

Stratégie • Transformation • Innovation

Assurance / Mutuelles / GPS / Courtiers /
Sociétés de Gestion et Etablissements Financiers

Salariés Aidants et Politiques RH actuelles des entreprises :

Quels impacts sur le fonctionnement des
Entreprises et quels en sont aujourd'hui les
coûts économiques cachés ?

À l'attention de l'équipe **ASOP** de **KLESIA**

VF





Salariés Aidants et Politiques RH actuelles des entreprises :

Quels impacts sur le fonctionnement des Entreprises et quels en sont aujourd'hui les Coûts économiques cachés ?

Synthèse chiffrée et estimations

1

Salariés Aidants : Un défi croissant pour les entreprises ...



1. Salariés Aidants : Un défi croissant pour les entreprises

La question des **Salariés Aidants** devient un enjeu clé pour les Entreprises, comme pour les acteurs de la Protection Sociale. En effet, mieux accompagner vos aidants, c'est **mieux protéger cette catégorie de salariés**, en visant en priorité **la réduction des coûts induits** [ex : le stress que cette activité « extra professionnelle » fait peser la partie « pro »], et collectivement **à mieux valoriser ce Statut Particulier**. Aussi, une **prise de conscience collective** est vitale, tant au niveau des Entreprises que des Assureurs / GPS. Ces dernières sont d'ailleurs **attendues par les DRH pour proposer des Solutions Assurantielles « Innovantes »** visant directement à réduire les coûts induits des activités « d'Aidance », **pour augmenter la Santé des Salariés** (yc psy.), améliorer la performance économique de l'Entreprise et agir concrètement à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise à l'égard de ses salariés...

● Salarié Aidant : de quoi parle-t-on exactement ? ? ●

Un **Salarié Aidant** est « une personne qui exerce une **activité salariée** et qui en parallèle « **vient en aide de manière régulière et fréquente**, et à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de **la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie**, du fait du grand âge, de la maladie ou d'un handicap particulier »

● Chiffres et Projections... ●

Actuellement *



8 à 11 M

d'Aidants en France

(soit ~16% de la population)



dont

4,4 à 5 M

millions de Salariés Aidants

(soit ~20% des salariés en France)

→
L'évolution démographique, en particulier lié au **vieillessement de la population** et **l'allongement du départ à la retraite** vont entraîner **une forte augmentation du nombre de Salariés Aidants en France d'ici les 5 prochaines années : +44% à horizon 2030**

Demain en 2030 *



10 à 12 M

d'Aidants en France

dont

6,1 à 7,2 M

de Salariés Aidants

(soit ~25% des salariés en France)



Salariés Aidants et Politiques RH actuelles des entreprises :

Quels impacts sur le fonctionnement des Entreprises et quels en sont aujourd'hui les Coûts économiques cachés ?

Synthèse chiffrée et estimations



2

Salariés Aidants : Quels Impacts sur nos Entreprises en France ?



2. Salariés Aidants : Quels Impacts sur nos Entreprises en France ?

Profil type du Salarié Aidant en France :



33 ans

Entrée en Aidance



43 ans

Age moyen des Salariés
Aidance



8,6 h

Hebdo. consacrées à
l'aide d'un parent



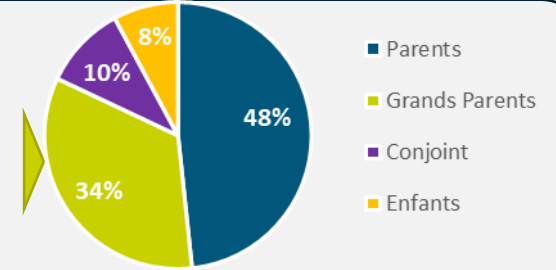
+ 16 jours

d'Arrêts Maladie par rapport
à la moyenne Nationale



87%

des aidés proviennent du
cercle familial proche



Source : ORCIP 2024 Salariés aidants : quelles réponses ? »

Bien que l'aide apportée par les aidants renforce souvent le sentiment d'altruisme, le rôle d'aidant a **des répercussions significatives et négatives sur la vie personnelle et professionnelle**, notamment chez les plus jeunes :

Ces répercussions structurantes se traduisent au niveau des entreprises par :

Vie personnelle :

47% des aidants jugent que leur situation atteint leur santé tant physique que mentale...

