

VIE ACTIVE – VIE D'AIDANT

.....

TOUTES ET TOUS
CONCERNÉS

AUJOURD'HUI

DEMAIN



COMBATTRE LES INÉGALITÉS
F E M M E S / H O M M E S

AIDER UN PROCHE, DEVENIR AIDANT

On ne naît pas aidant, on le devient. Parfois du jour au lendemain, parfois de manière insidieuse... Nous serons presque tous, au cours de notre vie professionnelle, à un moment ou à un autre, aidant.

Environ 40 % des Européens aident ou ont aidé un parent âgé... et c'est sans compter ceux qui s'occupent d'un enfant, d'un conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un ami en perte d'autonomie.

En raison de l'allongement de la durée de vie, du recul de l'âge de la retraite, du souhait de rester chez soi, du manque de structures et de leur coût, tout le monde, un jour ou l'autre, peut devenir aidant d'une personne en perte d'autonomie, cela n'arrive pas qu'aux autres.

Qu'on les appelle aidants informels, aidants familiaux, aidants proches, les aidants sont des personnes qui aident un proche en perte d'autonomie, dépendant (personne âgée, en situation de handicap,...).



L'aidant familial (family carer) est « la personne non professionnelle qui vient en aide à titre principal, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non et prendre plusieurs formes, notamment : nursing, soins, accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, démarches administratives, coordination, vigilance permanente, soutien psychologique, communication, activités domestiques... ». Charte européenne de l'aidant familial, confédération des organisations familiales de l'Union européenne (COFACE), 2007.

LES AIDANTS SONT DES ACTEURS INDISPENSABLES DU MAINTIEN AU DOMICILE DE PERSONNES DÉPENDANTES

EN EUROPE, ÊTRE AIDANT ET TRAVAILLER

ÊTRE AIDANT A UN IMPACT SUR LE TRAVAIL, ET PAR VOIE DE CONSÉQUENCE SUR LA RÉMUNÉRATION ! OR LES AIDANTS SONT EN GRANDE MAJORITÉ DES AIDANTES...

On sait que demain, le nombre de personnes âgées dépendantes, vivant seules et souhaitant rester chez elle va augmenter.

En même temps, partout en Europe, on observe la volonté de limiter voire diminuer les dépenses publiques et, notamment, celles liées à la prise en charge de la dépendance. L'offre de services professionnels ne peut donc pas se développer afin de pouvoir répondre à ces besoins croissants. Les proches sont donc souvent les principaux pourvoyeurs de l'aide aux personnes dépendantes.

C'est pourquoi de plus en plus de personnes ayant une activité professionnelle sont amenées à aider un proche dépendant. En France par exemple, près de la moitié des aidants sont en activité.

Ces aidants qui travaillent sont soumis à de lourdes charges, et tentent au quotidien de concilier activité professionnelle et rôle d'aidant. Ce n'est pas toujours facile tant pour les horaires de travail, que pour faire face aux imprévus, gérer les tensions, la fatigue alors que l'environnement au travail ne prend pas souvent en compte ces difficultés.

De plus, ce rôle d'aidant est souvent tu, en particulier par ceux qui prennent soin d'un proche âgé.

Les impacts sur la vie professionnelle ne sont pas négligeables quoique différents selon le niveau d'aide apporté, sa durée, la personne aidée (une personne âgée, un enfant handicapé, un conjoint, ...).



ÊTRE AIDANT, UN IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION

LA NÉCESSITÉ DE RÉDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL OU D'INTERROMPRE SON ACTIVITÉ

De nombreux aidants passent à temps partiel, ou renoncent soit à effectuer des heures supplémentaires soit au travail mieux rémunéré du week-end. Les interruptions de carrière sont fréquentes et longues surtout pour les personnes s'occupant d'enfants handicapés.

LE CHOIX D'UN MÉTIER FACILITANT LA CONCILIATION AIDE ET TRAVAIL AU DÉTRIMENT DU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

Être aidant peut conduire à choisir un poste ou un secteur d'activité moins rémunérateur mais moins contraignant. Cette orientation professionnelle est alors plus subie que choisie.

