

## Aider et travailler : quels enjeux, quels dispositifs ?

Conférence organisée par la Chaire Transitions Démographiques Transitions Économiques  
avec la Caisse des Dépôts, l'OCIRP et la Fondation Médéric Alzheimer.

Le 16 novembre 2017

### Introduction

**Jean-Manuel Kupiec**, Directeur général adjoint de l'OCIRP

Le sujet préoccupe depuis quelque temps aussi bien l'OCDE que l'Europe ou la France, avec pour chacun sa propre définition. 14,7% des Français plus de 50 ans se déclarent être des aidants informels, dont 62% sont des femmes et 74% dispensent des soins quotidiens.

L'UE, quant à elle, compte 100 millions de ces bénévoles non professionnels, un chiffre sous-estimé pour cette raison simple qu'ils ne se vivent pas comme tels, que cette aide relève du registre de l'intime, de la sphère privée. Si les Anglais détiennent le record, suivis par les Italiens, la France a quant à elle adopté en 2015 la loi d'adaptation de la société au vieillissement, signalant par là l'importance des aidants qui assurent 80% de l'aide et dont 47% sont emploi, contre 58% à l'échelle européenne.

Le vrai chiffre de cette population n'est pas 4,8 millions de Français comme on le dit souvent, mais plutôt 10 millions si l'on additionne les aidants déclarés ou non, concernés par la perte d'autonomie entraînée par le vieillissement, les maladies chroniques ou le handicap.

Les mesures de soutien passent par la reconnaissance formelle de l'aidant par la puissance publique. À prendre les 11 politiques définies au niveau européen, la France est plutôt bien placée, mais laisse sans réponse les questions du maintien des droits à la retraite et la rémunération directe de l'aidant. La loi de 2015 ne marque que le début de la réflexion, une réflexion qui devrait être stimulée par le chiffre suivant : 185 milliards d'euros annuels, tel est le montant atteint par la valorisation du nombre d'heures comptabilisées par cette aide bénévole.

## Les aidants en activité professionnelle

### « *Le vécu et le stress des aidants* »

**Julien Bergeot**, doctorant, Université de Cergy-Pontoise

La littérature internationale montre que la majorité des aidants restent en emploi. En 2011, une première étude évalue à 2% seulement le nombre d'aidants sortis de l'emploi, en raison de l'intensité de cette activité bénévole. Aider un proche n'est pas sans conséquence sur l'activité professionnelle, par exemple sur la réduction du temps de travail. Aux Etats-Unis, des travaux montrent que cet ajustement se situe entre 1 et 3 heures hebdomadaires en moins, qu'il se fait rapidement, mais qu'il perdure ensuite faute pour les aidants de pouvoir retrouver leur situation initiale, un travail à temps plein par exemple.

L'aide informelle entraîne aussi une perte de revenus pour ceux qui restent en emploi. Cet écart de rémunération à long terme s'explique par leur renoncement aux promotions, un nouvel ajustement qui, conjugué au premier, n'est pas sans revoir à la baisse leurs futures pensions de retraite.

Selon une étude allemande, concilier activité professionnelle et aide informelle a aussi un prix en termes de santé. Les aidants en emploi prennent, en moyenne, six jours de plus d'arrêt maladie et ont une consommation plus importante d'antidépresseurs. L'OCDE a montré que la prévalence des problèmes de santé mentale chez les aidants est de 20% supérieure à la normale. Cet effet disparaît, selon certaines études, au bout de 4 à 5 ans, un résultat à prendre avec précaution, les sujets touchés par des maladies mentales étant plus difficiles à suivre sur le long terme.

### « *Qui sont les aidants, quels sont leurs besoins ?* »

**Nina Zerrar**, Fondation Médéric Alzheimer

Les travaux de la Fondation Mederic Alzheimer, dans le cadre de l'enquête « longévité, dépendance, risque et soutien », ont porté cette année sur les aidants en emploi, sur la génération des 40 à 64 ans, la génération dite « pivot ». À partir d'un échantillon représentatif de la population française, sur 8000 personnes contactées, 1740 ont dit aider un proche âgé en situation de perte d'autonomie.

Ce baromètre permet d'une part de dresser le portrait de ces aidants. Un sur cinq, par exemple, déclare que cette activité a eu des répercussions sur sa vie professionnelle, la première, de devoir refuser une mobilité géographique, la dernière, d'avoir à décliner une promotion. On passe à un sur quatre pour les aidants intensifs. Autre indication : le temps de trajet moyen des aidants entre leur domicile, leur lieu de travail et celui du proche qu'ils accompagnent dépasse les deux heures.

