Observatoire
OCIRP
SALARIES AIDANTS



ETUDE OCIRP/VIAVOICE 2026 : « SALARIÉS AIDANTS ET DIALOGUE SOCIAL »

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

OCIRP
Engagés pour l'autonomie !



VIAVOICE

EDITION 2026

En partenariat avec : andrh institut 4.10 ORSE

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 en perte d'autonomie du fait de l'âge, de maladie ou d'un handicap, 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.)*

LES PROCHES AIDANTS, UN PHÉNOMÈNE DE SOCIÉTÉ

• En France, **9,3 millions de personnes** déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie (DREES, Etudes et résultats n°1255, février 2023) et **l'aide apportée par les proches aidants s'intensifie** (DREES, Etudes et résultats n°1377, juin 2026).
• **78% des proches aidants d'âge actif exercent une activité professionnelle**, recherchent un emploi ou suivent des études (DREES, Etudes et résultats n°1358, décembre 2025)
• Près d'**1 salarié aidant sur 2** se dit en difficulté au niveau de sa santé mentale contre 25% des salariés en général (Observatoire OCIRPR/Viavoice Salariés aidants 2026)
• Les femmes restent majoritaires parmi les proches aidants et pour tous les types d'aide à l'exception du bricolage-jardinage (DREES, 2026).

Vieillissement démographique, développement des maladies chroniques, santé mentale, handicap, pénurie d'aidants professionnels dans le secteur de l'aide à domicile : les proches aidants, non-professionnels, sont de plus en plus sollicités.
C'est un enjeu majeur pour l'autonomie des personnes, les familles et un défi pour le dialogue social et la protection sociale de demain.

RAPPEL : 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…). »

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, VEUVAGE, DEUIL, SITUATION DE HANDICAP, SITUATION DE PROCHE AIDANT, 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.

L'OBSERVATOIRE OCIRP/VIAVOICE SALARIÉS AIDANTS

- La seule étude sur les salariés aidants qui interroge toutes les parties prenantes du monde du travail
- Salariés aidants
- Salariés non-aidants
- DRH
- Managers
- Partenaires sociaux

- La seule étude qui recueille la vision des partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales) sur la place des salariés aidants dans le dialogue social
- La seule étude qui couvre le secteur privé et le secteur public
- Un observatoire constant depuis 2021 (6ème édition) pour mesurer les évolutions

MÉTHODOLOGIE

ÉTUDE OCIRP/VIAVOICE 2026 : « SALARIÉS AIDANTS ET DIALOGUE SOCIAL »

ÉTUDE AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES AGENTS PUBLICS RÉALISÉE DU 20 MAI AU 5 JUIN 2026

INTERVIEWS EFFECTUÉES EN LIGNE AUPRÈS DES ÉCHANTILLONS SUIVANTS :

- **2 981 SALARIÉS**, REPRÉSENTATIFS DE LA POPULATION DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ FRANÇAIS, DONT **1 018 SALARIÉS** EN SITUATION DE PROCHE AIDANT.

- **1 800 AGENTS DU SECTEUR PUBLIC** (FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS), REPRÉSENTATIFS DE LA POPULATION DES AGENTS PUBLICS FRANÇAIS, DONT **660 AGENTS EN SITUATION DE PROCHE AIDANT** (293 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT, 219 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, 137 AIDANTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ET 11 DANS UN AUTRE ORGANISME PUBLIC)

- **200 ACTIFS TRAVAILLANT AU SEIN D'UNE DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES (DRH) DU SECTEUR PRIVÉ, EN CHARGE DES ENJEUX LIÉS AUX SALARIÉS AIDANTS**

- **200 MANAGERS DU SECTEUR PUBLIC ET DU SECTEUR PRIVÉ (ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS)**

LES RÉSULTATS PRÉSENTÉS SONT ISSUS DE L'ÉCHANTILLON DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ. DES 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 2025.

ETUDE AUPRÈS DES PARTENAIRES SOCIAUX RÉALISÉE DU 9 JUIN AU 15 AOÛT 2026

INTERVIEWS RÉALISÉES AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 73 REPRÉSENTANTS DES PARTENAIRES SOCIAUX
- **44** ISSUS D'ORGANISATIONS DE SALARIÉS (OS)
- **29** ISSUS D'ORGANISATIONS PATRONALES (OP)



CHIFFRES CLÉS 2026
Observatoire OCIRP/Viavoice Salariés aidants

PAS DE BOUTON « OFF » POUR LES AIDANTS
• 99% DES SALARIÉS AIDANTS CONTINUENT DE S'INQUIÉTER EN DEHORS DES TEMPS D'AIDE

SANTÉ MENTALE : LES SALARIÉS AIDANTS EN DIFFICULTÉ
• PRÈS DE 50% DES SALARIÉS AIDANTS EN DIFFICULTÉ AU NIVEAU DE LEUR SANTÉ MENTALE (CONTRE 25% DES SALARIÉS EN GÉNÉRAL)
• 68% SE SONT DÉJÀ SENTIS ÉPUISÉS MENTALEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS

LE POIDS DU PRÉSENTÉISME
55% des salariés aidants présents physiquement au travail mais avec l'esprit accaparé par leur rôle d'aidant

L'ATTENTE D'UN DISPOSITIF DE SOUTIEN
60% des salariés aidants « invisibles » se déclareraient si un dispositif de soutien existait dans leur entreprise

LES RÉPONSES POUR PRÉSERVER LA SANTÉ MENTALE
• **La sensibilisation et la formation :** approuvées par **69%** des aidants, **83%** des DRH, **88%** des managers et **92%** de partenaires sociaux
• **Plateforme d'accompagnement personnalisé** (information, care management) **:** approuvée par **72%** des aidants et **+ de 80%** des DRH, managers et partenaires sociaux
• **Un accord collectif au niveau de la branche ou de l'entreprises prévoyant des mesures de soutien aux salariés proches aidants : approuvé par 74%** des aidants et **+ de 80%** des DRH, managers et partenaires sociaux
• **Un dispositif de prévoyance collective pour les aidants :** approuvé par **76%** des aidants et **+ de 80%** des DRH, managers et partenaires sociaux
• **Le soutien aux aidants doit être un critère de RSE pour 90%** des managers et **80%** des DRH interrogés

LES PARTENAIRES SOCIAUX MOBILISÉS
• **92%** des partenaires sociaux interrogés sont très favorables ou plutôt favorables à un **accord national interprofessionnel** sur les salariés aidants
• **74%** des partenaires sociaux considèrent indispensable d'inscrire la question des salariés aidants à leur **agenda social**
• Près de **9 partenaires sociaux sur 10** souhaitent porter la question des proches aidants dans la **campagne présidentielle de 2027.**

SOMMAIRE

SALARIÉS, DRH, MANAGERS

1 • PAS DE BOUTON « OFF » POUR LES AIDANTS FOCUS SANTÉ MENTALE p.7

2 • UN PARCOURS PROFESSIONNEL SOUS TENSION p.10

3 • DANS L'ENTREPRISE : ENTRE DÉNI ET CULTURE DU DIALOGUE p.13

4 • LES RÉPONSES QUI FONT CONSENSUS p.19

PARTENAIRES SOCIAUX

5 • SALARIÉS AIDANTS, DIALOGUE SOCIAL ET DÉBAT PUBLIC : LA VISION DES PARTENAIRES SOCIAUX p.22

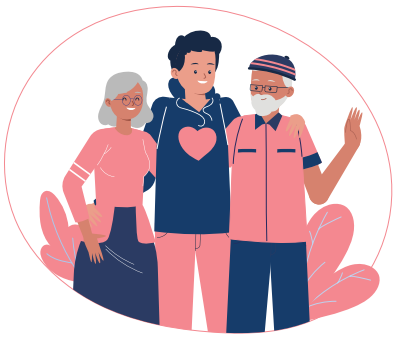
LES PARTENAIRES DE L'ÉTUDE OCIRP/VIAVOICE SALARIÉS AIDANTS 2026 p.31

Etude réalisée avec VIAVOICE 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.

