

Magazine ECHOCIRP

N° 31 — décembre 2021

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

En faire toujours plus pour atténuer les ruptures de vie Page 2

ÉCOSYSTÈME

Retraite : Sylvie Pinquier-Bahda, 19 ans d'engagement au service de l'OCIRP Page 3

Accompagnement : Un atelier métier avec les institutions de prévoyance Page 4

Innovation : Une plateforme cloud dédiée au règlement Solvabilité II Page 4

Récompenses : Les initiatives solidaires à l'honneur Page 4

Décès : Hommage à deux figures de la prévoyance Page 5

Évènement : Un premier Campus des Branches professionnelles réussi Page 5

Fondation : Focus sur quatre associations inspirantes Page 6

LE DOSSIER

Ruptures de vie : les réponses de la protection sociale Page 7

Des réponses concrètes, co-construites par l'OCIRP
et les institutions de prévoyance Page 9

Des innovations tous azimuts portées par les acteurs de la prévoyance Page 11

FOCUS

Salariés aidants : comment les soutenir efficacement? Page 13

La situation des salariés aidants en 10 chiffres clés Page 15

Relever les défis de la dépendance : les réponses des experts Page 16

AU CŒUR DES FAMILLES

L'axe «Accompagner les veuves et les veufs» mis à l'honneur Page 18

Dialogue & Solidarité : un impact social démontré Page 20

GRAND TÉMOIN : KARINE DUSFOUR

Orphelinage : en finir avec le silence Page 22

ANNONCE

Ruptures de vie – Décès – Autonomie – Maladies redoutées
Mieux protéger le salarié et sa famille Page 24

MENTIONS LÉGALES

Édito

En faire toujours plus pour atténuer les ruptures de vie

Par Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP

La crise sanitaire que le monde entier traverse depuis près de deux ans confirme toute la pertinence de nos engagements. L'une de ses conséquences est une plus grande attention apportée à l'accompagnement du deuil. Par ailleurs, les salariés aidants ont été plus sollicités que jamais par leurs proches aidés, tout en devant gérer les conséquences de la pandémie sur l'organisation du travail et l'équilibre des temps de vie.

Les fragilités de ces populations impliquent pour l'OCIRP de déployer les dispositifs les mieux adaptés à leurs besoins. C'est ce que nos équipes s'attachent à faire au quotidien : en concevant et en faisant évoluer les garanties OCIRP ; en soutenant les institutions membres dans la définition de leurs propres solutions ; en contribuant au débat public par la réalisation d'enquêtes et de baromètres, comme celui réalisé par l'OCIRP avec Viavoice sur les salariés aidants. Pour progresser, nous devons nous assurer de la pertinence de nos actions, afin qu'elles aient les effets attendus. C'est dans cet esprit que nous avons récemment interrogé les bénéficiaires de l'accompagnement de Dialogue & Solidarité ; leurs réponses nous permettront de gagner en performance, aussi bien sur le lien avec les professionnels que sur le maillage territorial de l'association. Enfin, la Fondation OCIRP, qui prolonge notre engagement social, continuera à soutenir des projets innovants sur l'ensemble des champs d'activité de notre organisme.

En tant qu'Union d'institutions de prévoyance, notre rôle est de fédérer les forces et les énergies pour toujours mieux protéger le salarié et sa famille. C'est le sens de notre action auprès des branches professionnelles, que nous accompagnons dans la mise en place et le développement de solutions innovantes. Les orientations de notre stratégie 2021-2023 démontrent notre ambition d'aller toujours plus loin, en fondant notre développement sur nos forces et notre agilité ; en favorisant notre rôle carrefour au sein de la protection sociale complémentaire ; et en renforçant la performance collective de nos équipes, au service des parties prenantes.

Ces ambitions seront le fil rouge de l'année 2022, placée sous le signe de la résilience et de la solidarité.

Toute l'équipe de l'OCIRP vous souhaite une très belle année 2022 !