Le baromètre permet aussi de traduire les souhaits des Français de 40 à 64 ans, aidants ou non. Ils désirent, par exemple, que leur environnement professionnel soit bienveillant. 83% d'entre eux pensent que l'entreprise devrait jouer un rôle d'accompagnement et 70% sont favorables à un don de congés en faveur d'un collègue aidant.

Enfin, ce baromètre permet d'anticiper l'aide à apporter à un proche. L'investissement prévu par un aidant dépend ainsi de sa relation avec l'aidé. Si bien que seuls 35% sont prêts à faire évoluer leur carrière professionnelle pour un parent, contre 73% pour un conjoint.

#### **Alain Bérard**, Fondation Médéric Alzheimer

L'étude ASA, « Agir auprès des salariés aidants », réalisée au premier semestre 2017, porte sur les convergences et les divergences entre les représentations des salariés aidants et celles des employeurs, dirigeants ou responsables des RH.

Les 221 salariés aidants interrogés le sont auprès d'un parent en perte d'autonomie (50%), d'un enfant handicapé (22%) ou d'un conjoint atteint par une maladie chronique (14%). Très féminine, cette population est âgée de 40 à 59 ans et travaille en priorité dans le secteur privé.

Sur les 302 entreprises contactées, les PME et ETI, entre 10 et 1000 salariés, sont surreprésentées. Un constat : plus la taille de l'entreprise est importante, moins elle connaît ses aidants. Seules 15% d'entre elles jugent que ce salariat spécifique doit faire l'objet de discussions entre partenaires sociaux et seules 17% ont formalisé une politique à son intention. Pour la majorité des dirigeants, en effet, aider relève de la sphère privée.

Concernant les salariés aidants, 66% se sont déclarés par obligation auprès de leur supérieur hiérarchique, contre 25% en moyenne, afin d'obtenir une aide spécifique. Ils informent, en revanche, à 90% leurs collègues en raison de la confiance qu'ils leur portent. Et s'ils ne se déclarent pas, ce n'est pas par peur des conséquences sur leur carrière future, mais par conviction que leur aide est de l'ordre de l'intime.

Ce qui est en jeu, en réalité, c'est un continuum de perceptions de l'aide apportée, au départ envisagée dans le seul cadre familial puis, la situation se détériorant, considérée sous le statut d'aidant, d'où l'obligation de se déclarer.

### « *Quelle place pour les aidants actifs ?* »

**Roméo Fontaine**, chargé de recherche à l'INED

La raison conduirait à dire que le vieillissement de la population entraînera, ipso facto, un nombre croissant d'aidants en emploi, dont l'âge moyen se situera autour de 58 ans, c'est-à-dire une population encore très présente sur le marché du travail.

En réalité, ce scénario peut être contredit par les évolutions des modes de vie, par une moindre demande d'aide informelle et par une conciliation plus difficile entre activité professionnelle et activité d'aidant. En effet, un constat démographique assez robuste montre que les personnes âgées vieilliront plus souvent en couple, ce qui devrait soulager la population d'enfants aidants. D'autre part, au sein de la fratrie, les retraités assurent bien plus la prise en charge du parent que leurs frères ou sœurs en emploi. Enfin, 15% des individus ont souscrit à une assurance dépendance qu'ils pourront mobiliser dans 30 ans pour financer une prise en charge professionnelle. Sans compter que les futures personnes âgées détiennent un patrimoine plus important que les générations précédentes, mobilisable lui-aussi pour l'aide professionnelle.

Derrière l'aide informelle, ce sont les politiques publiques qui sont en jeu, un effort qui peut réduire celui des aidants. La loi ASV va déjà dans ce sens. Reste la question, centrale, de la conciliation entre l'activité professionnelle et celle d'aidant qui exige de penser en termes de flexibilité, avec ses répercussions sur la qualité de vie et l'état de santé des aidants, de recours au répit et au congé, avec cette idée de réduire les coûts d'opportunité associés à l'aide informelle.

### **Quel dispositif de congés rémunérés ?**

**Alain Villemeur**, Directeur scientifique, Chaire TDTE

La Chaire TDTE a imaginé un dispositif de congés rémunérés pour les aidants en emploi, sachant qu'ils sont plébiscités lors de toutes les enquêtes réalisées. Il porte sur deux

cibles : les aidants d'une personne qui perd son autonomie, soit 5 jours consécutifs pour traiter ce qui est une urgence, et les aidants des personnes en dépendance, soit 5 jours à prendre durant l'année.