1 • PAS DE BOUTON « OFF » POUR LES AIDANTS

AIDANTS



UN SALARIÉ SUR DEUX

› **50%** des salariés du privé et **53%** des agents publics déclarent être ou avoir été aidants

DES AIDANTS DE + EN + JEUNES

› Age moyen des salariés aidants : **41 ans** (44 ans en 2025)
45 ans dans le secteur public

› Age moyen du début de l'aide : **32 ans** (39 ans en 2021)

UNE AIDE D'ABORD FAMILIALE

› UNE AFFAIRE DE FAMILLE :
l'aide concerne avant tout le cercle familial (à **87%**), notamment les parents (**41%**)

› UNE AIDE MORALE ET PRATIQUE :
* Soutien moral : apporté par **65%** des aidants
* Aide aux activités domestiques : **57%** - Aide aux déplacements : **50%**.

UNE AIDE MAJORITAIREMENT LIÉE À LA PERTE D'AUTONOMIE

› PERTE D'AUTONOMIE : **63%**
* dont perte d'autonomie liée à l'âge : **49%**
* dont perte d'autonomie suite à un accident ou une maladie : **20%**

› HANDICAP : **34%**
* dont situation de handicap mental, psychique, sensoriel ou cognitif : **20%**
* dont situation de handicap physique/moteur : **18%**

› MALADIE CHRONIQUE OU INVALIDANTE : **26%**
(Total supérieur à 100% : facteurs multiples et plusieurs réponses possibles).

Aidants solos : 86% de celles et ceux qui aident leur conjoint le font seuls

Une 6ème journée de travail : 8h d'aide par semaine en moyenne, soit 1 journée de travail supplémentaire (durée déclarée stable depuis 2021).

FOCUS SANTÉ MENTALE : UNE INQUIÉTUDE PERMANENTE FACE À L'AVENIR

AIDANTS DRH MANAGERS

› Près d'un salarié aidant sur deux estime que son rôle d'aidant le met en difficulté au niveau de sa **santé mentale**

63% chez ceux qui aident leur conjoint et/ou qui vivent sous le même toit que l'aidé

68% se sont déjà sentis **épuisés mentalement** au cours des 12 derniers mois

99% continuent de s'inquiéter en dehors des temps d'aide

LES + GRANDS IMPACTS SUR LA SANTÉ MENTALE :

› Troubles du sommeil : **69%**
› Épuisement mental : **68%**
› Charge mentale excessive : **65%**
› Difficultés de concentration : **61%**



+ DE 50% DES AIDANTS SONT CONFRONTÉS SOUVENT OU PARFOIS À :

> Un manque de temps pour soi (répit, loisirs, repos)
> Un état anxieux
> Des troubles physiques : maux de dos, troubles du sommeil, tension artérielle élevée.

CE QUI IMPACTE LE BIEN-ÊTRE MENTAL :

> La peur que la situation de l'aidant s'aggrave à l'avenir : **77%** de réponses positives
> La peur de la dégradation de l'état de santé de la personne aidée : **71%**
> La fatigue physique accumulée : **68%**

AU TRAVAIL :

> La peur de ne pas assumer sa charge de travail à cause du rôle d'aidant : **51%**
> Le manque de reconnaissance professionnelle ou personnelle : **50%**

LES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS AIDANTS :

Selon les salariés aidants :

1• Davantage de temps (congés rémunérés, répit) : **50%** / Secteur public : **49%**
2• Un soutien financier : **43%** (secteurs privé et public)
3• Davantage de souplesse horaire (horaires flexibles ou décalés) : **42%** - Secteur public : **39%**

Selon les DRH et les managers :

1• Davantage de souplesse horaire
2• L'accès à des aides professionnelles et à des services (aides à domicile, aménagement du logement, coordination des rendez-vous ...)
3• Un aménagement de la charge de travail

L'accompagnement change tout :

44% de santé mentale excellente chez les salariés aidants quand l'entreprise accompagne très bien (vs **16%** en moyenne).



2 • UN PARCOURS PROFESSIONNEL SOUS TENSION

L'IMPACT DE LA SITUATION D'AIDANT SUR LA CARRIÈRE PERÇU NÉGATIVEMENT

AIDANTS DRH MANAGERS

› 1 salarié aidant sur 3 se dit en difficulté au niveau professionnel, dans le public comme dans le privé (53% quand l'aide devient de plus en plus chronophage).

› Une conciliation vie professionnelle/rôle d'aidant menacée : 51% doutent de pouvoir maintenir le rythme dans les années à venir

› 61% des DRH et 69% des managers voient dans la situation d'aidant un frein important à l'évolution professionnelle et pour la carrière du salarié dans leur entreprise

› Capacités de travail, concentration, organisation, créativité : un impact que DRH et managers perçoivent plus fortement que les aidants :

AU NIVEAU PROFESSIONNEL, DIRIEZ-VOUS QUE LE FAIT D'ÊTRE AIDANT/D'AIDER UN PROCHE DE MANIÈRE RÉGULIÈRE A UN IMPACT TRÈS IMPORTANT, ASSEZ IMPORTANT, PEU IMPORTANT OU PAS IMPORTANT DU TOUT SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS

Sous-total **important**	Salariés aidants **Secteur privé**	Salariés aidants **Secteur public**	DRH	Managers
Capacité de concentration	51%	52%	76%	76%
Organisation du travail	50%	48%	76%	77%
Capacité à innover, à avoir des nouvelles idées dans le cadre de votre travail	49%	42%	69%	71%
Quantité de travail qu'il possible de fournir	48%	47%	77%	75%
Efficacité dans le travail	46%	45%	72%	73%
Qualité de travail	46%	44%	73%	75%
L'atmosphère de travail, les relations au travail	43%	41%	70%	70%

LE POIDS DU PRÉSENTÉISME

AIDANTS

› **55% des salariés aidants** sont présents physiquement au travail mais ont (souvent ou parfois) l'esprit accaparé par leur proche et leur rôle d'aidant (secteur public : **53%**)

› Le manque de stimulation ou d'intérêt au travail arrive en deuxième place avec **46%** : phénomène de « placardisation » des aidants ?

› Les arrêts de travail contraints liés au poids du rôle d'aidant : seulement **28%** de réponses positives.

SOUTIEN DE L'ENTREPRISE : PEUT MIEUX FAIRE

AIDANTS

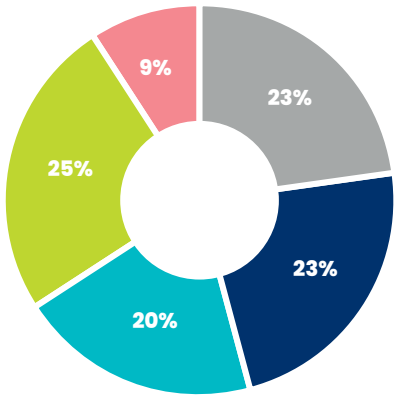
› Près d'**1 salarié aidant sur 2** se sent mal accompagné - situation stable depuis 2024.

DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE ENTRPRISE ACCOMPAGNE BIEN LES SALARIÉS PROCHES AIDANTS ?

