

ETUDE OCIRP/VIVOICEICE 2025 : « SALARIÉS AIDANTS ET DIALOGUE SOCIAL »

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS



En partenariat avec :



Préambule

SALARIÉ(E) PROCHE AIDANT(E) : personne exerçant une activité salariée et qui, par ailleurs, « vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à une personne âgée, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité » (y compris en raison d'une maladie chronique) pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. Le proche aidant peut être le conjoint, le partenaire de pacs, le concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec la personne aidée, ou entretenant avec elle des liens étroits et stables. (sources : code de l'action sociale et des familles, article L.113-1-3 – code du travail, articles L.3142-16 et suivants – code de la Sécurité sociale, articles L.168-8 et suivants.

L'OBSERVATOIRE OCIRP 2025 : « SALARIÉS AIDANTS ET DIALOGUE SOCIAL »

L'Observatoire OCIRP Salariés aidants, construit avec Viavoice, est, depuis 2021, la seule étude sur les aidants interrogeant toutes les parties prenantes du monde du travail : salariés et agents publics aidants et non aidants, DRH et managers, mais également les **partenaires sociaux**.

A NOTER : Dans son avis du 13 mars 2025, le Conseil scientifique de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) recommande « une politique qui implique l'ensemble des acteurs en position d'apporter un appui aux proches aidants (acteurs publics, associations, mais aussi employeurs...) ». »

Depuis 2019, la négociation collective est obligatoire au niveau des branches professionnelles sur la conciliation vie privée/vie professionnelle des salariés proches aidants. La démographie, le virage domiciliaire, la santé mentale, la qualité de vie au travail, la performance économique et la responsabilité sociétale des entreprises plaident pour un soutien accru aux salariés aidants. **Ce sujet a vocation à s'intégrer pleinement au dialogue social.**

Dans l'Observatoire OCIRP Salariés aidants 2025, les partenaires sociaux se prononcent sur :

- l'opportunité des accords collectifs de branche et d'entreprise sur les proches aidants
- le rôle de la protection sociale complémentaire
- les sujets prioritaires de négociation
- les solutions les plus efficaces pour soutenir les salariés aidants.

FOCUS : LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS AIDANTS

Grande cause nationale 2025, la santé mentale est une composante de la santé aussi importante que la santé physique. Elle correspond à l'**état psychologique ou émotionnel** de la personne, à un moment donné. C'est un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises, avec des impacts significatifs sur l'absentéisme, le présentéisme, la performance et la qualité de vie.

Nous avons tous une santé mentale ! Celle des salariés aidants peut être particulièrement exposée par la nécessité de cumuler la charge d'aidant et les impératifs de la vie professionnelle, parfois jusqu'à l'épuisement psychique. **Les salariés aidants mettent l'enjeu de la santé mentale au cœur du monde du travail.**

A NOTER : le Conseil scientifique de la CNSA indique en 2025 que « la charge ressentie (...) augmente également lorsque le proche aidant est **en emploi** ou est étudiant, en raison probablement des difficultés de conciliation que cela peut engendrer ». Il souligne que la pression sur les proches aidants « pourrait s'accroître au regard des tendances démographiques et sociologiques, également en fonction des caractéristiques futures de l'offre. » « La politique domiciliaire dans le champ de l'âge tend à supposer l'implication des proches, avec des risques associés identifiés (...) » ; « De même, l'inclusion en milieu ordinaire dans le champ du handicap tend à fortement mobiliser les familles, et plus particulièrement les mères (...). »

FOCUS : LES IMPACTS DE L'AIDE SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Pertes de chances ? Carrière à l'arrêt ? Isolement professionnel ? Perte d'emploi et désinsertion professionnelle ? Jusqu'où vont les impacts négatifs de l'aide sur les trajectoires professionnelles ?

QUELLES SOLUTIONS POUR LES SALARIÉS AIDANTS ?

Enfin, l'Observatoire OCIRP Salariés aidants 2025 met en évidence **LES SOLUTIONS** privilégiées par les salariés, DRH, managers et représentants des partenaires sociaux pour relever le défi des salariés aidants.

MÉTHODOLOGIE

ÉTUDE OCIRP/VIAVOICE 2025 : « SALARIÉS AIDANTS ET DIALOGUE SOCIAL »

ÉTUDE AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES AGENTS PUBLICS RÉALISÉE DU 20 MAI AU 13 JUIN 2025

INTERVIEWS EFFECTUÉES EN LIGNE AUPRÈS DES ÉCHANTILLONS SUIVANTS :

- **2 929 SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ**, REPRÉSENTATIFS DE LA POPULATION DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ FRANÇAIS, ONT ÉTÉ EXTRAITS DE CET ÉCHANTILLON 1 005 SALARIÉS EN SITUATION « D'AIDANCE ».
- **1 611 AGENTS PUBLICS** (FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS), REPRÉSENTATIFS DE LA POPULATION DES AGENTS PUBLICS FRANÇAIS. ONT ÉTÉ EXTRAITS DE CET ÉCHANTILLON 606 SALARIÉS EN SITUATION « D'AIDANCE » (259 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT, 191 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, 127 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET 29 DANS UN AUTRE ORGANISME PUBLIC)
- **200 ACTIFS TRAVAILLANT AU SEIN D'UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU SECTEUR PRIVÉ, EN CHARGE DES ENJEUX LIÉS AUX SALARIÉS AIDANTS DANS LEUR ENTREPRISE**
- **200 MANAGERS DU SECTEUR PUBLIC ET DU SECTEUR PRIVÉ TRAVAILLANT DANS DES STRUCTURES DE 10 PERSONNES ET PLUS**

LES RÉSULTATS PRÉSENTÉS SONT ISSUS DE L'ÉCHANTILLON DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ. LES ANALYSES COMPARATIVES AVEC LES SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC SONT IDENTIFIÉES PAR LA MENTION « SECTEUR PUBLIC ». SAUF AUTRE PRÉCISION, LES RAPPELS SONT CALCULÉS PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS DE L'ÉDITION 2024.

ETUDE AUPRÈS DES PARTENAIRES SOCIAUX RÉALISÉE DU 4 JUIN AU 4 AOÛT 2025

INTERVIEWS RÉALISÉES AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 59 REPRÉSENTANTS DES PARTENAIRES SOCIAUX

- **37 ISSUS D'ORGANISATIONS DE SALARIÉS (OS)**
- **22 ISSUS D'ORGANISATIONS PATRONALES (OP)**



SALARIÉS AIDANTS : QUELQUES CHIFFRES

- > **8 À 11 M DE PROCHES AIDANTS (NON PROFESSIONNELS) EN FRANCE, DONT 61% SONT EN ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (FRANCE TRAVAIL, 22 AVRIL 2024)**
- > **LA FRANCE COMPTERA 25% DE SALARIÉS AIDANTS EN 2030 (INSEE)**
- > **60% DES SALARIÉS AIDANTS QUI AIDENT LEUR CONJOINT SE DÉCLARENT EN DIFFICULTÉ SUR LE PLAN DE LA SANTÉ MENTALE (OBSERVATOIRE OCIRP/ VIAVOICE SALARIÉS AIDANTS 2025).**



OCIRP

Engagés pour l'autonomie !



L'OCIRP S'ENGAGE À APPORTER UNE SÉCURITÉ FINANCIÈRE ET UN SOUTIEN AUX SALARIÉS ET À LEUR FAMILLE DANS LES MOMENTS LES PLUS DÉLICATS DE LA VIE.

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE À BUT NON LUCRATIF ET À GOUVERNANCE PARITAIRE L'OCIRP EST, AVEC SES MEMBRES, AUX CÔTÉS DE CELLES ET CEUX QUI DOIVENT RELEVER LES DÉFIS DE LA VIE AUTONOME, QUELLES QUE SOIENT LES SITUATIONS DIFFICILES OU LES ÉPREUVES TRAVERSÉES : ORPHELINAGE, VEUVEGE, DEUIL, SITUATION DE HANDICAP, AIDANCE, ISOLEMENT, ENTRÉE DANS LE GRAND ÂGE.

