

Réduire le « gender pay gap » induit par le rôle d'aidante

Synthèse des travaux

Antoine Math (IRES)

Colloque

Etre aidante et active : comment combattre les inégalités de salaire entre hommes et femmes ?

23 mai 2016

Co-funded by the PROGRESS Programme
of the European Union



Réduire le « gender pay gap » induit par le rôle d'aidante

Synthèse des travaux

Objectif : tirer des enseignements, proposer des recommandations

Méthode : recueillir de l'information sur la question des aidant-e-s informel-le-s, de la conciliation entre emploi et care, des effets sur les rémunérations

⇒ parcours d'aidant-e-s informel-le-s + pratiques d'entreprises

Résultats

Enseignements et recommandations

Méthode

•

Parcours d'aidant-e-s informel-le-s

Des entretiens auprès de personnes aidantes informelles sur leur parcours

- ⇒ menés par les partenaires du projet (Luxembourg, Autriche, Italie, France)
- ⇒ 35 personnes aidantes informelles interrogées sur les 4 pays
 - 25 femmes et 10 hommes
 - 50 ans en moyenne, de 34 à 65 ans
 - personnes aidées : enfants (19), parents ou beaux-parents (13) ; conjoints ou collatéraux (3).

compléments

- **Un questionnaire diffusé auprès des salariés par la CGT Rhône Alpes**
- **Travaux antérieurs en cours sur les salariés qui sont aidants informels**(Macif, Ldh, Unaf, Orse...)
- **Les connaissances existantes sur le sujet**

Méthode

Les pratiques d'entreprises pouvant avoir un impact sur le revenu des aidant-e-s et le *gender pay gap*

Grande difficulté des partenaires du projet pour recueillir de l'information

Résultats décevants : discours caractérisés par une forme de dénégation générale

Nécessité de compléter avec les travaux existant sur les pratiques des entreprises
(un biais : les « bonnes » pratiques, celles sur lesquelles les entreprises communiquent...)

Résultats

rappel : résultats fondés surtout sur les entretiens auprès des personnes aidantes informelles

⇒ Confirmation des **effets négatifs sur la qualité de la vie, la santé, les relations sociales et familiale...**

⇒ S'agissant des **effets sur l'emploi, les salaires, et leur lien avec la dimension de genre**

4 séries de causes possibles aux baisses de revenus du travail des aidants

1) Réduction partielle ou totale de l'activité professionnelle

- interruption totale
- réduction d'activité

2) Impact de l'activité d'aide sur la fatigue et la santé, et donc sur la productivité

3) Orientations ou réorientations professionnelles

4) Stéréotypes, préjugés ou discriminations à l'encontre des aidant-e-s informel-le-s

Résultats

Canaux possibles de baisse des revenus

4) Stéréotypes, préjugés et discriminations à l'encontre des aidant-e-s informel-le-s

⇒ une très grande variété de situations

⇒ mais la grande majorité des personnes aidantes informelles se plaignent de subir (ou d'avoir subi) des diverses formes de discriminations dans leur milieu de travail, avec souvent des conséquences négatives sur leur vie professionnelle, leur carrière, leurs rémunérations

⇒ risques accrus si l'intensité de l'aide et son impact sur l'activité professionnelle sont fortes et/ou que la situation perdure longtemps.

⇒ les hommes sont moins nombreux à être aidant informel, mais quand ils le sont, ils semblent autant touchés que les femmes par les discriminations.

⇒ stigmata et discriminations souvent intériorisés par les intéressés (autocensure, renoncements...) - « *on ne peut pas postuler pour les promotions* »

⇒ de nombreuses personnes dissimulent leur situation d'aidant informel à leur environnement professionnel

Résultats

- Les personnes aidantes informelles semblent bien pénalisées dans leur carrière, leurs revenus du travail et leur revenu au moment de la retraite
- Ces pénalisations semblent davantage toucher les femmes, assignées en priorité aux activités de care, et a fortiori dès lors que les besoins d'aide de la personne aidée s'intensifient
- La pénalisation des revenus des personnes aidantes informelles passent par plusieurs canaux possibles.
- Les demandes exprimées par les personnes aidantes informelles visant à lever ou atténuer leurs difficultés rencontrées et les effets négatifs sur les revenus peuvent trouver des réponses du côté des pouvoirs publics mais également des entreprises.
- Du côté des entreprises, 3 grandes séries de « bonnes pratiques » sont mises en avant :
 - ① permettre une meilleure conciliation entre emploi et activité d'aidant (aménagement, temps de travail, congés...)
 - ② améliorer ou faciliter l'activité d'aide elle-même (actions d'information, de conseils, de formation, d'écoute, d'accompagnement...)
 - ③ sensibiliser toutes les parties de l'entreprise, créer un climat favorable (*friendly*), prévenir les discriminations
- Ces mesures ne répondent pas directement (① et ②) ou insuffisamment (③) aux causes de la pénalisation en matière de revenus subie par les aidant-e-s

Enseignements et recommandations

Lutter contre les stéréotypes, préjugés, discriminations, voire certaines formes d'hostilité, facteurs à l'origine de moindres revenus pour les personnes aidantes informelles.

Sensibiliser et mobiliser et l'ensemble des acteurs des entreprises pour mieux faire connaître et accepter la situation des personnes aidantes.

Sortir de la dénégation des discriminations par les entreprises

Diffuser des messages et agir pour banaliser la situation d'aidant informel.

Sortir d'une approche uniquement « tolérante » ou compatissante, et plutôt faire entendre que « tous les salariés sont concernés parce que la plupart sont ou deviendront aidants informels »

Enseignements et recommandations

Limiter ou compenser les pertes de revenus résultant des réductions ou interruptions d'activité

Prévoir davantage d'aides formelles et de services publics pour soulager l'activité d'aide informelle (éviter ou limiter la réduction d'activité)

Assurer une meilleure couverture des pertes de salaires.

Revoir les modalités de détermination des rémunérations, pour rendre ces dernières moins pénalisantes pour les aidant-e-s informel-le-s.

Mieux compenser les pertes de droits à retraite résultant de l'activité d'aide informelle

Enseignements et recommandations

Eviter des baisses de rémunérations liées à des baisses de performance des aidants informels

Réviser des modalités de détermination des rémunérations pour rendre leurs évolutions moins dépendantes d'une performance réelle ou supposée des salariés.

Une recommandation impossible ?

Enseignements et recommandations

Eviter les orientations et réorientations professionnelles préjudiciables aux revenus des personnes aidantes

Davantage d'aides formelles et de services publics pour soulager l'activité d'aide informelle (éviter ou limiter le phénomène)

Adapter et rendre plus souple les normes et exigences en matière de travail prévalant dans certaines entreprises ou secteurs – remettre en cause l'intensification du travail

Faire connaître la question et la documenter

Enseignements et recommandations

Besoin d'études et de recherches

- sur l'impact sur les rémunérations des aidants.
- sur la dimension « genrée » des effets sur l'emploi et les revenus du travail du fait d'être une personne aidante informelle.

Briser le cercle vicieux conduisant les aidant-e-s à ne pas se déclarer

Besoin de remontée d'informations et d'expressions à tous les niveaux (entreprises, organisations syndicales...) pour faciliter une prise de conscience et un changement de regard par l'ensemble des acteurs

Devenir aidant informel n'est pas qu'un risque individuel, c'est un risque (social) collectif appelant également des réponses collectives