UN INVESTISSEMENT ET UNE PRODUCTIVITÉ AU TRAVAIL MOINDRES DUS À L'ÉPUISEMENT DES AIDANTS

Dans le cas où l'aide apportée est particulièrement intensive, certains aidants, épuisés, évoquent une baisse de leur performance au travail : difficultés de concentration, lenteur, difficultés à prendre du recul... Cela peut les amener à refuser des promotions ou des prises de responsabilités supplémentaires.

DES ABSENCES FRÉQUENTES

En raison de la fatigue et de la tension accumulées qui retentissent sur leur propre santé, et aussi des contraintes de disponibilité liées leur rôle d'aidant, les absences des aidants peuvent être relativement fréquentes.



**TOUS CES FACTEURS ONT
UN IMPACT IMMÉDIAT SUR
LES REVENUS À TRAVERS
LA PERTE DE SALAIRE, PEU
OU PAS COMPENSÉE. CET
IMPACT EST DURABLE EN
RAISON D'UNE PROGRES-
SION DE CARRIÈRE FREINÉE
ET D'UNE DIMINUTION DES
DROITS À LA RETRAITE.**

**L'IMPACT DU RÔLE D'AIDANT SUR LA RÉMUNÉRATION, BIEN RÉEL, RESTE
INVISIBLE PARCE QU'IL RÉSULTE DE CAUSES COMPLEXES.**

DES RELATIONS TENDUES VOIRE DES DISCRIMINATIONS

Les aidants doivent concilier des obligations personnelles parfois très lourdes avec leur activité professionnelle. Cela implique un partage des temps extrêmement contraint qui n'offre que peu de souplesse dans leur activité.

Progressivement, une certaine hostilité voire des discriminations de la part des collègues et de la hiérarchie peuvent alors s'instaurer, que le rôle d'aidant soit connu ou non. Cette situation est d'autant plus marquée que l'intensité de l'aide est forte et que la situation dure longtemps. Toute chose égale par ailleurs, les hommes semblent tout autant touchés que les femmes par ce phénomène.

L'impact sur la qualité de vie au travail et les risques psycho-sociaux est indiscutable.

**DES FACTEURS QUI NUISENT
À LA CARRIÈRE DES AIDANTS,
TANT EN TERMES DE PROMO-
TION QUE D'AUGMENTATIONS
DE SALAIRES.**

LES STATISTIQUES, BASÉES SUR LE SALAIRE HORAIRE MOYEN, NE DISENT RIEN DE L'IMPACT DU RÔLE D'AIDANT

L'indicateur le plus utilisé dans les études européennes pour mesurer des écarts de revenus est le salaire horaire moyen. Or, cet indicateur ne prend pas en compte l'impact de l'aide ni en termes de réduction du temps de travail ni en termes d'interruptions de carrière des aidants. Il ne s'agit donc pas d'un indicateur pertinent pour appréhender l'écart salarial dû au rôle d'aidant.

DISCRIMINATIONS

INÉGALITÉS EXISTANTES

Les entreprises, quant à elles, n'identifient pas d'écart de salaire en lien avec l'aide soit parce qu'elles ignorent avoir des salariés aidants, soit parce qu'elles nient que l'aide ait un impact sur la rémunération : « à poste égal salaire égal ! » disent-elles.

ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES/HOMMES : LES AIDANTES EN PREMIÈRE LIGNE

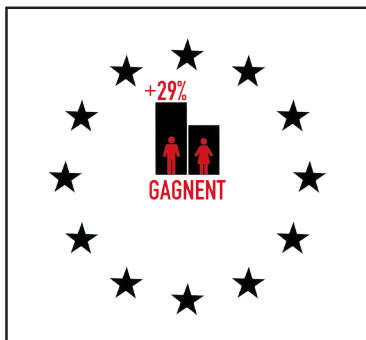
LE GENDER PAY GAP OU L'ÉCART DES RÉMUNÉRATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES

Malgré plusieurs Directives européennes destinées à lutter pour l'égalité dans l'emploi et malgré l'action des syndicats et des défenseurs des droits, Eurostat, l'organisme de statistiques officiel de l'Union Européenne révèle que l'écart moyen des rémunérations entre femmes et hommes en Europe — Gender Pay Gap — varie entre 3 et 31% selon les pays.

