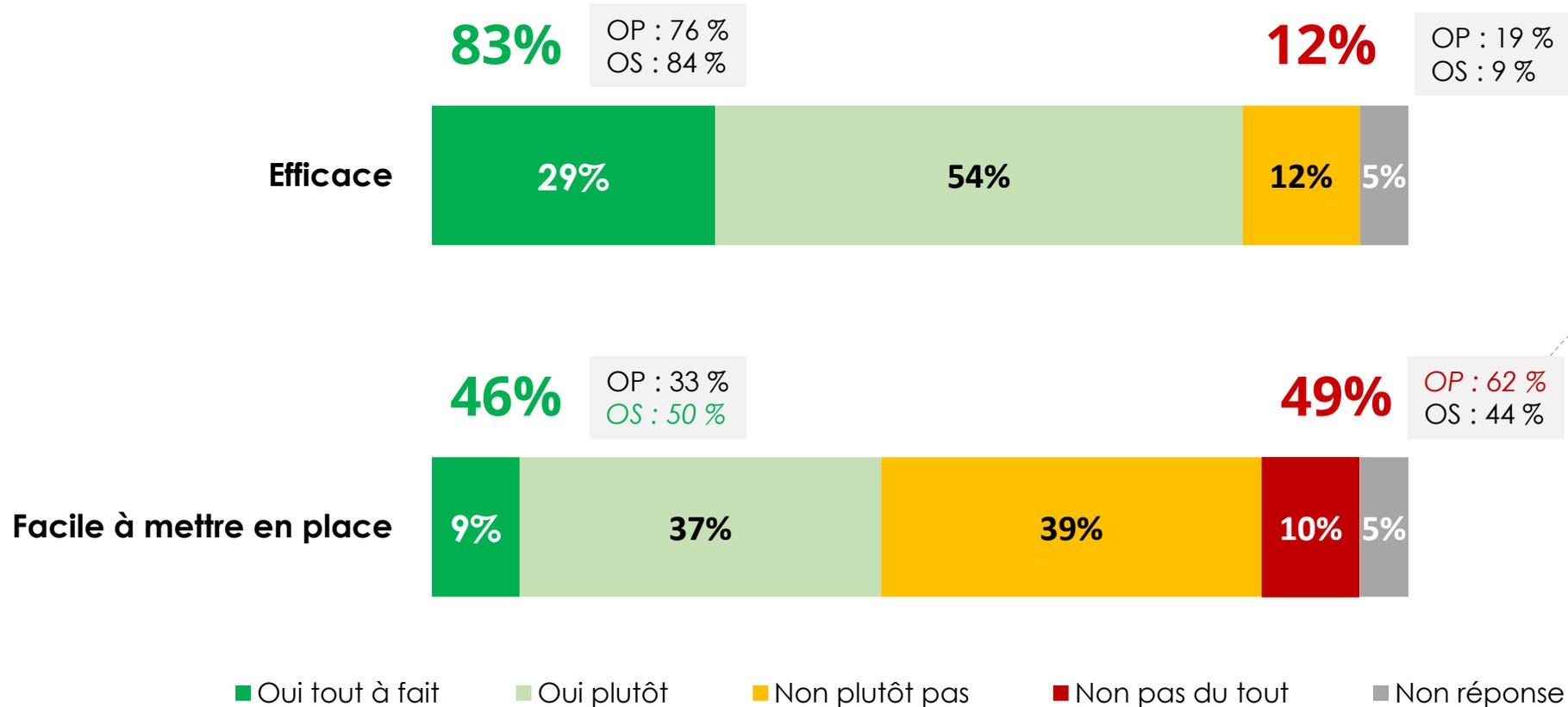
Le télétravail apparaît-il selon vous comme une solution... pour les salariés aidants ?



Dans le détail plus d'un tiers des Organisations Patronales estiment le télétravail secondaire voir inutile comme solution

La baisse temporaire de la charge de travail, une solution qui paraît difficile à mettre en place pour la majorité des organisations professionnelles

La baisse temporaire de la charge de travail du salarié aidant est-elle selon vous une solution...



« Il y a toujours une distorsion entre la solidarité nationale et des devoirs de l'entreprise, l'entreprise doit pouvoir mettre en place un environnement favorable aux salariés, y compris quand ils deviennent aidants. Mais ce n'est pas son objectif ! On demande trop souvent à l'entreprise de suppléer les manques institutionnels et individuels. » OP

Baisse temporaire de la charge de travail : un levier efficace pour le bien-être et l'engagement des salariés...

Pourquoi ?

Dans l'ensemble, les partenaires sociaux reconnaissent que la baisse temporaire de la charge de travail peut constituer un levier important pour soulager les salariés proches-aidants et préserver leur engagement professionnel.



