

L'aidance reste encore trop souvent un impensé des employeurs.

Certaines études montrent que la question des salariés aidants demeure tabou au sein des entreprises, faisant l'objet d'une méfiance certaine de la part des RH et managers.

En effet, selon une étude de l'Ocirp*, pour 67 % des managers comme pour 62 % des DRH, l'aidance apparaît comme un frein important à l'évolution professionnelle.

Pourtant, avec le vieillissement de la population on estime qu'un salarié sur 5 sera concerné par l'aidance en 2030. Il convient donc de changer de logiciel.

Le manque d'information, de communication, mais aussi un certain déni compliquent toujours le quotidien professionnel des salariés concernés. La sensibilisation et la formation dans l'entreprise sont des enjeux essentiels, et la mise en place de salariés, élus CSE ou RRH référents est généralement un plus.

Selon l'Ocirp toujours, les partenaires sociaux considèrent à 88 % que les accords collectifs sont efficaces pour accompagner les aidants. Mais là où les organisations de salariés privilégient la négociation de branche (84 %), les organisations patronales préfèrent à 43 % le niveau de l'entreprise. Il y a consensus pour dire que les accords doivent prioritairement contenir des mesures d'organisation du temps de travail, d'information/ formation/prévention, et des congés et absences rémunérés.

Enfin, selon une étude BVA réalisée pour le compte de l'Agirc- Arrco, l'accompagnement et le management de salariés aidant serait facteur de développement des soft-skill chez les managers. Ceux-ci déclarent avoir progressé après avoir encadré un ou des salariés aidants en particulier en matière d'écoute active, d'empathie et de gestion des imprévus. D'après l'étude, le bénéfice s'étend à tout le collectif de travail pour lequel le climat de confiance serait renforcé, l'équipe étant encline à davantage exprimer ses difficultés et ses besoins.

Si les situations d'aidance peuvent être contraignantes et conduire les entreprises à mener des réorganisations dans les équipes, à des redistributions d'horaires, etc. elles peuvent ainsi aussi constituer des atouts. En effet, être aidant c'est développer des compétences qui peuvent être bénéfiques pour l'entreprise. Selon l'association *Aidants et bien* +**, un aidant acquiert de véritables compétences organisationnelles et de planification, il sait coordonner des rendez-vous ou encore anticiper sur la durée différentes problématiques. L'aidance permet de développer des qualités humaines importantes telles que l'anticipation des besoins des autres, l'écoute, la patience ou la résilience.

Malgré ces constats, le recours au Congé proche aidant (Note d'info en téléchargement ci-dessous) est assez peu fréquent. Cela vient du fait que peu de personnes savent qu'il existe, mais aussi qu'il faut effectuer des démarches auprès de la Caisse d'allocations familiales, et que l'Allocation journalière proche aidant est faible et limitée en durée.

L'accord qui vient d'être signé dans la branche édition est là pour compenser le faible montant de l'AJPA afin de rendre plus attrayant ce congé.

* <https://www.ocirp.fr/>

** <https://aidantsetbienplus.org/>