

OBSERVATOIRE  
DE L'ÉMANCIPATION  
ÉCONOMIQUE  
DES FEMMES

FONDATION DES FEMMES

LE COÛT

D'ÊTRE

PEUT-ON  
AIDER SANS  
COMPTER ?

AIDANTE



**sommaire**



Préface d'Anne-Cécile Mailfert, Présidente de la Fondation des Femmes .....	5
Infographie.....	6
Introduction.....	8

## PARTIE 1 : AIDANCE : NOM FÉMININ PLURIEL

<b>Une variété de situations</b> .....	10
<b>Concernant majoritairement les femmes</b> .....	12
<b>Le coût des stéréotypes sur les aidantes : des inégalités entre les femmes et hommes devant l'aidance</b> .....	13

## PARTIE 2 : LE COÛT ÉCONOMIQUE DE L'AIDANCE POUR LES FEMMES : DE LA PERTE D'OPPORTUNITÉ À LA PRÉCARISATION

<b>Le coût professionnel - De la perte d'opportunités en entreprise au retrait total du marché du travail</b> .....	18
<b>Un coût financier important, particulièrement pour les femmes</b> .....	22

## PARTIE 3 : LE COÛT HUMAIN DE L'AIDANCE POUR LES FEMMES : UNE MISE EN DANGER DE SOI AU SERVICE DE L'AUTRE

<b>Le coût du renoncement</b> .....	25
<b>Le coût de la santé</b> .....	26

## PARTIE 4 : DES SOLUTIONS INÉGALES ET INSUFFISANTES POUR CONTRER LE COÛT DE L'AIDANCE POUR LES FEMMES

<b>Une multitude de dispositifs imparfaits qui affectent directement les femmes</b> .....	28
<b>Des bonnes pratiques en entreprise pour faciliter la vie des salariées aidantes et tenter de pallier l'insuffisance des aides de l'Etat</b> .....	34

Conclusion .....	36
Le regard du Crédit Municipal de Paris.....	40
Pour aller plus loin quelques ressources sur l'aidance .....	41
À propos .....	43



**préface**



## L'Observatoire de l'Émancipation Économique des Femmes, soutenu par le Crédit Municipal de Paris, vise à objectiver les raisons pour lesquelles, à différents moments de leur vie, malgré leurs talents, ou leur motivation, les femmes se trouvent dans des situations d'empêchement.

Après avoir abordé la question du coût des violences sexuelles, puis du coût d'être mère et du coût du divorce, l'Observatoire coordonné par la Fondation des Femmes étudie un autre moment de la vie de millions de femmes, qu'elles connaissent en moyenne à partir de l'âge de 39 ans : **l'aidance d'un proche**.

Cette nouvelle note rédigée par Laure Marchal met en lumière la manière dont les femmes en France soutiennent de manière disproportionnée par rapport aux hommes l'aidance d'un proche, et surtout lorsque celui-ci ou celle-ci nécessite des soins importants. Avec l'allongement de l'espérance de vie, c'est aujourd'hui devenu une réalité statistique incontournable dans la vie des femmes. **Le prix à payer, que ce soit au niveau de leur vie professionnelle ou sociale, de leurs finances, leur santé ou leur retraite est énorme.**

Lorsque la question de l'aidance est abordée, il est nécessaire de le faire avec une **perspective féministe** qui tient compte des réalités complexes des personnes aidées. Comment pouvons-nous parler du coût de l'aidance sans stigmatiser ni culpabiliser les personnes dépendantes et tout en restant ancrés dans une logique de la sollicitude et de la solidarité ?

**Tout d'abord en déconstruisant les stéréotypes : l'aidance ne devrait pas être automatiquement associée au genre féminin.** C'est un problème que les femmes soient formatées depuis petites et assignées à ce rôle, de "naturelles" aidantes. Une répartition plus équitable des responsabilités entre femmes et hommes et **un renforcement des services publics de la santé et de la solidarité nationale devraient soulager le fardeau des femmes.**

Cela passera également par **la revalorisation du travail du care**, qui englobe l'aidance, et qui est souvent invisible et sous-estimé. Il est temps de le considérer comme ce qu'il est : essentiel à notre société. Cela passe par des congés spécifiques, des services de relève, de formations... la solidarité entre les aidantes est également cruciale. Les employeurs doivent adopter des politiques flexibles pour permettre de concilier ces différents moments de la vie et du travail.

**Nous devons garder à l'esprit les principes féministes qui visent à l'égalité, à la justice et à la solidarité.** Je tiens à remercier chaleureusement les rédactrices de cette note, la Newsletter Vives ainsi que le Crédit Municipal de Paris qui partagent ces valeurs et s'engagent en faveur de l'émancipation économique des femmes.

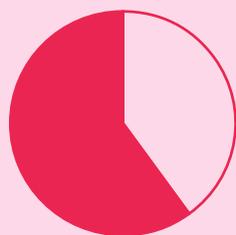
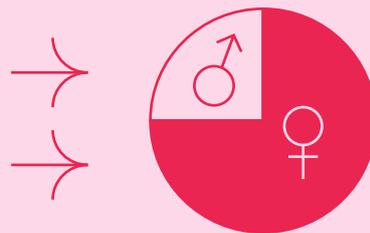


**Anne-Cécile Mailfert**

Présidente de la Fondation des Femmes

# L'AIDE

**11 MILLIONS D'AIDANT·ES**  
**EN FRANCE, DONT UNE MAJORITÉ**  
**DE FEMMES**



**60 %**  
de femmes  
en moyenne,  
mais :

**74 %**

de femmes lorsqu'il s'agit  
 de personnes nécessitant  
 des soins plus contraignants

**75 %**

de mères lorsqu'il  
 s'agit d'un enfant

**UNE ACTIVITÉ**  
**CHRONOPHAGE,**  
**PARTICULIÈREMENT**  
**POUR LES FEMMES :**



**19 %**

des **femmes aidantes âgées**  
**de 55 à 64 ans** aident plus  
 de 21 heures par semaine

**UNE ACTIVITÉ D'AIDANCE**  
**QUI COMMENCE TÔT :**

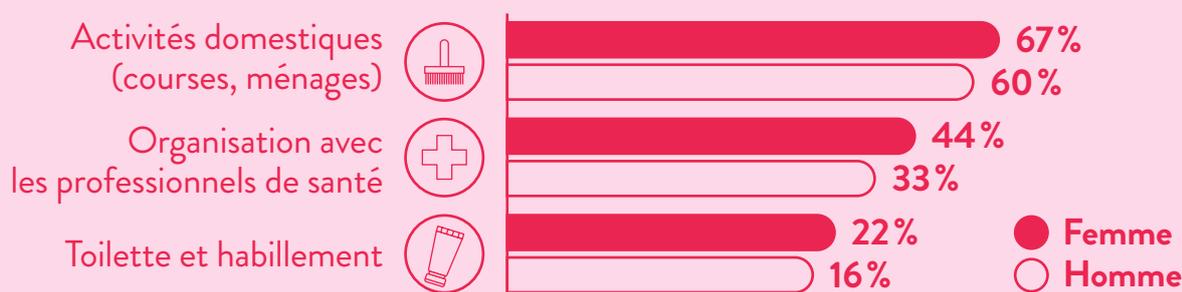
**39 ans**

c'est l'**âge moyen** d'entrée  
 dans l'aide.

Mais **700 000** jeunes  
 aidant·es (entre 18 et 25 ans),  
 dont **72 %** de filles

**Une aide différente entre les femmes VS les hommes :**

**Pour les hommes, une aide davantage financière**  
**pour les femmes une aide régulière tournée davantage vers le soin et le soutien moral :**



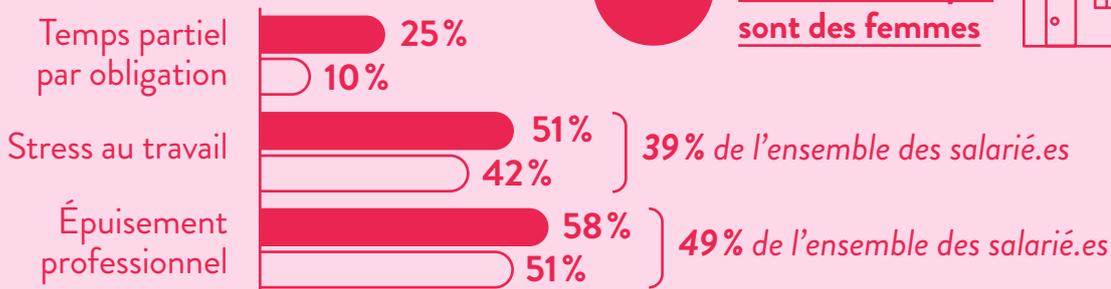
**En revanche femmes et hommes**  
**aidant·es contribuent quasiment**  
**à égalité pour les déplacements**  
**de la personne aidée (52% et 53%)**  
**ou le soutien financier (13%)**

**Lorsque l'aidé est un homme, l'aidant**  
**unique est une femme dans 87% des**  
**cas VS lorsque l'aidée est une femme,**  
**l'aidant unique est un homme**  
**dans seulement 58% des cas**

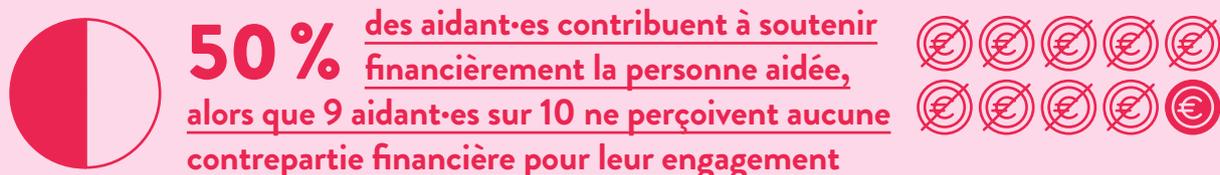
1 | L'ensemble des études dont sont issues ces données sont à retrouver dans la note

## Le coût de l'aide : les femmes paient le tribut le plus lourd

### SUR LEUR CARRIÈRE :



### SUR LEUR BUDGET :



L'aide financière des femmes est à l'image des inégalités de revenus entre les hommes et les femmes :

240 €

VS

310 €

#### Contribution moyenne mensuelle des femmes VS des hommes :

- Près d'un quart des femmes aidantes (24%) donnent 50 € ou moins par mois, et les deux-tiers (75% en cumulé) donnent moins de 249 €
- Plus d'un cinquième des hommes donnent plus de 500 € par mois (contre 16% des femmes)



**Mais seules 43% des aidantes jugent ce coût « supportable »** (contre 55% des hommes)

### SUR LEUR BIEN-ÊTRE ET LEUR SANTÉ

46%

des aidantes ressentent une charge mentale trop importante

37%

(contre 37% des hommes aidants)

81%

des femmes aidantes se soucient davantage de la santé des autres que de la leur

# **Quand on aime, on donne sans compter. Il est bien là le problème chez les aidant·es, et particulièrement chez les aidantes. Elles aiment leur proche de tout leur cœur et (s') oublient de faire les comptes. Pourtant, la note est salée pour les femmes, qui, en tant qu'aidantes, paient le prix fort à tous les niveaux.**

Avec une population vieillissante, un recul de l'âge de départ à la retraite et une progression des maladies chroniques, l'aidance s'impose comme un enjeu sociétal majeur, qui bouleverse la vie des femmes concernées et compromet leur émancipation économique.

Rappelons, avant toute chose, qu'un·e Français·e sur 5 est aidant·e, et que 60 % des aidant·es sont des femmes<sup>2</sup>. Ajoutons que leur nombre est très certainement sous-évalué puisque beaucoup d'aidantes ignorent leur statut et qu'aucun organisme ne les référence réellement.

Enfin, précisons que beaucoup de femmes sont déjà dans la multi-aidance : elles prennent soin de deux proches au moins (enfant + parent, parent + beau-parent, etc.).

Les femmes sont en première ligne quand la société fait défaut. On ne compte aujourd'hui pas assez de structures, pas assez de moyens, pas assez de personnels pour s'occuper des personnes malades, en perte d'autonomie ou en situation de handicap. Alors ce sont les femmes, une fois encore, qui servent de variable d'ajustement. Elles comblent le manque de solutions collectives et assument ce rôle difficile, épuisant.

Un rôle qui se trouve en outre banalisé et invisibilisé, au motif qu'il serait « dans la nature » des femmes de se dévouer, de prendre soin. Minimisé sous le poids de stéréotypes de genre encore très ancrés, le travail des aidantes n'est pas reconnu à sa juste valeur, malgré l'ampleur colossale et le caractère vital de leur contribution.

C'est un fait : les femmes s'investissent davantage dans l'aidance que les hommes. Plus les soins sont contraignants et difficiles, plus la proportion de femmes aidantes augmente. Et plus l'impact sur leur propre vie est important. Les coûts sont multiples, concrets, durables.

Ce sont elles qui, majoritairement, réduisent leur temps de travail, passent à temps partiel voire cessent toute activité professionnelle pour s'occuper de leur proche. Elles stagnent dans leur carrière, n'obtiennent pas d'augmentation, manquent des opportunités. C'est le coût de l'aidance sur leur travail.

Elles gagnent alors moins d'argent, tandis que leurs dépenses augmentent, les frais liés à l'aidance s'ajoutant à leurs factures courantes. C'est le coût de l'aidance sur leurs finances.

Elles n'ont plus le temps de sociabiliser, plus le temps pour des loisirs, pour s'investir dans des causes qui leur sont chères. Elles sont dépossédées de leur temps libre, s'isolent. C'est le coût de l'aidance sur leur vie sociale.

Elles sont exténuées, n'ont plus ni l'envie ni le temps de prendre soin d'elles. Elles doivent se contenter d'un suivi médical dégradé, subissent des retards de diagnostic, traversent des dépressions. C'est le coût de l'aidance sur leur santé.

Elles arrivent à la retraite avec des trous dans leur carrière, des trimestres manquants, des pensions réduites. Elles s'installent durablement dans la précarité. C'est le coût de l'aidance sur leur retraite.

Ces coûts multiples sont autant de freins à leur émancipation économique. Et sont autant de raisons de s'emparer de ce sujet crucial. Si quelques rares solutions existent, celles-ci s'avèrent insuffisantes, voire injustes. Elles ne suffisent pas à protéger les aidantes, qui demeurent particulièrement exposées au risque de précarité.

**Réveillons les consciences pour faire bouger les lignes et permettre aux aidantes de demain d'aimer sans devoir compter.**

<sup>2</sup> | Fondation April (2022),  
Baromètre des aidants édition 2022

PARTIE 1



**AIDANCE :**  
***NOM FÉMININ***  
***PLURIEL***

## Une variété de situations...

Qu'est-ce qu'un-e aidant-e ? C'est une « **personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.** »<sup>3</sup>

### Voilà la définition officielle.

Arrêtons-nous d'abord sur cette description, très large, qui montre à quel point l'aidance est vaste. A bien des égards, il y a autant de situations d'aidance que de personnes aidantes. En effet, aider un parent en perte d'autonomie est différent d'être aidant-e d'un-e conjoint-e malade, qui n'est pas la même chose encore que de s'occuper d'un-e enfant en situation de handicap (le champ du handicap recouvrant lui-même des réalités extrêmement diverses).