Un outil perçu comme bénéfique pour le bien-être et l'engagement des aidants

Les arguments avancés sont liés à la **préservation de la santé et de l'équilibre de vie** :

- « Il faut des temps de pause et donc de répit pour l'aidant. Il faut absolument aménager le temps de travail » (OS)
- « Soulager la charge de travail d'un proche aidant lui permettrait d'être plus disponible et moins fatigué » (OS)
- « Pour donner du temps car proche-aidant est très prenant en temps et en énergie » (OS)

Pour certains, cette attention portée aux besoins des aidants est aussi un **levier d'engagement** :

- « Parce qu'un salarié dont on prend les besoins en considération sera encore plus impliqué sur son temps de travail » (OS)
- « Marque d'engagement de l'entreprise reconnue par le salarié » (OS)

Pourquoi ?

Une mesure dont l'efficacité et la faisabilité dépendent beaucoup du contexte et nécessitent souvent un accompagnement spécifique pour éviter les effets négatifs sur les équipes.

Une part importante des réponses souligne que **l'efficacité de la mesure dépend du contexte,...**

- les contraintes pouvant être accentuées dans **les petites structures** :
 - « *Tout dépend de l'effectif de l'entreprise* » (OP)
 - « *Cela nécessite des effectifs suffisants, une souplesse managériale, et un vrai dialogue social* » (OS)
 - « *Dans les TPE (...) les aménagements du temps de travail (...) sont difficiles (...)* » (OS)
 - Mais également pour **les métiers plus opérationnels ou avec un rôle managérial** :
 - « *Son efficacité dépend du type de poste : un cadre autonome n'aura pas les mêmes marges de manœuvre qu'une caissière ou un agent d'accueil* » (OS)
 - « *Pour les métiers de contact... il est difficile d'alléger la charge sans réorganiser l'équipe ou créer un remplacement* » (OS)
 - « *Contraintes de charge de travail et de responsabilités notamment pour les dirigeants et managers* » (OS)
- ➔ Certains pointent le besoin d'un **cadre clair**, voire d'accords collectifs ou de dispositions légales.
- « [la mise en place est plus complexe en] *l'absence d'un cadre législatif ou d'accord de branche ou d'entreprise* » (OS)

Baisse temporaire de la charge de travail : des freins organisationnels et un risque de report de charge sur les collègues

Pourquoi ?

La baisse temporaire de la charge de travail n'est pas neutre pour l'organisation interne et peut générer des effets indésirables si elle n'est pas anticipée.



Le risque le plus souvent cité est le **report de charge sur les collègues**, avec des conséquences sur l'ambiance, la motivation et même la santé au travail

- « La baisse de la charge de travail a pour conséquence de reporter la charge sur des collègues... ce qui peut être source d'anxiété et de fatigue complémentaire » (OP)
- « Report de la charge de travail sur les collègues avec risque de stigmatisation... et dégradation de l'ambiance de travail » (OS)



Pour **les petites structures**, le problème est amplifié par des effectifs réduits et une flexibilité limitée. De plus, **les situations de travail à flux tendu** rendent l'aménagement particulièrement complexe

- « Difficultés dans les petites [entreprises] pour reporter une partie de la charge de travail sur un autre salarié » (OS)
- « Les employeurs n'ont pas forcément les effectifs modulables pour adapter un temps de travail dédié à l'aidant » (OS)
- « Parce que l'on travaille à flux tendu... il est difficile de faire reporter sur une équipe la charge de travail non effectuée » (OS)
- « Les réductions d'effectifs rendent de plus en plus difficile la prise en compte d'un salarié aidant » (OS)



La nécessité d'une réorganisation est également évoquée, avec parfois une difficulté à la mettre en œuvre rapidement ou de façon adaptée

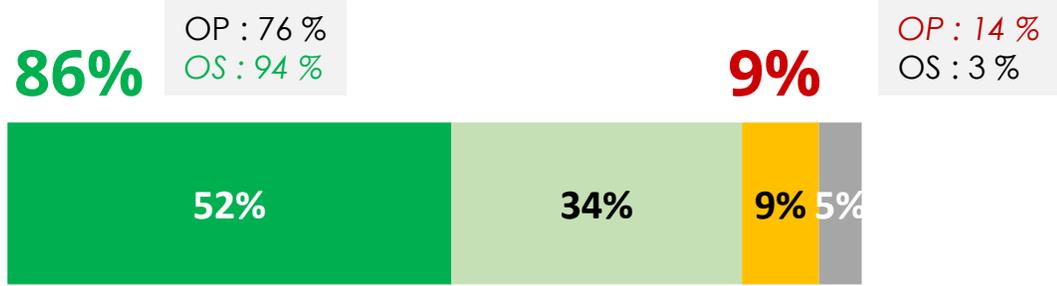
- « Nécessite une réorganisation du service et déport de la charge de travail sur les autres salariés » (OP)
- « On ne modifie pas aussi facilement un plan de charge au regard des compétences » (OP)

En résumé, sans moyens organisationnels et humains suffisants, la baisse de charge de travail risque de se traduire par **une simple redistribution de la pression sur les autres salariés**, plutôt que par un véritable soulagement collectif.

