

Magazine ECHOCIRP

N° 25 — janvier 2018

Une publication de l'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance. Notre métier : la prévoyance collective complémentaire de la famille.

Table des matières

ÉDITO

Vers de nouveaux challenges Page 2

PERSPECTIVES

« Écrire ensemble une nouvelle page de l'histoire de l'OCIRP » Page 2

ÉCOSYSTÈME

Quelles sont les incapacités des personnes âgées ? Page 4

Couverture des risques sociaux : la montée en puissance des institutions de prévoyance Page 4

Aidants : le don de jours de repos bientôt adopté ? Page 5

Handicap : les recommandations de l'OMS Page 5

LE DOSSIER

Aider et travailler : quelles solutions pour les aidants ? Page 6

Un défi à relever pour les employeurs Page 9

INNOVATION

Diversification des contrats collectifs : ce qu'en pensent les entreprises et les salariés Page 12

FOCUS

Dialogue & Solidarité : 20 ans au service des personnes endeuillées Page 14

Écouter et soutenir, des missions essentielles Page 15

EXPERTISE

Services aux bénéficiaires : l'OCIRP mène l'enquête Page 16

PARTENARIAT

Quand les personnes fragiles renoncent à l'aide à domicile Page 18

SÉLECTION

À lire Page 20

À découvrir Page 21

ANNONCE

Ensemble, faisons avancer la cause du handicap Page 22

MENTIONS LÉGALES

Édito

Vers de nouveaux challenges

Par Philippe Pihet et Jean-Louis Peyrude, présidents paritaires de l'OCIRP

En 2017, nous avons tourné une page de l'histoire de notre Institution. L'année de nos 50 ans a vu arriver un nouveau directeur général qui a notamment proposé à la gouvernance un plan stratégique, « Cap 2020 ».

Celui-ci a été validé par le Conseil d'administration : les fondations étaient saines, le plan place l'Union-OCIRP au centre de ses partenaires, pour ses partenaires.

C'est l'axe principal de la stratégie de l'Union ; au cœur de ses réflexions pour le développement de projets communs en matière de prévoyance face au décès et à la perte d'autonomie.

Ensemble, nous protégerons les salariés et leurs familles, les accompagnerons à travers nos engagements sociaux.

Les modèles familiaux évoluent, les risques de perte d'autonomie augmentent et l'innovation est une nécessité dans nos activités. Nous devons relever ces défis pour renforcer la protection sociale collective complémentaire, au service des salariés et de nos partenaires.

Tous ces challenges seront défendus par l'ensemble des collaborateurs de l'OCIRP. Qu'il nous soit permis de leur redire notre confiance et de leur présenter, ainsi qu'à nos partenaires, nos meilleurs vœux.

Perspectives

« Écrire ensemble une nouvelle page de l'histoire de l'OCIRP »

Nommé en juin 2017 à la tête de l'Union, Pierre Mayeur a de grandes ambitions pour favoriser son développement — des ambitions qu'il concrétise aujourd'hui avec le plan stratégique Cap OCIRP 2020.

Après sept ans passés à la tête de la Cnav, vous avez été nommé en 2017 directeur général de l'OCIRP. Quelle vision en aviez-vous avant de prendre vos fonctions ?

En tant qu'Union d'institutions de prévoyance, il s'agit d'une structure très originale dans le champ de la protection sociale. C'est également l'un des rares, voire le seul organisme qui s'occupe de la question du veuvage, et notamment du veuvage précoce, dont l'impact est très fort pour le conjoint survivant et les enfants. Notre système de protection sociale n'apporte quasiment aucune réponse à ce sujet complexe. L'OCIRP s'en charge, à travers les rentes conjoint et éducation.

Je connaissais également son engagement sociétal, avec notamment la Fondation et l'association Dialogue & Solidarité. Mais c'est véritablement en situation que j'ai

pu découvrir l'OCIRP dans toute sa diversité et imaginer ce que pourrait être ma contribution.

Justement, que souhaitez-vous apporter ?

L'OCIRP, qui vient de célébrer ses 50 ans, est à la croisée de chemins. Il nous faut donc écrire, ensemble, une nouvelle page de son histoire. Les évolutions du marché, de la société et de la réglementation appellent non pas une remise en cause du modèle, mais un questionnement sur sa valeur ajoutée. L'OCIRP s'était déjà doté d'un plan stratégique, couvrant les années 2015-2019. J'ai souhaité en formaliser un autre, sur trois ans — 2018 à 2020 —, pour redonner un cap, un sens.

Au fil du temps, le lien avec les institutions de prévoyance s'est distendu. J'ai donc consacré mes premiers mois à rencontrer leurs dirigeants. Plutôt que de raisonner en fonction de ce qui est bien pour l'OCIRP, il nous faut réfléchir à ce qui est bien pour les institutions membres. C'est un changement de prisme et de posture qui est nécessaire. Le plan stratégique est bâti sur cette conviction : l'OCIRP ne pourra se développer qu'en plaçant les institutions de prévoyance au cœur de ses actions.

Quels sont les points essentiels de Cap OCIRP 2020 ?

Ce plan est bâti sur deux axes clés : le premier vise à refonder la légitimité et l'utilité de l'Union, en réaffirmant les fondamentaux — les relations constantes avec les institutions de prévoyance, la mise en œuvre de nouveaux services, la valorisation commerciale de l'engagement sociétal. Le second consiste à repenser notre offre, pour continuer à jouer un rôle majeur dans la prise en charge de la perte d'autonomie. Il nous faut, pour cela, concevoir des produits d'assurance originaux et attractifs, comme l'aide aux aidants qui sera mise en œuvre en 2018.

Le plan stratégique intègre également la question de la performance. Comme toute entreprise, l'OCIRP doit améliorer son pilotage, notamment de gestion des ressources et de communication interne. Notre taille, celle d'une moyenne entreprise, doit nous permettre de gagner en agilité et en réactivité, pour remporter de nouveaux marchés et renforcer notre valeur ajoutée auprès des institutions de prévoyance.

Comment comptez-vous associer davantage les institutions membres aux orientations de l'OCIRP ?

Il est essentiel de créer les conditions de la confiance. C'est avec cette ambition que je suis allé à la rencontre des dirigeants et que je les ai sollicités pour avoir leur avis sur le plan stratégique. Et c'est avec les institutions de prévoyance que nous devons définir nos intérêts communs — qui vont au-delà de la somme des intérêts de chacune d'entre elles. L'OCIRP, plus que jamais, est un élément de différenciation dans la galaxie de la protection sociale : il nous faut le réaffirmer.

De quelle façon comptez-vous renforcer les liens avec les bénéficiaires des prestations ?

Un travail remarquable est mené par les équipes, notamment pour les conjoints survivants et les orphelins. Les services innovants que nous proposons doivent être mieux valorisés auprès des institutions membres. Il est également important de raisonner en termes de satisfaction client : nos offres correspondent-elles aux besoins des bénéficiaires ? Lors du versement de la rente par l'institution de prévoyance, comment peut-on intervenir de la façon la plus fluide et efficace possible ? Nos efforts

doivent se concentrer sur des délais raccourcis et le développement d'une offre numérique — à l'image de l'accompagnement à l'orientation scolaire, très apprécié par les jeunes bénéficiaires orphelins. De plus, de nombreux bénéficiaires ne se sentent pas concernés par nos prestations, pensent trop souvent — à tort — qu'elles sont réservées à des personnes en grande difficulté. L'enjeu est donc de réussir à toucher plus de monde, en intervenant au bon moment. Des partenariats sont d'ailleurs à inventer, par exemple avec les caisses d'allocations familiales.