Écosystème

Retraite : Sylvie Pinquier-Bahda, 19 ans d'engagement au service de l'OCIRP

La directrice générale déléguée à l'engagement social quitte l'Union où elle laissera une trace forte et durable pour ses nombreuses réalisations, et son implication sans faille dans l'accompagnement des institutions de prévoyance.

« *Ma carrière professionnelle est tournée vers les autres* », expliquait Sylvie Pinquier-Bahda en novembre 2013 en étant nommée dans la catégorie « Femme citoyenne » des Trophées de la Femme dans l'assurance. Un retour en arrière sur son parcours le confirme.

Elle travaille plus de 20 ans au CNIDFF (Centre national d'information et de documentation des femmes et des familles), avant de rejoindre l'OCIRP en 2002, en tant qu'attachée de direction en charge de l'action sociale et de la communication.

Elle prend ensuite plus de responsabilités, de directrice adjointe responsable de l'action sociale, de la communication et des RH, elle conduit en parallèle la création de la Fondation d'entreprise OCIRP, en 2009. Elle sera ensuite nommée secrétaire générale, puis directrice générale déléguée en 2016, poste dans lequel elle pilote la Fondation OCIRP « Au cœur de la famille ».

Le deuil et l'orphelinage sont deux fils rouges de son engagement, qui s'exprime notamment dans le développement de lieux d'accueil et de soutien en direction des veufs et veuves.

Tout au long de sa carrière, elle a ainsi fait évoluer l'accompagnement social pour répondre toujours plus et mieux aux besoins et attentes des bénéficiaires. L'un de ses derniers projets d'envergure en atteste : le développement du dispositif « Vivre après », aux côtés de Pierre Mayeur.

Son parcours en cinq dates clés

2004 Création de l'association Dialogue & Solidarité.

2008 Prix OCIRP « Acteurs Économiques & Handicap ».

2009 Création de la Fondation d'entreprise OCIRP.

2017 Évolution de l'identité de l'OCIRP à l'occasion des 50 ans de l'Union.

2019 Dispositif « Vivre après ».

Accompagnement : Un atelier métier avec les institutions de prévoyance

Le 14 septembre dernier, l'équipe d'accompagnement social de l'OCIRP a donné rendez-vous à une trentaine de responsables de l'accompagnement social des institutions membres. Lors de cet atelier métier, Sylvie Pinquier-Bahda a présenté Sophie Etchegoyen, nouvelle directrice de l'engagement social et de la communication. Les échanges ont été l'occasion de rappeler les éléments clés de l'engagement social de l'OCIRP, présentés par Cathy Gruel, coordinatrice de l'accompagnement social : le dispositif « Vivre après », réalisé en partenariat avec le groupe IMA, qui prévoit des services complémentaires aux garanties pour faire face aux ruptures de vie ; et la Fondation OCIRP, avec ses trois axes d'intervention — agir pour les orphelins, favoriser l'autonomie et accompagner le deuil, ce dernier avec le concours de l'association Dialogue & Solidarité. À cette occasion les principaux enseignements d'une étude d'impact social, réalisée par le cabinet Kimso, ont été partagés avec les représentants des membres de l'Union (*voir l'article pages 20 et 21*).

Innovation : Une plateforme cloud dédiée au règlement Solvabilité II

Entré en application le 1^{er} janvier 2016, Solvabilité II est un ensemble de règles encadrant le régime de solvabilité applicables au monde de l'assurance dans l'Union européenne. Son objectif : mieux adapter les fonds propres exigés des compagnies d'assurance et de réassurance aux risques qu'elles encourent.

Le Groupe Prima Solutions annonce le lancement de la nouvelle version de « Prima Compliance Reporting ». 100 % cloud, elle permet aux usagers d'avoir accès de manière transparente et régulière aux nouvelles fonctionnalités de leur application, ainsi qu'aux évolutions de la réglementation. Dans le cadre de la conformité à Solvabilité II, l'automatisation des mises à jour est d'autant plus cruciale que les adaptations réglementaires sont fréquentes et souvent complexes. Autre atout : l'hébergement en cloud garantit la sécurité des données et des opérations.