BIEN 34%

IDF : 41%

SECTEUR PUBLIC : **30%**

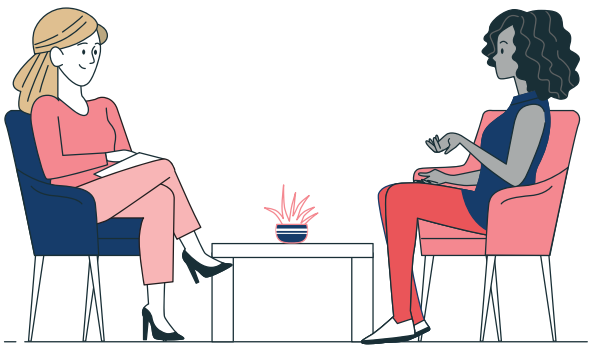


MAL 43%

IDF : 41%

SECTEUR PUBLIC : **49%**

■ TRÈS MAL ■ ASSEZ MAL ■ ASSEZ BIEN ■ TRÈS BIEN ■ NE SE PRONONCE PAS



AIDANTS DANS L'ENTREPRISE : DÉCALAGES DE PERCEPTION ENTRE SALARIÉS, DRH ET MANAGERS

AIDANTS DRH MANAGERS



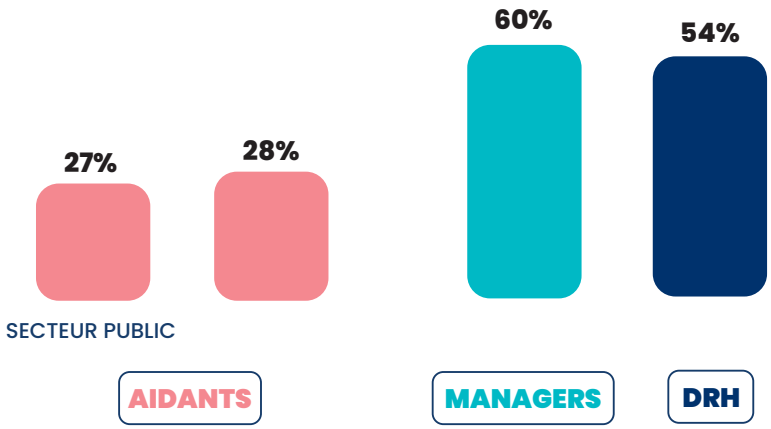
Les aidants se considèrent majoritairement soutenus par leur famille et leur proche (+ de 60%)

31% seulement se sentent soutenus par leur hiérarchie dans leur entreprise

Et **38% se sentent soutenus par leurs collègues**, alors que **68% des DRH** et **70% des managers** pensent qu'ils le sont.

› DRH et managers **+ optimistes** que les salariés

CONCERNANT LA PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS, DIRIEZ-VOUS QUE VOTRE ENTREPRISE EST AUJOURD'HUI AVANCÉE CONCERNANT LA PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS :



Seuls **23%** des salariés aidants pensent qu'il existe une stratégie claire pour les salariés aidants dans leur entreprise, contre **54%** des managers et **49%** des DRH.



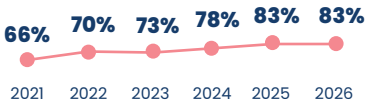
3• DANS L'ENTREPRISE : ENTRE DÉNI ET CULTURE DU DIALOGUE

LA NOTION DE « SALARIÉ AIDANT » : UNE NOTORIÉTÉ BIEN INSTALLÉE

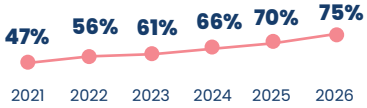
AIDANTS **DRH** **MANAGERS**

En 2026, **83%** **des aidants** et **75%** **des salariés non-aidants** ont déjà entendu parler des « salariés en situation de proches aidants »

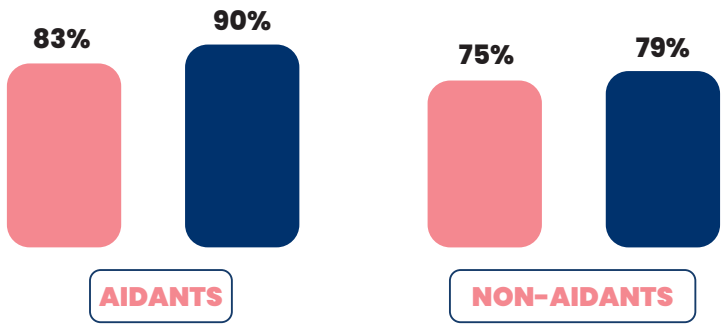
ÉVOLUTIONS SALARIÉS AIDANTS



ÉVOLUTIONS SALARIÉS NON-AIDANTS



Un **secteur public un peu plus acculturé**, s'agissant des aidants comme des non-aidants



A NOTER : la notoriété du sujet est de 94% chez les managers

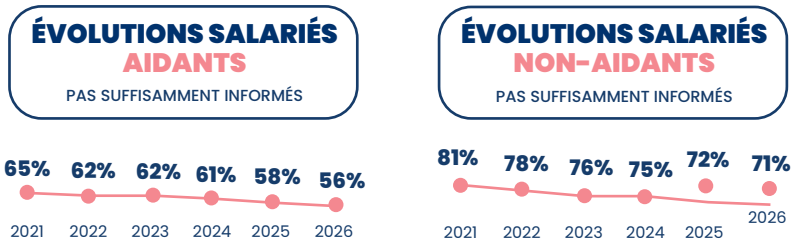
Un sujet important ou prioritaire pour leur entreprise pour 77% des DRH et 84% des managers.



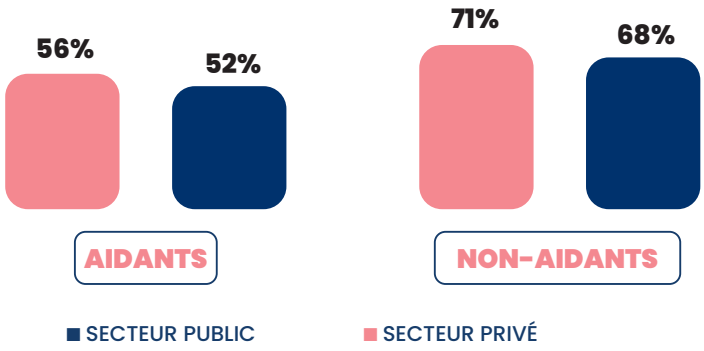
UN BESOIN D'INFORMATION QUI RESTE IMPORTANT CHEZ LES SALARIÉS

AIDANTS **DRH** **MANAGERS**

En 2026, **56%** **des salariés aidants** et **71%** **des salariés non-aidants** ne s'estiment pas suffisamment informés sur le sujet des salariés aidants



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



A l'inverse,
73% des managers
et 71% des DRH
se sentent suffisamment informés sur le sujet des salariés aidants.



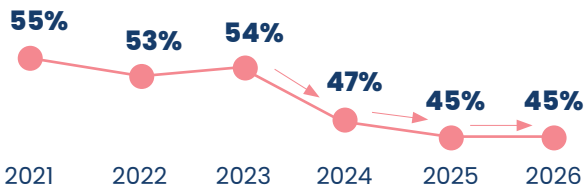
LE DÉNI FAIT DE LA RÉSISTANCE

AIDANTS

Déni :
Les personnes qui sont en situation de proche aidant mais qui disent ne pas être concernées par le sujet

Secteur Public : 41%
(-5pts)

ÉVOLUTION SALARIÉS AIDANTS ne se sentent pas concernés



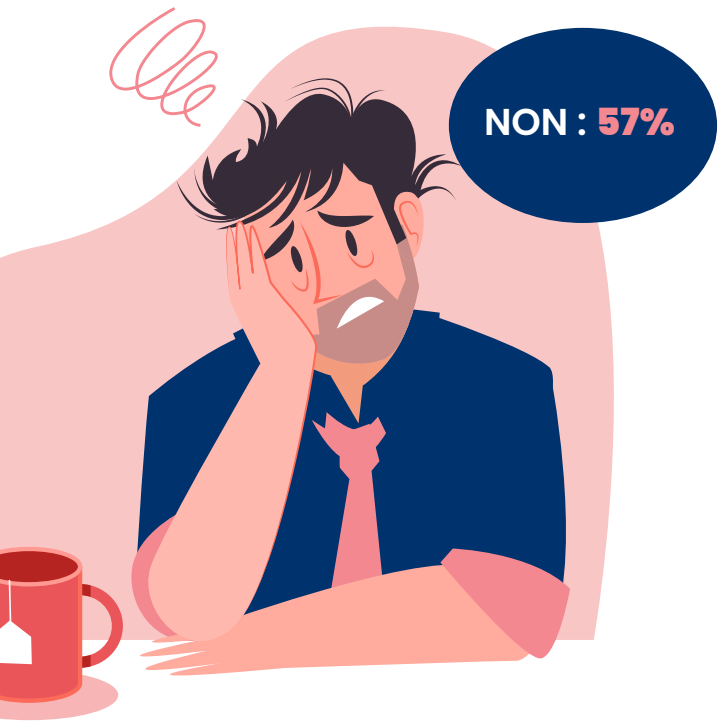
Un Déni qui recule chez les aidants du secteur public