En ce début d'année, quels vœux formulez-vous pour l'OCIRP ?

Je souhaite que notre modèle paritaire démontre toute sa pertinence au cours de l'année 2018. Il s'agit d'un modèle porteur de valeurs, auxquelles l'OCIRP et les institutions de prévoyance sont très attachés. C'est grâce au développement de nos membres que l'Union se développera : ce cercle vertueux doit être renforcé. Enfin, je formule le vœu que chaque salarié s'approprie et porte le plan stratégique.

Écosystème

Quelles sont les incapacités des personnes âgées ?

Dans une récente note d'analyse, l'Insee s'est intéressé aux habitants d'Île-de-France de plus de 60 ans. Un quart d'entre eux sont concernés par des problèmes fonctionnels sévères tout en vivant à domicile. Ce sont les fonctions motrices (18 %), plus particulièrement des membres inférieurs, qui sont le plus fréquemment touchées. Viennent ensuite des difficultés concernant la souplesse. Les problèmes sensoriels et cognitifs sont moins fréquents.

Comme l'Insee le rappelle, les problèmes fonctionnels doivent être considérés comme une première alerte au risque de dépendance. En effet, dans trois quarts des cas, ils entraînent des limitations dans la réalisation des activités quotidiennes. Au total, près de 10 % des Franciliens de 60 ans ou plus déclarent être sévèrement limités. Pour eux en particulier, un accompagnement adapté (aide technique, aménagement du logement) permettrait de prolonger l'autonomie.

Couverture des risques sociaux : la montée en puissance des institutions de prévoyance

Maladie, handicap, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse, survie, famille, emploi, logement et pauvreté, exclusion sociale... Les risques sociaux couvrent de multiples réalités. Une récente analyse de la Drees fait le point sur la place des principaux acteurs.

Trois types d'organismes proposent des contrats d'assurance en France : les mutuelles, les institutions de prévoyance et les sociétés d'assurances. Dans le domaine des risques sociaux, les sociétés d'assurances représentent près de la moitié

du marché, les mutuelles un tiers et les institutions de prévoyance un cinquième. Les premières dominent notamment la couverture des risques décès et autres dommages corporels, en prenant en charge environ les deux tiers de l'activité, contre près d'un tiers pour les institutions de prévoyance.

La Drees signale également les effets de la recomposition récente du secteur en groupes — mutualistes, de protection sociale ou d'assurances. La répartition du marché des risques sociaux diffère quand on se réfère à la catégorie juridique de la tête de groupe et non à celle de chaque entité. La part de marché des sociétés d'assurances est alors réduite (45 % contre 49 %), comme celle des mutuelles (27 % contre 32 %), au profit de celle des institutions de prévoyance (28 % contre 19 %).

Aidants : le don de jours de repos bientôt adopté ?

Le 7 décembre dernier, l'Assemblée nationale a adopté une proposition de loi visant à étendre le dispositif de dons de jours de repos non pris aux aidants familiaux. La loi du 9 mai 2014 autorise en effet des salariés d'entreprise privée à céder une partie de leurs congés à des collègues, parents d'enfants malades. Seule condition : l'accord de l'employeur. Depuis 2015, le dispositif est étendu à la fonction publique. Les parlementaires ont ainsi souhaité « mieux accompagner les aidants dans leurs missions ». Une avancée importante, pour laquelle l'OCIRP s'engage depuis des années (voir le dossier, page 8). Il reste encore à déterminer les conditions d'application du dispositif, notamment les critères d'appréciation de la perte d'autonomie de la personne prise en charge. La proposition de loi doit maintenant être examinée par le Sénat.

Handicap : les recommandations de l'OMS

Dans son rapport mondial sur le handicap, l'Organisation mondiale de la santé livre neuf recommandations.

Permettre l'accès à l'ensemble des politiques, systèmes et services généraux

Il s'agit de privilégier l'inclusion transversale : soit la garantie, par les pouvoirs publics, que les personnes handicapées participent à toute activité ou tout service destiné aux citoyens, comme l'éducation, la santé ou l'emploi.

Investir dans des programmes et services spécifiques

Une gamme de services de soutien et d'assistance peut répondre aux besoins de certaines personnes handicapées. Il est nécessaire de développer des services multidisciplinaires de meilleure qualité, plus accessibles, plus flexibles, mieux intégrés et bien coordonnés.

Adopter une stratégie nationale sur le handicap

Il est important de baser la stratégie et les plans d'action associés sur une analyse de la situation. Plusieurs facteurs doivent être pris en compte : prévalence du handicap ; besoins en services ; situation sociale et économique ; barrières sociales et environnementales.

Impliquer les personnes handicapées

Les bénéficiaires doivent avoir la possibilité de participer à toutes les réflexions. Les organisations doivent s'impliquer dans la définition de stratégie ou de plan d'action. Au niveau individuel, toute personne handicapée doit être consultée sur chaque question la concernant.

Développer les ressources humaines

Les attitudes et connaissances des personnes travaillant dans plusieurs secteurs (éducation, santé, réadaptation, protection sociale, emploi, médias, etc.) sont importantes pour garantir la non-discrimination et la participation. L'OMS recommande une formation adéquate sur le handicap.

Prévoir un financement suffisant et améliorer l'accessibilité économique

Les services assurés par l'État doivent s'appuyer sur des financements à la fois suffisants et durables. Une condition essentielle pour s'assurer qu'ils couvrent bien tous les bénéficiaires ciblés et que les prestations sont de bonne qualité.

Améliorer la sensibilisation du grand public et la compréhension du handicap

Pour favoriser une société inclusive, il est crucial d'améliorer la compréhension du handicap par le grand public, de lutter contre les perceptions négatives et de représenter le handicap de manière impartiale. Éducation, monde du travail et médias doivent être en première ligne.

Améliorer la collecte des données sur le handicap

Des méthodologies de collecte des données doivent être mises au point, testées dans différentes cultures et appliquées de manière systématique. Les comparaisons internationales peuvent fournir des points de référence et contribuer au suivi des progrès des politiques.

Renforcer et soutenir la recherche sur le handicap

Plusieurs domaines de recherche doivent être privilégiés, notamment : l'impact des facteurs environnementaux sur le handicap ; la qualité de vie ; les obstacles aux services ordinaires et spécifiques ; le coût du handicap et la rentabilité du financement public.

Le Dossier

Aider et travailler : quelles solutions pour les aidants ?

On estime à plus de 10 millions le nombre d'aidants non professionnels en France. Environ la moitié d'entre eux sont en activité. Une population encore peu prise en compte par les entreprises et les pouvoirs publics, et qui attend des mesures concrètes pour mieux vivre et mieux concilier vie privée, vie d'aidant et vie professionnelle.

Aujourd'hui, les soins et le temps consacrés à une personne âgée, en situation de handicap ou atteinte d'une maladie chronique, reposent souvent sur un ou plusieurs proches : les aidants. Un soutien indéfectible, mais difficile à assumer en parallèle avec la vie personnelle et professionnelle. Toutes les familles et tous les employeurs sont potentiellement concernés.