Récompenses : Les initiatives solidaires à l'honneur

Fin septembre, les **Prix « Entreprise et salariés Aidants »** organisés par Audiens en partenariat avec l'alliance professionnelle retraite et l'OCIRP, ont été remis à des organisations soutenant concrètement leurs collaborateurs en situation de proches aidants. Le 1^{er} Prix a été décerné au Groupe BPCE, qui déploie six priorités d'action dans les Banques Populaires et les Caisses d'Épargne : notamment, permettre aux aidants de concilier vie personnelle et vie professionnelle, agir pour leur santé, épauler en particulier les jeunes aidants, ou encore accroître et diversifier les solutions de répit. Le groupe a également mis en place une démarche collective qui prend en compte l'organisation du travail, les impacts matériels et financiers, la carrière et l'emploi de l'aidant, son accompagnement psychologique. France Médias Monde est

pour sa part récompensée pour ses actions privilégiant l'accompagnement individuel et des webinaires d'information.

Ces initiatives, ainsi que celles du Crédit Agricole de la Réunion et Mayotte (Prix « Coup de cœur du Jury ») et de six autres organisations, vont intégrer la plateforme de présentation dédiée aux innovations en faveur des salariés aidants, lancée en 2019 et consultable en ligne.

Par ailleurs, la deuxième édition des **Prix de la Résilience professionnelle**, qui a dû départager 62 candidatures, a révélé toute la diversité des initiatives qui peuvent aider à rebondir après un accident de la vie. Citons Force Femmes, un accompagnement spécifique pour les femmes de plus de 45 ans au chômage ; la Compagnie des Aidants, communauté nationale d'entraide des aidants ; Stimul'Activ, concepteur d'un robot facilitant le lien soignants-personnes âgées ; ou encore la Fondation Garches, qui propose du soutien au retour à la conduite après un accident.

Pour en savoir plus :

- prix-entreprise-salaries-aidants.fr
- envie2resilience.org

Décès : Hommage à deux figures de la prévoyance

Élu administrateur de l'OCIRP en 1999, représentant d'AG2R Prévoyance, **Antoine Martinez** a été président puis vice-président de l'OCIRP de 2005 à 2009. Il était président d'honneur de son Conseil d'administration depuis 2009. Il était également président de la Fondation ARHM (Action Recherche Handicap et santé Mentale) à Lyon depuis 1999.

Michel-André Philippe était très investi dans l'univers de la protection sociale paritaire : président du conseil d'administration de l'Urssaf de Lille depuis 2006 et, au plan national, administrateur de l'Arrco et du CTIP, président du GNP (Groupement National de Prévoyance) et secrétaire du bureau du conseil d'administration de l'OCIRP. Il était par ailleurs engagé en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Membre du comité permanent de l'emploi des travailleurs handicapés au Medef national, il avait la responsabilité de cette problématique sur le plan régional au sein du Medef Nord Pas-de-Calais.

Évènement : Un premier Campus des Branches professionnelles réussi

Co-organisé par AG2R La Mondiale, Agrica, Apgis, Apicil, Klesia, Malakoff Humanis et l'Union-OCIRP, avec le soutien du CTIP, cette première édition s'est déroulée les 1^{er} et 2 juillet 2021 en Avignon.

Grâce à leur force de proposition et à leur capacité de mutualisation, les branches professionnelles sont des actrices essentielles de la protection sociale. Elles ont vocation à préparer celle de demain.

Ce Campus a réuni 115 décideurs, partenaires sociaux (aussi bien des représentants d'organisations patronales que syndicales), négociateurs de branches, responsables de groupes de protection sociale, représentants publics et privés et universitaires. Ce fut un temps fort dans la relation de confiance que nous avons avec des acteurs majeurs de la négociation collective. Les sujets abordés en lien avec la situation sanitaire que nous connaissons portaient sur les sources de cohésion au sein de la société française, la manière de relancer le dialogue social dans les branches professionnelles, ainsi que l'épargne retraite ou salariale.