Voilà ce qu'est donc une « **personne aidante** ».

La définition précise que la personne vient en aide de « **manière régulière ou fréquente** ». Là encore, les situations sont nombreuses et variées. **Le temps d'aidance hebdomadaire est évalué à 9,8 heures en moyenne. Il est plus élevé pour les femmes (10,6 heures) que pour les hommes (9 heures).**<sup>4</sup>

Le Laboratoire de l'Égalité<sup>5</sup> estime même que les aidantes non professionnelles consacrent **21 heures** par semaine à leur proche aidé-e.

Et tout ça pendant combien de temps ? Aucun-e aidant-e ne peut l'anticiper. Vous pouvez vous occuper une vie entière de votre enfant, quelques années de votre parent, ou quelques mois de votre conjoint-e malade. **Une étude auprès d'ancien.nes aidant-es montre que pour plus d'un quart (28 %) l'aidance a duré plus de dix ans et pour 20 % elle a duré entre six et dix ans.**<sup>6</sup>

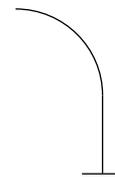
La définition se poursuit avec cette notion : « **accomplir des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne** ». Une fois de plus, le champ est large. Voici une liste non-exhaustive des aides apportées<sup>7</sup> :

- ⊕ une aide domestique (60%)
- ⊕ un soutien moral (50%)
- ⊕ une aide administrative (44%)
- ⊕ une aide pour les transports et déplacements (41%)
- ⊕ des échanges et prises de nouvelles réguliers (38%)

**On estime à 39 ans l'âge moyen d'entrée dans l'aidance**<sup>8</sup>. Un tiers des aidant-es a entre 50 et 65 ans.

Mais certain-es y sont projeté-es beaucoup plus jeunes. L'association nationale JADE évalue à près de **700 000** le nombre d'aidant-es entre 18 et 25 ans en France<sup>9</sup> dont **72 % sont des filles**. Elles s'occupent d'un proche (parent, sœur, frère...) atteint d'une maladie physique, mentale ou en situation de handicap.

Une autre étude citée par l'association JADE par IPSOS en 2017<sup>10</sup>, réalisée auprès de 501 jeunes aidant-es (entre 13 et 30 ans) **montrait que 37 % d'entre eux avaient moins de 20 ans** et qu'un-e sur deux était entré-e dans l'aidance autour de 16 ans. Un quart des jeunes interrogé-es (21%) aidaient seul-es la personne aidée.



<sup>3</sup> | Loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015, article 51 & Code de l'action sociale et des familles, articles L113-1-3 et R245-7

<sup>4</sup> | Observatoire OCIRP (2023), Etude OCIRP / VIAVOICE 2023 : « Les salariés aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ? »

<sup>5</sup> | Laboratoire de l'Égalité (2023), Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien

<sup>6</sup> | Avec nos proches - SORTIR DE L'AIDANCE Résultats du 1<sup>er</sup> baromètre sur les anciens aidants (avril 2022)

<sup>7</sup> | Fondation April (2022), Baromètre des aidants édition 2022

<sup>8</sup> | OCIRP (2021), Salariés aidants et dialogue social, première étude de l'Observatoire OCIRP

<sup>9</sup> | JEDA, Qui sont les jeunes aidants ?

<sup>10</sup> | IPSOS pour Novartis (2017), Rapport d'étude « Qui sont les jeunes aidants aujourd'hui en France ? »

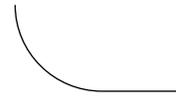
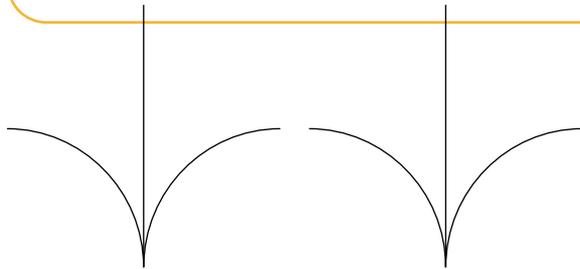
LE REGARD DE **CÉLINE LORIENTE JUNG**,  
CHERCHEUSE AU CESSA (COLLECTIF  
EN SCIENCES SOCIALES APPLIQUÉES)  
SUR LES JEUNES AIDANTES.

Entre septembre 2020 et janvier 2021, elle a réalisé une étude qualitative: «*Trajectoires et socialisation des jeunes aidantes*» avec David MAHUT avec le soutien du Défenseur des Droits et de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Injep). L'étude a été rendue publique en février 2022.

«*Lors de notre appel à participation pour cette étude, nous n'avons reçu que des témoignages de jeunes filles. La preuve que même chez les jeunes aidants, ce sont les filles en première ligne. Il est important de noter que les enfants d'aidants sont eux aussi des aidants mais qui restent dans l'ombre. Les filles grandissent en voyant tous les sacrifices et renoncements de leur mère et cela a beaucoup d'impact sur leur vie future. Cela conditionne leur façon d'être, leur choix de vie.*

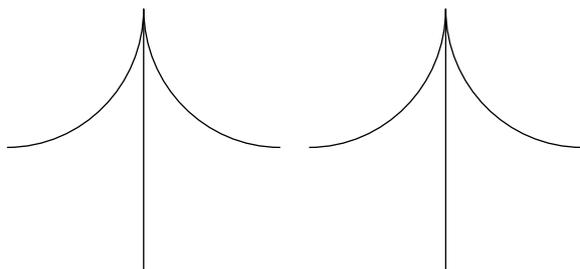
«*Quand vient l'heure de quitter le nid familial par exemple, de prendre leur autonomie résidentielle, c'est très compliqué. On ne quitte pas comme ça une configuration d'aide. Elles culpabilisent de tout laisser à leur mère, à leur sœur... Même quand elles parviennent à vivre ailleurs, elles ne quittent pas l'aidance. Les répercussions sur la santé sont importantes : charge mentale excessive, fatigue, épuisement pouvant conduire parfois à l'effondrement. C'est extrêmement difficile de tout mener de front.*

«*Côté carrière, elles se tournent majoritairement vers des métiers dans le service public, dans les associations. Ce qui prime dans leurs aspirations : avoir une utilité sociale. Et si elles se sont dirigées vers une autre voie, alors elles s'investissent personnellement dans des associations d'entraide ou militantes. D'ailleurs, elles sont toutes très investies dans l'associatif car elles ont très tôt été confrontées aux défaillances du système. Elles savent donc qu'il faut s'impliquer pour faire bouger les lignes.»*



11 | Défenseur des Droits (2022),  
Étude - Trajectoires et socialisations  
des jeunes aidantes

Définir l'aidance est donc une tâche difficile puisqu'il existe une grande diversité de profils et de situations et que beaucoup d'aidant-es s'ignorent. Certaines données - en particulier s'agissant du genre des aidant-es - sont particulièrement complexes à recueillir.



## LE REGARD DE **MORGANE HIRON**, DÉLÉGUÉE GÉNÉRALE DU COLLECTIF « JE T'AIDE » SUR LA DIFFICULTÉ D'OBTENIR DES DONNÉES GENRÉES.

« La première difficulté que l'on rencontre c'est qu'il n'y a pas de réelles données statistiques sur les aidants. Alors quant à en avoir des genrées...

Je m'explique : la DREES (la direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques) a fourni une étude en 2008 et une autre en 2023. Or, les deux enquêtes font état de 2 chiffres très différents sur le nombre d'aidants : **11 millions d'aidants en 2008 versus 9,3 millions en 2023**. Où sont passés les 2 millions ?

**Il existe 3 types d'aidants :**

- **Aidants de personnes malades**
- **Aidants de personnes âgées**
- **Aidants de personnes en situation de handicap**

La dernière étude de la DREES ne prend en compte que les aidants de personnes âgées et en situation de handicap et oublie ceux qui s'occupent des malades.

Le problème, c'est que tant que les gens ne sont pas dans des cases, on ne peut pas les compter. Or, le long diagnostic des maladies mentales par exemple empêche de comptabiliser certains aidants. Cela ouvre une autre question : où les aidants se recensent-ils ? Lorsqu'un dossier MDPH est rempli, il y a un champ qui demande s'il existe un aidant. Personne n'a pourtant jamais été rappelé suite à cela. A quoi sert ce champ ? Où vont ces données ? Qui les traite ?

Autre point qui empêche d'avoir des statistiques précises : **beaucoup d'aidants s'ignorent**. Ils passent donc eux aussi sous le radar !

Aujourd'hui, il est donc très difficile de dénombrer les aidants. Alors on bricole, avec les chiffres de la DREES et tous les baromètres et études des associations. »



12

## ... Concernant majoritairement les femmes

On estime aujourd'hui **qu'1 Français·e sur 5 est aidant·e**, proportion qui atteindra 1 sur 4 en 2030. Selon l'UNAF, 92% des aidant·es sont des membres de la famille<sup>12</sup>.

**Les femmes occupent majoritairement ce rôle : 60% des aidant·es sont des aidantEs. Ce taux s'élève même à 74% lorsque les soins deviennent plus contraignants physiquement et psychologiquement<sup>13</sup>.** Plus les tâches sont ardues, plus ce sont les femmes qui s'en occupent.

Les aidant·es sont les mères, les filles, les belles-filles. La prévalence femmes-hommes au sein des aidant·es semble aussi varier selon les profils des aidé·es selon l'enquête de l'UNAF :

➔ **lorsque l'aide concerne un parent âgé**, l'aidant·e est deux fois sur trois, **la fille de l'aidé·e**.

➔ **lorsqu'il s'agit d'un·e enfant**, les mères sont les aidantes dans 75% des cas<sup>14</sup>

➔ En revanche, selon la même étude lorsque l'aide concerne un conjoint, c'est dans 60% des cas l'homme qui est l'aidant.

12 | UNAF (2024), Aidants, qui êtes-vous ? Que faites-vous ?

13 | Marianne DUBOIS, Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances de l'Assemblée nationale sur le genre et la dépendance, 9 novembre 2011

14 | UNAF (2024), Aidants, qui êtes-vous ? Que faites-vous ?

**Une autre répartition dépend aussi du genre de l'aidé-e**, et du nombre d'aidant-es selon une étude de la Haute autorité de Santé de 2020 citée par Shirley Wierden : « lorsque l'aidé est un homme, l'aidant unique est une femme dans 87% des cas (conjointe 50%, mère 17%, autre femme 14%, fille 6%). En revanche, lorsque l'aidée est une femme, l'aidant unique est un homme dans seulement 58% des cas (conjoint 40%, fils 10%, autre homme 7%, père 1%)<sup>15</sup>. »

Le baromètre des anciens aidant-es de l'association « Avec nos proches<sup>16</sup> » mentionne d'ailleurs que parmi les répondant-es à l'étude, 89% sont des femmes - ce qui peut indiquer que **les femmes sont plus nombreuses à se reconnaître dans le rôle d'aidante** et d'ancienne aidante.

Les aidantes ont des profils variés : salariées, indépendantes, retraitées, ou au foyer - les femmes composent **80% des aidant-es au foyer**.<sup>17</sup>

## Le coût des stéréotypes sur les aidantes : des inégalités entre les femmes et hommes devant l'aidance

Les stéréotypes ont la vie dure et les femmes en paient le prix fort. Elles pâtissent de ce que l'on appelle les suppositions de genre. « Une femme ça prend soin », « une femme ça aide », « une femme ça s'occupe des enfants »...

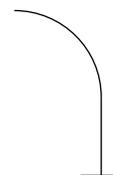
Les métiers du lien sont d'ailleurs à 90% féminins<sup>18</sup> ! Pourquoi ? Parce que les femmes sont traditionnellement cantonnées à la sphère domestique pour s'occuper gratuitement des enfants, des ainé-es et des malades. Elles ont donc « tout naturellement » été orientées en masse vers les métiers du care (soin).

Comme le rapporte le Laboratoire de l'Égalité dans son guide : « **Les aidantes ont longtemps été invisibles. La valeur et l'importance de leur contribution sociale ont été largement sous-estimées. Les tâches et responsabilités qu'elles assument au quotidien ont été tenues pour acquises. En effet, la notion de « care », dans le sens de ce qui a trait au soin apporté à autrui, est depuis longtemps associée aux femmes qui, suivant un stéréotype tenace, seraient naturellement prédisposées à prendre en charge gratuitement ce qui relève de la sphère privée.** »<sup>19</sup>

Et pour autant, les stéréotypes de genre, tout en assignant les femmes à une fonction de soin, valorisent les hommes assumant le rôle d'aidant, particulièrement auprès de leur épouse.

Dans l'article précité, l'autrice Shirley Wierden<sup>20</sup> rappelle que « La Haute Autorité de Santé confirme dans son rapport *Sexe, genre et Santé en 2020* notamment grâce à l'appui de l'enquête « Poids et effets de genre dans l'aide aux seniors » (PEGASE) que « [...] quand un homme aide sa conjointe, la relation d'aide semble mieux vécue que dans le cas inverse. Cette situation n'est pas vécue comme une inversion des rôles, mais comme leur continuation : l'homme continue de protéger sa conjointe. Et tout en maintenant ce rôle traditionnel, l'homme est considéré, et peut se concevoir lui-même, comme « exceptionnel ». Contrairement à l'aide conjugale, le genre joue un rôle important dans la désignation des enfants aidants, dans la forme de leur implication ou dans son sens. [...] De même que les mères apparaissent plus souvent que les pères pour ce qui concerne les personnes bénéficiant d'une aide filiale, les filles aidantes principales semblent plus nombreuses que les fils. Les stéréotypes de genre restent ancrés et le soin reste une fonction attribuée aux femmes. »

**Cette supposition de genre conduit aujourd'hui les femmes à assumer des tâches plus lourdes que les hommes aidants et à porter une charge mentale supérieure.** Les hommes et les femmes n'exercent pas la même aidance. Comme le souligne la DREES dans une étude de 2023 : « Les femmes déclarent plus souvent apporter une aide régulière



<sup>15</sup> | Shirley Wierden, « Le sexe et le genre à l'épreuve de la santé, Réflexion sur une médecine à domination masculine dite « androcentrée », Les Cahiers de santé publique et de protection sociale, N° 42, Septembre 2022

<sup>16</sup> | Avec nos proches - SORTIR DE L'AIDANCE Résultats du 1<sup>er</sup> baromètre sur les anciens aidants (avril 2022)