L'AMBITION DE L'OCIRP EST DE RÉPONDRE AUX BESOINS NON COUVERTS POUR **SOUTENIR L'AUTONOMIE DES ACTIFS ET DE LEUR FAMILLE**, EN COMPLÉMENTARITÉ DES POLITIQUES PUBLIQUES.

L'OCIRP PERMET AUX BÉNÉFICIAIRES DE SES GARANTIES DE (RE)VIVRE AUTONOMES. SES RÉPONSES SONT INNOVANTES SOCIALEMENT ET RESPONSABLES FINANCIÈREMENT SUR LE LONG TERME. PAR SON HISTOIRE ET SES VALEURS, L'UNION-OCIRP PORTE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA RECHERCHE ET À LA VALORISATION DE SON IMPACT SOCIAL ET SOCIÉTAL.

SALARIÉS AIDANTS – NON AIDANTS – DRH – MANAGERS**QUI SONT LES SALARIÉS AIDANTS ?** p.6**SALARIÉS AIDANTS :
LA PRISE DE CONSCIENCE PROGRESSE** p.8**SALARIÉS AIDANTS DANS L'ENTREPRISE :
LA CULTURE DU DIALOGUE RESTE À DÉVELOPPER** p.11**SALARIÉS AIDANTS : QUELS IMPACTS ?** p.14

– FOCUS : LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS AIDANTS
QUAND AIDER FRAGILISE

– FOCUS : LES IMPACTS DE L'AIDE SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE
SALARIÉS AIDANTS AU BORD DE LA RUPTURE ?

SALARIÉS AIDANTS : QUELLES SOLUTIONS ? p.21**PARTENAIRES SOCIAUX****NÉGOCIER POUR LES SALARIÉS AIDANTS :
LA VISION DES PARTENAIRES SOCIAUX** p.26**LES PARTENAIRES DE L'OBSERVATOIRE OCIRP
SALARIÉS AIDANTS 2025** p.31

Etude réalisée avec **VI VOICE**
AGIR POUR UN FUTUR MEILLEUR

Viavoice est un institut d'études indépendant, créé en 2008, qui analyse les tendances de société.
Il intervient auprès d'entreprises privées, d'associations et d'organisations publiques sur des questions
liées à la compréhension des opinions.

QUI SONT LES SALARIÉS AIDANTS ?

LES SALARIÉS AIDANTS NE SONT PAS TOUS DES SALARIÉS « SENIORS »

> L'ÂGE MOYEN DES AIDANTS EST DE **44 ANS** ET LEUR ÂGE MOYEN D'ENTRÉE DANS L'AIDANCE EST DE **34 ANS**

> L'ANCIENNETÉ MOYENNE DE L'AIDE EST DE **10 ANS**

ÂGE MOYEN DES AIDANTS

MOYENNE
43,9 ANS
(42,2 ans en 2024)

SECTEUR
PUBLIC
45,8 ANS

ÂGE D'ENTRÉE DANS L'AIDANCE

MOYENNE
34,4 ANS
(33 ans en 2024)

SECTEUR
PUBLIC
35,3 ANS

ANCIENNETÉ DANS L'AIDANCE

Moins de 3 ans **44%**

4-5 ans **18%**

5-7 ans **16%**

Plus de 7 ans **22%**

Base : salariés aidants du secteur privé (1005 personnes)

UNE AIDE MORALE ET PRATIQUE, PRINCIPALEMENT DANS LE CERCLE FAMILIAL

QUI ?

13% des aidants apportent une aide à plusieurs personnes



Une aide qui concerne principalement **le cercle familial (87%)**

Dont les parents : **47%**

Dont d'autres membres de la famille (cousin.e, grand-parents, oncle, tantes : **28%**

Dont le conjoint : **7%**

Dont les frères et sœurs : **5%**

Dont les enfants : **4%**

Certains aidants apportent de l'aide à des amis (**10%**) ou des voisins (**8%**).

COMMENT ?

Une aide **morale et pratique**



Un soutien moral **70%**

Une aide pour les activités domestiques **62%**

Une aide dans les déplacements **56%**

POURQUOI ?

Dans la majorité des cas, une aide contre la **perte d'autonomie**

Perte d'autonomie : 59%

Dont perte d'autonomie liée à l'âge **46%**

Dont perte d'autonomie suite à un accident ou maladie **18%**

Handicap : 31%

Dont situation de handicap mental, psychique, sensoriel ou cognitif **19%**

Dont situation de handicap physique/moteur **15%**

Maladie chronique ou invalidante : 25%

(Total supérieur à 100% : facteurs multiples et plusieurs réponses possibles).

UNE AIDE INTENSE

SITUATION DE L'AIDANT



20% DES SALARIÉS AIDANTS

vivent sous le même toit que la personne aidée

- 95% de ceux qui aident leur enfant
- 85% de ceux qui aident leur conjoint



42% DES SALARIÉS AIDANTS

sont des aidants « solos »

- 73% de ceux qui vivent sous le même toit que l'aidé
- 72% de ceux qui aident leur conjoint

TEMPS D'AIDANCE PAR SEMAINE

MOYENNE, EN HEURES

Aidants du secteur privé 8,2

Aidants du secteur public 6,8

Vivent sous le même toit 15,6

Ne vivent pas sous le même toit 6,4

Aident leur enfant 20,1

Aident leur conjoint 15,6

Aident leur parent 7,2

Situation de handicap mental 11,5

Situation de handicap physique/moteur 10,4

Maladie chronique ou invalidante 9

Perte d'autonomie suite à un accident 8,5

Perte d'autonomie liée à l'âge 7,4



SALARIÉS AIDANTS : LA PRISE DE CONSCIENCE PROGRESSE

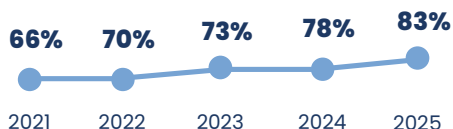
AIDANTS

NON-AIDANTS

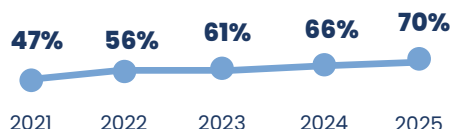
UNE **NOTORIÉTÉ DU SUJET DE L'AIDANCE** EN HAUSSE
POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE...

En 2025, **83% des aidants** et **70% des salariés non-aidants** ont déjà entendu parler des « salariés en situation de proches aidants »

ÉVOLUTION SALARIÉS AIDANTS

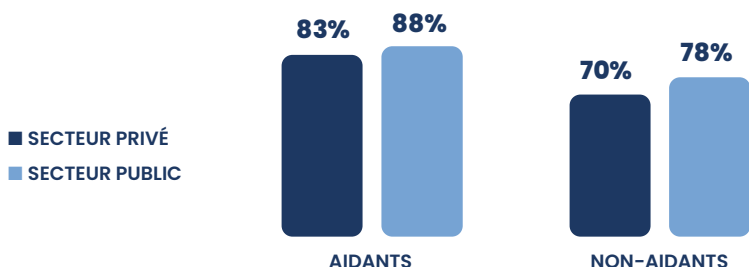


ÉVOLUTION SALARIÉS NON-AIDANTS



LE SECTEUR PUBLIC UN PEU PLUS CONSCIENT

Ont déjà entendu parler des salariés en situation de proche aidant



AIDANTS

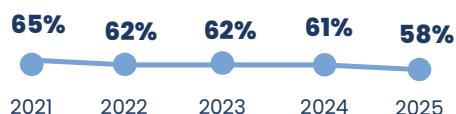
NON-AIDANTS

**...MAIS UN BESOIN D'INFORMATION
QUI RESTE IMPORTANT**

En 2025, **58% des salariés aidants** et **72% des non-aidants** ne s'estiment pas suffisamment informés sur le sujet de l'aidance

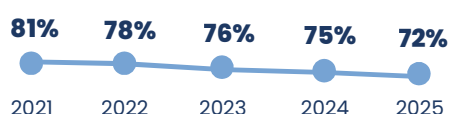
ÉVOLUTION SALARIÉS AIDANTS

(PAS SUFFISAMMENT INFORMÉS)