«*Le soutien s'inscrit de plus en plus dans la durée, ce qui fragilise les aidants*», indique Jean-Manuel Kupiec, directeur général adjoint de l'OCIRP, en introduction de la conférence «*Aider et travailler : quels enjeux, quels dispositifs ?*», organisée le 16 novembre dernier par la chaire Transitions démographiques, transitions économiques (TDTE), la Caisse des Dépôts, l'OCIRP et la Fondation Médéric Alzheimer.

La France plutôt bien placée

La fragilisation est effectivement un enjeu à relever : des problèmes de santé et de stress à long terme peuvent se présenter (voir l'encadré ci-contre), et la gestion d'une vie professionnelle relève souvent de la gageure — au sein de l'Union européenne, 58 % des aidants ont une activité professionnelle. Le sujet est aujourd'hui pris en compte par les pays de l'Union. Onze mesures de soutien existent, plus ou moins présentes dans les différents pays : la reconnaissance formelle ; la rémunération directe ; la rémunération indirecte, avec des aides dédiées aux personnes aidées ; le congé parent en perte d'autonomie (souvent non rémunéré, comme en France) ; le congé parent en fin de vie ; le maintien des droits à la retraite ; l'aménagement du temps de travail ; le conseil ; l'aide au répit ; la formation ; les groupes d'entraide.

«*Au Royaume-Uni, mais aussi au Luxembourg et en Italie, l'ensemble des mesures est mis en œuvre, comme le révèle l'étude menée par l'association Eurocarers*, précise Jean-Manuel Kupiec. *La France est bien placée à l'échelle européenne, mais deux mesures n'existent pas : la rémunération directe et le maintien des droits à la retraite.*»

La difficile conciliation des vies de l'aidant

Une réflexion s'impose pour renforcer l'accompagnement des aidants. «**Quelques chiffres sont révélateurs de leur situation**, explique le directeur général adjoint de l'OCIRP. *Une moyenne de 6 jours d'arrêt maladie de plus que les non-aidants par an, 226 km de distance moyenne entre les aidants et les aidés, et un quart des arrêts de courte durée (3 à 5 jours) non prévus. En 2017, le Baromètre OCIRP Autonomie a révélé que les aidants salariés attendent avant tout un aménagement du temps de travail, le maintien des droits sociaux, le renforcement de l'aide au répit et des congés rémunérés.*»

Si la loi ASV (adaptation de la société au vieillissement) du 28 décembre 2015 ne répond pas entièrement à ces attentes, elle constitue une avancée notable, en mettant notamment en place un dispositif d'urgence en cas d'hospitalisation de l'aidant, un droit au répit (500 euros maximum/an) et un congé de proche aidant. Ce congé est non rémunéré. Opposable, il est d'une durée de trois mois renouvelable jusqu'à un an sur l'ensemble de la carrière. Avec l'accord de l'employeur, il est fractionnable et transformable en temps partiel.

Vers des politiques de soutien mieux adaptées

Roméo Fontaine, chercheur à l'Ined, s'est livré pendant la conférence à une démarche prospective. *« Du fait du vieillissement croissant de la population et de l'augmentation du taux d'activité des 50-70 ans, de plus en plus d'aidants devraient être en emploi. Mais il ne faut pas aller trop vite dans l'analyse : tout va dépendre de la façon dont les aidants vont pouvoir répondre aux sollicitations — s'ils peuvent, ou pas, concilier cette double exigence. »*

Roméo Fontaine souligne que *« le vieillissement de la population implique une augmentation de la demande de prise en charge »*. Toutefois, pour le chercheur, plusieurs facteurs limiteront sans doute l'exposition d'aidants potentiels : les personnes âgées vieilliront plus souvent en couple ; l'aide peut être partagée au sein de la fratrie ; la détention d'une assurance dépendance devrait être plus fréquente à l'avenir ; de moins en moins de personnes âgées veulent faire porter la charge de l'aide sur leurs proches. *« Les pouvoirs publics et les entreprises doivent définir des politiques adaptées de soutien aux aidants. L'un des enjeux qui se présentent est la réduction des coûts d'opportunité liés à l'impact de l'aide sur la santé. »*

L'importance d'une approche collective

C'est l'ancienne secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, puis auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Marie-Anne Montchamp, qui a conclu la conférence du 16 novembre 2017. *« L'approche, qui doit être collective, ne peut pas être seulement institutionnelle, estime la nouvelle présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Il faut penser les réponses en prenant appui sur les attentes des aidants et de leur écosystème. L'une d'elles est sans doute le congé autorisé, solvabilisé, pour allouer un temps défini, adapté aux besoins et attentes de la personne aidée. L'entreprise doit se penser comme un territoire de santé. La CNSA va jouer pleinement son rôle. Nous devons réunir toutes les parties prenantes dans une démarche prospective, en accordant une place de choix aux aidants actifs dans cette réflexion. »*

Bien-être et santé des aidants : un impact non négligeable

Julien Bergeot, doctorant en économie de l'université de Cergy-Pontoise, a choisi comme sujet de thèse le vécu et le stress des aidants. L'analyse des recherches internationales fait ressortir plusieurs points clés :

20 % d'augmentation de la prévalence de problèmes de santé mentale chez les aidants. Une famille polyforme, avec des modèles diversifiés (familles homoparentales, multiculturelles...).

1 à 3 heures de réduction moyenne, par semaine, du temps effectif de travail.

Pour les aidants restés en emploi, un écart de rémunération avec les autres salariés se crée à long terme.

6 jours supplémentaires, en moyenne, d'arrêt maladie par rapport aux non-aidants.

Quelles sont les attentes des aidants ?

La Fondation Médéric Alzheimer lève le voile sur la situation des aidants. Une étude a été menée auprès de 8 000 personnes de 40 à 64 ans, dont 2 300 aidants. Pour Nina Zerrar, adjointe au responsable du pôle études économiques et actuarielles, trois enseignements majeurs peuvent en être tirés : « *Un aidant sur cinq déclare que cette activité a des conséquences sur la vie professionnelle : refus d'une mobilité géographique ou d'une promotion, pause dans la carrière, etc. Par ailleurs, les Français souhaitent un environnement professionnel bienveillant et soutenant — 83 % attendent plus de soutien de l'entreprise, et 70 % se déclarent favorables à un don de congés. Ils anticipent différemment l'aide apportée selon le proche concerné : 35 % des personnes interrogées sont prêtes à adapter leur vie professionnelle pour aider un parent, contre 73 % dans le cas d'un conjoint.* »

Baromètre sur les aidants actifs : qui sont les aidants de 40 à 64 ans ?

La Fondation Médéric Alzheimer a mené l'enquête avec le soutien de Klesia pour en savoir plus sur les aidants d'un proche âgé.

55 % des aidants travaillent à temps plein.

53 % sont des femmes.

74 % vivent en couple.

24 % ont au moins un enfant à charge de moins de 15 ans.