Vie professionnelle :

40% des jeunes aidants actifs se sentent mis en difficulté professionnelle vs **30%** chez les plus de 30 ans

- **Absentéisme** : Hausse des congés pour raisons personnelles ou de santé **+ 16 jours d'arrêts par rapport à la moyenne nationale** (source observatoire : Malakoff Humanis)
- **Productivité** : Baisse de la performance liée à la fatigue ou à une charge mentale importante - **10 à 30% de productivité** (source observatoire : Malakoff Humanis)
- **Turnover** : Certains salariés quittent l'entreprise pour aider leurs proches
- **Stress et santé** : Impact sur bien-être physique et mental, avec risques psychosociaux accrus.
- **Equilibre vie pro / vie perso** : tensions dans l'organisation du travail, nécessité d'aménagements d'horaires ou de passer au Télétravail



Enseignements clés à retenir

Très peu d'étude estime précisément (le détail) des couts induits, cependant l'économiste Nathalie CHUSSEA, chercheuse à la TDTE, estime ces répercussions pour les entreprises françaises entre **24 et 31 Milliard d'€ / an**, soit environ **4 800 € en moyenne par salarié aidant et par an...**

Salariés Aidants et Politiques RH actuelles des entreprises :

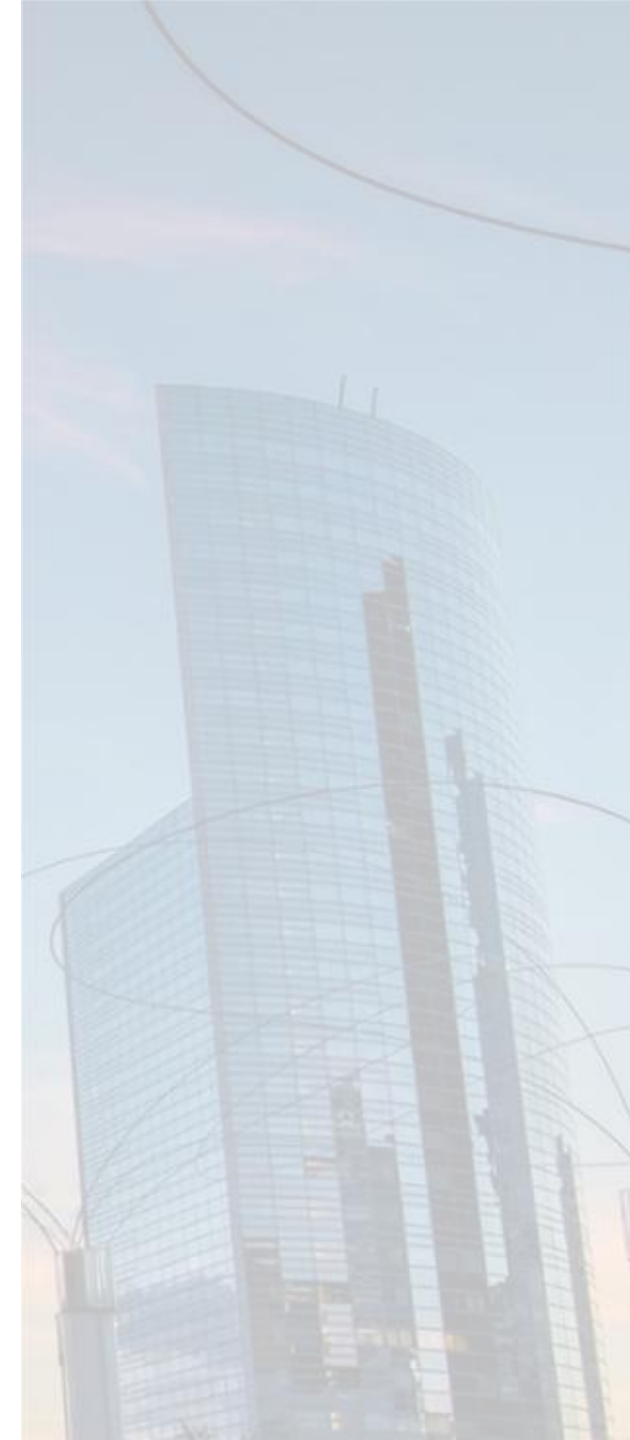
Quels impacts sur le fonctionnement des Entreprises et quels en sont aujourd'hui les Coûts économiques cachés ?