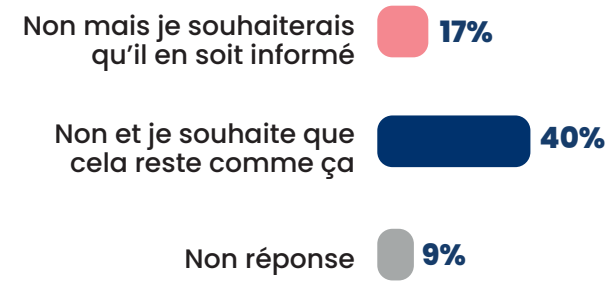
LE SILENCE DES AIDANTS : LES 2/3 N'INFORMENT PAS LEUR EMPLOYEUR

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

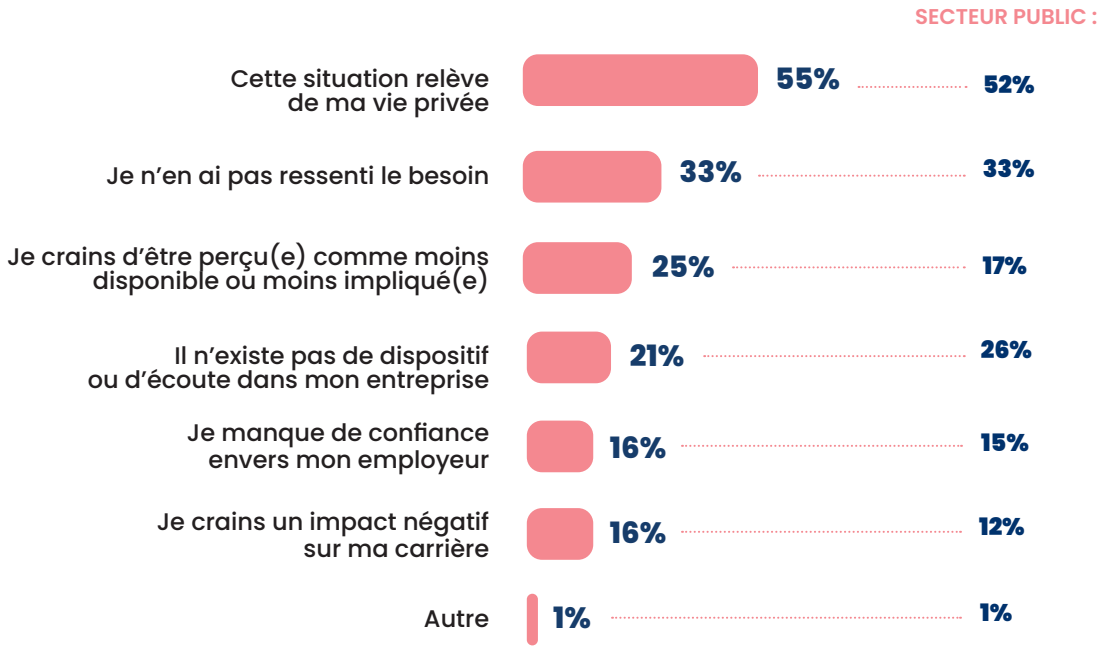
OUI : 34%

SECTEUR PUBLIC :
28%
EN DIFFICULTÉ
AU NIVEAU PRO : 41%



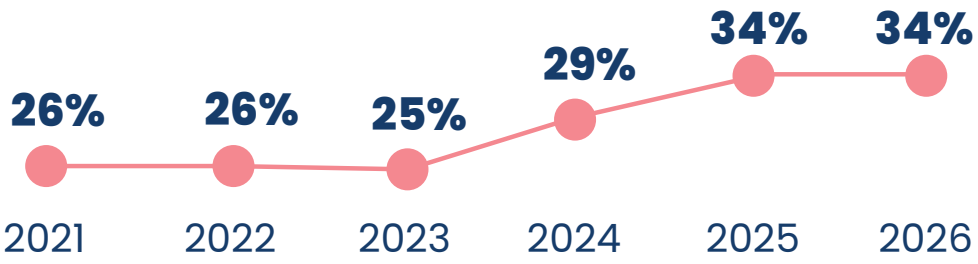


POUR QUELLES RAISONS N'AVEZ-VOUS PAS INFORMÉ VOTRE EMPLOYEUR DE VOTRE SITUATION D'AIDANT ?



INFORMATION DE L'EMPLOYEUR : LA STAGNATION

Proportion des salariés aidants ayant informé leur employeur de leur situation :





LE DIAGNOSTIC DES DRH ET MANAGERS

DRH MANAGERS

› Pour 59% des managers et 48% des DRH, les salariés proches aidants restent un tabou dans l'entreprise • tendance stable depuis 2024.

› Pour 75% des managers et 62% des DRH, les salariés aidants n'informent pas leur employeur de leur situation de crainte d'être perçus comme moins disponibles ou moins impliqués.

DES AVIS CONTRASTÉS SUR LA CULTURE DU DIALOGUE

AIDANTS DRH MANAGERS

› Seule minorité (47%) de salariés aidants se sent à l'aise pour parler de sa situation d'aidant - 44% pour demander de l'aide ou un aménagement (chiffres stable /2025).

› DRH et managers surestiment l'aisance des salariés : ils sont + de 65 % à penser qu'ils sont à l'aise pour évoquer ces questions dans l'entreprise.