Un défi à relever pour les employeurs

On constate dans les entreprises et les branches professionnelles une prise de conscience sur le sujet du soutien aux aidants. Trois témoignages présentés lors de la conférence « Aider et travailler : quels enjeux, quels dispositifs ? »

« Agir en fonction de chaque situation » par Laurence Breton-Kueny, DRH du groupe Afnor

« Nous sommes convaincus qu'il n'y a pas de performance économique sans performance sociale. Dans le cadre de notre politique de santé et de qualité de vie au travail, à destination du millier de collaborateurs du groupe, des actions de sensibilisation sont menées. Les aidants font appel à l'assistante sociale, et des congés rémunérés peuvent être accordés – au cas par cas, en fonction de la situation personnelle. L'aménagement du temps de travail est souvent transitoire, le temps de trouver des solutions plus pérennes; les aidants expriment généralement le souhait de continuer à travailler. Un accord concerne le don de jours, mais il n'est pas sollicité.

Notre démarche est donc d'agir en fonction de chaque situation, plutôt que d'anticiper. Elle a déjà permis de délier la parole. Les managers sont formés aux signaux faibles, afin de les remonter à la DRH pour déterminer les causes (professionnelle et/ou personnelle) du malaise de collaborateurs. Une meilleure

connaissance des situations permet de trouver la façon adaptée de venir en soutien, grâce à un panel d'aides disponibles.

Face à l'allongement de la durée de travail, avec l'augmentation des problèmes de santé, les politiques sociales des entreprises doivent être davantage tournées vers la prévention. Tous les aidants potentiels peuvent en tirer bénéfice. Nous devons faire preuve d'innovation sociale. Par exemple, en Chine, les objets connectés se développent, favorisant les contacts entre aidants et aidés, et des antennes de police sont dédiées au soutien envers les personnes âgées. La problématique d'aidant est souvent temporaire : elle peut être vécue comme une expérience qui fait évoluer, dont il faut parler en mettant en avant les retours d'expérience. Le rôle de l'entreprise est de faire tomber les tabous pour libérer la parole — et donc mieux comprendre, pour mieux agir.»

« Une enquête avec l'OCIRP, pour évaluer les besoins de la branche » par Bernadette Fulton, secrétaire générale de la Fédération nationale de l'habillement.

«La FNH a toujours accordé une grande attention aux salariés et à leur bien-être. Nous commençons à aborder la problématique des aidants : il est difficile d'évaluer exactement les besoins, la parole étant limitée par la dimension intime du sujet. Nous avons décidé de sensibiliser les salariés de la branche, avec un dossier de notre magazine dédié aux aidants. Avec 33 % de salariés en temps partiel et un retour à l'emploi de retraités, la situation de la branche nous amène à souhaiter une étude sur ce sujet.

Nous allons donc initier un travail de fond, sur le long terme. Avec le concours de l'OCIRP, une enquête va être conduite pour évaluer les besoins de la branche et les attentes des salariés. Une première étape a été l'organisation d'une matinée de sensibilisation sur la situation des aidants, avec l'OCIRP. Très peu de dirigeants d'entreprise connaissent cette thématique, il faut mettre le sujet sur la table.»

« Favoriser l'innovation sociale au niveau interprofessionnel » par Thierry Grégoire, président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie-saisonniers.

«La branche comporte un million de salariés, dont une majorité de jeunes. Avant 1997, il n'existait pas de convention collective, le dialogue social est encore récent. Nous avons mis en place, cette année, la rente handicap avec l'OCIRP, et nous nous attachons à améliorer sans cesse les garanties. Un mécanisme d'action sociale est également prévu pour accompagner les salariés en grande difficulté. Ces quelques exemples illustrent notre volonté de créer de l'innovation sociale.

L'objectif pour 2018 est d'introduire dans la convention collective l'aide aux aidants, par des dispositifs adaptés à leurs besoins : en particulier, le temps partiel et le don de jours de congés. La dépendance est un sujet clé dont nous devons nous emparer, en associant les partenaires sociaux et en utilisant les ressources dont nous disposons. Il faut maintenant porter cette conviction au niveau de l'interprofessionnel, afin d'encourager l'implication d'autres branches. En termes de méthode, celle que nous privilégions est le pragmatisme assumé, sans carcans juridiques. Il est essentiel de favoriser l'innovation sociale avant d'encadrer juridiquement les nouvelles dispositions.»

Baromètre Malakoff Médéric : des initiatives employeur pour limiter les absences

L'étude portant sur la santé et le bien-être des salariés s'intéresse notamment aux aidants. Dans l'édition 2016, 18 % des salariés se considèrent comme aidants, contre 9 % en 2010. Au sein des entreprises, la prise en compte de ce phénomène donne lieu à de nombreuses initiatives : dons de RTT ; congés de solidarité ; télétravail ; service externe d'assistance sociale ; campagnes d'information ; groupes de parole ; etc. Alors que 34 % des aidants ont été contraints de prendre au moins une journée d'absence non prévue en 2016 (8 points de plus que les non-aidants), la mobilisation de l'employeur autour de cette problématique permet de limiter les absences.

Baromètre OCIRP Autonomie 2017 : focus sur les aidants salariés

68,6 % des salariés, délégués syndicaux et DRH interrogés jugent qu'un salarié aidant serait moins réticent à informer son employeur de sa situation s'il pouvait bénéficier de dispositifs de soutien.

59,8 % des aidants jugent utiles une assurance ou une assistance spécifiques.

69 % des salariés pensent qu'il est du ressort des employeurs de donner aux aidants les moyens de mieux concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.

Congés rémunérés : les projections de la chaire TDTE

Alors que les congés rémunérés sont plébiscités dans toutes les enquêtes sur les besoins des aidants, Alain Villemeur, directeur scientifique de la chaire Transitions démographiques, transitions économiques (TDTE), a réalisé une étude préliminaire sur les coûts engendrés par la possibilité pour les aidants actifs de bénéficier de 5 jours de congés, soit au moment de l'entrée de la personne aidée en perte d'autonomie (dispositif 1), soit annuellement au bénéfice de l'ensemble des proches aidants (dispositif 2).

À l'horizon 2021, le premier dispositif (entrée en dépendance) coûterait 51 millions d'euros par an pour les GIR 1 et 2 de la grille AGGIR (dépendance lourde), soit un taux de cotisation de 0,006 %. Le coût double si l'on étend le dispositif aux GIR 3 et 4. Toujours à l'horizon 2021, le second dispositif (5 jours de congés rémunérés annuels, ouvert aux aidants de personnes en perte d'autonomie) représenterait une charge de 152 millions d'euros (soit un taux de cotisation de 0,018 %) pour couvrir les GIR 1 et 2 et de 438 millions d'euros (et un taux de cotisation de 0,051 %) pour couvrir les GIR 1 à 4.

Pour Alain Villemeur, le soutien des aidants actifs à l'entrée de la personne aidée en dépendance en GIR 1 et 2 (dispositif 1) représente un coût raisonnable. Il rappelle qu'actuellement, le coût annuel des conséquences économiques du rôle des aidants pour les entreprises est estimé à 6 milliards d'euros par France Alzheimer. Pour le chercheur, l'intérêt économique des dispositifs de congés rémunérés est à apprécier au regard de la diminution des arrêts maladie, ainsi que de l'amélioration de la satisfaction et de la productivité des salariés.

Innovation

Diversification des contrats collectifs : ce qu'en pensent les entreprises et les salariés

D'après le 12^e baromètre CTIP/Credoc, la généralisation de la complémentaire santé transforme en profondeur la couverture santé déjà mise en place dans l'entreprise. Plus de garanties, plus d'options : de quoi séduire leurs bénéficiaires? Éléments de réponse.