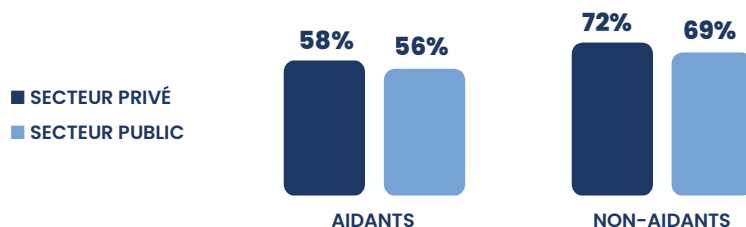
ÉVOLUTION SALARIÉS NON-AIDANTS

(PAS SUFFISAMMENT INFORMÉS)



UN MANQUE D'INFORMATION AUSSI IMPORTANT DANS LE PUBLIC QUE DANS LE PRIVÉ

(PAS SUFFISAMMENT INFORMÉS)



La sensibilisation et la formation
dans l'entreprise sont des enjeux essentiels



AIDANTS

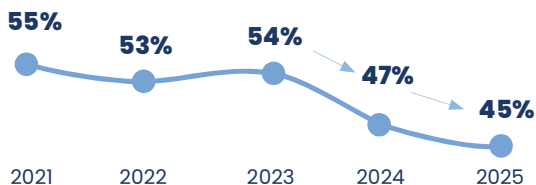
LE REcul DU « DÉNI » SE POURSUIT

Déni :

Les personnes qui sont en situation d'aidance mais qui ne se sentent pas concernées par l'aidance

Secteur Public : **46%**
(-2pts)

ÉVOLUTION SALARIÉS AIDANTS ne se sentent pas concernés



Tendance : les salariés aidants se reconnaissent un peu mieux comme tels depuis 4 ans



SALARIÉS AIDANTS DANS L'ENTREPRISE : LA CULTURE DU DIALOGUE RESTE À DÉVELOPPER

La culture du dialogue dans l'entreprise a été identifiée par les précédentes éditions de l'Observatoire OCIRP comme un facteur clé. Or on constate qu'en 2025, des difficultés de communication freinent l'identification et le soutien des salariés aidants.

DRH

MANAGERS

ÊTRE SALARIÉ AIDANT : UN SUJET TABOU
POUR 59% DES DRH (= / 2024 • +6 / 2023)
ET 49% DES MANAGERS (+1)

AIDANTS

INFORMER SON EMPLOYEUR ?

AVEZ-VOUS INFORMÉ VOTRE EMPLOYEUR DE VOTRE SITUATION D'AIDANT ?

OUI : 34% (+5)

SECTEUR PUBLIC :
24% (-1)
EN DIFFICULTÉ
AU NIVEAU PRO : 48%

2023 : 25%
2024 : 29%

Non mais je souhaiterais
qu'il en soit informé **16%**

Non et je souhaite que
cela reste comme ça **44%**

Non réponse **6%**

Ma situation personnelle de salarié aidant **concerne aussi**
ma santé et ma qualité de vie au travail, mon entreprise
peut en être informée et intervenir si je le souhaite

38% (+7)

SECTEUR PUBLIC :
38% (+8)

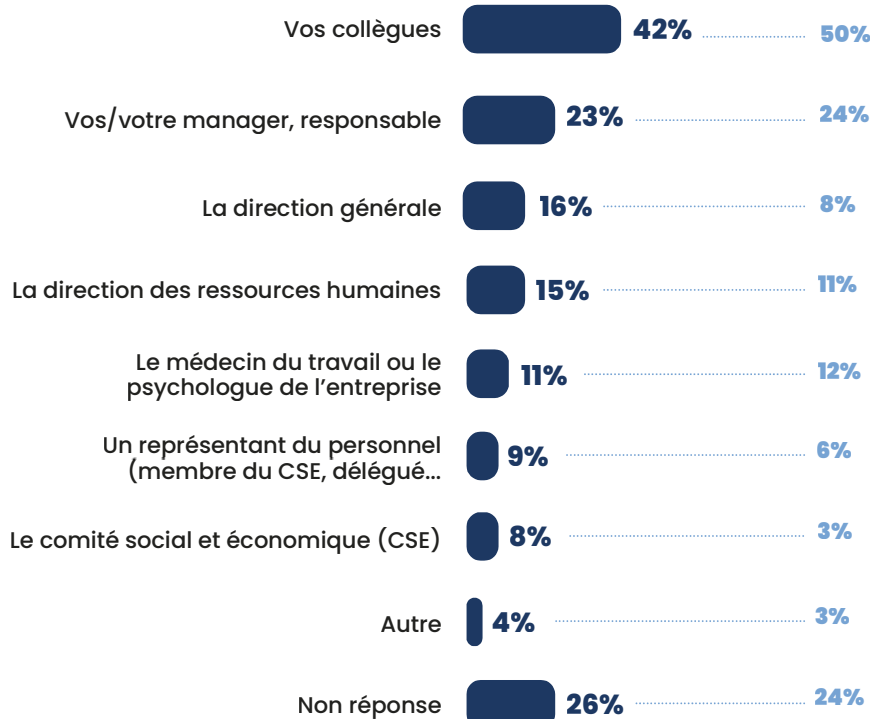
La proportion des salariés aidants qui informent leur employeur de leur situation progresse lentement, pour atteindre un tiers. Les réticences ou le refus d'en parler restent forts.

AIDANTS

QUI EST INFORMÉ DANS L'ENTREPRISE ?

DANS VOTRE TRAVAIL, QUI EST INFORMÉ DE VOTRE SITUATION DE SALARIÉ AIDANT ?

SECTEUR PUBLIC :



L'information des collègues reste largement majoritaire, loin devant le manager ou la direction. La situation est inchangée par rapport aux résultats précédents de l'Observatoire OCIRP.



AIDANTS

DES SALARIÉS AIDANTS MOINS À L'AISE POUR EXPRIMER LEURS BESOINS

DANS VOTRE ENTREPRISE, POUR EFFECTUER DES DEMANDES (AIDES, AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL), VOUS SENTEZ-VOUS :

SECTEUR PRIVÉ / À L'AISE : **46%** (-9)

SECTEUR PUBLIC : **49%** (+1)

SECTEUR PRIVÉ / PAS À L'AISE : **44%** (+8)

SECTEUR PUBLIC : **43%** (=)

MANAGERS DRH AIDANTS

MANAGERS ET DRH SE DISENT À L'AISE POUR ÉCHANGER, ALORS QUE LES AIDANTS LES IMAGINENT PLUS GÊNÉS

- > **82% des managers** et **78% des DRH** se disent à l'aise pour échanger avec un salarié sur sa situation d'aidant et lui proposer de l'aide
- > Mais seulement **43% des salariés aidants** du secteur privé (**39%** dans le secteur public) pensent que les managers et les DRH de leur entreprise sont à l'aise sur ce sujet.



SALARIÉS AIDANTS : QUELS IMPACTS ?

