



LE RÔLE D'AIDANTE : UN FACTEUR D'INÉGALITÉS ENCORE MÉCONNU ?

Un Français sur quatre est aidant¹, si ce rôle concerne à la fois les hommes et les femmes, ces dernières restent légèrement majoritaires (54 %). Un écart faible, mais qui pourrait cacher une réalité plus profonde : et si ce rôle, en apparence partagé, pesait en réalité bien davantage sur les épaules des femmes, en termes d'ajustements professionnels, de renoncements et de charge mentale ? Le rôle d'aidante constitue-t-il, encore aujourd'hui, un puissant moteur d'inégalités entre les femmes et les hommes ? Et si ce n'était pas seulement un enjeu privé ou familial, mais aussi un défi pour le monde du travail ?

FEMMES AIDANTES : L'INÉGALE RÉPARTITION DU SOIN

Si les **femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à être aidantes**, cet écart modeste masque une réalité bien plus déséquilibrée. Ainsi, 70 % d'entre elles déclarent être l'aidante principale du proche qu'elles accompagnent. En outre, les femmes aidantes sont plus souvent mobilisées dans l'accompagnement quotidien : elles sont ainsi 63 % à apporter un soutien moral à leur proche, contre 53 % des hommes aidants. Lorsqu'il s'agit d'accompagner une personne en perte d'autonomie lors de ses déplacements, elles sont 57 %, contre 46 % chez les

hommes. Les écarts se creusent encore dans la gestion administrative : 53 % des femmes aidantes aident à la tenue des comptes ou aux formalités diverses, contre 39 % des hommes².

Ce sont donc bien elles qui **portent la majorité de la charge mentale**, émotionnelle, logistique et administrative liée à l'aide. Un **investissement invisible, mais qui a des conséquences concrètes sur leur quotidien et leur trajectoire professionnelle**.

• NOS RENDEZ-VOUS •

WEBINAIRE : « Le rôle d'aidant » avec Cécile PRIOUL, PDG de Ça Ira Encore Mieux Demain.
> [Mardi 24 février à 11h00](#)

Inscrivez-vous en cliquant sur les liens hypertextes associés aux dates ou sur www.collecteam.fr

1- Selon le Baromètre des Aidants 2024, réalisé par la Fondation Swiss Life
2- « [Baromètre de l'aidance 2024 : les grands chiffres](#) », carenews, 09/10/24.

UNE CARRIÈRE RALENTIE, VOIRE INTERROMPUE

Être aidant signifie souvent renoncer à certains objectifs professionnels, en réduisant son temps de travail ou en renonçant à des responsabilités ou missions perçues comme trop exigeantes ou chronophages. Ainsi, 44 % des aidants actifs estiment avoir renoncé à des opportunités professionnelles, telles qu'une promotion ou un changement de poste, en raison de leur rôle d'aidant, selon une étude de BPCE L'Observatoire³.

De plus, 29 % des femmes salariées aidantes occupent un poste à temps partiel, contre 13 % des hommes salariés aidants. De manière générale, **les femmes interrompent également plus souvent leur carrière pour aider un proche dépendant** : 80 % des aidants au foyer sont des femmes, parmi lesquelles 43 % ont cessé leur activité professionnelle pour se consacrer à leur proche³. Une décision qui impacte non seulement les revenus immédiats, mais aussi les droits à la retraite et les perspectives d'évolution de carrière.

UN FREIN SILENCIEUX À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le rôle d'aidant illustre une forme d'inégalité encore peu visible : celle qui naît des responsabilités familiales, encore fortement genrées. Si ces situations ne relèvent pas toujours directement de l'entreprise, elles n'en influencent pas moins les parcours professionnels, en particulier ceux des femmes.

Ces réalités s'ajoutent à des disparités déjà bien documentées : écarts de salaire, moindre accès aux responsabilités, plafonds de verre... En cela, le rôle d'aidante agit comme un **révélateur des fragilités structurelles de l'égalité hommes-femmes au travail**.