Le nombre de risques couverts en prévoyance est en hausse : 86 % des salariés bénéficient d'au moins une garantie, mais ils sont de plus en plus nombreux à disposer de deux garanties, voire davantage. C'est l'un des principaux enseignements du dernier baromètre du Centre technique des institutions de prévoyance, dévoilé début décembre.

L'enquête révèle ainsi que près de huit salariés sur dix bénéficient d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ; 63 % ont souscrit, dans le cadre d'un contrat collectif, un capital en cas de décès ; 61 % une rente d'invalidité ; et près d'un sur deux dispose d'une rente pour le conjoint en cas de décès. Seule la garantie dépendance est délaissée : 35 % des salariés sont équipés et 28 % la souhaitent.

Les atouts des accords de branche

Comment expliquer ce résultat globalement positif ? Si un quart des entreprises ont modifié leur contrat prévoyance suite aux réformes de 2016, cette hausse des risques couverts est principalement liée aux garanties rendues obligatoires par des accords de branche. Une tendance de fond qui touche la quasi-totalité des grandes entreprises, mais aussi les TPE de moins de dix salariés — la couverture des risques lourds est présente dans 83 % d'entre elles.

Sans surprise, les accords de branche sont perçus comme positifs par trois quarts des entreprises. Leurs principaux avantages, selon les employeurs interrogés ? La solidarité entre tous les salariés du secteur (39 %), la simplicité de mise en place (30 %) et la modicité du coût (13 %).

Peu de réactions négatives

Comme le révèle le baromètre, la généralisation de la complémentaire santé s'est traduite — logiquement — par une forte progression du nombre d'entreprises couvertes : 86 % d'entre elles la proposent à tous leurs salariés, contre 64 % en 2015. Pour la mise en place, la majorité des entreprises a choisi la négociation entre employeurs et salariés, tandis qu'une sur dix a choisi de suivre les recommandations de sa branche. Le dialogue dans l'entreprise comme dans les branches pourrait expliquer le maintien d'une couverture des ayants droit dans 65 % des entreprises concernées.

Parmi les entreprises équipées, une sur cinq a dû modifier son contrat. Les modifications apportées aux contrats existants n'ont suscité de réactions négatives des salariés que dans 22 % des cas. Les rares entreprises à n'avoir pas répondu à l'obligation légale sont de très petites entreprises, qui mettent en avant le manque de temps, le coût et la complexité.

Des options facultatives, à la charge des salariés

Autre enseignement notable du baromètre : le développement des options facultatives ne semble pas impacter la bonne perception du contrat collectif. Afin de respecter le cadre posé par les nouveaux contrats responsables, six entreprises sur dix proposent des options facultatives à leurs salariés. Et dans près d'un cas sur deux, elles sont à la charge exclusive de ces derniers, soit une hausse de 11 points par rapport à 2015.

« Devenue obligatoire, la complémentaire santé est davantage perçue comme une charge que l'entreprise doit essayer d'optimiser au mieux, notamment en optant pour des contrats à coût réduit et en proposant aux salariés qui le souhaitent d'améliorer eux-mêmes leur couverture, explique Jean-Paul Lacam, délégué général du CTIP. C'est une conséquence que nous avons malheureusement prévue. » La complémentaire santé collective reste toutefois plébiscitée par les salariés, qui estiment, à 52 %, payer « le juste prix ».

HDS OCIRP, une innovation récompensée

Le palmarès de l'Argus de l'innovation mutualiste et paritaire a mis l'OCIRP à l'honneur. Le 5 décembre 2017, le jury lui a accordé ses suffrages dans la catégorie « qualité de service et relation adhérents ». C'est le dispositif Haut degré de solidarité OCIRP qui a été mis en avant. Il fournit aux branches professionnelles une plateforme de services commune à l'ensemble des salariés. Le principe : après un audit social et un appel à projets, l'OCIRP met en œuvre les services retenus — prévention, action sociale... — avec les prestataires choisis, grâce à un outil qui s'implémente dans le système d'information de chaque organisme assureur recommandé.

Ce qui a séduit le jury ? *« La démarche de mutualisation intelligente, et le fait de transformer une contrainte réglementaire aux contours flous en opportunité »*. Environ 500 000 salariés bénéficient de cette solidarité.

Tarifs négociés, prévention et action sociale : des services appréciés

57 % des salariés ont été informés par leur organisme d'assurance de l'existence de tarifs négociés.

30 % des salariés y ont déjà eu recours (55 % dans l'optique).

51 % des salariés en profiteraient s'ils en avaient l'occasion.

83 % des salariés plébiscitent les actions de prévention.

67 % des entreprises apprécient les actions de prévention.

De nombreux employeurs et salariés se rejoignent également sur l'importance de développer des activités sociales. Ils y sont favorables, en particulier à la prise en charge de cotisations et de remboursements de frais de santé pour les plus démunis (44 % des salariés et 46 % des employeurs).

Focus

Dialogue & Solidarité : 20 ans au service des personnes endeuillées

Accueil, soutien et écoute : ces piliers de l'action menée par Dialogue & Solidarité n'ont pas changé depuis la création de l'association. Son champ d'intervention s'est en revanche élargi, avec l'expansion des espaces sur le territoire et le développement de partenariats.

Pour les personnes touchées par le veuvage, les premières semaines sont généralement marquées par la présence de l'entourage familial et amical. Une période de soutien essentielle, mais de courte durée, laissant ensuite les veuves et veufs seuls pour affronter la perte et débiter le travail de deuil. Les accompagner, pour répondre à leurs besoins : c'est précisément l'objectif de Dialogue & Solidarité. « L'OCIRP a souhaité s'engager auprès des personnes endeuillées, au-delà de la rente versée aux veuves et veufs, indique Bernard Devy, président de l'association. Le veuvage peut en effet provoquer une perte de repères, des difficultés personnelles et professionnelles. »

L'implication des institutions adhérentes

Dès 1997, l'OCIRP décide de soutenir les actions portées, à l'origine, par des bénévoles de la FIAV (Fédération internationale des associations de veuves). Offrir un soutien moral, prévenir les risques d'isolement, mettre en place des groupes de parole... Ces initiatives seront progressivement structurées et renforcées au fil des années, grâce à l'implication de l'organisme et de ses membres. Après le premier lieu d'accueil, ouvert dans les locaux parisiens de l'OCIRP, d'autres seront ensuite créés en province. Un espace a ainsi ouvert à Rennes en 2000, avec le soutien d'AG2R La Mondiale, avant bien d'autres — une quinzaine aujourd'hui.

Le soutien proposé aux personnes veuves prend différentes formes : des entretiens individuels, pour celles et ceux qui souhaitent s'exprimer en privé ; des échanges par téléphone, dans les cas d'impossibilité à se déplacer ; et des groupes de parole, animés par des professionnels et des bénévoles formés et expérimentés. Plus d'un millier d'entretiens par an sont ainsi réalisés, ainsi que plusieurs dizaines de groupes de parole. L'ensemble de ces services est totalement gratuit pour leurs bénéficiaires.