La deuxième journée a démarré sur «Le rôle des institutions de prévoyance face à la crise sanitaire». Les participants ont également échangé sur la santé au travail, la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et la Qualité de vie au travail (QVT). Enfin fut venue l'heure de débattre du défi qui consiste à faire face au vieillissement démographique et à ses conséquences dans le monde du travail.

Pour en savoir plus, retrouvez la vidéo sur ocirp.fr et suivez l'actualité sur les réseaux sociaux avec *#CampusBranchesPro*.

Fondation : Focus sur quatre associations inspirantes

Profamille, association francophone de psychoéducation (Bas-Rhin)

Profamille propose un programme psychoéducatif dédié aux proches aidants de personnes atteintes de schizophrénie. L'objectif est de les aider à mieux comprendre la maladie et leur apporter des clés en termes de relation avec la personne aidée. Proposé en e-learning, le dispositif s'accompagne de séances en présentiel pour être informé sur les possibilités de traitement et mettre en place les moyens adéquats pour faire face au quotidien.

Ce projet est particulièrement novateur, car la schizophrénie étant encore trop peu prise en compte dans les problématiques de l'aidance. Son objectif est d'atteindre 200 bénéficiaires directs par an, à travers la formation de proches aidants.

Pour en savoir plus : profamille.site

La Pause Brindille (Rhône)

Offrir aux jeunes aidants (13 à 25 ans) du territoire lyonnais un accompagnement adapté à leurs problématiques : c'est l'ambition de cette association, qui propose des ateliers variés — cuisine, valorisation de compétences —, des apéros Jeunes Aidants, etc. L'association a également créé l'appli communautaire « Tribu Brindille » et organise le premier festival francophone des jeunes aidants, qui se tiendra à l'été 2022.

Avec l'appui de la ville de Lyon, l'association mènera des campagnes de sensibilisation à destination des jeunes aidants, des établissements scolaires et du personnel médico-social de l'académie.

Pour en savoir plus : lapausebrindille.org

Les 12 étoiles (Nord)

De nombreux enfants font face à des inégalités d'accès à la culture, notamment dans des milieux ruraux ou défavorisés. L'association, à travers la compagnie de la chorégraphe Myriam Dooge, cherche à favoriser la démocratisation culturelle sur les territoires de l'Île-de-France et des Hauts-de-France. Les spectacles, cocréés avec des enfants, traitent notamment du deuil et de l'orphelinage. Cette association, soutenue depuis 2015 par la Fondation OCIRP, prolonge ainsi le projet de 2020-2021 s'intitulant « Haut les cœurs! », qui a remporté un vif succès auprès des enfants créateurs et des spectateurs.

Pour en savoir plus : myriamdooge.com

OGEC Saint-Vincent (Finistère)

Ce projet, qui va se poursuivre en 2022, vise à accompagner des jeunes scolarisés présentant des handicaps visibles ou invisibles (TDAH, DYS, moteur, intellectuel par exemple) avec un objectif : les aider à acquérir les fondamentaux de l'utilisation des outils numériques.

L'enseignante qui porte ce projet déploie chaque année de nouveaux projets innovants pour favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap — par exemple avec leur participation à un parcours artistique et culturel. Le matériel financé par la Fondation offrira la possibilité de réitérer ce projet chaque année avec les nouveaux élèves du dispositif ULIS.

Pour en savoir plus : stvincent-brest.fr

Le dossier

Ruptures de vie : les réponses de la protection sociale

Sous l'effet du rallongement de l'espérance de vie, le risque de dépendance et de perte d'autonomie concerne de plus en plus de Français. À cette tendance structurelle s'ajoutent des facteurs conjoncturels, comme la hausse des décès liée à la pandémie de Covid-19. Autant de défis pour les institutions de prévoyance, appelant de l'innovation sociale.