FOCUS : LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS AIDANTS

Quand aider fragilise : une santé mentale significativement impactée

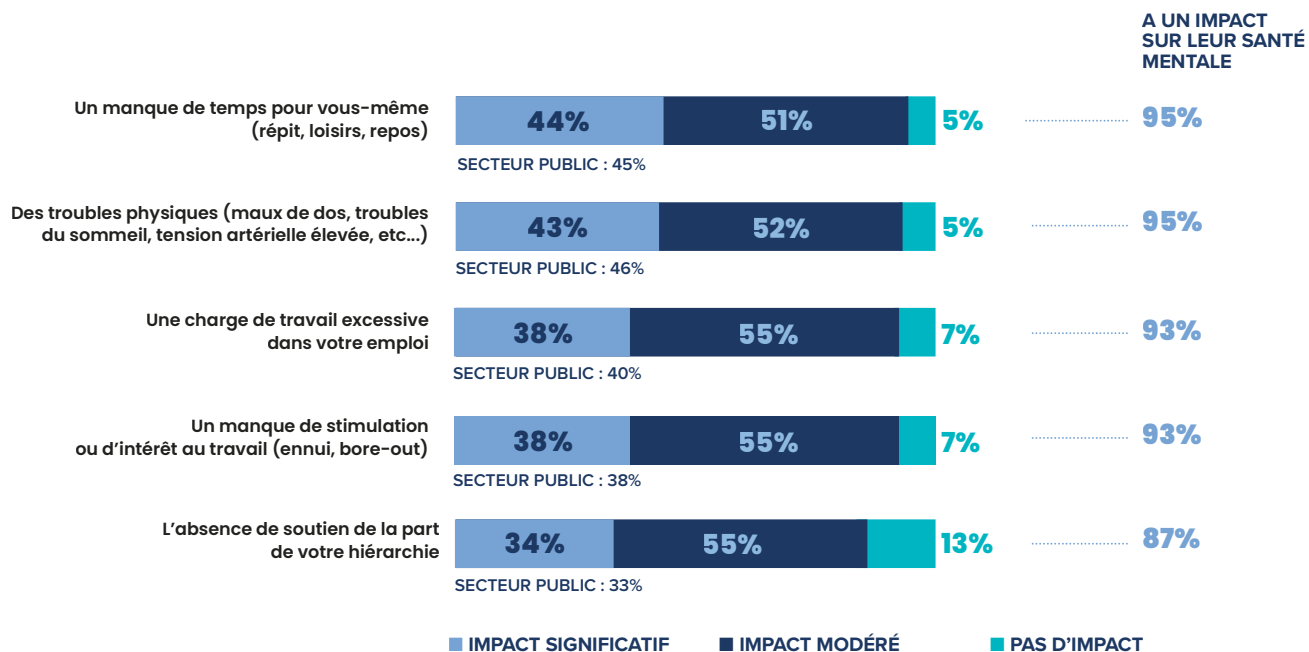
- > **44% des salariés aidants** se déclarent en difficulté sur le plan de la santé mentale. Un impact particulièrement prononcé pour :
 - ceux qui aident leur conjoint : **60%**
 - ceux qui vivent sous le même toit que la personne aidée : **58%**
 - les aidants solos : **55%**
 - les aidants qui aident une personne en situation de handicap : **55%**
- > **51%** sont confrontés (souvent ou parfois) à un épuisement physique et psychique (jusqu'au burn out) • Secteur public : **52%**
- > **38%** sont confrontés à un isolement social (secteur public et privé)
- > **36%** sont confrontés à un état dépressif • Secteur public : **39%**



AIDANTS

**CE QUI PÈSE SUR LA SANTÉ MENTALE
DES SALARIÉS AIDANTS :**

DANS QUELLE MESURE CHACUN DES ÉLÉMENTS SUIVANTS IMPACTE-T-IL VOTRE SANTÉ MENTALE ? (A CEUX QUI SONT CONCERNÉS)

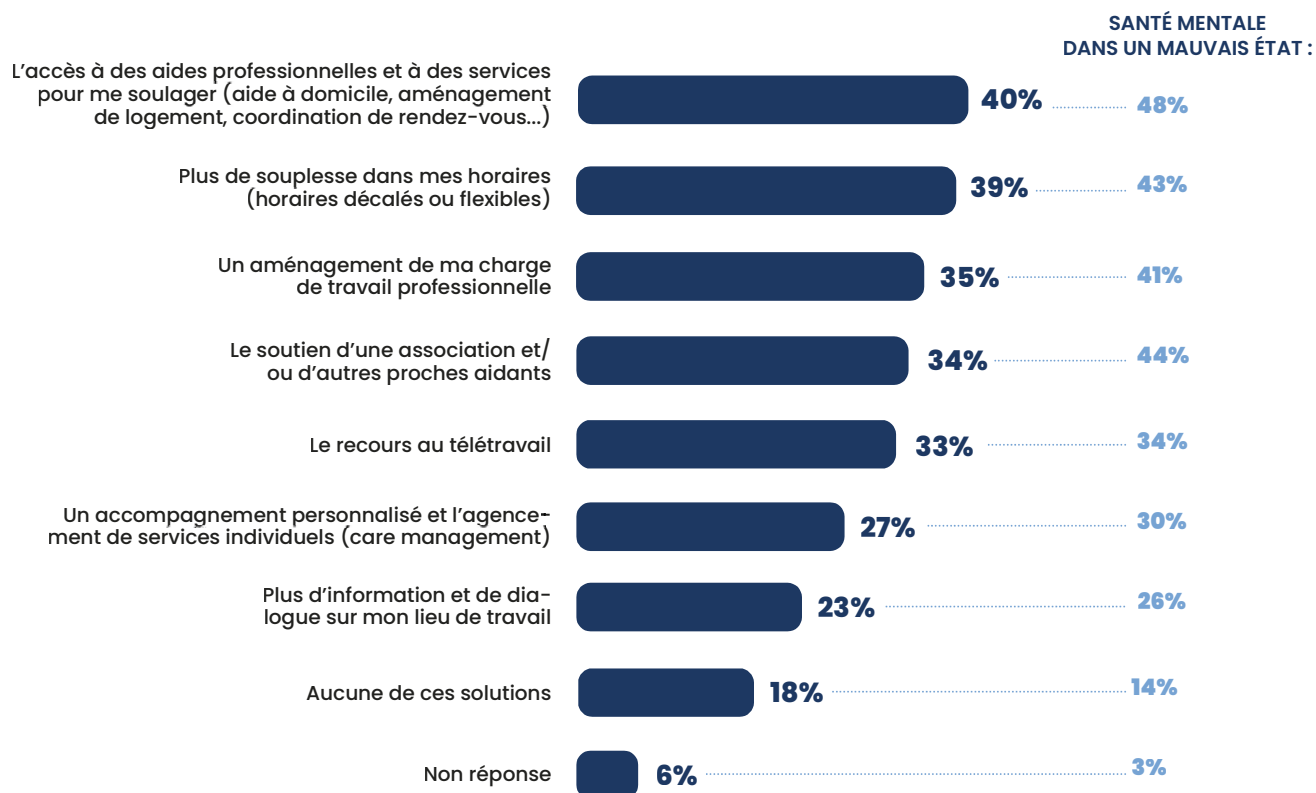


LES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS AIDANTS :

Accès à des aides professionnelles, souplesse horaire et aménagement de la charge de travail, soutien associatif et pair-aidance sont les pistes privilégiées par les salariés aidants.

AIDANTS

SELON VOUS, PARMI LES SOLUTIONS SUIVANTES, LESQUELLES CONTRIBUERAIENT LE PLUS À AMÉLIORER VOTRE SANTÉ MENTALE EN TANT QUE PROCHE AIDANT ?



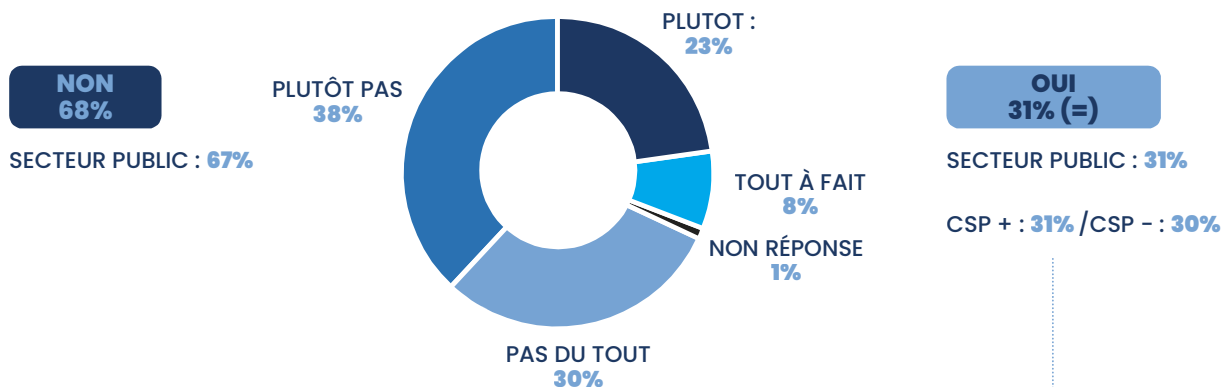
FOCUS : LES IMPACTS DE L'AIDE SUR LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Salariés aidants au bord de la rupture professionnelle ?

AIDANTS

IMPACTS PROFESSIONNELS 1 SALARIÉ AIDANT SUR 3 EN DIFFICULTÉ PROFESSIONNELLE

DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE SITUATION D'AIDANT VOUS MET EN DIFFICULTÉ
AU NIVEAU PROFESSIONNEL ?