Sensibiliser le grand public

Dialogue & Solidarité s'implique également dans des actions de communication et de sensibilisation, destinées au grand public. Il s'agit de conférences sur les thèmes du deuil, du veuvage et de la reconstruction après la perte d'un proche, organisées avec une institution membre de l'OCIRP, ou encore de contributions à des publications. Des actions protéiformes qui positionnent Dialogue & Solidarité comme une association experte, forte d'un maillage territorial unique au plus près des besoins.

Grâce à l'implication sans faille de l'équipe — Magali Montu, responsable de l'association, les professionnels de l'écoute et les bénévoles —, nul doute que les 20 prochaines années devraient être aussi riches que les deux premières décennies.

Pour en savoir plus : dialogueetsolidarite.asso.fr

Les partenaires et membres actifs

Les groupes de protection sociale : Ag2r La Mondiale — Agrica — Apicil — Humanis — Klesia — Malakoff Médéric.

Chiffres-clés (données 2016)

1484 appels reçus sur le numéro national gratuit.

1132 entretiens individuels.

32 groupes de parole, pour 274 participants.

16 professionnelles de l'écoute et 4 bénévoles.

15 espaces d'accueil et d'écoute en France métropolitaine.

13 CIDFF (Centres d'information sur les droits des femmes et des familles) départementaux sont partenaires locaux.

23 363 visites sur le site internet et 265 courriels reçus et traités.

Écouter et soutenir, des missions essentielles

Entretien avec Bernard Devy, ex-président de l'OCIRP, président de Dialogue & Solidarité.

Que reprenez-vous de la célébration des 20 ans de l'association, qui s'est tenue le 17 novembre à Angers ?

Au-delà des nombreuses réalisations qui émaillent sa jeune histoire, je me félicite de l'engagement constant de l'OCIRP et de ses adhérents. La protection sociale s'inscrit dans une approche globale grâce aux initiatives de ces institutions, et Dialogue & Solidarité en est le parfait exemple. Le 17 novembre dernier, j'ai été particulièrement touché par les témoignages des bénévoles. Ils sont eux-mêmes passés par l'épreuve du veuvage et mettent ensuite leur expérience au service de personnes récemment endeuillées. Leur mission est essentielle.

Quels sont selon vous les principaux enjeux qui attendent Dialogue & Solidarité ?

Aujourd'hui, l'association s'appuie sur 15 espaces d'accueil. Nous n'allons pas les multiplier à l'avenir, mais plutôt décentraliser nos interventions en renforçant notre présence dans d'autres structures d'accueil. Le partenariat avec les centres de prévention Bien Vieillir des fédérations Agirc-Arrco en est un bel exemple. Des actions communes avec la Cnav et la Cnaf sont également à l'étude. Nous devons également réussir à mieux nous faire connaître, afin de toucher davantage de personnes en situation de veuvage.

Jeanne Bischoff, malgré sa disparition, restera l'une des figures emblématiques de l'association, qu'elle a longtemps présidée. Quels ont été ses apports ?

Par son implication constante, elle a joué un rôle fondamental dans l'association, dès ses débuts. Elle avait le cœur sur la main, tout en connaissant parfaitement son

sujet. Cette alliance de qualités humaines et de professionnalisme a été précieuse, notamment pour convaincre le Conseil d'administration de l'OCIRP d'aller toujours plus loin dans l'accompagnement des personnes en difficulté. Je retiens d'elle son immense élégance, dans la parole et le comportement, ainsi qu'un sens des responsabilités jamais pris en défaut.

Hommage à Jeanne Bischoff, une femme d'action

À l'OCIRP, Jeanne Bischoff a été administratrice du collège salariés, de 1983 à 2011, et présidente de la Commission d'action sociale, de 1992 à 2011. Devenue présidente de Dialogue & Solidarité à sa création, en 2004, elle l'est restée jusqu'en 2016.

Femme engagée, elle a toujours été présente aux côtés des équipes de l'OCIRP dans le développement de son accompagnement social auprès de ses bénéficiaires et de son association Dialogue & Solidarité pour écouter et soutenir les veuves et veufs.

Expertise

Services aux bénéficiaires : l'OCIRP mène l'enquête

Comment l'accompagnement social est-il perçu par les personnes bénéficiant des garanties et services de l'OCIRP ? C'est pour en savoir plus que 500 d'entre elles ont été interrogées par l'institut Viaoice. Une enquête riche d'enseignements et de pistes d'action, notamment en termes de pédagogie et de canaux de communication.

Des services d'action sociale méconnus, et dans lesquels il est difficile de se projeter : telle est la principale conclusion à laquelle le cabinet Viaoice est parvenu après avoir questionné 500 bénéficiaires des garanties de l'OCIRP, en mai 2017. Les personnes interrogées identifient clairement l'action sociale et son champ d'intervention. Mais à leurs yeux, le recours n'a rien d'automatique : le seul fait d'être bénéficiaire d'une rente n'impliquerait pas d'être concerné.

« Il faut avant tout se percevoir dans le besoin, ce qui n'est pas le cas de tous les bénéficiaires, confirme Arnaud Zegierman, sociologue et directeur associé de Viaoice. À moins d'être au chômage ou d'avoir des difficultés financières, ils ont tendance à ne pas solliciter des services auxquels ils ont pourtant droit. »

Un enjeu : en finir avec les a priori

Pourtant, le besoin peut exister et même être important : pour un quart des bénéficiaires, un recours régulier à des aides constituerait un soutien « très important ». Il s'agit en grande partie de jeunes parents veufs. C'est la méconnaissance qui apparaît comme le principal frein au recours. De nombreux a priori et interrogations concernent encore les procédures et conditions d'accès, les critères d'éligibilité, ou encore le caractère payant ou gratuit du service.

L'enquête s'est également intéressée aux services d'action sociale de l'OCIRP. Le constat principal est celui d'un déficit de notoriété. Ainsi, 43 % des bénéficiaires d'une rente ne connaissent pas ces services — dont une grande part de jeunes parents disposant de faibles revenus. Parmi ceux qui connaissaient l'information, la majorité l'a obtenue par l'OCIRP lui-même. Un résultat qui semble indiquer que les canaux d'information créés par l'union demeurent les plus efficaces.

Des services utilisés = des services plébiscités

Environ un bénéficiaire sur huit a sollicité un des services de l'OCIRP. Parmi les plus demandés se trouvent le soutien scolaire (42 %) et l'aide à la mobilité (23 %). Ce sont principalement les jeunes qui en profitent le plus. L'enquête révèle aussi un point essentiel : la quasi-totalité des bénéficiaires ont été satisfaits (95 %). *« Si les services de l'OCIRP sont insuffisamment connus, ils sont en revanche reconnus pour leur qualité, indique Arnaud Zegierman. Ils répondent bel et bien aux besoins qu'ils ciblent. »*

Riche d'enseignements, cette enquête livre des éléments concrets, propices à un plan d'action. Pour le directeur associé de Viavoice, *« celui-ci gagnerait à être focalisé sur la communication. Les messages, en plus de faire connaître les services, permettraient de lever les principaux freins : “suis-je éligible?”, et “comment procéder pour en bénéficier?”. »* La priorité, en termes de communication, est de lever les idées reçues ; les conditions d'accès et la manière de constituer les dossiers d'aides individuelles sont également des messages aussi importants que le détail des offres de l'OCIRP.