Sur l'année 2020, l'Insee a enregistré 668 800 décès, soit 55 500 de plus qu'en 2019. Comment expliquer cette hausse inédite depuis 70 ans ? Avec l'arrivée massive de la génération du baby-boom à des âges où la mortalité est plus élevée, le nombre de décès augmente chaque année depuis dix ans. Pour autant les chiffres de 2020 sont sans commune mesure avec ceux des années précédentes. Sans la pandémie de Covid-19, l'accroissement des décès aurait été inférieur à 15 000. La crise sanitaire a également entraîné une diminution marquée de l'espérance de vie à la naissance, d'un peu plus de six mois par rapport à 2019.

Une surmortalité inédite, notamment des plus de 70 ans

Les évaluations statistiques de l'Insee confirment la dimension exceptionnelle de cette surmortalité : elle est nettement supérieure à celles des épisodes grippaux ou caniculaires des cinq dernières années, ou encore à la canicule de 2003. Sans surprise, la plupart des victimes de la pandémie de Covid-19 sont âgées de plus de 70 ans. La hausse des décès, restée limitée entre 60 et 69 ans, bondit à 14 % entre 70 et 79 ans, et se situe à des niveaux élevés entre 80 et 89 ans (+ 9 %) et au-delà (+ 12 %).

Cette crise sans précédent n'a pas été sans conséquence sur les acteurs de la prévoyance (voir l'encadré). Bien que de nombreux décès recensés soient liés à la pandémie, l'avancée en âge est également un sujet qui les occupe fortement avec le risque de dépendance et de perte d'autonomie, qui concerne de plus en plus de Français.

Le vieillissement de la population est en effet un enjeu primordial, auquel la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement tente de répondre — avec par exemple la réforme de l'allocation personnalisée d'autonomie, des mesures de soutien aux proches aidants, etc.

4 millions de seniors en perte d'autonomie en 2050

En 2015 l'Insee enregistrait 2,5 millions de personnes âgées en perte d'autonomie, représentant près d'une personne de 60 ans et plus sur sept. Moins de 10 % des individus de 75 ans ou plus vivent en institution, avec des disparités d'offre territoriale — cette proportion étant bien plus faible dans les DOM, à Paris et en Corse. Or, comme le note l'Insee, les départements présentant les plus forts taux de seniors vivant en institution ne correspondent pas aux départements enregistrant les plus forts taux de perte d'autonomie...

Si les tendances démographiques se confirment, la France comptera 4 millions de seniors en perte d'autonomie en 2050. Deux vagues sont attendues ; d'abord, à horizon 2027, leur pourcentage diminuerait très légèrement, ensuite, l'augmentation reprendrait progressivement essentiellement du fait de l'arrivée des baby-boomers dans les âges seniors. À l'avenir, en considérant que la répartition de la prise en charge entre domicile et établissement resterait la même, le nombre de personnes hébergées en EHPAD devrait croître de 2 % par an de 2023 à 2040. Il dépasserait les 700 000 en 2030, et s'élèverait à 900 000 en 2045, soit une augmentation de plus de 50 % entre 2015 et 2045.

Pouvoirs publics : des réponses qui se font attendre

Cette projection de l'Insee appelle des choix politiques : soit l'ouverture massive de places en EHPAD, soit le partage de la prise en charge entre domicile et établissement — avec l'objectif de favoriser le maintien à domicile. Or le gouvernement a annoncé en septembre 2021 que la loi « Grand âge et autonomie » ne serait finalement pas votée d'ici la fin du quinquennat. Dans *Les Échos*, Florence Legros, économiste spécialiste des retraites et du grand âge, souligne à quel point cette annonce est une déception pour les professionnels, qui voyaient dans ce projet législatif une source de solutions au manque de moyens.

Pour l'experte, le projet de loi « *manquait de détails techniques, n'apportant pas de réponse précise sur les financements, leurs montants, leurs modèles (forfaitaire ou proportionnel aux revenus), leur timing, etc. Ainsi, pour ceux qui soulèvent les problèmes de carence des EHPAD et autres établissements spécialisés, et qui demandent d'accroître les moyens, oui, l'abandon de la loi grand âge est un coup rude. En revanche, ceux qui prônaient une mise à plat de l'aspect budgétaire continuent à plaider pour un texte plus robuste techniquement.* »

Un texte largement attendu, et dont les pouvoirs publics ne pourront probablement pas faire l'économie pour trouver des réponses concrètes à cet enjeu sociétal majeur.