DES DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES PARTICULIÈREMENT PRONONCÉES POUR :

- Les aidants qui aident leur enfant : **52%**
- Les aidants qui **vivent sous le même toit** que la personne aidée : **51%**
- Les aidants qui aident leur conjoint : **46%**
- Les aidants dont la situation leur prend de plus en plus de temps : **46%**
- Les aidants qui apportent **seuls** leur aide : **44%**
- Les aidants franciliens : **41%**
- Les aidants qui aident des personnes **en situation de handicap** : **40%**

20% DES SALARIÉS AIDANTS (SECTEUR PRIVÉ) CRAIGNENT D'ÊTRE CONTRAINTS DE QUITTER LEUR EMPLOI

Une crainte particulièrement prononcée chez les aidants :

- qui vivent sous le même toit que l'aidé : **42%**
- qui aident leur enfant : **40%**
- dont l'aide prend de + en + de temps : **38%**



MANAGERS

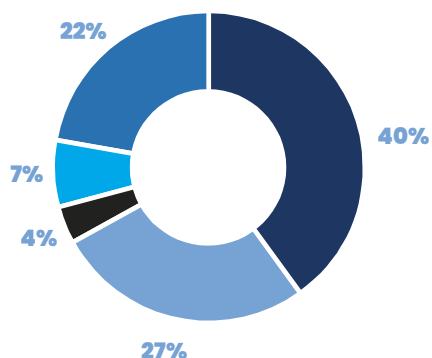
DRH

ÊTRE AIDANT : UN FREIN À L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SELON LES DRH ET LES MANAGERS

POUR UN SALARIÉ, LA SITUATION D'AIDANCE CONSTITUE-T-ELLE UN FREIN TRÈS IMPORTANT, PLUTÔT IMPORTANT, PEU IMPORTANT, PAS DU TOUT IMPORTANT À SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET POUR SA CARRIÈRE, DANS VOTRE ENTREPRISE ?

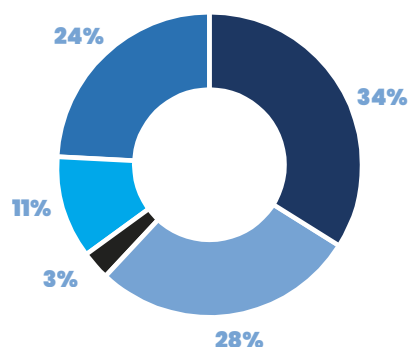
AUX MANAGERS
(200 PERSONNES)

UN FREIN IMPORTANT
67% (+14)



AUX DRH
(200 PERSONNES)

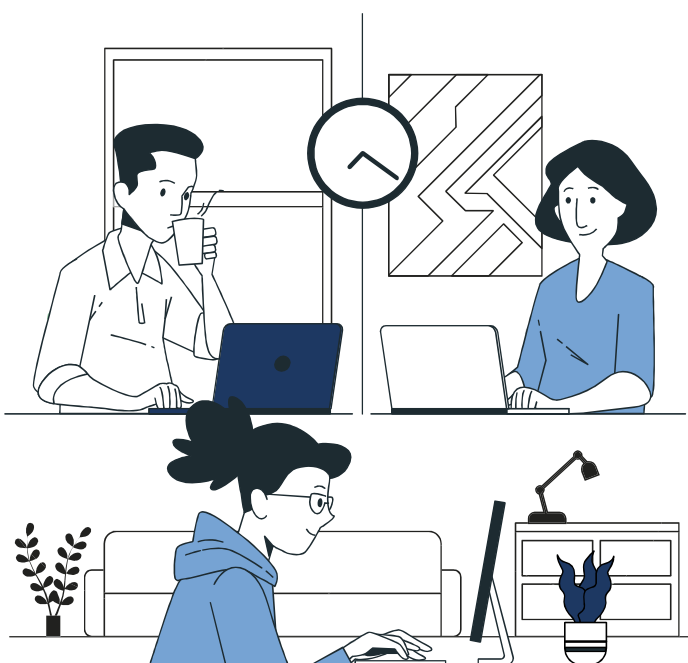
UN FREIN IMPORTANT
62% (-3)



PAS IMPORTANT
29%

PAS IMPORTANT
35%

- PAS DU TOUT IMPORTANT
- PEU IMPORTANT
- PLUTÔT IMPORTANT
- TRÈS IMPORTANT
- NON RÉPONSE



**AIDANTS
MANAGERS
DRH**

**LES MANAGERS PLUS INQUIETS DE L'IMPACT
DE L'AIDANCE SUR LES SALARIÉS**

AU NIVEAU PROFESSIONNEL, DIRIEZ-VOUS QUE LE FAIT D'ÊTRE AIDANT A UN IMPACT
IMPORTANT SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS ?

Sous-total TRÈS IMPORTANT ou ASSEZ IMPORTANT	Salariés aidants Secteur privé	Salariés aidants Secteur public	Managers	DRH
L'organisation de votre/du travail	52% (-3)	56% (+5)	84% (+9)	79% (-3)
La quantité de travail que vous pouvez/ qu'ils peuvent fournir	52%	52% (+3)	82% (+7)	84%
L'efficacité dans votre/le travail	50% (-4)	51% (+3)	82% (+5)	76% (-7)
La qualité de votre/leur travail	48% (-3)	50% (+3)	82% (+10)	83%
Votre/leur capacité à innover, à avoir des nouvelles idées dans le cadre du travail	45%	48%	81% (+9)	73% (-5)
L'atmosphère de travail, vos/les relations de travail	45%	47% (+4)	82% (+10)	80% (+4)

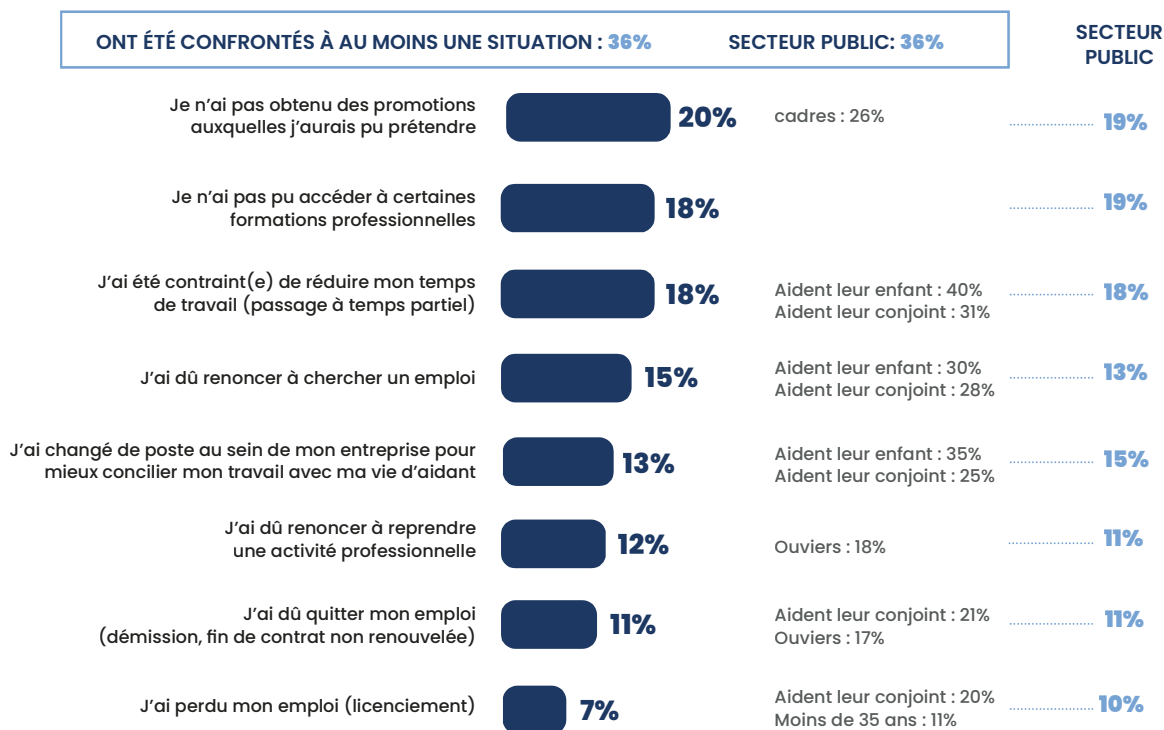
DRH et managers jugent l'impact de l'aide sur le travail plus
sévèrement que les salariés aidants. L'inquiétude des managers
à ce sujet est en nette croissance par rapport à 2024 (+5 à 10 points).