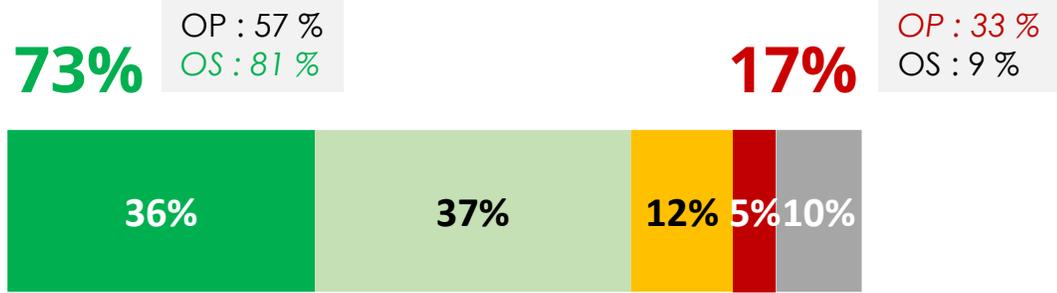
Des partenaires sociaux favorables à la possibilité de baisse de la charge de travail mais divisés sur la compensation salariale

Etes-vous favorable à ...

la possibilité pour les salariés aidants d'avoir recours à une baisse de la charge de travail activable pendant les moments critiques (début de l'aide, aggravation de l'état de santé de l'aidé ou de l'aidant) ?



la mise en place d'un système permettant la compensation salariale de la baisse temporaire de la charge de travail ?



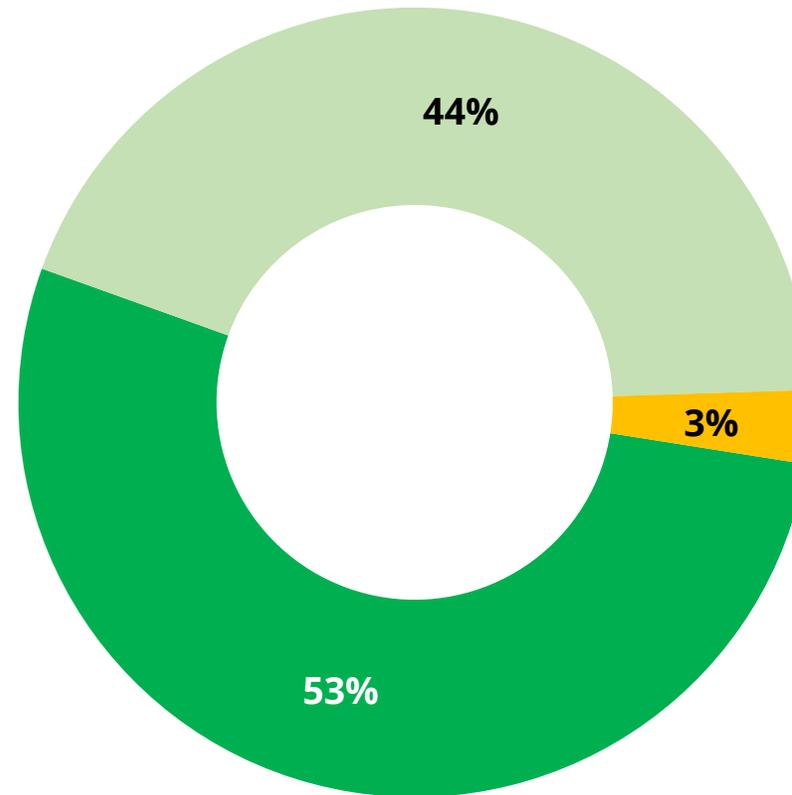
■ Très favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt pas favorable ■ Pas du tout favorable ■ Non réponse

La protection sociale complémentaire, un soutien d'importance pour les salariés aidants

Selon vous, pour soutenir les salariés aidants, la protection sociale complémentaire doit jouer un rôle :

Sous-total
**la protection sociale
complémentaire doit
jouer un rôle important**
97 %

OP : 95 %
OS : 97 %



■ Très important ■ Assez important ■ Pas vraiment important ■ Pas du tout important ■ Non réponse



VIAVOICE

Études Conseil Stratégie
pour l'avenir des entreprises et des institutions

www.institut-viavoice.com

9, rue Huysmans, 75 006 Paris.
+ 33 (0)1 40 54 13 71

Viavoice est une SAS indépendante.

Retrouvez toutes nos actualités :