Source : « Prévoyance : comment retrouver les équilibres », *Argus de l'assurance*, 6 octobre 2021.

Les conséquences de la pandémie pour les acteurs de la prévoyance

« *La crise sanitaire a généré un niveau d'exigence supplémentaire quant au pilotage et à l'anticipation du risque prévoyance, qui nécessite déjà par nature un suivi très fin.* » Dans les colonnes de l'*Argus de l'assurance*, Jean-Philippe Lavergne, directeur adjoint du marché français de Scor Global Life, résume ainsi les défis à relever. « *Le risque prévoyance n'a jamais été aussi complexe à piloter qu'aujourd'hui* », confirme Gilles Thivant, directeur du marché français vie et santé de PartnerRe.

Les incertitudes quant à l'avenir et le manque de visibilité de l'impact sociétale comme économique, expliquent ce haut niveau de complexité. Malgré la surmortalité d'environ 3 % liée à la pandémie, les garanties décès n'ont pas subi de fort impact, le virus ayant en particulier été fatal aux personnes de plus de 70 ans. C'est surtout sur le volet des arrêts de travail que l'impact de la crise sanitaire a été le plus fort — certains acteurs évoquent une hausse de 20 % en un an. Pour autant, cette masse d'arrêts de travail imprévue n'a pas été indemnisée intégralement par l'assurance prévoyance, rappelle l'article. Un premier niveau a pu être pris en charge par la Sécurité sociale, puis les garanties prévoyance sont entrées en jeu. « *Il est trop tôt pour faire le bilan* », estiment les acteurs de la prévoyance, qui anticipent d'autres difficultés : l'impact des « Covid longs » et les risques psychosociaux liés au télétravail et aux confinements successifs.

Des réponses concrètes, co-construites par l'OCIRP et les institutions de prévoyance

L'Union met son expertise au service des institutions membres, pour définir et déployer des offres adaptées aux besoins des personnes confrontées à des ruptures de vie. Les explications de Christophe Heintz, responsable du pôle conception et marketing de l'OCIRP.

Comment travaillez-vous avec les institutions de prévoyance pour concevoir des offres innovantes ?

Historiquement, l'OCIRP a été créé par ses membres pour couvrir des risques longs, exclusivement des rentes décès. Une vaste gamme de produits associés

aux rentes a été construite au fil des années, et pour accompagner nos Institutions membres partenaires, particulièrement dans le cadre des négociations de Branches professionnelles et des contrats avec les Grands comptes. Aujourd'hui, nous cherchons à diversifier nos formes de collaborations en partant des besoins des institutions et adapter nos produits en conséquence.

En fonction de la complexité de chaque projet, nous développons conjointement une feuille de route, et les équipes de l'OCIRP et de l'institution se partagent son pilotage. Notre ambition, en tant qu'Union au service de ses membres, est d'apporter une réelle différenciation dans une logique de co-conception d'offre et de co-conduite de projet.

L'une des premières illustrations de cette démarche concerne l'offre « Maladies redoutées » récemment commercialisée par l'un de vos membres. Comment, concrètement, s'est déroulée votre collaboration ?

Aujourd'hui, près d'un salarié sur six est concerné par une affection longue durée (ALD). Ce nouveau contrat complémentaire prévoit de couvrir une ou plusieurs ALD survenues en cours de contrat. La garantie inclut le versement d'un capital et un dispositif d'accompagnement, pendant l'évolution de la pathologie et après la rémission. Pour concevoir cette offre, nous avons apporté notre savoir-faire sur la phase d'étude, c'est-à-dire, l'ingénierie de la solution et le co-pilotage du projet, participé à la phase de mise en œuvre du prototype, et contribué au lancement commercial du produit en développant, notamment, des Webinaires auprès des entreprises. La solution est innovante et différenciante pour notre partenaire, et le travail en commun a permis un gain de temps significatif.