Synthèse chiffrée et estimations

3

Salariés Aidants : Chiffrage et estimations des coûts induits

Synthèse chiffrée



3. Salariés Aidants : Chiffrage et estimations des coûts induits

Bien que peu d'études quantifient précisément les coûts induits des **Salariés Aidants** pour les entreprises, nous avons estimé via de nombreuses recherches (Littérature et sources de références), l'impact financier des principaux postes concernés :

1

Absentéisme & Arrêts Maladie de vos Aidants

Hypothèses et sources :

- **Nb. d'arrêt supplémentaire d'un aidant :** ~16 jrs (source observatoire : Malakoff Humanis)
- **Nb. de Salariés Aidants en France :** ~ 4,4 M en 2024 (source OCIRP 2024)
- **Salaire moyen :** 200€/jrs (brut+ cotisations patronales) (sources INSEE)

14 Md €

2

Productivité / Baisse de la Performance

Hypothèses et sources :

- **Tx de productivité d'un salarié aidant:** 90%
→ 22 jrs de productivité annuelle en moins (source observatoire : Malakoff Humanis)
- **Nb de Salariés Aidants en France :** ~ 4,4 M en 2024 (source OCIRP 2024)
- **Salaire moyen:** 200€/jrs (brut+ cotisations patronales) (source INSEE)

15 à 20 Md €

3

Turnover & Recrutement

Hypothèses et sources :

- **Nb. de salarié aidant en France :** ~ 4,4 M en 2024 (source OCIRP 2024)
- **Tx de turnover :** le baromètre Esteval estime un taux 34 % sans préciser la période de référence. De manière prudente, nous avons retenu un taux de 5 %
- **Cout recrutement :** 5 000 € (sources INDEED)

1,1 Md €

Entre 30 et 35 Md € par an

→ Nos estimations corroborent les résultats de l'étude de la TDTE.

À titre d'illustration, pour une entreprise de 100 salariés, ces coûts représentent environ 150 K€. »

3. Salariés Aidants : Chiffrage et estimations des coûts induits

Zoom sur « Absentéisme »

1

Absentéisme / Arrêts Maladie de vos Aidants

en France (estimation)

- Si un salarié aidant est absent en **moyenne 16 jours/an** (ou si on suppose que les arrêts maladie dans cette population sont en partie lié à l'Aidance), cela donne pour 4,4 M de salariés aidants : $4\,400\,000 \times 16 \text{ jours} = \mathbf{70 \text{ millions de jours}}$ d'absence / an imputables à l'Aidance...
- Avec un coût employeur moyen de $\approx \mathbf{200 \text{ €/jour}}$ (incluant le salaire + charges + coût de remplacement, organisation, etc.), cela donne : $70\,000\,000 \times 200 \text{ €} \approx \mathbf{14 \text{ milliards € / an.}}$



Environ

14 Mds €
par an

3. Salariés Aidants : Chiffrage et estimations des coûts induits

Zoom sur « Productivité / Absentéisme »

