

Limiter l'absentéisme des aidants

Les q° que tout RH doit se poser

En France, plus de 11 millions de personnes accompagnent au quotidien un proche en situation de dépendance, de handicap ou de maladie. **Parmi elles, 7 millions sont des salariés qui jonglent entre leurs responsabilités professionnelles et leur rôle d'aidant.** Pourtant, cette réalité reste largement invisible dans les entreprises.

Or l'enjeu est considérable : selon les études récentes, **près de 60% des salariés-aidants envisagent de quitter leur emploi en raison du manque de soutien.** Dans un contexte de guerre des talents et de quête de sens au travail, ignorer ces questions n'est plus une option. C'est une question de performance économique autant que de responsabilité sociale.

Les pages suivantes vous invitent à un voyage introspectif sur vos pratiques managériales et RH pour limiter l'absentéisme des salariés-aidants.

Préparez à vous devoir répondre à des questions inconfortables mais qui sont aussi celles qui ouvrent la voie à une transformation profonde et durable.

Culture d'Entreprise : Le Socle de l'Inclusion



Votre culture est-elle inclusive pour vos salariés-aidants ?

La vraie question est de savoir si vos valeurs affichées se traduisent dans le quotidien. Une culture inclusive ne se décrète pas, elle se vit à travers les politiques de flexibilité, les attitudes managériales et les dispositifs d'accompagnement concrets.



Comment votre culture est-elle perçue par les talents aidants ?

L'image employeur ne se construit pas uniquement par la communication. Les salariés-aidants évaluent votre entreprise sur sa capacité réelle à comprendre leurs contraintes et à leur offrir un environnement bienveillant sans jugement.



Etes-vous fidèles à vos valeurs d'entraide ?

L'écart entre discours et réalité est souvent criant. Afficher des valeurs de solidarité tout en pénalisant l'absentéisme lié aux obligations d'aidant révèle une dissonance qui érode la confiance et l'engagement.

La culture d'entreprise constitue le terreau sur lequel s'épanouit ou se fane l'inclusion des salariés-aidants. Elle se manifeste dans les petits gestes quotidiens : un manager qui demande des nouvelles sans insister, une réunion planifiée en tenant compte des contraintes familiales, une reconnaissance qui ne se limite pas au présentéisme. Selon une étude de l'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, les organisations qui intègrent explicitement le soutien aux aidants dans leur culture constatent une baisse de 30% du turnover.

Construire une culture véritablement inclusive exige un engagement de la direction, une formation des managers et une communication transparente. Il s'agit de créer un environnement psychologiquement sûr où les salariés-aidants peuvent révéler leur situation sans crainte de stigmatisation ou de frein à leur carrière. Cette transformation culturelle est votre meilleur atout pour attirer et retenir des talents aidants qui apportent des compétences précieuses : résilience, organisation, empathie et capacité à gérer des situations complexes.

Une culture d'entreprise inclusive est votre meilleur atout pour retenir des talents aidants et construire une organisation résiliente et humaine.

Engagement des Salariés-Aidants : Au-Delà des Apparences

Les Défis de l'Engagement

L'engagement des salariés-aidants représente un paradoxe fascinant. D'un côté, ils démontrent souvent une loyauté exceptionnelle envers les employeurs qui les soutiennent. De l'autre, le poids de leur double vie peut conduire à l'épuisement professionnel et au désengagement progressif.

Mesurer l'engagement ne peut se limiter aux indicateurs classiques. **Le présentéisme peut masquer une détresse profonde.** Un salarié-aidant qui n'ose pas s'absenter par peur des conséquences sur sa carrière n'est pas engagé, il est piégé. Cette distinction est fondamentale pour élaborer des stratégies RH efficaces.



01

Mesurez l'engagement réel

Déployez des enquêtes spécifiques.

02

Comprenez les échecs

Les initiatives de bien-être échouent souvent car elles ignorent les contraintes réelles des aidants.

03

Écoutez authentiquement

Créez des espaces de parole sécurisés et des canaux de remontée d'information anonymes

L'engagement ne se décrète pas, il se cultive par une écoute active et des actions concrètes. Les salariés-aidants ont besoin de savoir que leur situation est comprise et que des solutions existent : aménagement des horaires, télétravail, congés spécifiques, soutien psychologique. Ignorer ces besoins revient à accepter une hémorragie de talents et de compétences.

- ❏ L'engagement des salariés-aidants n'est pas une option, c'est une priorité stratégique qui impacte directement la performance organisationnelle et la marque employeur.

Gestion des Talents : Développer et Retenir les Aidants

La gestion des talents aidants pose des questions stratégiques que beaucoup d'organisations préfèrent éviter. C'est une erreur

Développez les compétences pour demain

Les salariés-aidants ont-ils accès aux mêmes opportunités de formation que leurs collègues ?
Les formats proposés tiennent-ils compte de leurs contraintes temporelles ?

Retenez les meilleurs talents

La fidélisation passe par la reconnaissance et l'évolution de carrière. Un salarié-aidant qui ne voit aucune perspective d'évolution en raison de sa situation personnelle cherchera ailleurs. Dissociez performance et présentéisme, valorisez les résultats plutôt que les heures.