AIDANTS

**UN FREIN À LA CARRIÈRE ET À LA VIE PROFESSIONNELLE
DES DISCRIMINATIONS PROFESSIONNELLES IMPORTANTES**

EN RAISON DE VOTRE SITUATION D'AIDANT, AVEZ-VOUS ÉTÉ CONFRONTÉ(E)
AUX SITUATIONS SUIVANTES ?



Dans le détail, les aidants qui apportent une aide à des proches en situation de handicap, qui vivent sous le même toit que leur proche aidé ou encore les aidants solos ont davantage été confrontés à ces situations.

> **Près de la moitié des aidants (45% dans le secteur privé et 48% dans le secteur public) se sentent mal accompagnés par leur employeur.**



SALARIÉS AIDANTS : QUELLES SOLUTIONS ?

À NOTER : Les 2/3 des salariés aidants, DRH et managers privilégient un système d'aide structuré pour les aidants – et de préférence personnalisé – plutôt que des solutions informelles au cas par cas.

INFORMATION ET FORMATION : LE CONSENSUS

> Qui doit informer ?

Salariés, DRH et managers identifient **la direction et les RH comme 1^{ers} relais pour informer sur les aidants** (devant un salarié référent ou un organisme extérieur)

> **Pour une information personnalisée : 85%** des managers, **75%** des DRH, **58%** des salariés aidants du privé (agents publics : 65%) favorables à une **plateforme d'orientation et d'information personnalisée** sur les droits, les démarches, aides et services disponibles localement.

> **OUI à la formation : 70%** des salariés aidants intéressés par des formations pour mieux appréhender leur situation. **82%** des DRH et **80%** des managers voient l'intérêt de suivre des sessions de sensibilisation sur la question de l'aidance



LES LEVIERS POUR FAIRE CONNAÎTRE SA SITUATION D'AIDANCE

RAPPEL : en 2025, seulement **34%** des salariés aidants ont informé leur employeur de leur situation (**24%** dans le secteur public).

L'accès à des avantages et un référent aidant inciteraient les salariés aidants à se faire connaître

PARMI LES PROPOSITIONS SUIVANTES, LESQUELLES POURRAIENT VOUS INCITER À FAIRE CONNAÎTRE VOTRE SITUATION À VOTRE EMPLOYEUR ?/ PARMI LES PROPOSITIONS SUIVANTES, LESQUELLES POURRAIENT SELON VOUS INCITER LES SALARIÉS AIDANTS À FAIRE CONNAÎTRE LEUR SITUATION À LEUR EMPLOYEUR ?

	AIDANTS	MANAGERS	DRH
L'accès à des avantages dédiés aux salariés aidants (aide à domicile, aménagement de logement, coordination de rendez-vous...)	32%	34%	37%
La mise en place d'un référent « salariés aidants »	28%	36%	35%
Un entretien avec la médecine du travail	23%	31%	28%
L'accès à un.e assistant.e sociale	20%	29%	20%
Des réunion d'information organisées par des intervenants extérieurs	19%	24%	29%
Le dialogue avec un responsable RH	16%	34%	38%
Le dialogue avec les managers(s) (n+1)	15%	32%	23%
Des réunions d'information organisées par l'employeur	14%	28%	26%
Des réunions d'information organisées par les représentants du personnel	14%	26%	28%

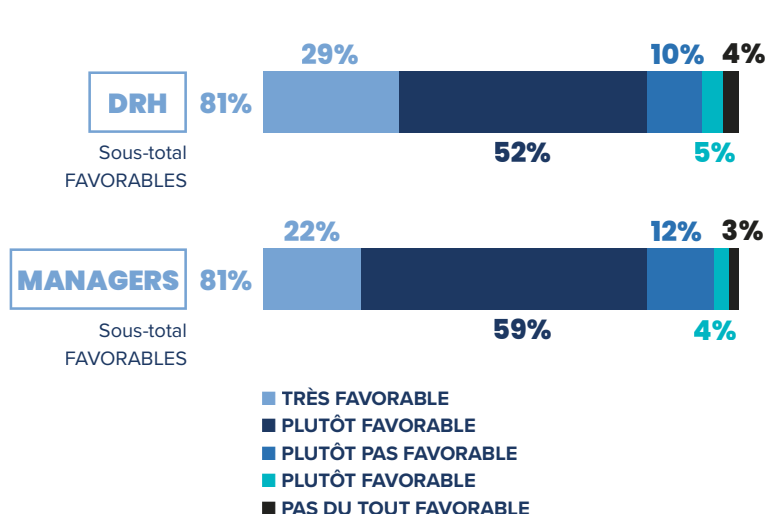
À NOTER : 93% des partenaires sociaux interrogés estiment que les accords collectifs signés au bénéfice des salariés aidants incitent les salariés concernés à se faire connaître de leur employeur.

Le salarié référent aidant plébiscité par les managers et les DRH : 83% d'entre eux se montrent intéressés par la mise en place de cet interlocuteur pour apporter son expérience et **faciliter le lien entre les aidants et la hiérarchie**. La majorité des salariés (aidants et non aidants) s'y montrent également favorable.

POUR UNE POLITIQUE DE L'AIDANCE VISIBLE : LABELLISATION ET RSE APPROUVÉES PAR 80% DES MANAGERS ET DES DRH

Des **démarches de labellisation** pour accompagner les entreprises dans le soutien à leur salariés aidants : référentiel, identification des aidants, information et formation, plans d'action et suivi

L'inscription du soutien aux salariés aidants dans la **responsabilité sociétale des entreprises (RSE)**



DRH

8 DRH SUR 10

pensent que c'est une bonne idée dont **27%** une très bonne idée

MANAGERS

87% des managers

pensent que c'est une bonne idée dont **32%** une très bonne idée

L'approbation très large de la labellisation « salariés aidants » et de l'inscription des aidants dans la RSE est stable depuis 2022.



LA BAISSSE TEMPORAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Une solution qui fait consensus (aidants, managers, DRH)

	AIDANTS	MANAGERS	DRH
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)	63% ont besoin	83% sont favorables	83% sont favorables
La mise en place d'un système permettant la compensation salariale de la baisse temporaire de la charge de travail	62% ont besoin	86% sont favorables	76% sont favorables
Pensent que la baisse temporaire de la charge de travail est une solution efficace	72%	84%	84%
Pensent que la baisse temporaire de la charge de travail est une solution facile à mettre en place	42%	65%	61%

À NOTER : 8 représentants des partenaires sociaux sur 10 pensent que la baisse temporaire de la charge de travail est une solution efficace.

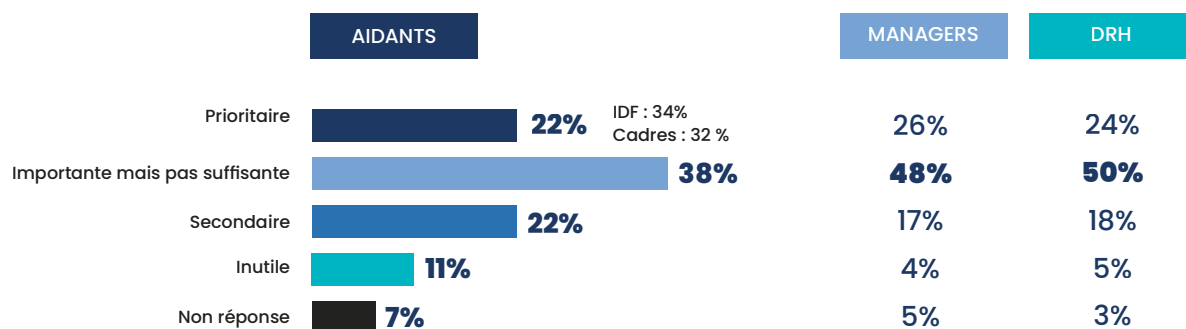
L'ampleur de la baisse de la charge de travail souhaitée par les salariés aidants :
entre - 20 et - 33%

La durée souhaitée de la baisse de la charge de travail : **au moins 6 mois**

LE TÉLÉTRAVAIL : UNE SOLUTION POUR LES SALARIÉS AIDANTS ?