2

**Productivité / Baisse
de la performance
(Présentisme)
en France (estimation)**

- # salariés aidants actifs en France : environ **1 salarié sur 5**, soit **~ 20 % des salariés** (source : Le Monde.fr/ Les Entreprises pour la Cité / Observatoire-dchd.fr)
- # total Salariés en entreprises ~ 20 M de salariés (privé + public), soit pour le Privé ~ **15-18 millions** de pers.).
- Taux de baisse de perf. pour un salarié aidant. On suppose que les salariés aidants, lorsqu'ils ne sont pas en arrêt / absent, sont (en moyenne) **10-20 % moins productifs** (temps perdu, baisse de concentration, retards, fatigue...). Ce % est arbitraire mais plausible (les enquêtes montrent des difficultés de concentration, vigilance pour ~30-45 % des aidants) (source marchedesseniors.com / observatoire-dchd.fr)
- Salaire moyen + charges employeur de ~ 40 à 50 000 €/an.
- # Salariés aidants $\approx 20 \% \times 18 \text{ M} = \mathbf{3,6 \text{ M}}$ de salariés aidants dans le privé (ordre de grandeur).
- Supposons qu'ils travaillent $\approx 220 \text{ j /an}$ (hors congés), de ces jours, leur productivité réduite impacte disons 10 % des j (soit **~ 22 j** ou équivalent à une **baisse continue de 10 % tout** au long de l'année).
- Coût moyen employeur par j de travail complet : si annuel 50 000 €/an pour 220 j = $\sim 227 \text{ € / j}$. Donc perte de productivité par salarié aidant $\approx 22 \text{ j} \times 227 \text{ € / j} = \mathbf{\sim 4\,994 \text{ € / an}}$. Sur les 3,6 M de salariés aidants : $3,6 \text{ M} \times 4\,994 \text{ €} \approx \mathbf{18 \text{ Mds € / an}}$ de perte de perf. liée au présentisme / baisse de productivité.

Entre **15 à 20 Mds €**
par an

Salariés Aidants et Politiques RH actuelles des entreprises :

Quels impacts sur le fonctionnement des Entreprises et quels en sont aujourd'hui les Coûts économiques cachés ?

Synthèse chiffrée et estimations

4

Salariés Aidants : Mieux prévenir l'absentéisme et Mieux protéger la productivité pour maîtriser les coûts...



4. Salariés Aidants : Mieux prévenir l'absentéisme et Mieux protéger la productivité pour maîtriser les coûts...

(1/2)

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

Face ces constats les entreprises doivent intégrer la question des aidants dans leurs politiques RH, à la fois dans une logique de RSE et de QVT mais aussi pour anticiper et maîtriser les coûts liés à l'absentéisme et à la perte de productivité. À défaut, elles s'exposent à des charges croissantes, directes comme indirectes.

→ La réponse à ces enjeux de société réside dans une meilleure compréhension et prise en compte des principaux besoins exprimés par les salariés aidants. Ces besoins ont été identifiés et quantifiés par l'ORCIP lors de son étude « Salariés aidants » :



Services dédiés et concrets

75% 70%

Proposer une **offre de services pratiques** : aide à domicile, portage de repas, solutions de répit ..



Informations personnalisées et sensibilisation

90% 89%

Proposer une **plateforme d'information et d'orientation** regroupant droits et services



Aménagement du temps de travail

82% 77%

Négocier ou accompagner des mesures de **flexibilité du travail** : Télétravail / Aménagement des horaires ...



Soutien financier

(Prévoyance collective)

75% 70%

Percevoir un **capital / une indemnisation moyennant cotisation** permettant de financer les dépenses liées à l'aidance

4. : Mieux prévenir l'absentéisme et Mieux protéger la productivité pour maîtriser les coûts...