Si l'on retient les GIR 1 et 2, on estime à 164 000 les personnes concernées et à 77 000 les aidants salariés. À rémunérer ces aidants au salaire moyen, le coût annuel est de l'ordre de 51 millions, avec un taux de cotisations très faible, d'environ 0,06%. Si l'on étend ce dispositif jusqu'au GIR 4, 366 000 personnes sont concernées, ce qui double le coût annuel.

À l'horizon 2040, le nombre de personnes dépendantes augmente, ce qui ne se répercute pas sur les cotisations en raison d'une masse salariale plus importante. Ainsi, pour les GIR 1 et 2, on passe de 0,06 à 0,07%. En revanche, le deuxième scénario, octroyer 5 jours par an à tous les aidants, concerne 485 000 personnes en 2021, soit un coût annuel pour les GIR 1 et 2 en 2021 de 152 millions. Étendu au GIR 4, c'est-à-dire 1,4 million de personnes, ce même coût s'élève en 2040 à 700 millions d'euros.

Si le coût du premier dispositif destiné à l'entrée en dépendance est raisonnable, celui du second est très onéreux. Il reste à le mettre en relation avec les dépenses supportées par les entreprises en termes de perte d'activité, d'arrêts maladie, de moindre productivité, estimées à 6 milliards d'euros.

## Quelles propositions assurancielles pour des congés rémunérés ?

**Laurence Breton-Kueny**, Directrice des ressources humaines, Groupe AFNOR

AFNOR France, une ETI de 1000 salariés, met l'individu au coeur de sa politique de qualité de vie au travail. Il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. En destination des aidants, nous avons mis en place un dispositif, négocié avec les organisations syndicales, de congés rémunérés qui n'a jusqu'à présent jamais été activé, chacun trouvant lui-même ses propres solutions. L'aide relève pour nous plus du coeur que de la famille. Elle se traduit par des aménagements du temps de travail, par exemple, mais ces soutiens sont par nature transitoires sauf à remettre en cause l'équilibre du corps social qu'est l'entreprise.

Les managers comme les assistantes sociales suivent des formations sur les « signaux faibles », des modifications du comportement qu'ils transmettent au service médical apte à déterminer les causes, personnelles et/ou professionnelles, et à apporter des réponses individualisées. Il n'y a pas de politique globale qui vaille. Si la proposition de la Chaire a contre elle la hausse des cotisations, elle ne tient pas assez compte non plus de l'individu, de ce qui ne sont que des cas particuliers.

L'allongement de la durée de vie exige que les salariés soient en bonne santé, d'où le rôle de la prévention. L'entreprise doit accompagner, laisser l'individu se régénérer, donc se déconnecter, et construire ainsi sa relation de confiance avec l'entreprise, une confiance qui ne se décrète pas, mais qui se démontre en ne laissant personne au bord du chemin. Aider doit pouvoir être vécu aujourd'hui comme une expérience qui renforce, ce qui peut se faire en faisant tomber les tabous, en libérant la parole.

**Bernadette Fulton**, Secrétaire générale de la Fédération nationale de l'habillement

La branche habillement, avec 100 000 actifs et 80 000 salariés, majoritairement des femmes, regroupe des commerçants indépendants, des TPE de moins de 3 salariés en moyenne, des boutiques implantées hier dans les centres-villes et qui ferment les unes après les autres.

Cette branche a toujours pris soin de ses salariés tant la relation est étroite entre le commerçant et ses employés. Sur la question de la dépendance, il est difficile d'évaluer les besoins car, pour les enfants, il est naturel de s'occuper de ses parents. Mais une évaluation est prévue, malgré des difficultés considérables à recueillir des données, dont les 33% de salariés à temps partiel.

Le retour de retraités en boutique pose des questions dont celle des aidants. Une question qui a amené notre président à obtenir, dans notre commission paritaire nationale, de faire cette évaluation. Mais, présidente de l'association des secrétaires généraux en France, premier réseau des dirigeants d'associations professionnelles, je vois combien ces mêmes dirigeants qui, pour 50%, gèrent des conventions collectives, sont peu intéressés par cette question.

**Thierry Grégoire**, Président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie-saisonniers.

La branche que je préside pèse un million de salariés dont la moitié a moins de 30 ans. Elle a pris beaucoup de retard dans le dialogue social et ce n'est qu'en 1997 qu'elle se dote d'une convention collective.