Leadership adapté et bienveillant

Vos managers sont-ils formés pour soutenir les ambitions des salariés-aidants ? Un leadership inclusif suppose d'abandonner les préjugés sur la disponibilité et de créer des opportunités équitables d'évolution professionnelle.

Les séminaires généralistes sur le bien-être au travail ne suffiront pas. Il faut une approche ciblée, des politiques RH spécifiques et un engagement visible de la direction. Vos concurrents l'ont peut-être déjà compris et attirent vos meilleurs talents aidants avec des propositions de valeur employeur différenciantes. Ne sous-estimez pas l'avantage concurrentiel d'une gestion des talents véritablement inclusive.

Transformation Digitale : Inclure Tous les Salariés



Une Opportunité et un Défi

La transformation digitale bouleverse nos organisations à une vitesse vertigineuse. Pour les salariés-aidants, elle représente à la fois une opportunité formidable et un défi supplémentaire. Le télétravail, les outils collaboratifs et l'automatisation peuvent alléger leurs contraintes, mais l'adoption de nouvelles technologies ajoute une charge cognitive à une vie déjà complexe.



Préparez l'Adoption

Les salariés-aidants sont-ils prêts à adopter les nouvelles technologies sans stress supplémentaire ?



Alignez les Besoins

Comment aligner la transformation digitale avec les besoins spécifiques des aidants ?



Maintenez les Compétences

Les compétences numériques de vos salariés-aidants sont-elles à jour ?

Une transformation digitale menée sans considération pour les salariés-aidants peut créer de nouvelles barrières. L'hyperconnexion, l'obligation de disponibilité permanente et la complexité technique peuvent aggraver la charge mentale. Il est crucial d'établir un droit à la déconnexion effectif et de reconnaître que la flexibilité digitale doit servir l'humain, pas l'asservir.

Responsabilité Sociétale : Un Engagement Authentique

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est devenue un pilier de la stratégie des organisations modernes. Pourtant, combien d'entreprises intègrent véritablement le soutien aux salariés-aidants dans leur démarche RSE ? Trop souvent, cette dimension reste un angle mort, alors qu'elle touche directement plus d'un salarié sur cinq.



Une RSE qui néglige les besoins des salariés-aidants est une opportunité manquée. Ces collaborateurs incarnent les valeurs de solidarité et d'engagement que les entreprises cherchent à promouvoir. Les soutenir, c'est donner du sens à votre démarche RSE et créer un cercle vertueux : des salariés soutenus deviennent des ambassadeurs authentiques de vos valeurs.

Questions RH Stratégiques sur les Salariés-Aidants

Recrutement Attractif

Notre processus de recrutement est-il attractif pour les talents qui sont aussi aidants ?
communication recrutement.

Écoute Active

Sommes-nous à l'écoute des besoins spécifiques de nos salariés-aidants ?

- Enquêtes annuelles spécifiques
- Groupes de parole et réseaux internes

Fidélisation Compétitive

Comment fidéliser des salariés-aidants dans un marché hyper compétitif ? Proposez une valeur employeur différenciante : flexibilité, reconnaissance, évolution de carrière et soutien concret font la différence.

L'équipe RH joue un rôle pivot dans l'inclusion des salariés-aidants. Elle doit être force de proposition, conseillère des managers et gardienne de l'équité. Cela suppose une montée en compétence sur les enjeux de l'aidance, une veille sur les bonnes pratiques et une capacité à innover dans les politiques RH.

Dans un marché du travail tendu, les entreprises qui excellent dans le soutien aux salariés-aidants se distinguent nettement. Elles attirent des profils expérimentés, fidélisent plus facilement et bénéficient d'une meilleure image employeur. C'est un avantage concurrentiel majeur qui se traduit directement dans la capacité à recruter et retenir les meilleurs talents.

BONUS

Questions sensibles

1

Peut-on augmenter un salarié-aidant malgré un absentéisme accru ?

Bien sûr si...

2

Puis-je licencier un salarié-aidant ?

Le licenciement est possible mais ...

3

Comment faire comprendre que je ne privilégie pas les salariés-aidants ?

La clé réside dans ...

Ces questions révèlent une approche encore trop souvent centrée sur le contrôle et la méfiance plutôt que sur la confiance et la performance. Les employeurs qui persistent dans une vision "has been" de l'aidance passent à côté de l'essentiel : ces salariés développent des compétences extraordinaires de gestion, de résilience et d'organisation qui bénéficient directement à l'entreprise.

Simultanément, les salariés-aidants doivent abandonner l'illusion que le monde du travail sera spontanément bienveillant. La bienveillance se construit, se négocie et se gagne par le dialogue. Les deux parties ont une responsabilité partagée dans la construction d'un environnement de travail inclusif et performant.

Qui suis-je ?

Je suis Christelle Evita, salariée-aidante dans l'industrie.

Je travaille avec les entreprises pour limiter l'absentéisme des salariés-aidants car en 2030, 1 actif sur 4 sera aidant (contre 1 sur 6 aujourd'hui, source : DREES/INSEE).

Egalement autrice de Devenir le Parent de son Parent (prix du livre [Enedis](#)), conférencière et formatrice engagée, médaille de l'ordre national du mérite et trophée des aidants 2025.

Contactez-moi pour limiter l'absentéisme des aidants
christelle.evita@conseil-aux-aidants.com