Managers et DRH ne surestiment pas le rôle du télétravail

LE TÉLÉTRAVAIL APPARAÎT-IL SELON VOUS COMME UNE SOLUTION POUR LES SALARIÉS AIDANTS ?

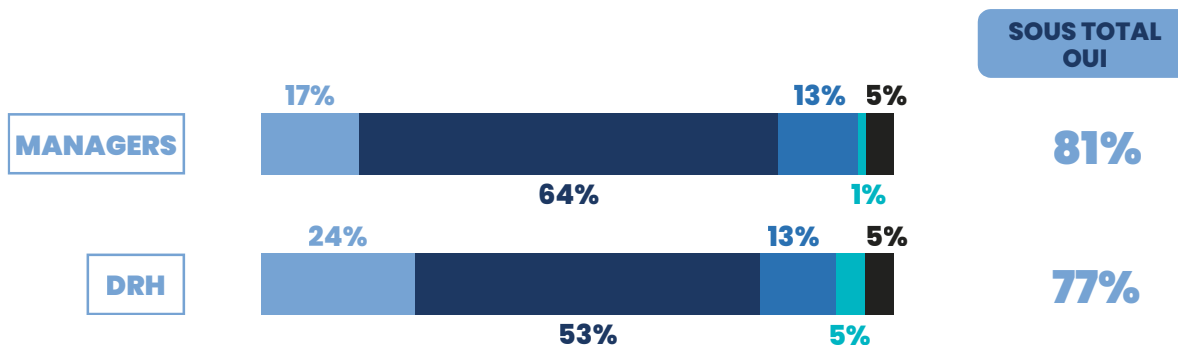


À NOTER : Pour les 2/3 des partenaires sociaux, le télétravail est une solution « importante mais pas suffisante ».

**AIDANTS
MANAGERS
DRH**

**LA PRÉVOYANCE COLLECTIVE
POUR LES SALARIÉS AIDANTS APPROUVÉE**

PENSEZ-VOUS QUE LE COÛT DU SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS DOIT ÊTRE
MUTUALISÉ DANS UN DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ?



LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE PERMETTANT
L'INDEMNISATION ET LE FINANCEMENT DE SERVICES (AIDE À DOMICILE, AMÉNAGE-
MENT DE LOGEMENT, COORDINATION DE RENDEZ-VOUS...) DE CONGÉS ET DE RÉPIT
EN CAS D'AIDANCE VOUS SEMBLE-T-ELLE EFFICACE ?



- OUI TOUT À FAIT
- OUI PLUTÔT
- NON PLUTÔT PAS
- NON PAS DU TOUT
- NON RÉPONSE

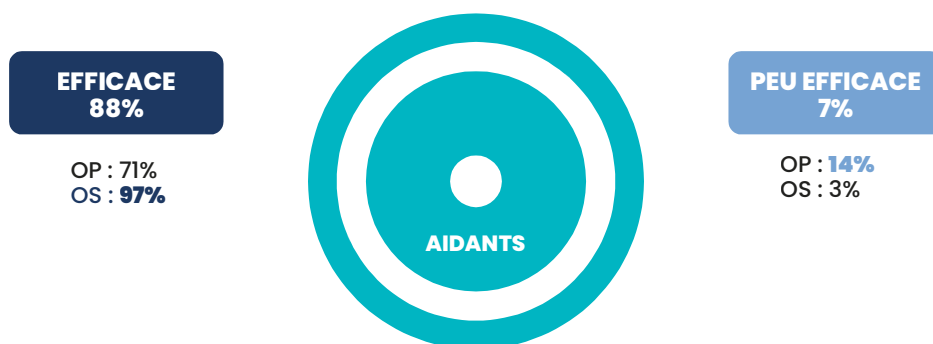
Ces résultats confirment la tendance des précédents
Observatoires OCIRP Salariés aidants.

NÉGOCIER POUR LES SALARIÉS AIDANTS : LA VISION DES PARTENAIRES SOCIAUX

RAPPEL : INTERVIEWS EFFECTUÉES DU 4 JUIN AU 4 AOÛT 2025 AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 59 REPRÉSENTANTS DES PARTENAIRES SOCIAUX – 22 ISSUS D'ORGANISATIONS PATRONALES (OP), 37 ISSUS D'ORGANISATIONS DE SALARIÉS (OS).

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE : UN OUTIL EFFICACE

POUR MIEUX PROTÉGER LES SALARIÉS AIDANTS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VOUS PARAÎT-ELLE ÊTRE UNE SOLUTION...



> **Les accords collectifs** sont jugés très efficaces par les partenaires sociaux – **97%** par les OS et **86%** par les OP – **pour inciter les salariés aidants à se faire connaître par leur employeur.**

> Les OS préfèrent la branche

- Les organisations de salariés privilégient la négociation au niveau des branches professionnelles à **84 %**.
- Les organisations patronales sont plus partagées : **52%** préfèrent la branche professionnelle, **43%** le niveau de l'entreprise.

> **La protection sociale complémentaire** doit jouer un rôle important pour soutenir les salariés aidants pour **97 %** des partenaires sociaux (sans différence notable entre OS et OP) (+3 points / 2024).

LES MESURES SPÉCIFIQUES DE SOUTIEN AUX AIDANTS ÉVOQUÉES SPONTANÉMENT PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

➤ **La souplesse dans l'organisation du travail** : horaires aménagés, temps partiel choisi, télétravail, souplesse dans la prise de congés (journées, demi-journées), déplaçonnement ou assouplissement du compte épargne-temps (CET)...

➤ **Le télétravail : une solution importante mais pas suffisante pour 64 %** des partenaires sociaux (66 % des OS – 62 % des OP) Pour + du tiers des OP, le télétravail est secondaire, voire inutile.

➤ **Information, sensibilisation et orientation** : rencontres et supports d'information sur les aides et dispositifs existants, accompagnement complet et dédié (RH, social, financier, répit), référent aidant, sensibilisation des managers...

➤ **Des aides concrètes pour soulager les salariés aidants** : remplacements temporaires, structures de répit, accès facilité à des prestations à domicile...

➤ **Une reconnaissance juridique renforcée (OS) : statut dédié aux aidants** dans le Code du travail avec des droits spécifiques (sur le modèle des droits liés aux situations de handicap) ; **renforcement des régimes de prévoyance** : intégration de congés rémunérés, services à domicile, soutien juridique... ; **amélioration de l'indemnisation des congés** ouverts aux proches aidants (pour se rapprocher des standards des congés maternité ou paternité) ; **sécurisation en cas d'absence prolongée** : prise en charge de la suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'événement grave.

ACCORDS COLLECTIFS : PRIORITÉ À L'ORGANISATION ET AU TEMPS DE TRAVAIL (OS ET OP)

VOICI LES PRINCIPALES MESURES PRÉVUES EN FRANCE DANS LES ACCORDS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE SUR LES SALARIÉS AIDANTS (SOURCE : OCIRP ET INSTITUT 4.10). LESQUELLES VOUS PARAISSENT PRIORITAIRES ?

1 – Organisation et temps de travail (aménagement, souplesse dans les horaires, l'accès au télétravail, priorité pour le temps partiel...)

2 – Congés et absences rémunérés (indemnisation ou abondement de congés légaux, congés supplémentaires rémunérés, dons de jour de congés, fonds de solidarité pour le don de jours de congé...)

3 – Information, formation, prévention (information sur les aides et dispositifs légaux, sensibilisation des managers, mise en place de référents aidants, diagnostic santé, actions de prévention...)

4 – Répit (Développement des aides au répit de l'aidant, valorisation du droit au répit, prise en charge des frais de répit...)

5 – Accompagnement et accès à des biens et services (soutien psychologique, diagnostic en ligne, dispositif d'action sociale, mise en relation avec des réseaux d'entraide...)