Elus, notre volonté est de créer de l'innovation sociale. Le gouvernement actuel, qui met à mal le paritarisme, place la branche au coeur du dialogue social et exige des résultats. Cependant, nous n'avons pas attendu cet arbitrage. Dès 2011, avec mon homologue salarié, nous avons élaboré un projet collectif sur la santé, un projet qui nous est propre, avec des réserves très importantes vu l'âge de nos salariés, soit un demi-milliard d'euros.

Ces fonds permettent d'apporter une réponse à nos objectifs. Dans le cadre du régime santé prévoyance, nous avons introduit la rente handicap et amélioré les garanties de frais de santé et de prévoyance. Nous avons aussi mis en place un puissant dispositif d'action sociale. Nous prélevons chaque mois, en effet, un pourcentage des cotisations sociales, soit 10 millions d'euros annuels avec lesquels la branche accompagne les salariés en grande difficulté ou des fondations d'intérêt général.

Jeune et puissante, notre branche ne se désintéresse pas de la retraite ou de la dépendance. Pour l'année prochaine, notre objectif est d'introduire l'aide aux aidants dans le champ conventionnel. Si la dépendance est un sujet que personne ne veut traiter, sauf en termes de coûts, elle est pourtant créatrice d'emplois et donne à l'économie une dimension solidaire. Pour ce faire, il faut sortir du carcan juridique, passer au pragmatisme, faire de la production ou de l'innovation sociale.

**Jean Manuel Kupiec**, Directeur général adjoint, OCIRP

La question des aidants est un sujet abordé par la loi de 2005 et reconnu par celle de 2015. Si Michèle Delaunay la confiait aux partenaires sociaux à l'échelle nationale, elle peut tout aussi bien être du ressort de la branche.

La loi ASV dit aux Français ce qu'ils ne veulent pas entendre, que la société vieillit. Selon l'INSEE, en 2015, le poids des juniors (24,2%) est comparable à celui des seniors (24,8) ; 10 ans plus tard, 10 points les séparent. Néanmoins, ce scénario reste incertain.

En France, avec 10 millions de personnes, dont 47% en activité, l'aide bénévole est devenue un sujet de société. Or, les politiques suivies, en silos, avec d'un côté les personnes handicapées de moins de 60 ans, les personnes âgées en perte d'autonomie et les malades chroniques ont montré leurs limites. Faut-il passer à une politique transversale ?

L'urgence est de lever le déni qui entoure l'aide informelle en termes humains, mais aussi financier. Le CAE a avancé, en 2016, le chiffre de 40 milliards pour financer la perte d'autonomie, dont 20 à la charge de l'Etat et des collectivités locales. Or ce coût va augmenter de manière exponentielle, ce qui interpelle la société toute entière.

## Conclusion

**Marie Anne Montchamp**, Présidente de la CNSA, ancienne Secrétaire d'Etat auprès de la Ministre des solidarités et de la cohésion sociale

Les aidants, que ce soit dans les firmes ou dans la société, sont invisibles. Les modes d'organisation du travail pèsent sur eux. Ils craignent, à la moindre faiblesse, pour l'appréciation de leurs performances, pour l'avenir de leur carrière et leur relation au collectif de travail.

D'autre part, nous sommes confrontés à une profonde transformation de notre modèle de protection sociale. Le vieillissement comme les pathologies chroniques bouleversent nos équilibres. Ces deux grands risques conduisent aussi la puissance publique à interroger la nature des réponses que les individus leur apportent, mais la réponse collective ne saurait être qu'institutionnelle.

Ainsi, les réponses que nous devons produire sont désormais d'une nouvelle nature. Nous savons que les individus privilégient le domicile, voire l'hospitalisation à domicile et que notre grand enjeu est de ralentir les processus qui conduisent à l'hôpital. C'est là où se loge la problématique des aidants. Cette question du domicile renvoie à l'idée que le patient d'hier, celui qui patientait, ne patiente plus ; que le patient auquel s'adressaient nos systèmes de protection sociale de manière segmentée est, en réalité, un individu complexe, riche de ses choix antérieurs et augmenté d'un écosystème familial qui lui permet de rester inclus.



Nos systèmes de protection sociale doivent formuler leur réponse en prenant en compte l'écosystème du bénéficiaire, du « client final » au sens où il garde ses droits. C'est là que l'aidant peut se révéler, dans un modèle économique qui prend appui sur lui et non sur sa fragilité supposée. Une partie de la réponse réside dans la proposition de la Chaire de congés rémunérés en fonction des GIR. L'entreprise ne peut s'exonérer de se penser aussi comme un territoire de santé. C'est elle qui peut permettre d'atteindre cet objectif collectif de faire que ces années de grande dépendance ne progressent pas avec l'âge de nos compatriotes.