<sup>17</sup> | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

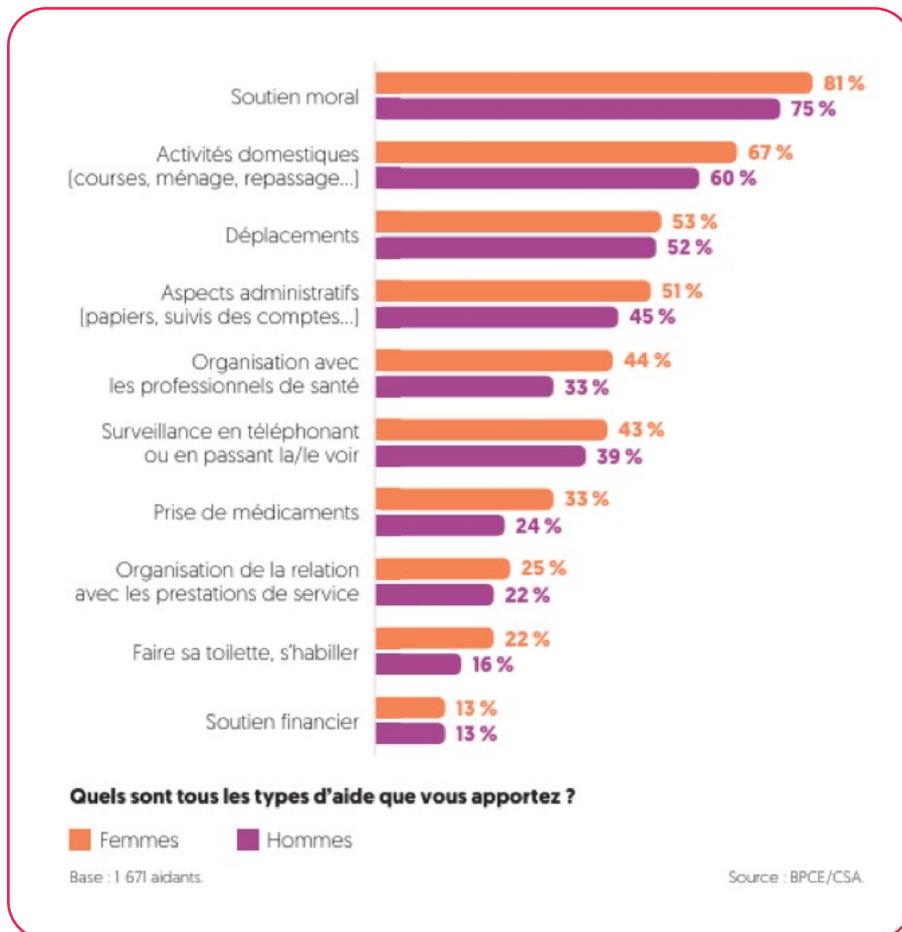
<sup>18</sup> | Catherine Laurent pour ViveS (2022), Les femmes de nos vies

<sup>19</sup> | Laboratoire de l'Égalité (2023), Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien, page 3

<sup>20</sup> | Shirley Wierden, « Le sexe et le genre à l'épreuve de la santé, Réflexion sur une médecine à domination masculine dite « androcentrée », Les Cahiers de santé publique et de protection sociale, N° 42, Septembre 2022

*« dans les activités de la vie quotidienne ou un soutien moral, alors que les hommes apportent plus souvent une aide financière. »*

Comme le montre l'enquête de l'Observatoire BPCE, à l'exception de l'aide financière à laquelle femmes et hommes aidants déclarent contribuer à égalité (13%), les femmes sont systématiquement plus nombreuses que les hommes à déclarer contribuer à chacune des formes d'aide.



Source : BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés, page 9

14

Aussi, **les tâches les plus stéréotypées que sont les activités domestiques et le soin sont celles dans lesquelles l'écart d'investissement est le plus important entre femmes et hommes.** On note un écart de 7 points entre les hommes et les femmes s'agissant des activités domestiques (67% des aidantes versus 60% des aidants), de 11 points pour l'organisation avec les professionnels de santé (44% versus 33%) ou la prise de médicament (33% versus 24%), de 6 points pour la toilette et l'habillement (22% versus 16%).

A l'inverse, l'écart est plus faible voire nul pour les tâches qui pourraient être considérées comme « masculines » que sont les déplacements (1 point d'écart) et le soutien financier.

Notons que s'ajoute pour les femmes racisées le stéréotype d'être « naturellement » dévouées, ce qui peut les enfermer dans des rôles encore plus restrictifs. Elles affrontent également parfois des obstacles supplémentaires pour accéder aux ressources nécessaires à l'aidance. Les inégalités économiques et sociales liées au racisme peuvent limiter leur capacité à fournir un soutien adéquat à leurs proches, en ayant parfois moins d'accès aux soins de santé, aux services sociaux, aux réseaux de proches et aux aides financières.

En filigrane de cette première partie, on aperçoit que femmes et hommes ne semblent pas tout à fait égaux devant l'aide : les femmes assument plus que les hommes les tâches les plus difficiles et en pâtissent particulièrement.

Ainsi les femmes aidantes sont plus nombreuses (53 %) que les hommes aidants à se considérer seules<sup>21</sup>, et **60 % des aidant-es qui considèrent l'aide comme un fardeau sont des femmes**<sup>22</sup>.

Un fardeau que certains hommes font d'ailleurs le choix de ne pas endosser : rappelons qu'une femme touchée par la maladie a six fois plus de risque d'être quittée qu'un homme !<sup>23</sup>

Ce constat est le même pour les aidant-es éloigné-es de leur proche aidé-e. En effet, le Laboratoire de l'Égalité souligne que malgré une proportion similaire d'hommes et de femmes assumant le rôle d'aidant-e à distance, **les femmes sont davantage touchées par des sacrifices de carrière, des conflits familiaux et surtout une détresse émotionnelle**<sup>24</sup>.

21 | Fondation April (2022), Baromètre des aidants édition 2022

22 | MACIF (2020), Aidants : le temps des solutions? - Enquête IPSOS/MACIF

23 | Shirley Wirden, « Le sexe et le genre à l'épreuve de la santé, Réflexion sur une médecine à domination masculine dite « androcentrée », Les Cahiers de santé publique et de protection sociale, N° 42, Septembre 2022

24 | Laboratoire de l'Égalité (2023), Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien, page 10

## Les femmes sont donc les pivots de l'aide - elles y sont plus exposées et sacrifient davantage que les hommes aidants.

Cette situation entrave ainsi directement leur émancipation économique en s'ajoutant aux inégalités économiques et aux obstacles existants pour les femmes qui ont été documentés dans les notes précédentes de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes : écart salarial (de 15 % à équivalent temps plein; 25 % d'écart général)<sup>25</sup>, écart de revenus à la retraite (d'environ 40 %), coût de la maternité etc.

C'est le coût de l'aide pour les femmes.

25 | INSEE (2024), Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022



PARTIE 2



**LE COÛT DE  
L'ÉCONOMIE  
DE L'AIDANCE POUR  
LES FEMMES :  
*DE LA PERTE  
D'OPPORTUNITÉS  
À LA PRÉCARISATION***

## Le coût professionnel -

## De la perte d'opportunités en entreprise

## au retrait total du marché du travail

### LE COÛT DU SILENCE AU TRAVAIL, LA SPIRALE VERS L'ÉPUISEMENT

Pas si facile pour les aidant-es, encore aujourd'hui, d'oser parler de ce qu'ils et elles vivent.

Ainsi, **25% seulement des salarié-es aidant-es ont informé leur employeur de leur situation**<sup>26</sup>. Les autres se terrent dans le silence pour trois raisons principales :

- ⇒ le besoin de séparer vie professionnelle et vie personnelle
- ⇒ la peur des retombées négatives sur leur vie professionnelle
- ⇒ le manque de confiance en leur entreprise pour leur apporter du soutien

La peur du jugement, le manque de formation des managers et d'accompagnement des entreprises sur le sujet les contraignent à taire leur situation et avec pour conséquence le renoncement à leurs droits. Ainsi **72% des femmes aidantes et 65% des hommes aidants ont déjà travaillé en étant malade**<sup>27</sup>.

Et malgré une reconnaissance croissante, **89% des aidant-es estiment ne pas être assez valorisé-es par les pouvoirs publics**<sup>28</sup>.

Comment, dans un tel contexte, oser briser le silence ?

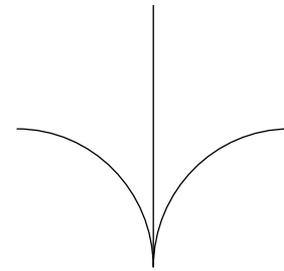
Les aidantes tombent dans une spirale infernale qui les mène à encore plus de stress, de fatigue, de pression, de risque de burn-out, d'isolement... Ainsi, **71% des aidant-es ressentent un manque de considération dans leur milieu professionnel**.

Les femmes et hommes aidant-es affirment dans les mêmes proportions rencontrer des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle (39% femmes comme hommes aidants salarié-es contre 32% pour l'ensemble des salarié-es)<sup>29</sup>.

Mais, à nouveau, la situation d'aidance semblent peser plus lourdement sur les femmes aidantes que sur les hommes aidants - lesquels sont déjà plus nombreux que la moyenne des salariés à faire part de difficultés (stress, épuisement etc.) - comme le montre le Baromètre Santé au travail de Malakoff Humanis :

- ⇒ **51% des femmes aidantes sont stressées au travail** (contre 42% des hommes aidants et 39% de l'ensemble des salarié-es)
- ⇒ **33% des femmes aidantes se déclarent en situation de souffrance psychologique** (contre 22% des hommes aidants et 19% de l'ensemble des salarié-es)
- ⇒ **58% des femmes aidantes se disent épuisées professionnellement** (contre 51% des hommes aidants et 49% de l'ensemble des salarié-es)<sup>30</sup>

Elles mènent une « double » voire une « triple vie » : la vie de salariée, déjà bien chargée, celle de mère le cas échéant, et celle d'aidante.



<sup>26</sup> | Etude réalisée par l'OCIRP/ Viaivoice entre mai et juin 2023, Salariés aidants et dialogue social

<sup>27</sup> | Baromètre annuel Absentéisme -Malakoff Humanis-2020

<sup>28</sup> | Fondation April (2022), Baromètre des aidants édition 2022

<sup>29</sup> | Malakoff Humanis (2020), Baromètre Santé au travail BST

<sup>30</sup> | Malakoff Humanis (2020), Baromètre Santé au travail BST



## LE COÛT DE L'ORGANISATION SUR LA CARRIÈRE

### LES AIDANTES SONT PLUS NOMBREUSES À TEMPS PARTIEL

Lorsque l'on devient aidante, il n'y a pas d'autre choix que d'adapter son emploi du temps. Trouver l'organisation optimale est alors mission impossible. Entre les rendez-vous médicaux, la coordination des intervenant·es, les courses, les soins d'hygiène, les démarches administratives... et la réalité du travail, il y a souvent des arbitrages à faire. Pour assumer leur rôle, les aidant·es doivent souvent réduire leur nombre d'heures de travail, aménager leurs horaires, se rapprocher de leur lieu de travail, parfois même changer d'activité professionnelle. Ces arbitrages s'effectuent donc plutôt en faveur de l'aidé·e et au détriment de la carrière. **Ainsi, 43 % des aidant·es en activité professionnelle déclarent avoir modifié leur organisation de travail**<sup>31</sup>.

A nouveau, les femmes sont plus nombreuses à subir les conséquences de l'aidance sur leur carrière et représentent 65 % des aidant·es déclarant que leur rôle a eu un impact sur leur vie professionnelle<sup>32</sup>.

**Cette adaptation aboutit parfois au passage au temps partiel.** A nouveau, et en toute logique, les femmes sont plus nombreuses que les hommes aidants à être concernées. Ainsi, **29 % des femmes salariées aidantes occupent un poste à temps partiel, contre 13 % des hommes salariés aidants**<sup>33</sup>.

Par comparaison, en 2022, 17,3 % des salarié·es sont à temps partiel - 8,4 % pour les hommes et 26,7 % pour les femmes<sup>34</sup>.

**Une réalité qui n'est pas toujours choisie, et qui s'avère lourde de conséquences financières pour les femmes,** le temps partiel est l'un des facteurs principaux de l'inégalité des pensions de retraites.

### DES CARRIÈRES QUI DÉCROCHENT, VOIRE S'INTERROMPENT

La carrière plafonne, le salaire stagne

Outre les pertes de revenu subies par les aidant·es, des coûts supplémentaires émergent sur le long terme. Des coûts d'opportunité induits par l'absence de disponibilité. Même quand elles travaillent encore à temps plein, les aidantes n'ont, par exemple, pas le temps de se rendre à des soirées d'entreprise ou à des afterworks. C'est pourtant dans ces moments-là que les informations circulent (nouveau poste à pourvoir, remplacement, etc.) et que les liens se créent. Les aidantes s'isolent de ces groupes et sortent peu à peu des réseaux. Difficile, dans ce contexte, de saisir une occasion. Leur carrière en pâtit.

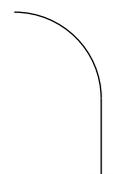
Au sein des entreprises, **41 % des femmes aidantes disent avoir refusé des opportunités professionnelles**<sup>35</sup> (promotions, changement de poste, etc.) en raison de leur situation d'aidantes. La charge de l'aide étant trop importante, elles sont empêchées d'évoluer.

En restant sur le même poste, leur salaire stagne, par rapport aux carrières masculines. Il existe d'ailleurs une sur-représentation des aidant·es parmi les salaires inférieurs à 2 000 € / mois et une sous-représentation de cette population parmi les revenus supérieurs à 3 000 € / mois<sup>36</sup>.

### POUR CERTAINES AIDANTES, L'ÉLOIGNEMENT DURABLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour certaines femmes, l'aidance implique un arrêt de travail plus durable. **80 % des aidant·es au foyer sont des femmes et 43 % d'entre elles ont dû arrêter de travailler en raison de leur situation d'aidante**<sup>37</sup>.

Mais la situation de l'aidance, notamment en fonction du type de personne aidée, ne permet pas toujours d'entrevoir un retour possible sur le marché du travail.



31 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

32 | Etude du HCFEA (2019) Rapport sur les femmes seniors, citée par Laboratoire de l'Égalité (2023), Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien, page 16

33 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

34 | DARES, INSEE (2023) Emploi, chômage, revenus du travail, Édition 2023

35 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

36 | Tilia (2023), Baromètre 2023 : Aider et Travailler

37 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

Ainsi, comme le rappelle le Laboratoire de l'égalité « **Moins de 60 % des aidant-es d'un enfant travaillent et 75 % des aidant-es d'un enfant sont des femmes.** »

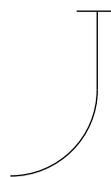
**Lorsque le coût d'être mère et le coût d'être aidante s'additionnent, ce sont autant d'obstacles à l'émancipation économique des femmes,** qui se retrouvent à compter sur des aides mal adaptées (voir ci-après Partie 3) et dans une situation de fragilité financière voire de dépendance pour les femmes en couple.

De même, l'éloignement du marché du travail pour les femmes explique leur prépondérance parmi les aidant-es sans emploi - or 62% ont plus de 50 ans. Femmes, séniors ayant interrompu leur carrière, elles cumulent autant de freins du marché du travail. **D'autant plus que 19% des femmes aidantes âgées de 55 à 64 ans aident plus de 21 heures par semaine**<sup>38</sup> - contre 11% des aidants de la même tranche d'âge. Du travail gratuit pour les femmes, incompatible avec un emploi à temps plein.