L'impact d'une communication multisupport

Autre conseil de Viavoice : une communication régulière apparaît comme la clé d'une sensibilisation réussie. Il s'agit de communiquer au moment de l'instauration de la rente puis au fil de l'eau, en mettant en place un dispositif d'information lors de périodes charnières pour les bénéficiaires (un changement de situation, les périodes de rentrée scolaire, etc.). Et si chaque cible semble avoir son canal de communication privilégié — mail, courrier, SMS... —, l'impact serait démultiplié grâce à une communication multisupport. Le courrier ou le SMS permettrait de sensibiliser sur le sujet, tandis que le contact téléphonique servirait à mener un travail de pédagogie, plus approfondi et personnalisé.

« À court terme, il est important de cibler prioritairement certains publics, complète Arnaud Zegierman. Les familles à faibles revenus et plus largement les bénéficiaires de moins de 35 ans ont été identifiés comme réceptifs à l'offre, mais faisant aussi état d'une grande méconnaissance. »

Un plan d'action basé sur ces recommandations va être mis en œuvre dès les premiers mois de 2018.

Au plus près des attentes de nos bénéficiaires

Trois questions à Sylvie Piquier-Bahda, directrice générale déléguée de l'OCIRP.

Quels étaient les principaux objectifs de cette enquête ?

Notre positionnement consiste à être au plus près des attentes des bénéficiaires, pour y répondre de la façon la plus adéquate. Pour cela, nous les interrogeons

régulièrement. Après une enquête qualitative menée en 2014, nous avons souhaité rassembler un échantillon représentatif pour en savoir plus sur leur perception de notre politique d'action sociale, leur niveau de connaissance des services, et leur degré de satisfaction. Dans le cadre des 50 ans de l'OCIRP, il était essentiel de donner la parole aux bénéficiaires.

Comment interprétez-vous les principaux résultats ?

Notre politique d'accompagnement est encore mal connue. Elle se heurte également à des erreurs d'interprétation de l'action sociale, de la part des bénéficiaires : certains d'entre eux ont du mal à se reconnaître comme légitimes pour accéder à ces aides. Il nous faut donc faire preuve de pédagogie par rapport à la notion de situation « de besoin ». Nous accompagnons les veuves et veufs, les jeunes orphelins afin de les aider dans leur situation. Celles et ceux qui auraient le plus besoin de nos services sont également les personnes que nous avons le plus de mal à toucher. C'est un véritable challenge pour l'OCIRP.

Quel plan d'action comptez-vous mettre en œuvre ?

Nous devons profiter de chaque occasion d'échanger avec les bénéficiaires pour mieux communiquer sur nos services. Il faut faire preuve de pédagogie et privilégier les informations ciblées. Actuellement, nous tâchons de recueillir l'ensemble des coordonnées e-mail et téléphone des bénéficiaires. De plus, un des points du plan stratégique CAP 2020 est la mise en place d'un espace réservé aux bénéficiaires sur notre site Internet, avec l'ensemble des informations utiles.

Le panel de l'enquête

L'étude a été réalisée par l'institut Viavoice pour l'OCIRP, au téléphone, du 10 au 21 mai 2017, auprès d'un échantillon représentatif de 500 bénéficiaires d'une rente OCIRP (rente de conjoint – rente éducation) de 18 ans et plus (sur fichiers fournis par l'OCIRP).

Représentativité assurée par la méthode des quotas, appliquée aux critères suivants : âge, sexe, région, type de rente, contact avec l'OCIRP.

Partenariat

Quand les personnes fragiles renoncent à l'aide à domicile

Peu connues, difficiles d'accès, insuffisantes... malgré leur intérêt évident, les aides sociales sont loin d'être toujours mobilisées par leurs bénéficiaires potentiels. La Fédération Adessadomicile, en partenariat avec l'OCIRP, a mené l'enquête pour identifier — et lever — les principaux freins.

Lorsque la Fédération Adessadomicile a souhaité initier une étude sur les aides à domicile, elle s'est naturellement tournée vers l'OCIRP. *«L'Union est très investie sur la question de la perte d'autonomie, il y avait donc une convergence d'intérêt à mieux*

identifier les limites d'accès à ces aides», indique Hugues Vidor, directeur général de cette fédération représentant plus de 400 associations et organismes de services à la personne.

Un avis partagé par Sandra Tchadjiane, en charge du dossier à l'OCIRP : « Nous souhaitons être aux côtés des organisations professionnelles en les accompagnant dans leurs initiatives, tout en renforçant notre engagement sociétal. Le développement de partenariats répond à ce double objectif. »

Priorité à une meilleure communication

Dans le cas de l'étude menée par Adessadomicile, la volonté affichée est la même : obtenir une vision plus globale des aides et de leur perception par les personnes éligibles ou bénéficiaires — familles, personnes âgées et aidants, personnes en situation de handicap. *« Avec cette enquête, l'OCIRP souhaite accompagner les partenaires sociaux dans la construction d'un discours sur la protection sociale, en direction des pouvoirs publics »,* précise Sandra Tchadjiane.

Menée d'août à octobre 2017, avec un volet qualitatif basé sur des entretiens (particuliers, aidants gestionnaires, professionnels du secteur social et sanitaire) et un volet quantitatif centré sur un questionnaire (rempli par plus de 1500 personnes éligibles ou bénéficiaires), l'étude est riche d'enseignements. Premier d'entre eux : les aides aux familles sont les plus méconnues et les plus difficiles d'accès. Seuls 37 % des familles éligibles connaissent les aides qui leur sont dédiées. Elles ne sont que 9 % à connaître le métier de technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF), pourtant essentiel aux aides de soutien à la parentalité. *« Il y a un réel déficit d'information de la part des administrations, estime Hugues Vidor. La communication sur les aides à la parentalité pourrait par exemple être faite au moment de la déclaration de naissance. »*

Des freins différents selon le type d'aide

Autre résultat de l'étude : les aides personnalisées à l'autonomie (APA) sont peu sollicitées, et dispensées de façon hétérogène. Pour Hugues Vidor, *« cela pose la question de l'égalité de traitement sur les territoires, sans compter, là encore, le manque d'information qui contribue fortement au non-recours aux aides »*. En effet, 44 % des personnes éligibles à l'APA n'y accèdent pas parce qu'elles en ignorent l'existence. Près d'une personne éligible sur huit trouve alors ses propres solutions, ce qui pourrait renforcer la fragilité de personnes âgées et de leurs aidants.

Le dernier enseignement majeur concerne les aides aux personnes en situation de handicap. Elles sont très bien connues, mais le reste à charge reste le premier motif de renoncement. Ainsi, neuf personnes sur dix savent qu'il existe des aides sociales liées au handicap, et elles sont aussi nombreuses à connaître les noms et les dispositifs associés. Ces aides sont les moins difficiles d'accès : elles bénéficient d'un circuit d'accompagnement et de prescription, du fait de la dimension médicale. Mais 25 % des personnes éligibles et non bénéficiaires y renoncent en raison d'un reste à charge trop important.