Cependant ce « Gender pay gap » ne mesure qu'une différence de salaire horaire et ne tient pas compte de la différence de temps de travail (réduction partielle ou totale de l'activité professionnelle) ou encore de trajectoire professionnelle (orientation, réorientation).

ET LA QUESTION DU GENRE ? LES AIDANTS SONT SURTOUT DES AIDANTES !

Dans tous les pays développés, les femmes représentent entre 90 et 98 % des aidants professionnels et « seulement » 60 à 70 % des aidants informels.



Deux fois plus de femmes que d'hommes aident un proche, quel que soit la tranche d'âge considérée. Et lorsque l'aide doit être intensive, la charge repose avant tout sur les femmes : parmi les personnes aidant plus de deux heures par jour, trois sur quatre sont des femmes. De ce fait les femmes sont davantage concernées que les hommes

aidants par une interruption d'activité ou par une réduction du temps de travail.

Toutefois, cette question n'est pas traitée par les politiques publiques.

“ LE RÔLE D'AIDANTE ACCENTUE LE GENDER PAY GAP. OR LA TENDANCE EST À L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'AIDANTES. ELLE PALLIE LE MANQUE DE STRUCTURES OU D'INTERVENTIONS PROFESSIONNELLES ACCESSIBLES. ”

POUR QU'ÊTRE AIDANTE NE SOIT PLUS UNE SOURCE D'INÉGALITÉS, QUELQUES PRÉCONISATIONS.



D'UN CÔTÉ DES POLITIQUES
PUBLIQUES PRÉTENDENT
REDUIRE LES INÉGALI-
TÉS FEMMES / HOMMES,
DE L'AUTRE LA LIMITATION
DE L'AIDE PUBLIQUE À LA
DÉPENDANCE CONTRIBUE
À AUGMENTER LE NOMBRE
D'AIDANTES.

2. Alléger la charge des aidants

- pour les pouvoirs publics, en rendant les services d'aide professionnelle plus accessibles tant géographiquement que financièrement ;
- pour les entreprises, en offrant des services aux aidants : plateformes mutualisées de soutien, services de conciergerie, formations, etc.

3. Rendre la conciliation entre vie professionnelle et vie d'aidant plus facile

- en compensant les pertes de revenus et de cotisations résultant des réductions et/ou des interruptions d'activité des aidants par des mécanismes de solidarité collectifs.
- au sein des entreprises, faciliter, dans la mesure du possible : l'accès au télétravail // la souplesse sur les horaires, notamment en permettant de moduler à l'improviste le temps de travail, à la baisse ou à la hausse quand le poste le permet // donner la possibilité de réduire provisoirement certaines responsabilités en fonction de l'intensité de l'aide nécessaire.

1. Lutter contre les discriminations et les préjugés

- du côté des acteurs institutionnels en provoquant une prise de conscience « tout le monde sera aidant un jour » ;
- du côté des entreprises, en sensibilisant tous les salariés à une nécessaire compréhension de cette question.

FACILITER LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE D'AIDANT VA DEVENIR UN ENJEU DE SOCIÉTÉ. CELA PERMETTRA AUSSI DE MIEUX LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Ce document a été rédigé sur la base des rapports réalisés par l'IRES

Pour en savoir plus :

www.ldh-france.org/aidantes2016

www.aveclesaidants.fr

Ligue
des **droits de
l'Homme**

FONDÉE EN 1898



138 rue Marcadet
75018 Paris
Tél. (33) 01 56 55 51 00
Fax (33) 01 42 55 51 21
ldh@ldh-france.org
www.ldh-france.org



Essentiel pour moi



Österreichische Liga
für Menschenrechte

Ligue des Droits de l'Homme
Action Luxembourg Ouvert et Solidaire



Co-financé par le programme PROGRESS
de l'Union Européenne

Les contenus de cette publication sont de la seule responsabilité de la Ligue des droits de l'Homme
et ne peuvent en aucun cas être pris comme le reflet des positions de la Commission Européenne.