« Il y a cette idée encore très sous-jacente dans la société que c'est dans la nature féminine de se dévouer et d'être là pour son prochain, alors que l'homme doit penser à sa carrière et avant tout à lui-même<sup>39</sup>, » comme l'exprime parfaitement **Hélène Rossinot**, docteure en santé publique et autrice des livres *Aidants, ces invisibles* et *Être présent pour ses parents* (2019 et 2022, Édition de l'Observatoire).

38 | Etude du HCFEA (2019) Rapport sur les femmes séniors, citée par Laboratoire de l'Egalité (2023), *Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien*, page 16

39 | Jean-Loup Delmas pour 20 Minutes (2022, 6 octobre), *Journée des aidants : « C'est un sacrifice pour ma carrière... Elles s'occupent d'un proche malade et travaillent*



## LE REGARD DE NILS POUSSIELGUES, COORDINATEUR DU GROUPE AIDANTE DU LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ ET RESPONSABLE DU CENTRE DE RECHERCHE-ACTION SUR LES VULNÉRABILITÉS À AUDENCIA.



« Elles sont plus de 6 millions en France. Elles offrent quotidiennement des soins à un enfant ou un proche atteint d'un problème de santé de longue durée, d'une incapacité physique ou de problèmes liés au vieillissement. Elles assument un rôle de facilitatrice, coordinatrice, prescriptrice et gestionnaire. Elles représentent jusqu'à 74% des aidants lorsque la perte d'autonomie de la personne s'aggrave ou devient psychique et que les soins sont plus contraignants.

Le rôle d'aidante se double généralement d'un fort impact sur la vie professionnelle. En France, **25% des aidantes (10% pour les hommes) sont à temps partiel par obligation**. C'est alors un quotidien profondément impacté : aménagement du temps de travail voire perte d'un emploi, revenus en baisse, coût des soins et de l'aménagement du domicile à assumer... De plus, accompagner un proche est chargé émotionnellement et isole socialement, cette situation peut donc précariser.

Et pourtant, les aidantes ont longtemps été invisibles. La valeur et l'importance de leur contribution sociale ont été ignorées. Les tâches et responsabilités qu'elles assument au quotidien ont été tenues pour acquises. Cette implication quotidienne a longtemps été considérée comme allant de soi et les difficultés et les souffrances des aidantes peu entendues. Dans ces conditions, nous ne pouvons plus faire l'impasse d'une réflexion en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de le rendre visible, il a d'abord fallu être en mesure de nommer le phénomène. À l'initiative des groupes de femmes est apparu dans un premier temps, le terme « aidante naturelle », remplacé, par la suite, par celui de « proche aidante ». Il est important de noter que les associations et les acteurs de terrain mènent un travail remarquable depuis plusieurs années : c'est l'incarnation d'une société plus inclusive et solidaire.

Les recherches nous rappellent que les aidantes rencontrent plusieurs types de situations parfois très différentes. Par conséquent les besoins ne sont pas les mêmes, ni les impacts sur leur vie professionnelle, familiale et sociale. C'est dans le but de développer une meilleure compréhension de l'expérience et du vécu des aidantes que le Pôle recherche d'Audencia et le Laboratoire de l'Égalité ont décidé d'unir leurs forces en rédigeant le guide « *Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien* ».

Nos objectifs sont de contribuer à faire évoluer les connaissances, de créer des outils, de sensibiliser, de donner la parole et d'améliorer le quotidien de ces femmes qui sacrifient leur temps et parfois leur santé à s'occuper de celle des autres.»

## DES INÉGALITÉS QUI S'ACCUMULENT ET S'ADDITIONNENT À LA RETRAITE

Rappelons déjà que les femmes touchent en moyenne 40% de moins à la retraite que les hommes<sup>40</sup> ! Pas étonnant qu'elles soient **62% à être inquiètes de l'impact de leur statut d'aidante sur leur future retraite<sup>41</sup> contre 44% des hommes.**

En effet, **les mois ou années passés à aider ne sont pas comptabilisés pour la retraite.** De plus, le fait de réduire son temps de travail pour prendre soin d'un-e proche entraîne souvent une diminution des revenus, ce qui peut empêcher la validation de tous les trimestres cotisables annuels. Il devient alors laborieux d'obtenir tous les trimestres nécessaires au départ à la retraite. Les aidant-es risquent donc de partir plus tard à la retraite et avec un revenu encore plus faible. D'ailleurs 7% des ancien-es aidant-es retraité-es ont été obligé-es de travailler plus longtemps pour obtenir les trimestres nécessaires à l'obtention d'une retraite complète<sup>42</sup>.

Qu'en est-il alors des femmes aidantes qui ont raté des opportunités professionnelles, qui ont vu leur salaire stagner ou diminuer parce qu'elles sont passées à temps partiel, voire qui ont été obligées de s'arrêter de travailler ? On peut imaginer sans peine que ces aidantes recevront une retraite insuffisante. Ce faible revenu les place de facto dans une situation de précarité.

**Autre point de préoccupation : la récente réforme des retraites (2023).** Celle-ci a créé l'Assurance Vieillesse Aidants (l'AVA) - une assurance spécifique afin que les aidants qui cessent ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap puissent bénéficier d'une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse<sup>43</sup>.

Concrètement, ce nouveau dispositif permet de compenser la cessation ou la réduction du travail de certaines catégories d'aidant-es d'un an maximum par l'octroi de trimestres supplémentaires - dans la limite de 4 trimestres maximum.

Un nouveau dispositif, qui, s'il a le mérite de reconnaître le statut d'aidant-es fait l'objet de critiques tant son application est restreinte<sup>44</sup> - notamment ne sont concernées que les aidant-es d'un adulte ou d'un enfant atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 80% ce qui exclut les aidant-es de personnes malades ou en perte d'autonomie.

D'ailleurs le Gouvernement estimait que ce dispositif bénéficierait à 100 000 personnes (dans le rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites), une infime partie des 11 millions d'aidant-es.

40 | Drees (2023), Les retraités et les retraites, page 56

41 | Enquête du pôle Recherche d'Audencia Business School en partenariat avec Malakoff Humanis (2019) « sur la vulnérabilité financière des aidants familiaux »

42 | Avec Nos Proches (2022), Sortir de l'aidance - Résultats du 1<sup>er</sup> baromètre sur les anciens aidants

43 | Auréa Villeléger, Les points essentiels de la réforme des retraites Loi n° 2023-270, 14 avr. 2023, JO 15 avr. DALLOZ Actualités, 20 avr. 2023

44 | *Ibid* - les autres bénéficiaires : « les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), les bénéficiaires de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), les bénéficiaires du congé de proche aidant ainsi que le travailleur non salarié et son conjoint collaborateur qui interrompt son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie pour une durée d'un an maximum. »

## LE TÉMOIGNAGE DE CHRISTINE LAMIDEL, DIRECTRICE GÉNÉRALE

Tilia accompagne les entreprises dans leur compréhension de l'aidance et épaula au quotidien leurs salariés aidants.

**« Je suis inquiète pour les femmes aidantes car elles sont les plus exposées à la précarité. Je parle d'une précarisation multidimensionnelle. Toutes les sphères sont touchées : sociale, professionnelle, financière. Si ça ne bouge pas, ce sont encore elles qui vont pâtir de la situation. »**

**Il faut bien avoir en tête que l'aidance n'est pas un sujet d'individu. Ça concerne tout le monde. Le nombre d'aidants va encore augmenter du fait du vieillissement de la population, de l'augmentation des maladies chroniques. Et les femmes sont en première ligne. Par exemple, notre baromètre met en évidence le fossé qui existe entre les hommes et les femmes sur le temps partiel. Quand on leur pose la question : « travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ? », elles sont 38% à répondre « oui » pour le temps partiel contre 13% des hommes ! Et lorsqu'on demande ce qui facilite le maintien dans leur emploi, les hommes parlent de souplesse dans la prise des congés alors que les femmes mentionnent à 32% le passage au temps partiel, versus 12% pour les hommes. Ils n'y pensent quasiment pas !**

**De plus, quand il faut « choisir » qui doit passer à temps partiel entre conjoints pour aider un proche, les époux sacrifient le plus petit salaire... qui est souvent celui de la femme. Je suis donc inquiète car ce sont les femmes qui prennent les dispositions pour s'occuper d'un membre de la famille, et parfois même des parents de monsieur ; ce sont elles qui ont les moindres salaires, et ce sont elles qui obtiendront donc de moindres retraites.**

**On est tous exposés à devenir aidant voire multi-aidant. Il faut donc vite se saisir du sujet. »**



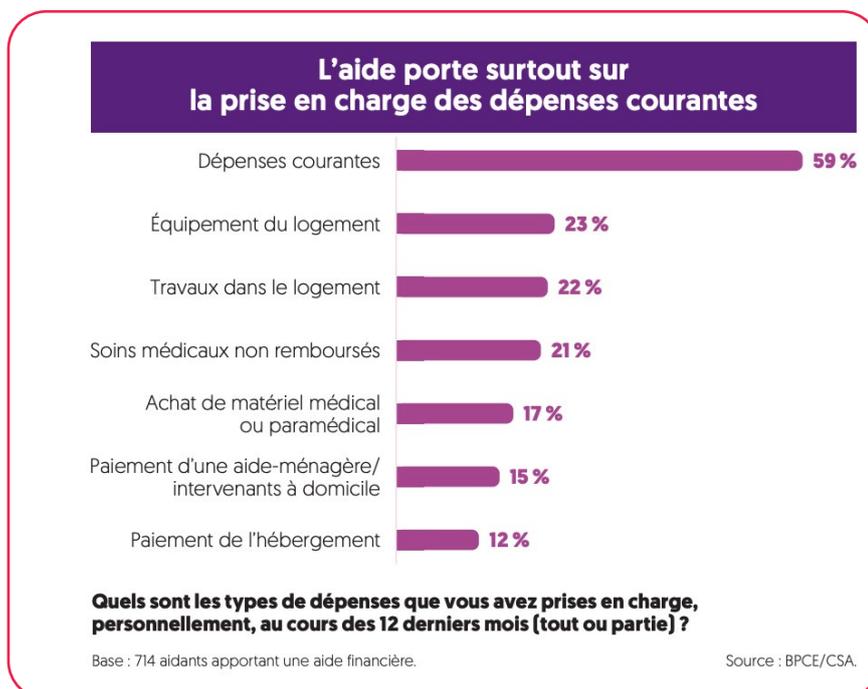
## Un coût financier important, particulièrement pour les femmes

### UNE ACCUMULATION DE DÉPENSES...

Être aidant·e, c'est aussi apporter une aide financière à son/sa proche. Ainsi, **50% des aidant·es contribuent à soutenir financièrement la personne aidée**<sup>45</sup>.

**Pourtant, 9 aidant·es sur 10 ne perçoivent aucune contrepartie financière pour leur engagement.**

La grande partie des dépenses couvre les dépenses courantes (59%), les autres dépenses se répartissent de la sorte :



22

A nouveau, on observe des différences entre femmes et hommes dans l'aide financière apportée aux aidé·es, **une différence qui résulte sans surprise de moyens économiques inférieurs.**

Le baromètre de l'Observatoire BPCE<sup>47</sup> montre que **les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à apporter une aide financière** : ainsi **48% des aidantes** prennent en charge certaines dépenses ou versent une aide financière au proche qu'elles aident **versus 53%** des hommes aidants. Plus précisément, elles sont **19%** à contribuer financièrement de manière régulière (versus 25% pour les aidants) et **29%** de manière ponctuelle (versus 28%).

L'aidance des femmes et l'aidance des hommes est différente - et cette répartition stéréotypée des tâches (étudiée en Partie 1), se reflète dans les dépenses. Pour rappel, l'écart d'investissement entre aidantes et aidants concerne les activités domestiques et le suivi médical :

➔ **66%**<sup>48</sup> des dépenses prises en charge par les femmes aidantes concernent les dépenses courantes (contre 54% des dépenses des hommes aidants) et

➔ 22% des dépenses des aidantes concernent l'achat de matériel médical (versus 12% des dépenses des hommes aidants)<sup>49</sup>.

45 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

46 | MACIF (2020), Aidants : le temps des solutions ? - Enquête IPSOS/MACIF

47 | BPCE l'Observatoire (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

48 | Toutes les données ont été fournies par l'Observatoire BPCE - pour le compte de l'étude (2023), Aidants et employeurs : regards croisés

49 | *Ibid*

A l'inverse, **les hommes aidants dépensent davantage que les femmes aidantes pour des dépenses liées à l'équipement du logement** (26% des dépenses des hommes vs 19% pour les femmes) **ou des travaux** (25% des dépenses des hommes contre 18%, soit 7 points d'écart), des tâches qui leur sont traditionnellement dévolues. Enfin, et sans surprise, **les hommes aidants investissent davantage dans la délégation des tâches domestiques** (que les femmes aidantes assument elles-mêmes) en consacrant 18% de leurs dépenses au paiement d'une aide-ménagère ou d'autres intervenants à domicile (6 points de plus que les femmes qui y consacrent 12% des dépenses liées à l'aidance).

## ... QUI PÈSENT LOURD SUR LE BUDGET DES FEMMES

L'étude de l'Observatoire BPCE de 2023 indique que *l'aide financière dépend certes des besoins financiers de la personne aidée mais aussi, et surtout, des moyens de l'aidant: plus les revenus de l'aidant sont élevés, plus le soutien financier est fréquent et les montants importants.* Une analyse à laquelle ajouter la grille des écarts de revenus entre femmes et hommes, entre aidants et aidantes.

**Les statistiques montrent que les femmes aidantes versent une aide moins élevée en valeur absolue que les hommes.** Elles contribuent, en moyenne, à hauteur de 240 € par mois en 2022 (contre 310 € par mois pour les hommes), ce qui représente 2 880 € par an. Près d'un quart des femmes aidantes (24%) donnent 50 € ou moins par mois, et les deux-tiers (75% en cumulé) donnent moins de 249 €.

**Alors que les hommes** - statistiquement plus riches et mieux rémunérés que les femmes<sup>50</sup> - **sont plus d'un cinquième (21%) à contribuer à plus de 500 € par mois (contre 16% des femmes)**, dont 11% entre 500 et 749 € (4% pour les femmes).

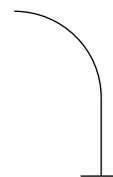
**Ainsi, l'aide financière pèse plus lourdement en valeur relative sur le budget des femmes** - leurs revenus étant inférieurs à ceux des hommes. L'impact financier est donc bien plus important pour elles, notamment en termes de «reste à vivre». C'est la raison pour laquelle **seules 43% des aidantes jugent ce coût «supportable»** (contre 55% des hommes - soit 12 points de moins)<sup>51</sup>.

**Aussi, pour la majorité d'entre elles, l'aide financière est un effort: elles sont 44% à trouver qu'elle est «tout juste compatible avec [leur] budget» et de surcroît, 12% estiment que ce coût va au-delà de leurs capacités financières.** Ce chiffre, qui était de 7% en 2020, a presque doublé en l'espace de trois ans.