DRH ET MANAGERS TRÈS FAVORABLES AU SOUTIEN AUX AIDANTS

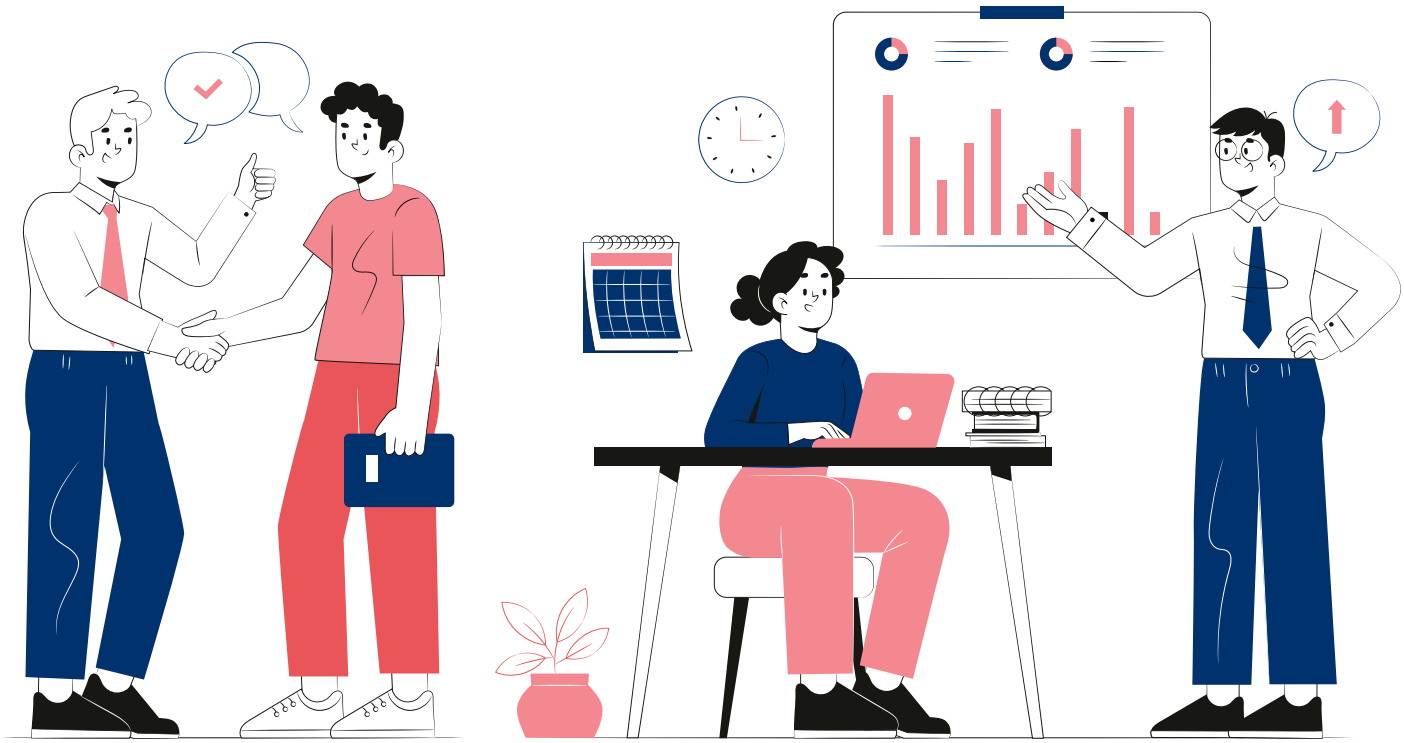
DRH **MANAGERS**

› **DRH et managers** sont conscients à **+ de 80%** des impacts négatifs de la situation de proche aidant non-accompagnée sur l'absentéisme, le présentéisme et la santé mentale des salariés.

› Une moitié des **DRH** et des **managers** pense qu'il est plus coûteux pour l'entreprise de ne rien faire que d'agir

› **réponse stable par rapport à 2025.**

› **Soutien aux aidants :** un levier de performance pour **84% des DRH** (meilleur score depuis 2021) et **87% des managers**.



4• LES RÉPONSES QUI FONT CONSENSUS

PÉRENNISER LE SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS

AIDANTS DRH MANAGERS

› **La protection sociale** doit mieux protéger les salariés aidants pour **75%** des aidants, **87%** des managers, **80%** des DRH

› **Les accords collectifs** doivent apporter un soutien aux salariés aidants pour **68%** des aidants, **84%** des managers, **78%** des DRH

› L'aide aux salariés aidants doit être un critère de la **responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** pour **67%** des aidants, **90%** des managers, **80%** des DRH

Managers et **DRH** sont particulièrement favorables à des **réponses structurées, intégrant la prévention.**



DES SOLUTIONS POUR LEVER L'INVISIBILITÉ DES AIDANTS DANS L'ENTREPRISE

DRH **MANAGERS**

Un dispositif pour sortir de l'ombre :

Un dispositif de soutien proposé par l'entreprise ou la branche (accord, plateforme, accès à des aménagements ou à des aides ...) inciterait **59%** des aidants invisibles (ceux qui jusqu'alors n'ont pas souhaité informer leur employeur de leur situation) à se déclarer.
81% des DRH et **90%** des managers croient au caractère incitatif d'un dispositif dédié.

Le contact humain : un levier identifié par l'entreprise

En dehors des avantages destinés aux aidants, DRH et managers mettent en avant les **contacts directs** pour inciter les salariés à faire connaître leur situation à leur employeur :

- dialogue avec le manager ou les responsables RH
- mise en place d'un référent « salariés aidants »
- des réunions d'information en interne, le cas échéant organisées par les représentants du personnel



DES RÉPONSES CONCRÈTES QUI FONT CONSENSUS :

AIDANTS | DRH | MANAGERS | PARTENAIRES SOCIAUX

SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS,
EN FAVORISANT LA PRÉVENTION DES SITUATIONS D'ÉPUISEMENT ET DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE :



PRÉVOYANCE COLLECTIVE

76% des aidants pensent que la mise en place d'un **dispositif de prévoyance collective permettant l'indemnisation et le financement de services (aides à domicile, aménagement de logement, coordination de rendez-vous…), de congés et de répit pour les salariés proches aidants,** permet de prévenir les situations d'épuisement ou de détresse psychologique.

83% des DRH, 87% des managers et 96% des partenaires sociaux partagent ce point de vue

PLATEFORME D'ACCOMPAGNEMENT

72% des aidants pensent que la mise en place d'une **plateforme d'accompagnement personnalisé (information, orientation et agencement de solutions proches du domicile : droits, aides, services…),** est efficace.

83% des DRH, 83% des managers et 97% des partenaires sociaux approuvent cette idée

ACCORD COLLECTIF

74% des aidants pensent que la mise en place d'un **accord collectif (conclu au niveau de la branche professionnelle ou de l'organisation), accordant des droits et des aides aux proches aidants,** est efficace.

79% des DRH et **86% des managers et 88% des partenaires sociaux partagent ce point de vue**

SENSIBILISATION ET FORMATION

69% des aidants pensent que la mise en place de **sessions de sensibilisation et de formation sur la thématique des salariés aidants et les solutions concrètes pour toutes les parties prenantes : salariés aidants ou non, managers, direction, DRH, partenaires sociaux** est efficace.

83% des DRH et **88% des managers et 92% des partenaires sociaux approuvent cette idée**

5• SALARIES AIDANTS, DIALOGUE SOCIAL ET DEBAT PUBLIC : LA VISION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Enquête réalisée auprès d'un échantillon de 73 partenaires sociaux : 29 issus d'organisations patronales (OP), 44 issues d'organisations syndicales (OS). Interviews : du 9 juin au 15 août 2026.

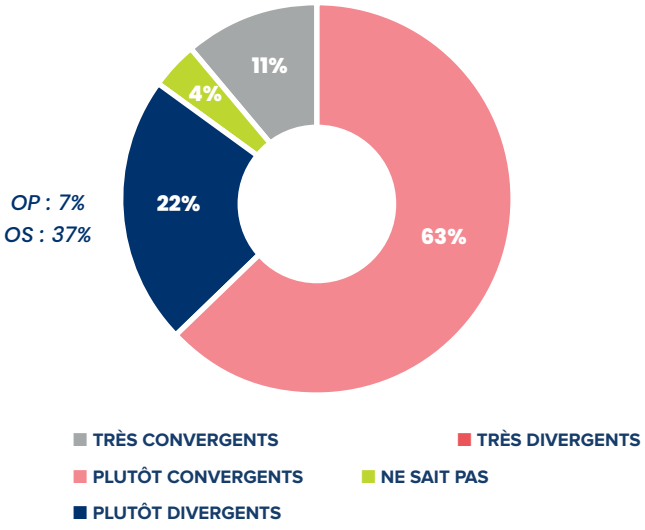
UN SUJET CONSENSUEL

PARTENAIRES SOCIAUX

› Les ¾ des partenaires sociaux interrogés perçoivent une convergence des points de vue des organisations syndicales et patronales sur l'enjeu des salariés aidants - dans le détail, les organisations syndicales sont plus nuancées.

DIRIEZ-VOUS QUE LES POINTS DE VUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES SUR LE SUJET DES SALARIÉS AIDANTS SONT...
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES





› Pour 82% des partenaires sociaux, l'impact de la situation de salarié aidant est plutôt sous-estimé (OP : 79%, OS : 84%).