D'autres partenariats à venir pour l'OCIRP

Hugues Vidor note également l'importance d'un autre frein au recours aux aides sociales : la complexité administrative. *« C'est souvent le parcours du combattant,*

regrette le directeur général d'Adessadomicile. *Or, lorsque les personnes éligibles sont accompagnées, elles ont accès aux aides. Le rôle des administrations concernées, comme la caisse d'allocations familiales, est donc essentiel! Il est nécessaire de développer des modules de formation pour les agents, dédiés aux dispositifs d'aide sur le territoire.* »

Cette enquête révèle ainsi les importantes marges de progrès à réaliser pour lever les freins à l'obtention d'aides sociales. Elle est également la première pierre du partenariat fructueux qui a été noué avec l'OCIRP, au bénéfice des deux parties.

« Nous souhaitons renforcer cette démarche partenariale avec d'autres fédérations professionnelles, indique Sandra Tchadjiane. L'une d'elles souhaite être accompagnée pour former les apprentis sur la protection sociale complémentaire. Nous développons également un partenariat avec le CEDAP, l'association de dirigeants d'associations professionnelles. *Le but est d'identifier avec eux, à intervalles réguliers, les axes prioritaires en matière de protection sociale.* » Les ambitions partenariales de l'OCIRP n'en sont qu'à leurs débuts!

Les huit freins d'accès aux aides

1. Le manque d'information (49 %)¹
2. D'autres solutions dans l'entourage (23 %)
3. La complexité administrative (16 %)
4. Le reste à charge trop élevé (16 %)
5. La réticence à ouvrir sa sphère privée (16 %)
6. La lassitude, voire la défiance envers l'administration (10 %)
7. Le manque d'empathie des interlocuteurs (8 %)
8. L'accompagnement financier jugé a priori insuffisant (8 %)

Sélection

À lire

Les aidants familiaux pour les nuls

Jean Ruch et Marina Al Rubaee

La célèbre collection « Pour les nuls » s'intéresse aujourd'hui aux 8,3 millions d'aidants familiaux en France. Le livre a une ambition : contribuer à la reconnaissance de cette mission peu visible, mais surtout fournir aux aidants des informations souvent difficiles à trouver sur les aides à leur disposition, les soutiens possibles. Des conseils sont proposés pour adopter les bons réflexes afin de ne pas s'oublier, et ainsi vivre le mieux possible cette situation. L'auteur connaît son sujet : il s'agit de Jean Ruch, aidant

1 Pourcentage des freins au global, toutes aides confondues, pour les personnes éligibles.

familial de sa femme depuis plus de 20 ans, et président d'un fonds d'investissement solidaire. Ce livre a été coécrit avec Marina Al Rubaee, journaliste spécialisée dans le secteur social et médico-social, en partenariat avec la CCAH (Comité national Coordination Action Handicap).

Éditions First, 2017, 288 pages, 11,95 €.

Handicap : une identité entre-deux

Sous la direction de Simone Korff-Sausse et Marco Araneda

En 2016, l'UFR d'études psychanalytiques de l'université Paris Diderot a organisé un colloque sur le thème du handicap. Cet ouvrage collectif reprend les principales contributions pour montrer en quoi l'expérience des personnes en situation de handicap peut aider à éclairer la question de l'identité. En effet, alors qu'elles ont du mal à se situer dans un entre-deux (ni valides ni handicapées, ni incluses, ni exclues, ni semblables, ni différentes), elles sont amenées à concevoir leurs propres modalités d'existence. Une démarche susceptible, selon les auteurs, de nourrir des réflexions innovantes sur l'identité toujours multiple et changeante.

Éditions Érès, 2018, 320 pages, 25 €.

Un métier (presque) ordinaire – Paroles d'aides à domicile

Blandine Bricka

Qui sont les aides à domicile ? Quelle est la réalité de leur travail ? Auxiliaires de vie, aides-soignants, assistants de vie... Autant de métiers peu connus ou considérés, et pourtant essentiels aux personnes âgées, malades ou handicapées, accompagnées dans leurs gestes quotidiens. Sept aides à domicile racontent leur activité, mais aussi leur manière d'entrer en relation et de créer la confiance, leur rapport à l'intimité et au corps de l'autre, leur façon d'aborder la maladie et la mort.

Éditions de l'atelier, 2017, 155 pages, 13 €.

À découvrir

Mon quotidien, à l'école et en famille

Le journal d'actualité *Mon quotidien* dédié aux 10-14 ans s'associe avec la Fondation d'entreprise OCIRP pour publier une édition spéciale. Le sujet ? « Découvre le quotidien des enfants orphelins », en lien avec les résultats de l'enquête menée par l'OCIRP auprès d'élèves ayant perdu un ou leurs deux parents et de professionnels de l'éducation. Une infographie expose les conséquences dans la vie de tous les jours — à l'école, à la maison, sur la santé ou le niveau de vie —, tandis que plusieurs articles expliquent, de façon simple et claire, les émotions ressenties par un enfant orphelin ou le rôle des enseignants. Des conseils permettent aussi aux 10-14 ans de savoir comment évoquer ce sujet sensible avec leurs camarades endeuillés.

O’Cœur n° 17

Publié et diffusé par la Fondation d’entreprise OCIRP, le magazine O’Cœur traite de l’ensemble des problématiques qui peuvent toucher les orphelins. Le dernier numéro, paru en fin d’année 2017, présente les 23 projets sélectionnés par la Fondation pour améliorer la visibilité sociale et la condition des orphelins. Ces projets innovants et impactants sont associés à quatre thèmes : agir pour l’enfant et sa famille ; sensibiliser le grand public ; former les professionnels ; et soutenir la recherche en sciences humaines et sociales.

À retrouver sur fondation-ocirp.fr

Annonce

Ensemble, faisons avancer la cause du handicap

Participez à la 11^e édition du Prix OCIRP Handicap

Vous êtes une entreprise publique ou privée, une association, une coopérative, une administration... et vous œuvrez à l’insertion des personnes en situation de handicap (emploi, loisirs, enseignement, technologie, citoyenneté...).

L’OCIRP attend votre candidature !

Dépôt des candidatures jusqu’au 25 février 2018.

Remise des prix en juin 2018.

Pour en savoir plus : ocirp.fr

Mentions légales

ECHOCIRP est une publication de l’OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance – ISSN : 1963-2177 – 17, rue de Marignan, 75008 Paris – Tél. : 01 44 56 22 56 – Mail : courriel@ocirp.fr – www.ocirp.fr – Directeur de la publication : Pierre Mayeur – Directeur adjoint de la publication : Jean-Manuel Kupiec – Directrice de la rédaction : Sylvie Pinquier-Bahda – Rédactrice en chef adjointe : Anne Saulnier – Conception et réalisation : 4ventsgroup et OCIRP – Ont participé à ce numéro : Anne Chetrit, Philippe de Tartas, Laurent Duviols, Gilles Marchand, Katia Pakula, Florence Sorin-Gomez.

L’OCIRP est une structure paritaire qui unit des organismes de prévoyance diffusant ses garanties :

- Les groupes de protection sociale : AG2R LA MONDIALE – AGRICA – APICIL – AUDIENS – B2V – HUMANIS – IRCEM – KLESIA – LOURMEL – MALAKOFF MÉDÉRIC.

- Les organismes de prévoyance : ANIPS - APGIS — CAPSSA — CIPREV — KERALIS — IPBP — IPECA Prévoyance — IPSEC (GROUPE HUMANIS) — UNIPRÉVOYANCE.
- Les partenaires : IDENTITÉS MUTUELLE — MUTEX — UNMI.

Pour en savoir plus : ocirp.fr