Cette pression financière a un retentissement: **37% des aidantes déclarent un impact négatif du rôle sur leur situation financière**<sup>52</sup>.

Enfin, cette capacité financière moindre des femmes relativement aux hommes explique aussi la raison pour laquelle si 31% des aidant-es invoquent le coût pour renoncer à recourir à une aide professionnelle<sup>53</sup>, c'est bien les femmes qui y renoncent plus que les hommes, assumant elles-mêmes les charges domestiques supplémentaires de l'aidance.

L'aidance a pour les femmes un coût économique important que ce soit en raison d'aménagement voire de l'interruption de leur carrière ou de capacités financières moindres par rapport aux hommes. Cette accumulation de difficultés pour les femmes accroît leur fragilisation et le risque de précarisation. Dans une résolution du 15 novembre 2018 sur *les services de soins dans l'Union européenne pour une meilleure égalité des genres*, le Parlement Européen<sup>54</sup>, cité par le collectif Je T'aide<sup>55</sup> alertait: «*la féminisation de la pauvreté résulte de plusieurs facteurs, dont l'écart salarial entre les femmes et les hommes, l'écart entre les pensions, les responsabilités familiales et les interruptions de carrière. [...] Les discriminations multiples dont sont victimes les femmes, fondées notamment sur l'identité, l'expression et les caractéristiques sexuelles, contribuent à la féminisation de la pauvreté*».



<sup>50</sup> | En équivalent temps plein, le salaire mensuel moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de 17% - Insee (2021), [Salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein](#)

<sup>51</sup> | BPCE l'Observatoire (2023), [Aidants et employeurs: regards croisés](#)

<sup>52</sup> | Fondation April (2020), [Baromètre des aidants édition 2020](#)

<sup>53</sup> | BPCE l'Observatoire (2023), [Aidants et employeurs: regards croisés](#)

<sup>54</sup> | Résolution du Parlement européen du 15 novembre 2018 sur les services de soins dans l'Union européenne pour une meilleure égalité des genres (2018/2077(INI))

<sup>55</sup> | Je T'aide, Plaidoyer Pour qu'aider ne rime plus avec précarité - Juin 2019

PARTIE 3



**LE COÛT HUMAIN  
DE L'AIDANCE POUR  
LES FEMMES :  
*UNE MISE EN DANGER  
DE SOI AU SERVICE  
DE L'AUTRE***

## Le coût du renoncement

### LA FIN DU TEMPS POUR SOI

Être aidant.e, c'est par définition manquer de temps. Il n'est même plus question de penser à prendre un temps pour soi tant la liste des tâches s'accumule. **Parmi les principales aides apportées aux proches, l'aide administrative - particulièrement pénible et chronophage - occupe la troisième place du podium.** Dans le top 3 des difficultés citées par les aidant.es: 1: le manque de temps (40%), 2: la fatigue physique (31%) et 3: la complexité des démarches administratives (32%)<sup>56</sup>.

Pour s'occuper de son ou sa proche, le temps manque et cela a des répercussions à différents niveaux.

LE TÉMOIGNAGE DE **CATHERINE LEGRAIN**,  
MAMAN SOLO ET AIDANTE DE SON FILS  
SACHA, EN SITUATION DE HANDICAP.  
DIRECTRICE DE CAP INCLUSION,  
UN DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL INÉDIT,  
QUI PROPOSE UN ACCOMPAGNEMENT  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
ET DE LEURS FAMILLES SUR LE TERRITOIRE  
DE LILLE-ROUBAIX-VALENCIENNOIS.



*« A 14 mois, je m'aperçois que mon fils, Sacha, a des problèmes. Commence alors l'errance dans les méandres de l'administration et des institutions. Je me rends à la PMI, qui m'oriente vers la pédiatre, qui me renvoie vers le C.A.M.S.P (Centre d'Action Médico-Sociale Précoce) qui ne me rappellera jamais. J'insiste. On m'explique qu'il y a une liste d'attente... Je fais des pieds et des mains et j'obtiens un rendez-vous au bout d'un mois. J'ai de la « chance », certains mettent 6 mois, 1 an, 2 ans...*

*Pour poser le diagnostic de mon fils, je passe au moins 500 coups de fil en 6 mois ! On m'annonce à ses 20 mois qu'il est X-fragile, une maladie incurable.*

*Un autre combat s'amorce : faire valoir ses droits ! Je dois donc faire un dossier MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées). On le déclare entre 30 % et 50 % de handicap... Une ineptie pour une maladie de ce type ! Je dois donc faire un recours. Pendant ce temps-là, je ne reçois aucune aide financière. Elles sont bloquées. Je ne bénéficie que de l'AAEH (allocation d'éducation de l'enfant handicapé), l'allocation de base qui me donne une centaine d'euros par mois. Or j'ai dû m'arrêter de travailler pour m'occuper de mon fils. Je dois finalement passer par 3 recours pour obtenir la reconnaissance à 80 % de son handicap ! J'avais besoin d'aide humaine pour stimuler mon fils. Je demande donc la PCH (prestation de compensation du handicap) pour participer financièrement au coût de l'embauche de professionnels. On me l'accorde au bout d'un an et demi ! C'est donc moi qui avance tous les frais. D'ailleurs, la PCH, me remboursera la somme de 45 000 € ! Tout ça, c'est un tout petit bout de mon parcours et de la complexité administrative.*

*La grande difficulté administrative selon moi c'est de faire valoir ses droits ! C'est épuisant et il faut s'y connaître ! Or, quand on tombe dans le handicap, on n'y connaît rien...*

*Aujourd'hui, la liste est toujours aussi conséquente : prise de rendez-vous, gérer la CAF, les papiers liés aux soins, remplir à nouveau les dossiers MPDH, faire les feuilles de salaire de mes deux salariées (éducatrices)...*

*Heureusement, avec Cap Inclusion, je me libère un peu de certaines tâches. »*

<sup>56</sup> | Matmut (2023),  
Cinq chiffres clés  
à connaître sur les  
aidants en France

## UN RENONCEMENT À LA VIE SOCIALE

Comme évoqué plus haut, les aidant-es renoncent à des opportunités dans la sphère professionnelle. Il en va de même dans la sphère familiale et sociale: **51% des aidant-es ont déjà renoncé à une opportunité dans leur vie familiale en raison de leur situation d'aidant-e et 50% ont renoncé à une opportunité dans leur vie sociale**<sup>57</sup>.

Les aidant-es mettent de côté leurs loisirs, leurs vacances, leur implication dans des associations. Ainsi, 65% des salarié-es aidant-es ont renoncé à des activités sportives, associatives ou à des sorties pour assumer leur rôle; 44% ont renoncé à un départ en vacances<sup>58</sup>.

57 | Observatoire OCIRP (2021), Salariés aidants et dialogue social, première étude de l'Observatoire OCIRP

58 | Observatoire OCIRP (2023), Etude OCIRP / VIAVOICE 2023: « Les salariés aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ? »

59 | Avec Nos Proches (2022), Sortir de l'aidance - Résultats du 1<sup>er</sup> baromètre sur les anciens aidants

60 | Appui proches aidants, Faire le deuil blanc de son proche

## DES INTERFÉRENCES DANS LA VIE DE COUPLE

Être aidant-e, c'est vivre la difficile voire impossible conciliation des rôles : aidant-e, parent, ami-e, conjoint-e. Là encore, les chiffres sont éloquentes. Pour 37% des aidant-es, la période d'aide a généré des tensions dans la famille. **60% ont constaté une ou plusieurs conséquences sur leur vie de couple et pour 15% cela a engendré une séparation**<sup>59</sup>. A cet égard, la note de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes *Le coût du divorce* (mars 2024) montre que la séparation peut être un facteur de précarisation pour les femmes.

Le rôle d'aidant-e peut également avoir des conséquences sur la vie affective et la sexualité, que la personne aidée soit ou non celle avec qui l'aidant-e partage sa vie. Des organisations comme Avec Nos Proches recensent des outils à disposition des aidant-es, notamment pour faire face au deuil blanc, c'est à dire le deuil de la relation telle qu'elle existait, des projets, de la vie d'avant, vécu lorsqu'un proche atteint de troubles neurocognitifs est toujours vivant mais qu'il n'a plus la même présence affective et mentale<sup>60</sup>.

## Le coût sur la santé

### LE COÛT SUR LA SANTÉ MENTALE

La relation d'aide peut conduire à un cercle vicieux. L'aidant-e, qui s'occupe depuis le début de son proche, développe le sentiment d'être la seule personne à pouvoir gérer. Il ou elle n'a plus de temps pour elle-même ou lui-même, pour ses loisirs, ou encore ses proches. Il ou elle s'isole. Un isolement dangereux pour la santé mentale.

D'autant plus que la liste des tâches auxquelles il faut penser est sans fin quand on est aidant-e. **Les femmes endossent davantage ce rôle, subissant le poids de cette charge.** Ainsi, **46% des aidantes ressentent « tout le temps » ou « très souvent » une charge mentale trop importante, contre 37% des hommes aidants**<sup>61</sup>.

Submergées et souvent incomprises par l'entourage amical et professionnel, elles encourrent un risque élevé d'isolement, de burn-out, voire de dépression.

Selon Joël Ankri, Professeur émérite de l'université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, **40% à 70% des aidant-es ont des symptômes cliniques significatifs de dépression** et environ un quart à la moitié montrent des signes d'une dépression majeure<sup>62</sup>.

### LE COÛT SUR LA SANTÉ PHYSIQUE

**81% des femmes aidantes**<sup>63</sup> se soucient davantage de la santé des autres que de la leur.

Par manque de temps, d'énergie, de ressources, 20%<sup>64</sup> repoussent voire renoncent à leurs soins, avec les conséquences délétères que cela implique sur leur santé. On comprend par ailleurs aisément qu'elles préfèrent éviter, pendant le peu de temps libre dont elles disposent, un environnement médical déjà omniprésent dans leur quotidien d'aidantes.

Pourtant, cette priorisation des besoins d'autrui et ce renoncement aux soins ont un coût immense, se traduisant par des retards de diagnostic parfois fatals.

Les chiffres l'attestent : **60% des aidant-es sont exposés à un risque de surmortalité dans les 3 ans** qui suivent le début de la maladie de leur proche et un tiers des aidant-es meurent avant leur aidé-e<sup>65</sup>.

61 | Observatoire des situations de travail des salariés - Malakof Humanis - 2022, absentéisme maladie et santé mentale

62 | Joël Ankri, « La santé des aidants », dans Actualité et dossier en santé publique n° 109 - Les proches aidants ou des solidarités en action (décembre 2019)

63 | Axa Prévention (2021), Quand l'aidant est une femme : entre oublié et don de soi

64 | Plateforme RSE (2022), Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants

65 | Ocirp (2016), L'âge de l'autonomie

PARTIE 4



**DES SOLUTIONS  
INÉGALES  
ET INSUFFISANTES  
POUR CONTRER  
LE COÛT DE L'AIDANCE  
POUR LES FEMMES**

## Une multitude de dispositifs imparfaits qui affectent directement les femmes

L'aidance est une préoccupation d'actualité. Depuis 2009, chaque 6 octobre, une journée nationale est d'ailleurs consacrée aux aidant·es. Depuis 2020, une politique interministérielle est dédiée à l'aidance (voir encadré).

Pourtant, malgré cette sensibilisation croissante et le développement de solutions, le manque de clarté des aides domine. Les différents dispositifs existants s'avèrent en effet à la fois trop complexes et insuffisants, voire injustes - notamment pour les femmes.

Dans cette partie, il s'agira non pas d'énumérer l'ensemble des dispositifs existants mais de montrer comment, à travers quelques exemples, le système actuel défavorise l'émancipation économique des femmes.



### LE REGARD DE VIRGINIE GUY-LAGOUTTE, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE MA BOUSSOLE AIDANTS SUR LES AIDES

« Avant toute chose, il faut avoir conscience de la façon dont se sont construits ces droits et ces aides. Il y a des flux de financement silotés. Il existe des droits qui sont spécifiques pour les aidants de personnes en situation de handicap, d'autres spécifiques pour ceux qui prennent soin de personnes en perte d'autonomie. Mais pour celles et ceux qui s'occupent de personnes atteintes de maladies chroniques et qui n'ont pas de taux d'incapacité reconnu supérieur ou égal à 80% : il n'y a pas d'éligibilité aux droits dans un contexte où la chronicité des maladies augmente ! Aujourd'hui une aidante d'une personne atteinte d'un cancer peut être amenée à se mettre en arrêt maladie pour prendre soin de son proche. C'est une situation d'aide qui ne porte pas son nom et qui devient invisible. »

### La stratégie nationale de mobilisation et de soutien pour les aidants

En 2020, le Gouvernement engageait une première politique publique interministérielle au soutien des aidants, renouvelée en octobre 2023, avec la 2<sup>ème</sup> stratégie nationale de mobilisation et de soutien 2023-2027 pour les aidants<sup>66</sup>.

Cette politique gouvernementale au soutien des aidants a abouti notamment à la création et au développement des plateformes d'accompagnement et de répit dans les départements pour des conseils et de l'accompagnement des aidant·es, l'édition d'outils (17 fiches repères pour les aidants, recommandations de France Stratégie).

Avec la stratégie 2023-2027, le Gouvernement a annoncé la création de 6 000 nouvelles places de répit, de nouveaux droits pour les aidant·es (notamment l'AVA et l'AJPA), l'instauration de plans de repérage des aidant·es pour les tranches d'âge 60-65 et 70-75 ans lors des rendez-vous de santé prévention mais aussi des jeunes aidant·es dans le cadre du SNU, la validation des acquis (VAE) pour les proches aidant·es, ainsi que la revalorisation des bourses pour les étudiants proches aidant·es...



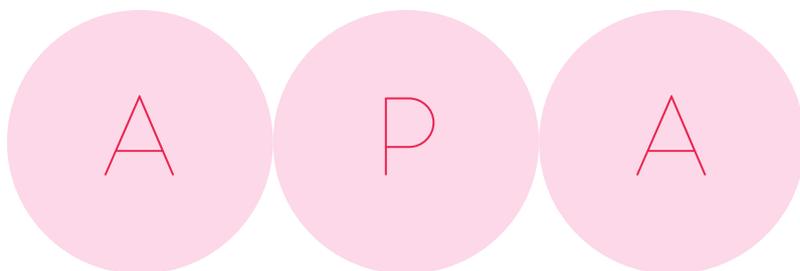
66 | <https://solidarites.gouv.fr/agir-pour-les-aidants>

**On se rappelle (voir Partie 1) que les aidantes sont principalement les filles des personnes aidées, les mères des enfants aidés et en partie les conjointes.** Or, ces profils majoritaires sont exclus du bénéfice des aides principales énumérées ici - aucune ne peut prétendre à la PCH, les mères et les conjointes ne peuvent non plus bénéficier de l'APA.