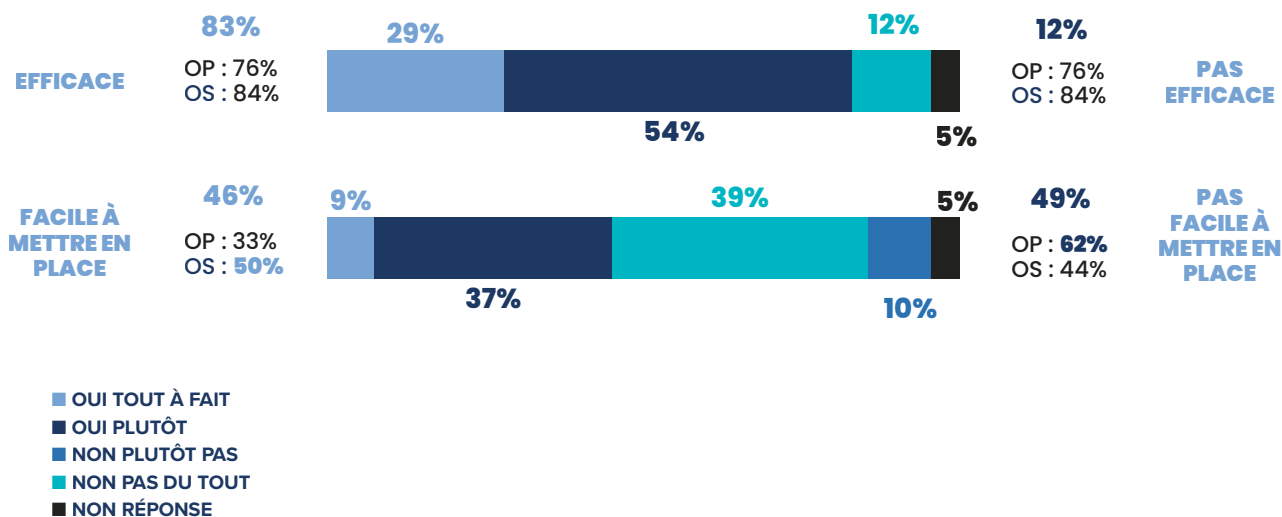
6 – Soutiens financiers (soutien financier sous forme de CESU, prêt bancaire ou participation financière pour adaptation du logement, achat d'équipement...)

7 – Gestion de carrière (égalité de traitement, non-discrimination par rapport au rémunération, promotion, formation, objectifs adaptés, aménagement de la fin de carrière, VAE aidant...)

FOCUS : LA BAISSSE TEMPORAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU SALARIÉ AIDANT

Une solution jugée efficace mais pas toujours perçue comme facile à mettre en place

LA BAISSSE TEMPORAIRE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU SALARIÉ AIDANT EST-ELLE SELON VOUS UNE SOLUTION...

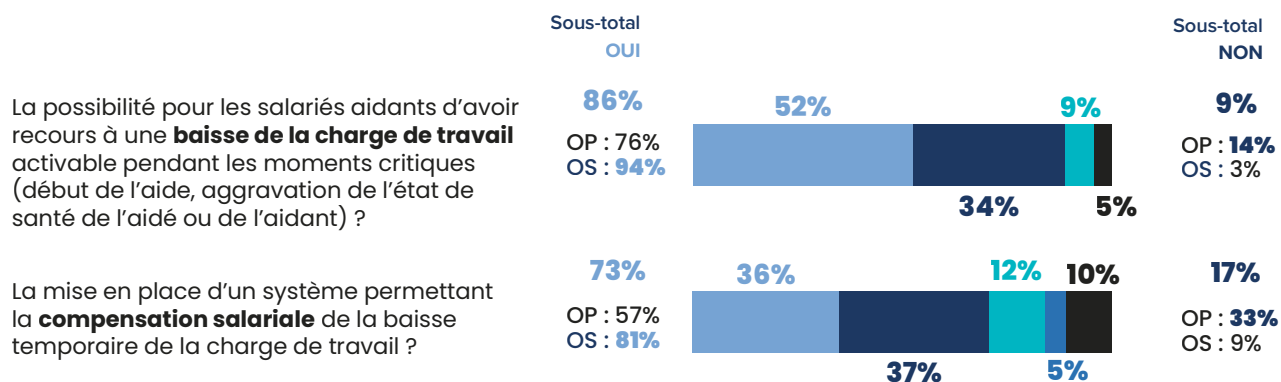


Baisse temporaire de la charge de travail :

- > **Les + :** dans l'ensemble, les partenaires sociaux – notamment les OS – reconnaissent que la baisse temporaire de la charge de travail peut être un levier important pour **soulager les salariés proches aidants, leur donner du temps, préserver leur santé et leur engagement professionnel**.
- > **L'importance du contexte :** une part importante des réponses souligne les contraintes de faisabilité dans les **petites structures** et pour les métiers les plus opérationnels ou avec un rôle managérial. Un cadre clair (dispositions légales ou accord collectif) peut être **bienvenu**.
- > **Les effets indésirables possibles si la mesure n'est pas anticipée :** report de charge sur les collègues et ses conséquences, nécessité d'une réorganisation, tensions dans les situations de travail à flux tendu...

Les partenaires sociaux majoritairement favorables à la compensation salariale de la baisse temporaire de la charge de travail (les OS encore plus que les OP)

ÊTES-VOUS FAVORABLES À...



- TRÈS FAVORABLE
- PLUTÔT FAVORABLE
- PLUTÔT PAS FAVORABLE
- PAS DU TOUT FAVORABLE
- NON RÉPONSE





1^{ère} communauté de professionnels des ressources humaines, l'ANDRH association de loi 1901, défend depuis plus de 70 ans les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH. L'ANDRH réunit aujourd'hui plus de 5000 membres, DRH, RRH, expertes et experts RH, issus de tous les secteurs. Une diversité de profils et d'âges qui constitue une richesse au sein de ses 70 groupes locaux, partout en France.
www.andrh.fr



Handéo est un groupe de l'Economie Sociale et Solidaire dirigé par et au service des personnes en situation de handicap, des personnes en situation de fragilité et en perte d'autonomie du fait de leur âge ou de leur situation sociale (personnes âgées, personnes exclues socialement et en situation de réinsertion).

Le réseau Handéo, ce sont des organismes et services labellisés et certifiés. Fondés sur des référentiels rédigés par les personnes en situation de handicap, mais aussi par des professionnels (des secteurs de l'aide à domicile, des transports, des aides techniques), les labels et certifications Handéo répertorient un ensemble d'exigences incontournables. Initié par KLESIA et Handéo, le label Handéo « Entreprise engagée Salariés aidants » est déployé en partenariat avec l'Agirc-Arrco pour un accompagnement concret et innovant des entreprises en réponse à des enjeux sociétaux majeurs. Sa finalité : outiller, appuyer les entreprises pour reconnaître et soutenir les salariés en situation d'aide d'un proche fragilisé (en situation de handicap, âgé dépendant, souffrant de maladie).

Le label Handéo « salariés aidant » permet aux entreprises de bénéficier d'un appui pour définir et mettre en œuvre des actions et une politique contribuant à la reconnaissance et au soutien des salariés aidants.

<https://www.handeo.fr/>



L'Observatoire de la RSE est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises.

Cette vision s'articule autour de 3 missions :

- Anticiper et animer les dynamiques émergentes de la RSE
- Fédérer autour de la RSE toutes les fonctions dans les organisations et faire évoluer nos membres vers un modèle d'entreprise durable en s'appuyant sur l'ensemble de nos expertises
- Mettre à disposition des acteurs de la RSE des clefs de compréhension, des outils et une analyse des bonnes pratiques en France, en Europe et à l'international

www.orse.org

Observatoire **OCIRP**

SALARIES AIDANTS

CONTACTS OCIRP

Jean-Manuel KUPIEC

kupiec@ocirp.fr

06 09 50 11 00

Laurent DUVIOLS

duviols@ocirp.fr

07 85 07 18 30

Restons connectés



OCIRP.FR

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !



Union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire,
régie par le Code de la Sécurité sociale
17, rue de Marignan • CS 50 003 • 75008 PARIS • Tél. : 01 44 56 22 56