UNE OPPORTUNITÉ D'ACTION POUR LES EMPLOYEURS

Face à cette réalité, et à une population vieillissante, les entreprises ont un rôle essentiel à jouer. S'engager aux côtés des aidants et aidantes ne relève pas uniquement d'une démarche solidaire : c'est aussi un levier de performance sociale, de fidélisation et de qualité de vie au travail.

Reconnaître et accompagner les salariés aidants permet de limiter l'absentéisme, de prévenir l'épuisement professionnel et de renforcer l'engagement des collaborateurs. En valorisant leur situation, les entreprises créent un climat de confiance et favorisent une meilleure cohésion au sein des équipes. Les salariés aidants développent par ailleurs des compétences précieuses en entreprise, comme la gestion du stress, l'empathie, le sens de l'organisation ou encore la résilience. Pourtant, dans les faits, seules 36 % des personnes aidantes se disent soutenues par leur employeur, selon l'étude de BPCE L'Observatoire³. Et dans de nombreuses entreprises ce sujet reste largement absent des politiques RH.

DES LEVIERS CONCRETS POUR SOUTENIR LES AIDANTES

Soutenir les aidants dans leur ensemble est indispensable, mais il est aussi utile de prendre en compte les spécificités du vécu des femmes aidantes, étant souvent plus nombreuses à adapter leur emploi du temps ou à ralentir leur carrière pour faire face à cette responsabilité. En tenant compte de ces réalités, les entreprises peuvent mieux cibler leurs actions et proposer des réponses plus justes et inclusives.

Voici quelques leviers concrets à activer :

- > Permettre un **aménagement du temps de travail** réellement choisi, avec des solutions sur mesure : télétravail, horaires adaptés, congés exceptionnels... Pour éviter que les femmes se sentent contraintes de passer à temps partiel.
- > Assurer une **information claire sur les droits existants**, comme le congé de proche aidant ou les aides financières.
- > **Former les managers et les équipes RH** à repérer les situations d'aidance, en particulier chez ceux ou celles qui n'en parlent pas spontanément, par peur du jugement ou du ralentissement de carrière.
- > **Valoriser les parcours non linéaires**, et éviter que les interruptions liées à l'aidance soient perçues comme des « trous » dans une trajectoire, mais plutôt comme une période d'engagement fort et de développement de compétences humaines.
- > **Créer des espaces d'échange dédiés aux aidants** : groupes de parole, ateliers bien-être, accompagnement psychologique... Pour rompre l'isolement et favoriser la reconnaissance.
- > **Mettre en place un/une référente aidants** dans l'entreprise, qui puisse être un point de contact discret et bienveillant, notamment pour les collaborateurs concernés.

Intégrer la réalité du rôle d'aidante dans les réflexions sur l'égalité professionnelle, c'est élargir le regard au-delà des indicateurs classiques et mieux prendre en compte certains freins invisibles qui affectent les parcours des femmes. **C'est reconnaître que les inégalités ne naissent pas uniquement dans l'entreprise, mais qu'elles y sont souvent amplifiées, faute de prise en compte des responsabilités invisibles.** Repenser les politiques RH, c'est aussi envoyer un message clair : dans une société où les parcours sont multiples, les vies complexes et les engagements familiaux fréquents, chacun doit pouvoir trouver sa place, sans avoir à choisir entre ses proches et sa carrière.



> LE MOT DU PRO



PRIOUL Cécile

PDG de Ça Ira Encore Mieux Demain.

Comment se définit la notion d'aidant ?

Le terme est récent, et assez mal connu. Le proche aidant est défini par la loi comme une personne qui apporte une aide régulière, fréquente et non professionnelle à un proche en perte d'autonomie due à l'âge, à la maladie, ou au handicap.