On voit aussi que ces aides ne sont pas pensées pour « indemniser » les femmes qui seraient des aidantes au foyer du temps passé auprès de leur proches : **leur faible montant pour certaines, la durée limitative pour d'autres sont autant de freins à l'émancipation économique des aidantes.**

**De la même façon, ces aides sont imposables et donc conjugalisées - or on sait comme le fonctionnement de la conjugalisation défavorise économiquement les femmes<sup>67</sup>.**

In fine, se pose toujours la question du travail gratuit des femmes, dont le temps et le sacrifice sont la variable d'ajustement des politiques sociales insuffisantes.



## L'ALLOCATION PERSONNALISÉE D'AUTONOMIE (APA)

 **Pour qui ?** Il s'agit d'une allocation destinée à l'aidé·e directement, qui permet de financer un emploi avec un contrat de travail, et de participer aux dépenses nécessaires au maintien à domicile. Elle est versée dans le cadre d'un plan d'aides.

Pour obtenir l'APA, l'aidé·e doit :

- Être âgé·e de 60 ans ou plus
- Résider en France de façon stable et régulière
- Être en perte d'autonomie avec un GIR situé entre 1 et 4 ou en situation de handicap

● **Le ou la concubin·e et le ou la partenaire de PACS ne peuvent être rémunéré·es par le ou la proche aidé·e**, car ils ou elles sont tenu·es au devoir de secours entre conjoint·es. En revanche, l'aidé·e peut rémunérer, sous certaines conditions, **un·e aidant·e familial·e, qui peut être son enfant ou son petit-enfant**. Cette position l'empêchera cependant plus tard d'être nommé·e tuteur·rice ou curateur·rice de son parent.

 **Quel est le montant ?** Le montant est plafonné en fonction du GIR du ou de la demandeur·euse, c'est-à-dire du niveau de perte d'autonomie défini. Au 1er janvier 2024, le plafonnement était de :

- 1 955,60 € par mois pour le GIR 1
- 1 581,44 € par mois pour le GIR 2
- 1 143,09 € par mois pour le GIR 3
- 762,87 € par mois pour le GIR 4

### Nota Bene :

*La variété des besoins spécifiques de chaque type d'aide rend impossible une liste exhaustive des différentes aides pouvant être accordées aux personnes aidées ou aidantes. Cette partie se concentre donc uniquement sur les aides communes à l'ensemble des aidé·es et aidant·es et vise à démontrer la complexité du système et l'inadaptabilité aux formes d'aide des femmes.*

<sup>67</sup> | Voir note 2 de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes *La dépendance économique des femmes, une affaire d'Etat* - février 2023, Fondation des Femmes



### Qu'est-ce que le Groupe Iso-Ressources (GIR) ?

Il s'agit d'une méthode d'évaluation de l'autonomie des personnes âgées. Elle est basée sur différents critères tels que la capacité à effectuer les gestes de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer, etc.) et la nécessité d'une aide humaine ou technique. Le GIR permet de classer les personnes en six groupes, de GIR 1 (perte d'autonomie totale) à GIR 6 (autonomie totale). Ce classement permet ensuite de déterminer le montant de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à laquelle la personne peut prétendre.

## ⚠ Les limites de l'APA

- **Les conjoint·es ne peuvent en bénéficier. Or on sait que les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel voire de cesser de travailler pour s'occuper d'un·e proche aidé·e.** Écarter les conjoint·es de ce dispositif va donc fortement affecter la rémunération des aidantes et limiter leur autonomie.
- **Les personnes perdant leur autonomie avant leurs 60 ans en sont exclues.** La perte d'autonomie n'est pourtant pas réservée aux seules personnes âgées.
- **Les personnes ne présentant pas de perte d'autonomie suffisamment importante sont elles aussi exclues des aides.** Cela signifie donc que les dépenses engendrées pour pallier la perte d'autonomie de l'aidé·e sont à la charge de l'aidant·e.
- **Si l'aidant·e est salarié·e, l'APA qui sert à le ou la rémunérer est considérée comme un salaire, et est donc imposable.** Cela peut donc avoir un impact sur le montant net perçu, et avoir un impact sur les ressources et dépenses du domicile si l'aidant·e salarié·e est la seule source de revenus du foyer.

A

J

P

A

## LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT·E ET L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DU PROCHE AIDANT (AJPA)

😊 **Pour qui?** Le congé proche aidant·e s'adresse à **tous·tes les salarié·es, aux indépendant·es et aux demandeur·ses d'emploi**, résidant en France de façon régulière pour une situation d'aidance auprès d'un·e proche. En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée maximale de ce congé est de 3 mois (et est renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière).

**Pour que l'aidant·e obtienne ce congé, le ou la proche aidé·e doit :**

- Avoir un **taux d'incapacité supérieur à 80 %** et reconnu par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), ou
- Être touché·e par une **perte d'autonomie**, avec un Groupe Iso-Ressources (GIR) reconnu entre 1 et 4 (forte perte d'autonomie, avec besoin d'aide pour les soins corporels par exemple) et bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie, ou
- Être en **invalidité** et bénéficier d'une **rente suite à un accident du travail** avec une majoration ou une prestation complémentaire de recours à une tierce personne

€ **Quel est le montant?** L'employeur·e ne rémunère pas ce congé. En revanche, depuis septembre 2020, il est possible de demander l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA). Versée par la CAF ou la MSA sur demande, son montant s'élève, depuis le 1er janvier 2023, à **64,54 € par jour**, et 32,27 € par demi-journée.

L'AJPA est attribuée **dans la limite de 66 jours maximum durant toute la carrière professionnelle et de 22 jours par mois**, peu importe l'activité et le nombre de personnes aidées !

**L'AJPA ne se cumule pas avec d'autres régimes. Ainsi, ne peuvent bénéficier de l'AJPA :**

- Les personnes retraitées
- Les personnes sans activité professionnelle et sans indemnité chômage
- Les personnes bénéficiant d'une rémunération pour l'aide apportée via la prestation de compensation du handicap ou l'allocation personnalisée d'autonomie
- Les personnes bénéficiant d'aides financières qui ne peuvent se cumuler avec l'AJPA : congés maternité ou paternité, congé parental (la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), allocation aux adultes handicapés (AAH), complément et majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation journalière de présence parentale (AJPP), allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

### ⚠ Les limites du congé de proche aidant et de l'AJPA :

● **L'aidé-e doit remplir de nombreuses conditions pour que l'aidant-e puisse en bénéficier.** Quid des personnes en situation de handicap à moins de 80 % dont l'on s'occupe également, et en particulier les femmes ? Ou encore des personnes en perte d'autonomie avec un GIR de 5 ou 6 ? Pour s'occuper d'elles, les aidantes poseront des arrêts maladie, passeront à temps partiel, ou arrêteront de travailler.

● Le montant de l'allocation est peu élevé (1 419 € pour un mois, pour être proche du SMIC net). Comme pour le congé parental (dont le montant de la PreParE est de 448,43 €), **dans le cas des couples, on peut s'attendre à ce que ce soit les personnes qui ont le plus petit salaire qui assument le congé de proche aidant de sorte à ce que la pénalisation financière soit la plus faible et donc majoritairement les femmes**<sup>68</sup>. C'est d'ailleurs dans ce sens que vont les premières données sur l'allocation dans le rapport d'évaluation gouvernementale : *S'agissant du profil des personnes aidées, les données de la CNAF sont particulièrement fragiles. Toutefois, sur la base du formulaire de demande et des pièces justificatives fournies par les allocataires, on peut estimer que sur l'ensemble des 4 239 personnes aidées identifiées depuis novembre 2020, une majorité d'entre elles sont des femmes. A noter par ailleurs que parmi le profil des personnes bénéficiaires de l'AJPA, la moitié sont en couple et l'autre moitié est célibataire.*<sup>69</sup>

● **La durée du congé comme de l'AJPA est limitée.** Limiter l'allocation à 66 jours tout en imposant des conditions d'attribution aussi restrictives, c'est laisser perdurer une contradiction aberrante. Il est en effet peu probable qu'une personne en situation de handicap à 80 % ne le demeure que 66 jours... De plus, cette durée est loin de correspondre à la durée réelle de l'aidance, qui peut durer plus de 10 ans.

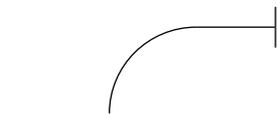
● Le dispositif est encore peu connu, **peu de personnes le sollicitent**. De septembre 2020 à février 2022, **seules 6 626 demandes ont abouti à l'ouverture d'un droit à l'AJPA**<sup>71</sup> alors que le Gouvernement estimait que près de 337 000 salarié-es et agents publics pourraient en bénéficier<sup>72</sup> (une ambition modeste par rapport au nombre d'aidant-es). A noter toutefois que le **taux de refus de l'aide est important** - puisque 18 987 demandes d'AJPA ont été déposées par des aidant-es auprès des CAF sur la même période - ce qui veut dire qu'un dossier sur 3 aboutit.

● **Le dispositif ne s'applique qu'à une seule personne aidée. Qu'advient-il de la multi-aidance**, de plus en plus courante et qui concerne majoritairement les femmes ?

● Si l'aidant-e a arrêté de travailler, il ou elle n'y a pas droit. Or, on le sait, ce sont généralement les femmes qui mettent fin à leur activité professionnelle pour s'occuper de leur proche.

● **L'AJPA n'est pas cumulable : en cas de bénéfice d'une autre aide, l'aidant-e n'y a pas droit.** Or, les autres aides proposées ne sont pas nécessairement suffisantes, notamment pour une personne qui se serait mise à travailler à temps partiel (en grande majorité les femmes donc). Cela contribue donc à maintenir les aidantes dans la précarité.

● En tant que revenu de remplacement, cette allocation est imposable. Comme pour l'APA, cela peut donc avoir un impact sur le montant net perçu, et avoir un impact sur les ressources et dépenses du domicile si l'aidant-e salarié-e est la seule source de revenus du foyer.



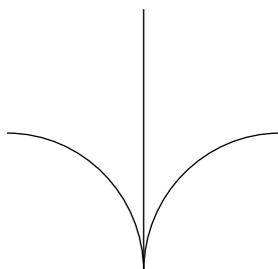
68 | Voir La dépendance économique des femmes, une affaire d'Etat ? de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes, février 2023 : Dans 75 % des couples hétérosexuels, la femme a un revenu inférieur à son conjoint. En moyenne les femmes perçoivent un revenu inférieur de 42 % à celui de leur conjoint.

69 | Ministère des solidarités et de la santé, direction de la sécurité sociale, rapport d'évaluation de l'allocation journalière du proche aidant, 2022

70 | Je t'aide (2023), Articulation des temps de vie des aidant-es - Enjeux et solutions, page 12

71 | Ministère des Solidarités et de la Santé (2022), Rapport d'évaluation de l'allocation journalière du proche aidant, page 14

72 | Ministère des Solidarités et de la Santé (2022), Rapport d'évaluation de l'allocation journalière du proche aidant, page 14 - « l'évaluation préalable annexée au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 estimait que près de 270 000 salariés et 67 000 agents publics aidants pouvaient prétendre à l'indemnisation du congé de proche aidant »



## LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP (PCH)

 **Pour qui?** Comme l'APA, cette aide financière permet de prendre en charge certaines dépenses liées à la perte d'autonomie d'une personne en situation de handicap, à qui elle est directement versée.

● Grâce à la **PCH**, l'aidé·e peut, sous certaines conditions, rémunérer un·e aidant·e familial·e, sauf son ou sa conjoint·e, concubin·e ou partenaire de PACS, ses parents, ses enfants, une personne retraitée, ou une personne exerçant un travail à temps plein par ailleurs. **Les possibilités sont donc fortement restreintes.**

Cependant, s'il n'est pas possible de salarier un·e proche aidant·e, la PCH peut servir à le ou la dédommager. En 2024, le montant de cette indemnité est de 4,60 € nets de l'heure ou 6,90 € si l'aidant·e réduit ou abandonne son activité professionnelle.

**Pour obtenir la PCH, l'aidé·e doit :**

- Être dans l'incapacité totale d'accomplir une activité de la vie quotidienne sans aide extérieure parmi celles définies dans un document de référence, ou présenter une difficulté importante pour réaliser au moins deux des activités citées dans le document
- Être âgé·e de moins de 60 ans
- Ne pas être bénéficiaire de l'Aide Personnalisée d'Autonomie (APA)
- Si c'est un·e enfant (moins de 20 ans), toucher l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- Résider en France depuis au moins trois mois, si l'aidé·e est à domicile

 **Quel est le montant?** La PCH est attribuée sans condition de ressources mais le montant varie en fonction des revenus du ou de la bénéficiaire.

Si vos ressources sont inférieures à 29 061,72 € par an, le taux maximum de prise en charge de la PCH est de 100 % des montants limites par type d'aide.

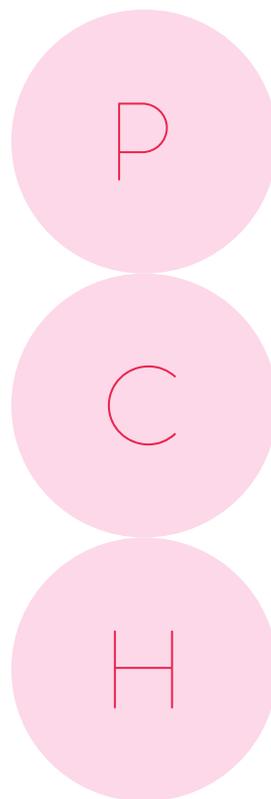
Si vos ressources sont supérieures à 29 061,72 € par an, le taux maximum de prise de charge de la PCH est de 80 %.

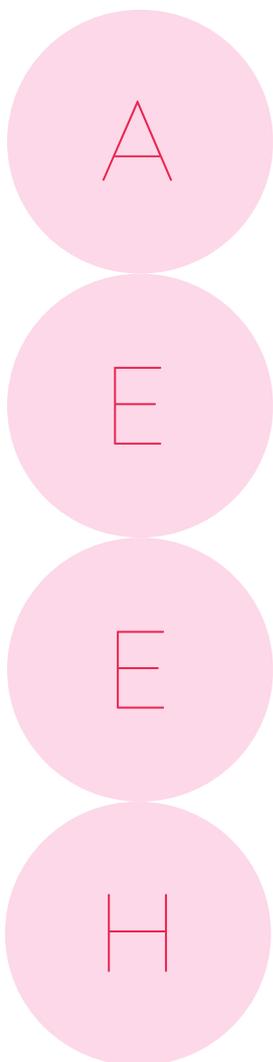
 **Les limites de la PCH**

● **Les conjoint·es sont de nouveaux exclu·es du dispositif** dès lors qu'il s'agit de rémunérer un·e proche aidant·e.

● **Le dédommagement est dérisoire : si la personne aidante a arrêté de travailler, elle touche 241,50 € nets pour 35h/ semaine !** Au-delà de la faiblesse du montant, on sait qu'une aidante à temps plein s'y consacre bien au-delà de 35 heures par semaine...

● Si elle est versée à l'aidant·e, elle est **imposable** alors qu'elle est une aide financière destinée à couvrir les surcoûts liés au handicap.