UN ENJEU DE PERFORMANCE POUR LES ENTREPRISES

PARTENAIRES SOCIAUX

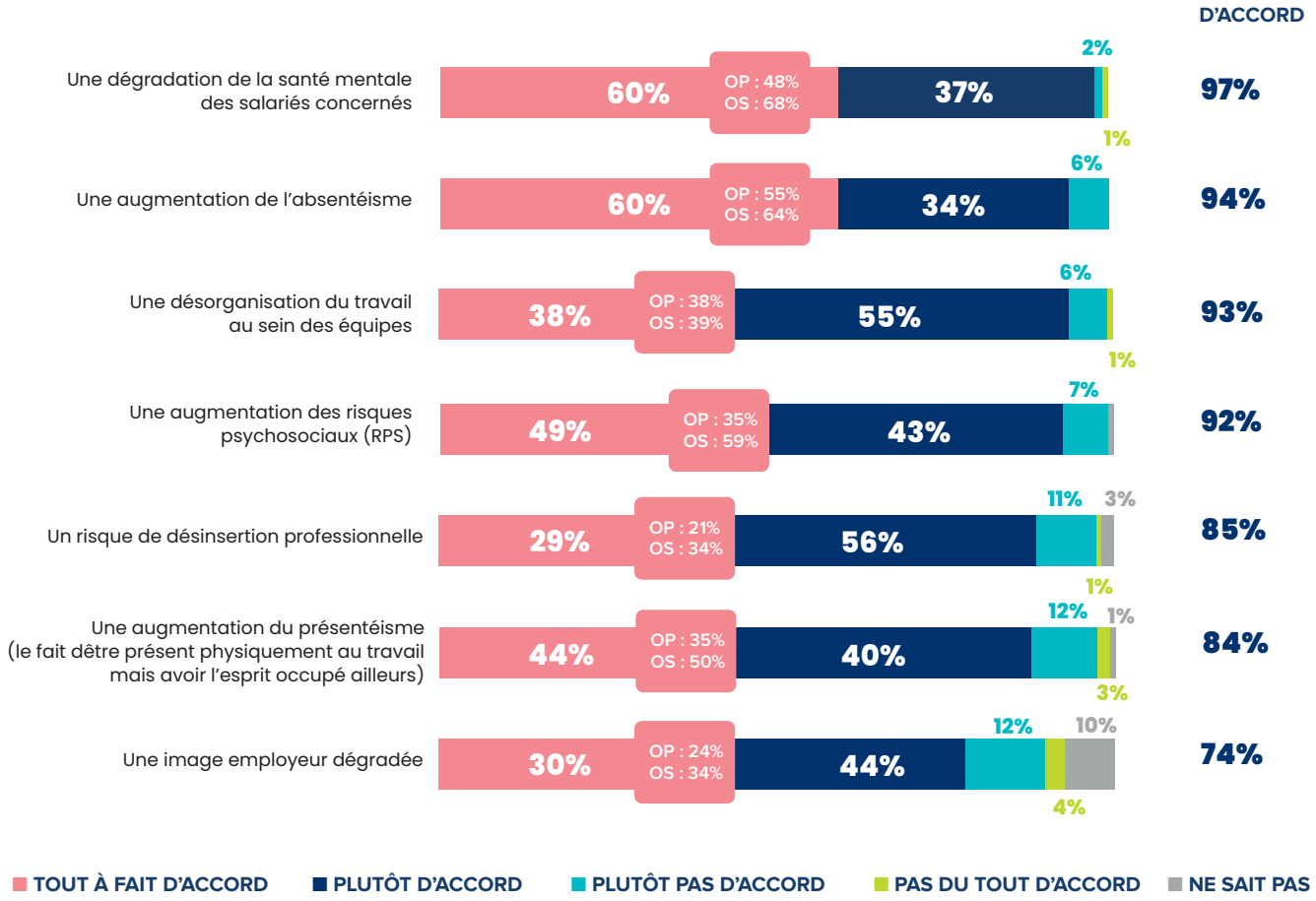
› 99% des partenaires sociaux interrogés

(97% des OP, 100% des OS) estiment que soutenir les aidants est un levier de performance pour l'entreprise

› Le coût de l'inaction : un risque humain et économique

La quasi-totalité des partenaires sociaux estime que ne pas prendre en compte les salariés aidants dégrade leur santé mentale et accroît les risques pour l'entreprise.

SELON VOUS, NE PAS PRENDRE EN COMPTE LA SITUATION DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS DANS L'ENTREPRISE PEUT ENTRAINER…
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES



97% anticipent une dégradation de la santé mentale des salariés aidants en l'absence d'accompagnement.
Absentéisme, désorganisation du travail, risques psychosociaux, désinsertion professionnelle et présentéisme sont également largement identifiés comme des conséquences possibles.

› En définitive, **78%** **des partenaires sociaux interrogés** estiment **qu'il est plus coûteux pour l'entreprise de ne rien faire que d'agir** (80% des OS et 76% des OP). **Ce score est stable depuis 2022.**

› Pour les partenaires sociaux, l'accompagnement des salariés aidants apparaît ainsi, année après année, comme un investissement permettant de prévenir des coûts humains, organisationnels et économiques.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, LEVIER PRIVILÉGIÉ POUR STRUCTURER L'ACTION

PARTENAIRES SOCIAUX

› Une solution efficace pour mieux protéger les salariés aidants, même si les organisations patronales se montrent plus nuancées.

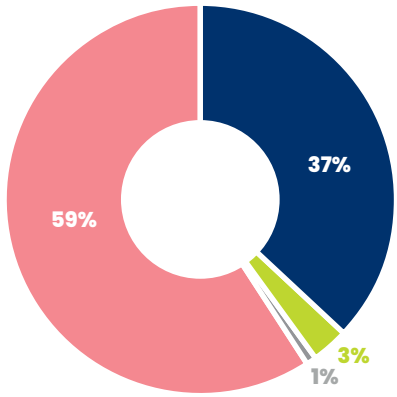
POUR MIEUX PROTÉGER LES SALARIÉS AIDANTS,
LA NÉGOCIATION COLLECTIVE VOUS PARAÎT-ELLE ÊTRE UNE SOLUTION…
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES

La négociation collective paraît être une solution efficace

96%

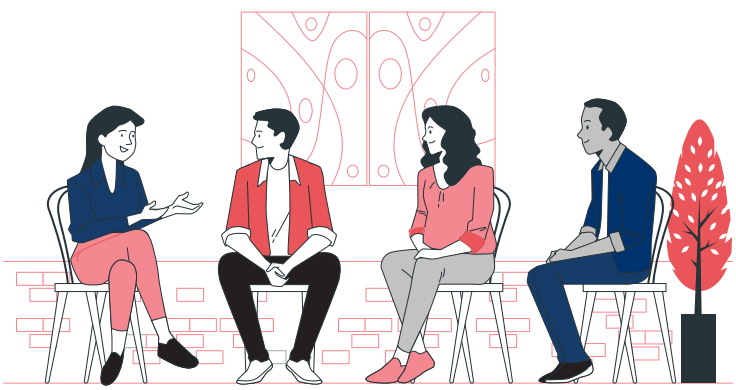
OP : **90%**
OS : **100%**

OP : 38%
OS :73%



OP : 52%
OS : 27%

- TRÈS EFFICACE
- ASSEZ EFFICACE
- PAS VRAIMENT EFFICACE
- PAS DU TOUT EFFICACE
- NON RÉPONSE



LES PARTENAIRES SOCIAUX TRÈS FAVORABLES À UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES SALARIÉS AIDANTS

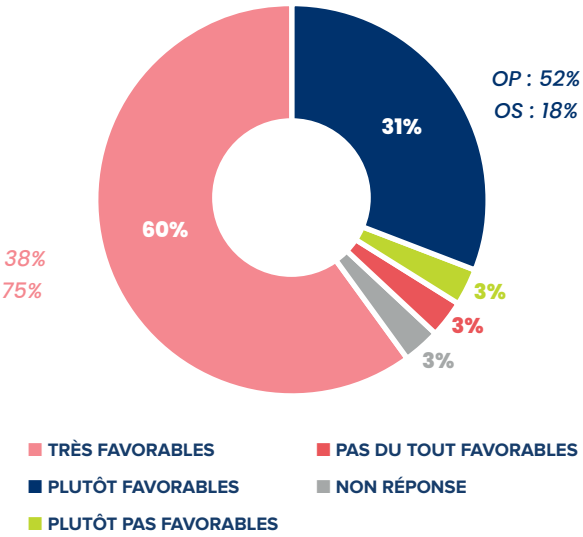
ÊTES-VOUS FAVORABLES À LA MISE EN PLACE D'UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES SALARIÉS AIDANTS…
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES

FAVORABLES

91%

OP : **90%**
OS : **93%**

OP : 38%
OS :75%



OP : 52%
OS : 18%



LES ARGUMENTS DES PARTENAIRES SOCIAUX EN FAVEUR D'UN ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LES SALARIÉS AIDANTS :

› pour garantir un socle minimal et commun de droits dans toutes les entreprises

› pour harmoniser les dispositifs

› pour susciter un effet d'entraînement et inciter les branches et les entreprises à se saisir du sujet des salariés aidants

› pour plus d'efficacité : réponse rapide au vieillissement démographique, aux inégalités hommes femmes, à la conciliation travail/rôle d'aidant, pérennité et sécurité juridique, appui aux TPE/PME sans service RH

› pour reconnaître officiellement les salariés aidants comme un enjeu social et économique

Les réserves à l'égard d'un accord interprofessionnel sur les salariés aidants, très minoritaires, portent moins sur la nécessité d'agir que sur la modalité retenue :

› certains mettent en avant la subsidiarité et privilégient la négociation de branche ou d'entreprise, plus adaptées aux spécificités des métiers et du terrain

› d'autres rappellent qu'un accord ne saurait se substituer à une politique publique globale en faveur des aidants.



LES ACTIONS POUR LES AIDANTS PRIVILÉGIÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

MESURES PRIORITAIRES

Invités à désigner 3 mesures prioritaires parmi les dispositifs prévus par les accords collectifs existants, organisations syndicales (OS) et organisations patronales (OP) partagent deux mêmes priorités : aménagement du travail et congés.

1• **Aménagements de l'organisation, du temps de travail et de la charge de travail :** approuvés à **86%** par les OP comme par les OS

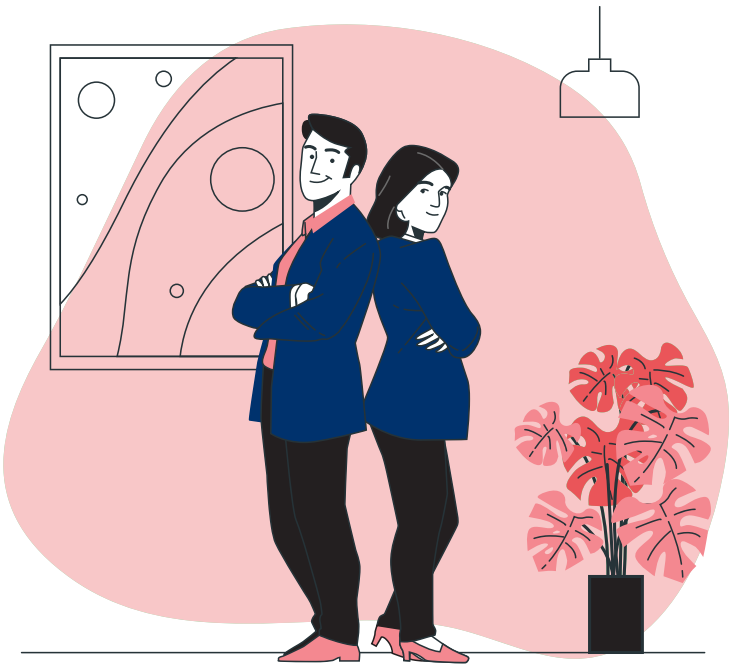
2• **Les congés et absences rémunérés, le compte épargne-temps aidants,** jugées prioritaires à **69%** (**73%** pour les OS, **62%** pour les OP)

Les solutions de répit recueillent 33% de réponses favorables (**35%** chez les OP et **32%** chez les OS.

3• **Deux autres mesures se disputent le 3ème rang dans les priorités entre OS et OP :**

› l'accompagnement et l'accès à des biens et services professionnels (plateforme, care management) **:** **41%** chez les OP, **36%** chez les OS (**38%** en moyenne).

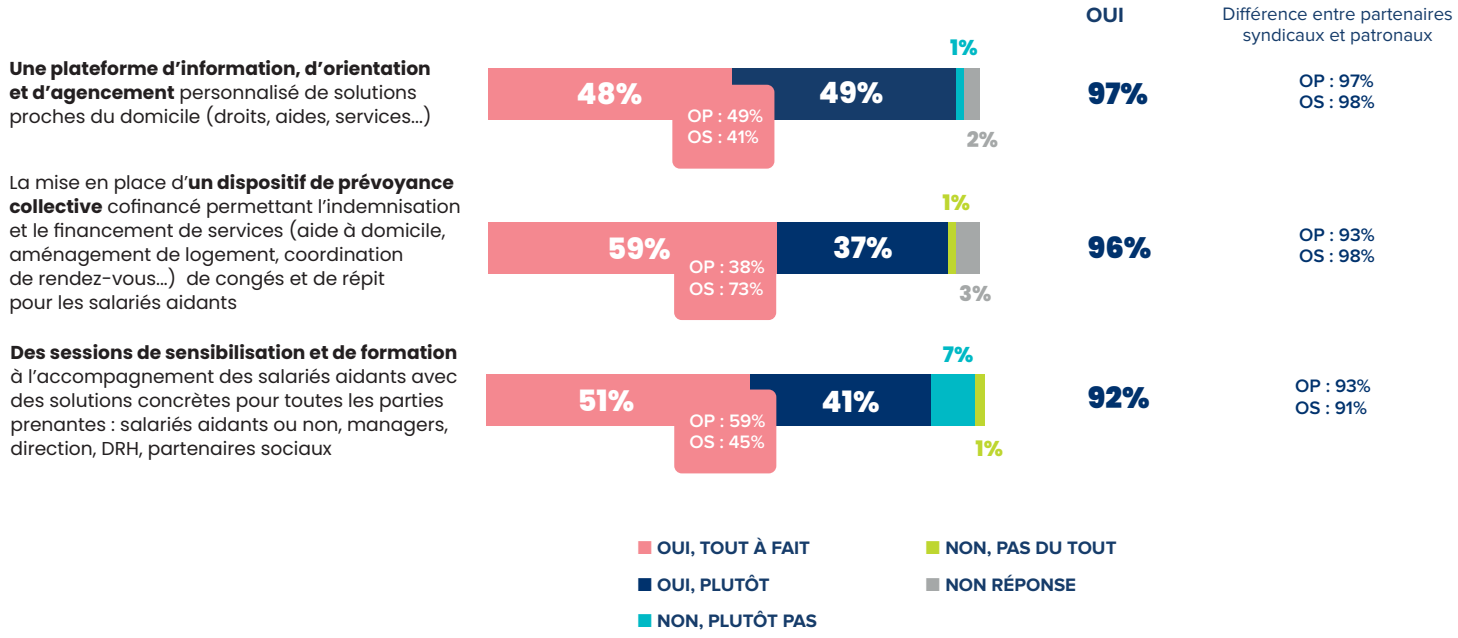
› l'information, la formation et la prévention : **48%** de réponses favorables chez les OP et **25%** chez les OS (34% de réponses favorables au total).



SANTÉ MENTALE

Les partenaires sociaux rejoignent les salariés, DRH et managers sur les moyens de préserver la santé mentale des salariés aidants : plateforme d'orientation et d'agencement personnalisé, prévoyance collective, sensibilisation et formation, accords collectifs.