(2/2)

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

La prise en compte des salariés aidants n'est plus une option : elle constitue un **levier stratégique de performance sociale et organisationnelle, indispensable pour renforcer la fidélisation, stimuler l'engagement et affirmer la responsabilité sociétale de l'entreprise, notamment en ... »**

... Réduisant l'absentéisme

- L'aménagement du temps de travail permet aux salariés de mieux gérer leurs obligations personnelles, **limitant les arrêts imprévus.**
- La diminution de la pression financière et de surcharge mentale **réduit les risques psychosociaux et l'absentéisme de longue durée.**

... Accroissant la productivité des collaborateurs

- La meilleure gestion des contraintes personnelles favorisent **une meilleure efficacité au travail.**

... Fidélisant ses salariés

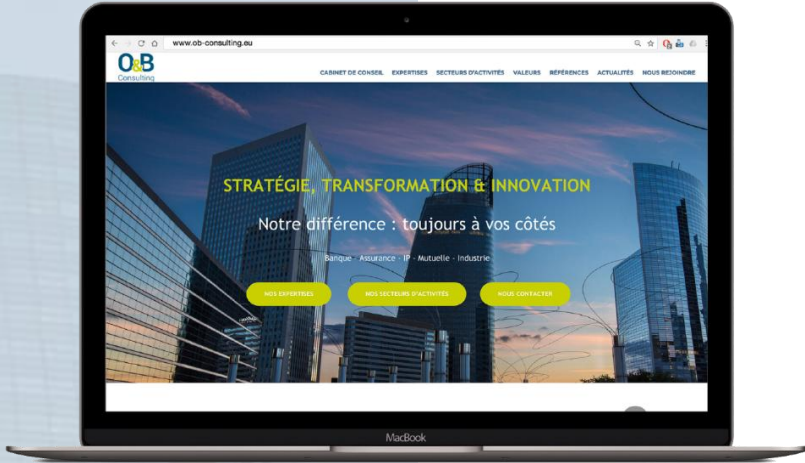
- Les dispositifs salarié aidant renforcent la **marque employeur et l'image de l'entreprise** comme responsable innovante et différenciante (via notamment les labels)
- Soutenir les salariés contribue à **la loyauté, à l'engagement** et à la rétention des talents.

...Diminuant les coûts induits (*directs et indirects*)

- Réduction des pertes **liées au turnover, et aux absences.**
- Les soutiens financiers ou services concrets coûtent généralement **moins cher que les impacts négatifs** non anticipés.

...Optimisant la QVT et la RSE

- Valorisation du rôle de l'entreprise dans le soutien des salariés.
- Amélioration de **la motivation collective et de la satisfaction au travail.**
- Réponse aux enjeux liés au vieillissement, **à l'inclusion et à la responsabilité sociale** de l'entreprise



www.ob-consulting.eu
contact@ob-consulting.eu



Olivier PICAUD : +33 6 60 21 91 42



171 ter Avenue Charles de Gaulle
92200 Neuilly-sur-Seine

- OCIRP / ViaVoice — Étude « Salariés aidants » (2024). ocirp.fr
- Johns Hopkins / Fakeye et al. — productivité perdue estimée (~5 600 \$/salarié). [Johns Hopkins University](https://www.jhu.edu/)
- METLIFE / KFF — étude coûts productivité (cadre historique sur pertes). [KFF](https://www.kff.org/)
- [MASSTECH.ORG](https://www.masstech.org/) « The Cost of Caregiving to Massachusetts Employers » (2018) — Modèle & chiffres d'État.
- HBS — « The Caring Company » (analyse entreprises et impacts sur performance). [Harvard Business School](https://www.hbs.edu/)
- [Le Monde.fr+1](https://www.lemonde.fr/) Synthèses média & politiques (Le Monde, stratégie-plan.gouv) pour estimation macro FR.
- France Travail
- Baromètre INTERFCIA
- INSEE
- Baromètre ESTEVAL : Inclusion professionnelle des aidants et management de l'Aidance [Esteval](https://www.esteval.fr/)