## L'ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH)

 **Pour qui ?** Cette aide financière est versée aux parents ayant à leur charge un enfant de moins de 20 ans en situation de handicap. Elle permet de compenser les dépenses liées à cette situation. La durée du versement de l'AEEH varie en fonction du taux d'incapacité de l'enfant

**Pour obtenir l'AEEH, l'enfant doit présenter une incapacité d'au moins 80 % ou présenter une incapacité comprise en 50 % et 79 % s'il fréquente un établissement spécialisé ou si son état exige le recours à un dispositif adapté ou à des soins préconisés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (Cdaph).**

 **Quel est le montant ?** Le montant de base de l'AEEH est de 149,26€ par mois. Il peut être majoré en fonction de la situation de l'enfant.

Le complément AEEH est calculé en fonction de l'état de santé de l'enfant et de ses besoins de compensation. Il existe 6 catégories de compléments déterminées en fonction de critères tels que l'embauche d'une personne pour s'occuper de l'enfant, la réduction ou la cessation de l'activité professionnelle, ou les dépenses liées au handicap de l'enfant. Il est possible de cumuler plusieurs de ces critères pour obtenir un complément plus élevé. Le montant de ce complément mensuel peut aller de 111,95€ (catégorie 1) à 1266,60€ (catégorie 2).

Un parent isolé peut bénéficier d'une augmentation du montant de base de l'AEEH et du complément s'il ou elle emploie une tierce personne rémunérée pour les soins ou l'accompagnement de son enfant. Cette majoration n'est pas octroyée dans le cas de la catégorie 1. Le montant de cette majoration mensuelle peut aller de 60,64€ (catégorie 2) à 499,09€ (catégorie 6).

### **Les limites de l'AEEH**

- Les montants alloués par l'AEEH ne sont pas toujours suffisants pour couvrir les besoins des enfants handicapés, notamment en termes de prise en charge des frais liés au handicap. Cette situation est particulièrement préoccupante pour les femmes seules qui n'ont pas d'autres sources de revenu, étant donné que moins de 60 % des aidant-es d'un enfant handicapé travaillent.

- Les démarches administratives nécessaires pour obtenir l'AEEH sont complexes, ce qui peut poser un obstacle pour certaines familles, en particulier les mères célibataires qui jonglent entre leur travail et leurs obligations familiales.

- Lorsque le taux d'incapacité de l'enfant est compris entre 50 % et 80 %, l'AEEH est attribuée pour une période allant de 2 à 5 ans. Pour éviter une rupture de paiement, la demande doit alors être renouvelée à temps, entraînant alors une charge supplémentaire pour l'aidant-e.

- La condition d'isolement afin de bénéficier de la majoration est entendue comme le fait d'assumer seul-e la charge effective et permanente de l'enfant, et ne sera donc pas remplie si la personne aidante se met en couple. Un choix doit donc être fait entre la relation et l'aide financière alors même qu'il s'agit d'une aide liée à l'enfant<sup>73</sup>.

Pour pallier ces insuffisances et permettre aux aidantes de concilier leur temps de vie sans tomber dans la précarité, un bon nombre d'acteurs ont identifié des solutions qui pourraient inspirer une réponse à grande échelle.

73 | Voir sur ce sujet, La dépendance économique des femmes, une affaire d'Etat ? de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes, février 2023 : Dans 75 % des couples hétérosexuels, la femme a un revenu inférieur à son conjoint. En moyenne les femmes perçoivent un revenu inférieur de 42 % à celui de leur conjoint.

## Des bonnes pratiques en entreprise pour faciliter la vie des salarié·es aidant·es et tenter de pallier l'insuffisance des aides de l'Etat

Laboratoire de l'Égalité

Partager une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les aidant·es ont principalement besoin de 3 éléments : du temps, de l'argent, du soutien. Trois besoins qui manquent particulièrement aux femmes aidantes et qui les placent face à un risque accru de fragilisation économique et sociale. Les bonnes pratiques instaurées dans des entreprises sont autant de pistes pour faciliter le maintien dans l'emploi des aidantes et éviter la spirale de l'isolement.



### ZOOM SUR LE GUIDE « AIDANTE ET SALARIÉE » DU LABORATOIRE DE L'ÉGALITÉ

Depuis 2010, le **Laboratoire de l'Égalité**, association loi 1901, milite pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et promeut des politiques égalitaires dans tous les secteurs de l'économie. Avec la participation de membres issu·es de divers milieux, l'association sensibilise les acteur·rices de la vie sociale, économique et politique à l'égalité de genre. Le Laboratoire de l'Égalité travaille en faveur d'une réelle mixité professionnelle, tout en encourageant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2023, le Laboratoire de l'égalité a publié avec Audencia un guide pratique à destination des entreprises pour une meilleure prise en compte des aidantes en entreprise : « Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien ».

Ce guide formule des recommandations à l'intention des entreprises dans le but d'améliorer la vie des aidant·es en milieu professionnel :

- Informer et sensibiliser l'ensemble des acteurs et actrices de l'entreprise en déconstruisant les idées reçues qui persistent dans le monde du travail au regard de l'aide, afin de permettre la mise en place d'un environnement de travail bienveillant et solide pour les salarié·es aidant·es.
- Communiquer en interne sur les aides existantes afin d'informer les salarié·es concerné·es de leurs droits.

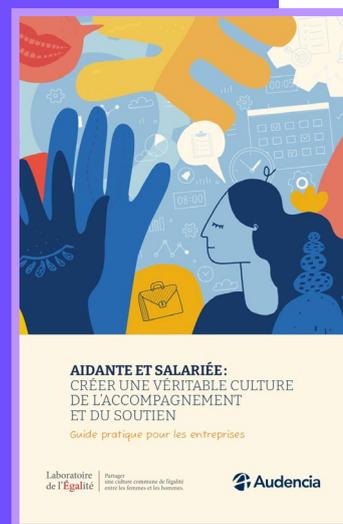
- Créer un fond de solidarité ou lancer une campagne d'appels aux dons de jours afin de soutenir les aidant·es et sensibiliser les autres salarié·es.

- Mettre en place des mesures d'aménagement du (temps de) travail pour soutenir les salarié·es aidant·es dans l'organisation de leur emploi du temps et de leur vie personnelle. Cela peut passer par la possibilité de périodes non travaillées pour raisons personnelles, ou par la possibilité de télétravail fixe ou flottant.

- Prévoir une politique de soutien financier, en incluant des garanties d'assistance ou de prévoyance dans les contrats de santé et de prévoyance, ou en assurant une maintien de la rémunération via le versement d'un complément de rémunération aux personnes prenant des congés familiaux ou plus simplement le maintien du salaire des salarié·es aidant·es durant le congé.

- Mettre en place une démarche progressive de détection et d'accompagnement des aidantes en s'aidant des fiches outils mises à disposition.

- Sensibiliser le grand public sur un enjeu sociétal croissant qui concerne toutes les organisations.



## Quelques solutions concrètes déployées par les employeurs pour favoriser le maintien dans l'emploi

### Faciliter le maintien en emploi par du temps et de la souplesse pour tout concilier

**La flexibilité et l'aménagement d'horaires :** Permettre aux aidant·es de décaler leur temps de travail de sorte à le rendre compatible avec leurs emplois du temps - impossible, par exemple, d'aller voir un·e proche après 17h dans certains hôpitaux - ou octroyer une flexibilité ponctuelle ou régulière.

Le **télétravail** peut simplifier la vie des aidant·es, qui s'évitent des heures de transport supplémentaires. Depuis le 21 juillet 2023, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail mise en place par l'entreprise doivent comporter une clause particulière sur les modalités d'accès au télétravail des salarié·es aidant·es d'un·e enfant, d'un parent ou d'un·e proche.

Le **don de jour de repos**. Cette pratique, rendue possible par la loi du 9 mai 2014, a été déployée dans certaines entreprises.

### Des aides financières pour éviter la précarité

**Reprendre l'ancienneté de l'aidant·e** en comptabilisant les années d'aidance comme autant d'années travaillées de sorte à augmenter le salaire de base des candidat·es recruté·es.

**Des dispositifs financiers** comme un bonus « personne à charge ». L'entreprise Shine, filiale de la Société Générale, permet à tout·e collaborateur·rice de bénéficier d'un bonus « personne à charge » de 2500€ par an et par personne, jusqu'à 3 personnes maximum.

**Le financement de CESU :** Le financement de chèques emploi service universel (CESU) facilite le recours à l'aide à domicile dont on sait que les aidantes s'occupent principalement. Des dispositifs spécifiques pour les salarié·e s aidant·es peuvent être financés, la société IRP Auto a lancé le Cesu Aidant Familial. Tous·tes les salarié·es adhérent·es de la mutuelle IRP Auto bénéficient ainsi d'un chèque de 350€.

**L'abondement du congé proche aidant :** comme cela existe pour les congés de maternité / paternité, l'employeur peut abonder de l'AJPA. L'entreprise Schneider Electric verse par exemple un forfait de 40€/jour lors de la prise d'un congé proche aidant·e ou un congé de solidarité familiale pour compenser la perte de revenus.



LE REGARD DE **SIGRID JAUD**, PRÉSIDENTE DE « LES AIDANTES&CO », UNE ENTREPRISE COMMERCIALE AVEC UNE MENTION ESS (ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE) QUI ACCOMPAGNE LES ENTREPRISES DANS LEURS ACTIONS AUPRÈS DES SALARIÉ·ES AIDANT·ES

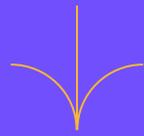
*« L'aidance est un sujet éminemment féminin. Quand j'interviens en entreprise et que je demande qui est aidant, je n'ai que des femmes qui lèvent la main ! Mettre en place une politique pour toutes celles et ceux qui s'occupent d'un proche est primordial car il y aura de plus en plus d'aidants dans les années à venir. Si les entreprises ne réagissent pas, elles se trouveront face au mur. D'abord, proposer des solutions pour les salariés aidants leur permettra de garder leurs talents et notamment les femmes ! Ensuite, pour rester attractives, elles ne pourront plus faire l'impasse sur le sujet. Les jeunes générations regardent de près les politiques RSE des entreprises... »*

*Si les entreprises ont des freins, c'est normal. Mais laissez-moi vous dire que ce sont des biais cognitifs. Je le vois sur le terrain, quand la direction souhaite mettre en place une démarche pour les aidants, ça fonctionne !*

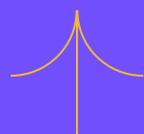
*Et ce, à tous les niveaux de poste. Ça demande peut-être un peu plus d'anticipation sur certaines fonctions mais c'est toujours possible.*

*Aujourd'hui aucun cadre légal n'existe alors profitez-en pour créer le vôtre, celui qui est adapté à vos besoins et à votre entreprise. Vous serez forcément gagnant. »*

# CONCLUSION



**AGIR  
AUJOURD'HUI  
CONTRE  
LA PRÉCARISATION  
DES AIDANTES  
DE DEMAIN**



## **A nouveau cantonnées aux missions de soins, les femmes sont les pivots de l'aide en France - au détriment de leur émancipation économique. L'aide épuise, isole et précarise les femmes. Elles sont souvent amenées à prendre ce rôle.**

De plus, cette situation arrive généralement à un âge où les femmes cumulent déjà les facteurs de fragilisation économique (1/3 des aidants a entre 50 et 64 ans).

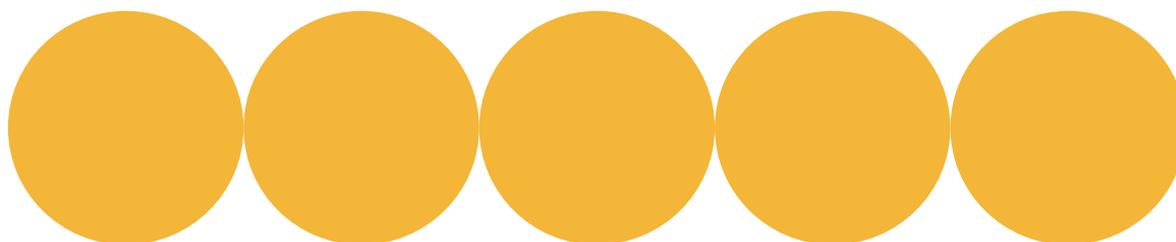
Car il s'agit bien d'un travail invisible et gratuit qui est effectué par les aidantes - le collectif Je T'aide rapporte que les femmes assurent deux tiers de l'aide apportée, et les chiffres montrent comme les hommes aidants ont davantage recours à des aides professionnelles pour effectuer les tâches domestiques que les femmes occupent elles-mêmes (7 aidant-es sur 10 ne bénéficient d'aucune aide professionnelle).

Le vieillissement de la population est un enjeu de transition démographique pour les années à venir qui n'a pas échappé à nos responsables politiques - de même que l'augmentation de l'aide (en 2030, un actif-ve sur 4 sera aidant-e contre 1 sur 5 aujourd'hui).

Mais qui seront les aidant-es de demain ? Comme le rappellent les économistes de l'IPP citées par l'Observatoire BCPE<sup>74</sup>, les conditions du maintien à domicile des personnes vieillissantes ne sont pas réunies. Or dans leurs études, les économistes estiment qu'il faudrait 691 000 professionnels travaillant à temps plein en 2030 pour répondre aux besoins des 3 millions de seniors en perte d'autonomie, contre 117 000 équivalents temps plein aujourd'hui.

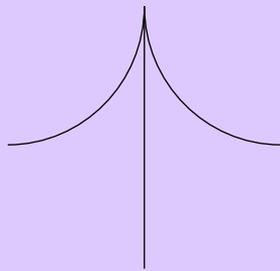
Le "virage domiciliaire" des politiques sociales repose ainsi sur la présence de proches aidant-es, c'est-à-dire des femmes, qui sont par ailleurs les plus nombreuses dans les métiers du soin. Comment assumer un tel maintien quand le coût estimé par la DRESS de la dépendance est d'environ 2 200 euros par mois pour une personne qui reste à domicile ? Un montant à comparer au salaire moyen des femmes de 1 665 euros<sup>75</sup> et au montant moyen perçu par les femmes à la retraite de 1 272 euros<sup>76</sup> (soit 24 % de moins que les hommes (1 674 euros), s'agissant de la pension de droit direct, l'écart s'élève à 39 %). Les femmes sont toujours la variable d'ajustement des politiques sociales.

**Il est urgent de considérer l'enjeu des aidant-es à travers le prisme des droits des femmes et de leur émancipation économique, pour éviter que la bombe démographique ne se transforme en bombe de précarisation.**





**FONDATION  
DES FEMMES**



## Pour l'émancipation économique des aidantes : les priorités de la Fondation des Femmes

● Effectuer une **étude nationale statistique** sur les aidantes pour faciliter la disponibilité des données générées sur l'aide, mesurer la précarité des aidantes et les tâches assurées par ces dernières. Commander une mission d'évaluation sur la question spécifique des aidant·es au foyer à 80 % des femmes, et exclues de la plupart des régimes d'aides et de soutien.