POUR CHACUNE DES MESURES SUIVANTES, DIRIEZ-VOUS QU'ELLE PERMET DE PRÉVENIR LES SITUATIONS D'ÉPUISEMENT OU DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS ?
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES

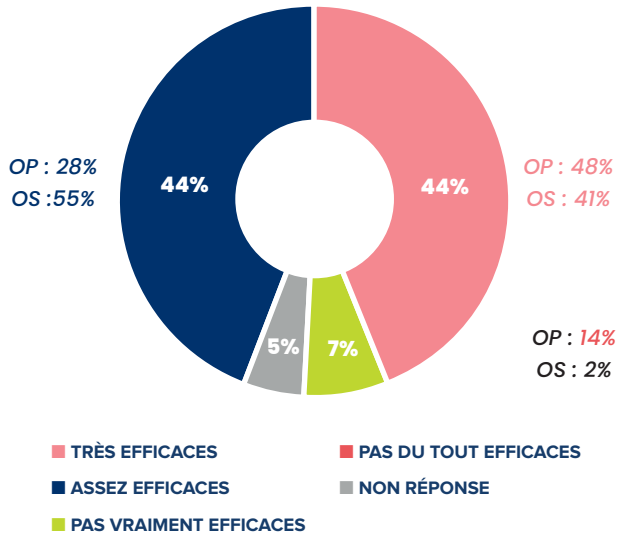


SELON VOUS, LES **ACCORDS COLLECTIFS** CONSTITUENT-ILS UN LEVIER EFFICACE POUR AGIR EN FAVEUR DE LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS PROCHES AIDANTS ?
BASES ENSEMBLE DES RÉPONDANTS : 73 PERSONNES

ACCORDS COLLECTIFS : EFFICACES

88%

OP : **76%**
OS : **96%**



LE FINANCEMENT DU SOUTIEN AUX AIDANTS EST D'ABORD ENVISAGÉ VIA LA PRÉVOYANCE ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

QUESTION OUVERTE — SELON VOUS, COMMENT LE SOUTIEN AUX SALARIÉS AIDANTS DOIT-IL ÊTRE FINANCÉ ? (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES, TOTAL SUPÉRIEUR À 100%)

36% Prévoyance et protection sociale complémentaire

Par la prévoyance » ; « Haut degré de solidarité » ; « Extension des garanties prévoyance » ; « De façon assurantielle » ; « Repenser la protection sociale complémentaire »
Dont **15%** précisent que le financement du soutien aux aidants doit être cofinancée par l'employeur et le salarié « 50/50 employeurs/salariés » ; « Une cotisation patronale et salariale » ; « Cofinancement employeurs et salariés »

21% Mutualisation par accord de branche ou interbranche

« Cotisation mutualisée » ; « Mutualisation inter-branche par accord collectif » ; « Caisse de solidarité » ; « Collectivement »

15% Solidarité nationale : Sécurité sociale, État

« Par la Sécurité sociale sur le risque dépendance avec l'aide de l'État » ; « Relèverait de la solidarité nationale » ; « En premier lieu par les pouvoirs publics » ; « Allocations familiales »

12% À la charge de l'entreprise

« Par les entreprises » ; « Cotisations employeur » ; « Charges patronales » ; « Par l'entreprise sur ses fonds sociaux »

8% Tripartite : public, entreprise, salarié

« Par les 3 parties » ; « Tripartite : Sécurité sociale, entreprise, salariés » ; « Financement croisé triparties » ; « Pouvoirs publics, protection sociale et entreprises »

8% Création d'une cotisation/taxe dédiée

« Une cotisation sociale Aidants et Accompagnants » ; « Un pourcentage de la masse salariale dédié » ; « Un jour de solidarité des aidants » ; « Taxe généralisée à assiette large »

6% Contribution des salariés : jours de congés, épargne

« Don de jours par les salariés » ; « Une partie de l'épargne salariale » ; « Journées de congés payés » ; « Options de placement du salarié »

4% Incitations et avantages fiscaux

« Don de jours par les salariés » ; « Une partie de l'épargne salariale » ; « Journées de congés payés » ; « Options de placement du salarié »

4% Du temps plutôt que de l'argent

« Par du temps libre rémunéré ou de l'aménagement du temps de travail » ; « Adaptations du temps de travail »

3% Réserves : pas de financement contraint

« Il ne faut pas une taxe aidants supplémentaire » ; « Ce choix de financement doit rester libre » ; « Sans intervention de l'État »

6% Autres réponses

« Don de jours par les salariés » ; « Une partie de l'épargne salariale » ; « Journées de congés payés » ; « Options de placement du salarié »

16% Ne se prononcent pas

INSCRIRE LES PROCHES AIDANTS DANS L'AGENDA SOCIAL ET POLITIQUE

Au-delà des dispositifs internes aux branches professionnelles et aux entreprises, les partenaires sociaux souhaitent faire des salariés aidants un sujet pleinement inscrit dans le dialogue social et plus largement dans le débat public à l'approche des échéances électorales de 2027.

DIALOGUE SOCIAL, PROTECTION SOCIALE, RSE

Les salariés aidants : un sujet de dialogue social (accords collectifs en faveur des salariés aidants), de protection sociale et de RSE pour 93% à 100% des représentants des organisations patronales et syndicales interrogés.
Les partenaires sociaux rejoignent ainsi salariés, DRH et managers dans l'idée de **pérenniser** et de **structurer** le soutien aux salariés aidants.

METTRE LES SALARIES AIDANTS À L'AGENDA SOCIAL

74% des partenaires sociaux considèrent indispensable d'inscrire la question des salariés aidants à leur **agenda social**, les autres **(26%)** jugeant le sujet important mais non indispensable. Cette priorité est particulièrement affirmée par les organisations syndicales **(86% contre 55% des organisations patronales).**

PESER SUR LE DÉBAT PUBLIC EN 2027

Près de 9 partenaires sociaux sur 10 souhaitent porter l'enjeu des proches aidants dans la campagne présidentielle de 2027.



LES PARTENAIRES DE L'ÉTUDE

1ère communauté de professionnels des ressources humaines, l'ANDRH association de loi 1901, défend depuis plus de 75 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 6250 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 nos 64 groupes locaux, partout en France.

Anticiper. Dans un monde en changement et en évolution, l'ANDRH prépare l'avenir, accompagne ses membres et les aide à faire face aux nouveaux enjeux RH et aux grandes mutations des organisations.
Partager. L'ANDRH propose à ses membres un large éventail d'événements, de contenus et de services utiles et innovants, pour relever avec succès leurs enjeux RH prioritaires.
Inspirer. Leader du débat RH, l'ANDRH est l'interlocuteur privilégié des institutions publiques et privées, nationales et internationales, pour construire les ressources humaines d'aujourd'hui et de demain, plus encore.
andrh.fr

Institut 4.10, la formation au service de la protection sociale
Certifié Qualiopi, l'Institut 4.10 est un organisme de formation dédié aux métiers de la protection sociale. Acteur de référence du secteur, il accompagne les professionnels et les organisations dans le développement de leurs compétences et l'évolution de leurs pratiques.
Son nom fait écho à l'ordonnance du 4 octobre 1945 instituant la Sécurité sociale et traduit un engagement qui reste plus que jamais d'actualité : **faire vivre les valeurs de solidarité, d'équité et de proximité au cœur de la protection sociale**.
Convaincu que la qualité du service rendu repose avant tout sur les femmes et les hommes qui le font vivre, l'Institut 4.10 place le **développement du capital humain** au cœur de sa mission.
Face aux nouveaux enjeux sociétaux et à la place croissante des salariés aidants dans les organisations, l'Institut 4.10 a conçu, en partenariat avec l'OCIRP, une formation innovante : **« Accompagner les salariés aidants »**.
Destinée aux **dirigeants, CODIR, DRH, managers, salariés aidants ou susceptibles de le devenir, ainsi qu'aux partenaires sociaux**, cette formation sur mesure et modulable permet de mieux comprendre les réalités de l'aidance, d'en mesurer les impacts et surtout **d'identifier les leviers concrets pour mieux accompagner les salariés concernés**.
Son parti pris ? **Faire vivre l'expérience pour mieux la comprendre**. Grâce à une approche immersive et sensible mêlant **réalité virtuelle et pédagogie interactive**, les participants sont confrontés à des situations souvent invisibles dans l'entreprise. Une expérience qui favorise la prise de conscience, libère la parole et permet de transformer les regards en actions concrètes.
Parce que mieux accompagner les salariés aidants, c'est aussi construire une organisation plus attentive, plus inclusive et plus performante.
institutquatredix.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.
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