Se définir aidant est difficile ; parce que la reconnaissance se fait par auto déclaration, même si une démarche officielle existe auprès du Conseil départemental de résidence qui

délivrera une attestation d'aidant. L'amalgame entre le terme « *proche aidant* » et les aidants professionnels comme les auxiliaires de vie ne facilite pas l'officialisation de leur place.

Voici la définition d'un salarié aidant pour Ça Ira Encore Mieux Demain : « *Un salarié aidant, c'est quelqu'un qui, par amour, par lien, aide un proche fragilisé par la vie. Ce compagnon présent, parfois fatigué mais toujours là, jongle avec un brin d'équilibre entre son travail et ce rôle considérable* ».

Quel serait l'intérêt pour une entreprise d'identifier son personnel aidant ?

L'enquête des entreprises de la cité en juin 2025, estime que seulement 25 % des aidants salariés déclarent leur situation, souvent ils se confient plus facilement à un collègue qu'à l'employeur. Ils hésitent généralement par peur d'être stigmatisés, d'être jugés moins disponibles et d'être freinés dans leur carrière. Ils craignent aussi, l'accueil que fera l'entreprise de cette situation notamment en l'absence de politique ou de communication interne sur le sujet.

2/3 des entreprises ignorent qu'ils ont des salariés aidants dans leurs équipes. L'intérêt de les identifier pour l'entreprise, c'est de bénéficier des nouvelles compétences développées par le salarié aidant (l'écoute, la résolution de problèmes complexes, la communication, l'organisation, la coordination...)

Le bénéfice économique existe aussi, les identifier permet de réduire les coûts liés aux absences et au présentéisme. Le présentéisme, c'est-à-dire être physiquement présent au travail mais inefficace à cause de la fatigue et du stress, augmentés chez les aidants. Cela réduit la productivité réelle et dégrade la qualité du travail.

L'entreprise qui s'empare du sujet prouve sa responsabilité sociale et sociétale à l'égard de ses salariés.

Peut-il y avoir un lien entre l'aidance et l'absentéisme ?

Les chiffres sur l'impact du rôle d'aidant sur l'absentéisme sont peu documentés et sont récents : une hausse des congés pour raisons personnelles ou de santé + 16 jours d'arrêts par rapport à la moyenne nationale pour les aidants. Comme l'incidence sur la productivité avec une baisse de la performance liée à la fatigue ou à une charge mentale importante - 10 à 30% de productivité. Cacher sa responsabilité en tant qu'aidant est chronophage en énergie, un aidant qui s'absente 5 fois sur une année multiplie par 3 son risque d'arrêt longue durée pour épuisement personnel.

Des estimations récentes dans les pays anglo-saxons avancent le coût annuel de 1500€/salarié aidant.



Propos recueillis
par Sébastien VAUMORON,
Responsable prévention
Collecteam



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »

CONCILIER TRAVAIL ET AIDE À UN PROCHE : LES DISPOSITIFS À MOBILISER

Face aux défis du quotidien, plusieurs dispositifs existent pour accompagner les salariés aidants. En voici les principaux !

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Permet de suspendre son activité pour aider un proche en perte d'autonomie.

Durée : trois mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière.

L'allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Aide financière pour compenser la perte de revenus liée au congé de proche aidant.

Durée : 66 jours par personne aidée, dans la limite de quatre proches accompagnés sur l'ensemble de la carrière.



LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Permet de réduire ou d'arrêter son activité pour s'occuper d'un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident grave.

Durée : 310 jours, sur trois ans.

L'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Aide financière pour compenser la perte de revenus liée au congé de proche aidant.

Durée : 310 jours, sur trois ans.



LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Permet d'accompagner un proche en fin de vie.

Durée : trois mois, renouvelables une fois.

L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)

Aide financière pour compenser la perte de revenus en cas de congé de solidarité familiale.

Durée : 21 jours.

Des solutions existent : ne restez pas seul face à la charge d'aidant.