● **Simplifier l'accès aux aides** destinées aux aidant·es, élargir leurs critères d'attribution (en baissant le seuil d'invalidité requis) et réévaluer leurs montants. Allonger la durée du congé proche-aidants.

● **Agir sur la fiscalité** : avec l'octroi d'une demi-part supplémentaire, la déconjugalisation des aides liées à l'aide (par exemple l'APA ou l'AEEH), la défiscalisation de la PCH.

● **Agir sur les écarts de salaires** entre les femmes et les hommes pour rééquilibrer les inégalités de charges supportées entre femmes et hommes aidant·es.

● Adopter **une vision féministe de la politique nationale d'aide** : mesurer les impacts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des politiques d'aide.

● Pour **un plan de recrutement des métiers du soin et de l'aide à domicile** qui passe par une réévaluation des salaires à la hausse et l'amélioration de l'attractivité de ces métiers, essentiellement occupés par des femmes.



## ZOOM SUR LES RECOMMANDATIONS DU COLLECTIF JE T'AIDE

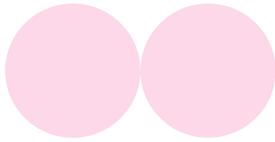
*Créé en 2015, le Collectif Je t'Aide est composé de 34 structures membres et a trois objectifs principaux : faire avancer les droits des aidant·e·s, les rendre plus visibles et transformer la société afin qu'elle agisse auprès des aidant·e·s. Pour cela, il mène des actions de plaidoyer et de communication*

- **Défisicalisation de la prestation de compensation du handicap**, destinée à couvrir les surcoûts liés au handicap. Elle est imposable lorsqu'elle est versée au titre de dédommagement d'un·e aidant·e
  - La création d'un bilan de compétences dédié aux aidant·es
  - La valorisation des compétences développées durant l'aidance, transversales et spécifiques, pour les accompagner dans tous leurs choix professionnels
  - L'ouverture de droits à la formation aux aidant·es qui ont dû réduire ou cesser leur activité professionnelle
  - Former les managers de proximité à l'accompagnement des salarié·es aidant·es et développer la diffusion des bonnes pratiques
  - Lancer une campagne d'information sur le congé proche aidant
- **L'octroi d'une demi-part fiscale supplémentaire** pour compenser l'appauvrissement potentiel lié aux frais quotidiens de l'aidance (transports, soins, hébergements, interventions...)
- **Accompagner les aidant·es dans leur parcours professionnel par :**
  - L'élargissement de ce congé à l'ensemble des aidant·es, quel que soit le type de pathologie du proche qu'ils-elles accompagnent et quel que soit le lieu de vie du proche aidé
  - L'augmentation de sa durée
  - Le maintien du salaire pendant cette période de congé
  - Permettre un congé par proche aidé·e (35 % des aidant·es aident plus d'une personne)
  - Ouvrir la réflexion sur l'interdiction de licenciement pendant et après un congé de proche aidant, sur le modèle du congé maternité
- **Améliorer la retraite des aidant·es par :**
  - L'élargissement des conditions d'accès à des trimestres supplémentaires de retraite, à toutes les personnes aidantes, quels que soient l'âge, la durée d'aidance, et l'origine de la perte d'autonomie de la personne aidée
  - La suppression de la condition de devoir interrompre son activité professionnelle sur 30 mois consécutifs pour un taux plein à 65 ans et à majoration
  - La rétroactivité des droits à la retraite pour les aidant·es
  - Une compensation des trimestres perdus pour la retraite en cas d'arrêt long de travail, avec comme référence les meilleures années pour garantir une retraite décente
- **Insérer, dans les critères d'attribution des bourses, un critère pour les jeunes aidant·es afin de les aider financièrement dans leurs études**
- **Former les professionnel·les de l'emploi, du recrutement et de la formation professionnelle (Ressources humaines, dirigeant·es, Pôle Emploi, APEC, Missions locales, organismes de formation, recruteurs, agences d'intérim...)** à la question de l'aidance, des compétences développées durant celle-ci et des besoins spécifiques des aidants en emploi et en recherche d'emploi

74 | *Vieillir à domicile: disparités territoriales, enjeux et perspectives*, Rapport IPP n° 41, Amélie Carrère, Delphine Roy, Léa Toulemon, mars 2023.

75 | Le revenu salarial net des femmes dans le secteur privé en 2022 est de : 19 980 euros annuels pour les femmes, contre 26 110 euros pour les hommes INSEE, [Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022](#)

76 | INSEE, [Femmes et hommes, l'égalité en question](#) - Édition 2022



## Le regard du Crédit Municipal de Paris



A travers son service Parcours Budget, le Crédit Municipal de Paris accompagne gratuitement tous les Franciliens ayant besoin d'améliorer leur situation financière personnelle. Diagnostic budgétaire, calcul du reste à vivre, soutien au dépôt de dossier de surendettement, ateliers collectifs... Protéiforme et personnalisé, l'accompagnement budgétaire est adapté aux besoins de chaque personne. L'établissement a également développé une offre à destination des organisations souhaitant agir sur le bien-être financier de leurs collaborateurs, bénéficiaires et usagers. C'est dans ce cadre que peut être proposé du coaching en finances personnelles. Parmi les personnes accompagnées, dont plus de 60 % sont des femmes, certains parcours de vie font écho au propos de cette note. Comme souvent, la fragilité financière étant multifactorielle, les bénéficiaires du service doivent faire face à un cumul de difficultés.

### **Madame V., aidante retraitée de sa fille adulte handicapée**

En situation de surendettement, Madame V. s'est adressée au Parcours Budget pour débloquer une situation administrative complexe l'empêchant de vendre son véhicule. Veuve, elle a pris une retraite anticipée afin de prendre soin de sa fille adulte atteinte d'un handicap. Bien que prise en charge par une structure spécialisée financée par l'allocation adulte handicapé, sa fille demeure à la charge de Madame V. les week-ends. Cela occasionne des frais pour elle (transports, assurance, mutuelle...), à hauteur de 210 €/mois minimum, une somme conséquente pour son budget déjà serré. En outre, n'étant pas formellement à sa charge, sa fille ne génère pas de demi-forfait supplémentaire dans ses dépenses aux yeux de la Banque de France, quand bien même sa prise en charge occasionne des frais incompressibles importants. Grâce à l'accompagnement du Crédit Municipal de Paris, la Banque de France a consenti à revoir le dossier de surendettement de Madame V., qui a vu ses mensualités de remboursement passer de 375 € à 130 € par mois.

### **Madame D., mère solo, victime de violences économiques de la part de son ex-conjoint et aidante d'un enfant handicapé**

Célibataire et mère de deux enfants de 13 et 3 ans, Madame D. a des ressources limitées : RSA, allocations familiales et allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), qu'elle perçoit pour son aîné. Ses ressources globales ont été évaluées à 2122 euros. En dépit de ses ressources modestes, Madame D. parvenait à gérer convenablement son budget. Elle a néanmoins été confrontée à une situation de surendettement en raison de dépenses occasionnées par son ex-conjoint. Ce dernier, sous le coup d'une ordonnance de protection l'interdisant de s'approcher de Madame D. et de ses enfants, a contracté une dette de loyer en usurpant l'identité de Madame D., d'un montant de 24900 €. Elle a porté plainte mais n'est pas parvenue à faire suspendre les poursuites en cours. C'est le dépôt de dossier de surendettement qui a protégé Madame D. des poursuites éventuelles de nouveaux créanciers auprès desquels son ex-compagnon aurait pu continuer à usurper son identité (souscription de crédits par exemple).

Outre sa situation financière particulièrement délicate, Madame D., qui avait toujours été en activité avant et après ses grossesses, a dû cesser son activité professionnelle pour se consacrer entièrement – et seule – au suivi (médical) de son enfant handicapé. Accaparée par son rôle d'aidante, impliquant notamment de fréquentes hospitalisations de son enfant, elle n'a plus été en mesure de mener les lourdes démarches administratives qui lui incombaient. L'accompagnement du Crédit Municipal de Paris lui a permis de suivre le bon déroulement de son dossier de surendettement et de renouveler l'ouverture de certains droits (demande d'aide juridictionnelle pour le volet familial et pour le volet pénal, par exemple).



## POUR ALLER PLUS LOIN



### Pour aller plus loin quelques ressources sur l'aïdance

- **Le Laboratoire de l'égalité** - « Guide : Aidante et salariée : créer une véritable culture de l'accompagnement et du soutien - Guide pratique à destination des entreprises » [2023]

- La brochure de l'association des Jeunes aidants **JADE** : « Zoom sur les Jeunes aidants » [Février 2024]

- Les cycles de conférence en lignes du **Collectif Je T'aide** à retrouver directement sur le site internet dédié

### Pour trouver de l'aide :

- Des numéros dédiés à l'écoute et au conseil des aidant.es :

● **3646** : ce numéro correspond au service social de l'Assurance Maladie qui peut accompagner les personnes dans leur rôle d'aidant.e familial.

● **01 84 72 94 72** : « Avec nos proches » spécialement pour les aidant.es, tous les jours de 8h à 22h.

● **07 67 29 67 39** : « Association nationale Jeunes AiDants Ensemble » pour les aidant.es de moins de 25 ans.

- Ma Boussole Aidants est un site internet qui recense les solutions de proximité pour les personnes âgées ou en situation de handicap et leur proche aidant.

- Les 17 fiches repères du Gouvernement : ces fiches-repère présentent les principales solutions de répit existant actuellement, qu'il s'agisse de dispositifs nationaux ou d'initiatives locales, sous forme de sept chapitres en fonction des besoins (informations, soutien à domicile, réseaux de partage, séjours vacances répits etc.).

- Plateformes d'accompagnement et de répit sur le site du Gouvernement :

Il est possible de contacter ces plateformes directement pour obtenir gratuitement des conseils, du soutien, un relai et de l'écoute pour les personnes aidantes.

- *Guide de survie des proches aidants*  
- *Conseils pratiques pour soutenir sans s'épuiser*, Michelle Arcand et Lorraine Brissette - date de parution janvier 2022, Editions Les Editions de l'Homme.

## Un grand merci à

Melissa Bourguignon, attachée de presse du groupe BPCE

Virginie Guy-Lagoutte, Directrice Générale de Ma-Boussole Aidants sur les aides ;

Morgane Hiron, Déléguée Générale du Collectif « Je t'aide »

Sigrid Jaud, Présidente de « Les aidants & Co »

Christine Lamidel, Fondatrice de Tilia

Catherine Legrain, Maman solo et aidante de son fils en situation de handicap

Valérie Lion, Rédactrice en chef de Vives

Céline Lorient Jung, Chercheuse au Cessa ;

Nils Poussielgues, Coordinateur du groupe aidante du Laboratoire de l'égalité et responsable du centre de recherche action sur les vulnérabilités à Audencia ;

### L'AUTRICE

Laure est journaliste. Elle s'intéresse de près aux sujets qui touchent directement les femmes, et particulièrement à l'aidance.

Profondément mûe par l'envie d'avoir un impact significatif, elle envisage chaque prise de parole comme une façon de « faire sa part », dans l'esprit de la légende du colibri.

### DIRECTION DE L'OBSERVATOIRE

Floriane Volt, directrice des affaires publiques et juridiques de la Fondation des Femmes

Floriane dirige et coordonne les notes de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes depuis sa création en 2022.

### RELECTURES

#### **Crédit Municipal de Paris**

Merci à Jeanne Mougel, directrice de la communication et Anouk Jagot, responsable des contenus éditoriaux pour leur relecture



**Laure Marchal**



**Floriane Volt**

#### **Fondation des Femmes**

Merci à Margaux Moisson, Corentin Vinsonneau, Nina Mériguet, Anne-Cécile Mailfert, Lise Gallard et Jessica Ohayon

## À propos de la Fondation des Femmes

La Fondation des Femmes, sous égide de la Fondation de France, est la fondation de référence en France sur les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes.

Grâce aux dons qu'elle reçoit, elle apporte un soutien financier, juridique et matériel aux initiatives associatives à fort impact, sur tout le territoire.

Son expertise de financeur du secteur associatif féministe et la conviction, depuis sa création en 2016 que l'argent est au cœur du combat pour faire avancer les droits des femmes et progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, amène aujourd'hui la Fondation des Femmes à lancer, avec le soutien du Crédit municipal de Paris, l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes. Cet observatoire réunit des expertes des questions d'argent féministes pour penser la situation économique des femmes et les écarts qu'elles subissent dans une vision globale à 360°, intégrant le poids des stéréotypes et les phénomènes juridiques et sociaux qui entravent une véritable égalité économique.

Pour en savoir plus : [fondationdesfemmes.org](http://fondationdesfemmes.org)



**FONDATION  
DES FEMMES**

## A propos de ViveS

ViveS est un collectif né au sein de BAYARD, composé de femmes et d'hommes partageant le même engagement pour mettre en lumière ces femmes qui avancent dans la vie, pour révéler leur potentiel, croiser leurs idées, valoriser leurs actions, et accompagner leur trajectoire pour trouver leur juste place aux côtés des hommes, et au cœur des générations.

Connu pour ses podcasts, ViveS est le premier média des femmes qui osent parler d'argent. Parce que l'argent est le premier outil d'émancipation économique et financière des femmes.

Au-delà des questions d'égalité salariale entre hommes et femmes, il y a urgence à mieux connecter les femmes à l'entreprise, au travail et à l'argent.

Plus d'informations sur <https://vivesmedia.fr/collectif/>

**ViveS**  
• [www.vivesmedia.fr](http://www.vivesmedia.fr)

## À propos du Crédit Municipal de Paris

Établissement public administratif de crédit et d'aide sociale de la Ville de Paris, le Crédit Municipal est la plus ancienne institution financière parisienne. Créé en 1637 par le philanthrope Théophraste Renaudot, sa vocation première était de lutter contre l'usure en offrant un service social de prêt sur gage. À travers les siècles, le Crédit Municipal de Paris a conservé cette activité première tout en développant une large palette de services autour de l'objet (ventes aux enchères, conservation et expertise d'œuvres d'art et objets de valeur) et dans le domaine de la finance solidaire (éducation budgétaire, accompagnement de personnes en fragilité financière, épargne solidaire). Il constitue aujourd'hui un véritable lieu de ressources pour de très nombreux Parisiens et Franciliens.

Activité historique du Crédit Municipal de Paris, le prêt sur gage est un puissant outil d'émancipation et d'autonomie financière pour les femmes, qui représentent 80% de sa clientèle. Les femmes sont également majoritaires au sein du service d'accompagnement de personnes financièrement fragilisées (60%). Cette surreprésentation des femmes parmi les publics accueillis est le reflet d'inégalités de genre anciennes et persistantes, que le Crédit Municipal de Paris entend combattre.

Mécène de la Fondation des Femmes depuis 2018, l'établissement a choisi d'intensifier son partenariat en 2022 en soutenant, en particulier, la création de l'Observatoire de l'émancipation économique des femmes.

Plus d'informations sur [institution.creditmunicipal.fr](http://institution.creditmunicipal.fr)

**CRÉDIT MUNICIPAL  
DE PARIS**   
MODERNE DEPUIS 1637



FONDATION  
DES FEMMES