En tant que spécialistes des ruptures de vie, nous avons une bonne compréhension des besoins et des moyens à mettre en œuvre. La technicité est indispensable, même — et surtout — pour traiter de sujets sociaux et humains. Ce projet est un bel exemple de collaboration réussie entre les équipes marketing des deux institutions.

Quelles sont les autres initiatives en cours ?

Nous sommes très impliqués avec l'un de nos membres sur un projet d'accompagnement social au deuil des conjoints percevant une pension de réversion. Il part d'un constat : celui de la surmortalité du conjoint survivant, plus particulièrement lorsque celui-ci est « jeune retraité » — le risque de décès est multiplié par deux dans les deux ans qui suivent la disparition du conjoint. Ce projet a débuté par l'expérimentation, sur un panel d'allocataires, du dispositif Vivre après, créé en 2019 par l'OCIRP pour accompagner ses bénéficiaires de rentes.

En cas de succès de l'expérimentation, dont l'impact social sera évalué par un cabinet externe, le projet pourrait prendre une autre dimension, celle d'accompagner tous les allocataires en situation de veuvage de notre partenaire.

Ainsi, en croisant nos savoir-faire respectifs, nous traitons ici un vrai enjeu sociétal, celui du « bien vieillir » et de la lutte contre l'isolement des personnes âgées.

D'autres initiatives verront sans doute le jour à l'avenir, réaffirmant le positionnement de l'OCIRP : être au service des institutions de prévoyance partenaires en apportant un savoir-faire reconnu en matière d'agrégateur de solutions. Nous contribuons ainsi à la valeur des offres des institutions membres de l'Union, pour les aider à se

différencier sur le marché, et à se positionner sur des niches dans un contexte marché devenu extrêmement concurrentiel.

Des innovations tous azimuts portées par les acteurs de la prévoyance

Les garanties ne sont pas la seule manière de répondre aux besoins des adhérents. L'action sociale des institutions de prévoyance multiple les projets et soutient des initiatives. En voici un florilège représentatif.

AG2R La Mondiale : Un dispositif d'accompagnement sur-mesure à la perte d'autonomie et au maintien à domicile

Co-construit par AG2R La Mondiale et ses partenaires, le « Parcours autonomie » vise à favoriser le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie, que celle-ci soit liée à l'âge ou non. Ce parcours d'accompagnement, proposé aux allocataires, leurs ayants droit et leurs aidants, permet d'accéder à un ensemble de services coordonnés et de faciliter le choix de solutions adaptées à chaque besoin — parmi les nombreuses possibilités existantes. Ce dispositif repose sur une mise en réseau de partenaires et prestataires experts afin d'offrir un accompagnement personnalisé. Sur la base d'un diagnostic, les bénéficiaires sont orientés, grâce à la plateforme « My Autonomie », vers le ou les différents partenaires répondant à leurs besoins (aide au déménagement, garde de nuit à domicile, solutions de répit, etc.). Marguerite Services propose par exemple un service de conseil personnalisé pour rechercher des aides financières et des professionnels, réaliser des démarches administratives ou être accompagné pour mettre en place des solutions ; les ergothérapeutes d'Alogia Groupe proposent des solutions concrètes pour adapter le logement ; avec Autonomie Planners, le bénéficiaire et son aidant sont soutenus pour coordonner les interventions nécessaires au bien vieillir à domicile.

Ce nouveau service est en cours d'expérimentation, pour une durée de 12 mois, auprès de personnes en perte d'autonomie.

Klesia : Une série de webinaires sur le thème du « Bien vieillir ensemble »

Tout au long de 2021, Klesia a proposé quatre rendez-vous en ligne à ses clients retraités et futurs retraités. Le dernier s'est tenu le 9 décembre avec pour thème : « Quelle activité physique adaptée pour bien vieillir ? ». Ces webinaires dédiés au bien vieillir — l'une des quatre orientations prioritaires de l'Agirc-Arrco — visaient à privilégier la prévention, pour limiter le risque de perte d'autonomie. Ils ont donné lieu à des retours d'expérience et donné la parole à des entrepreneurs sociaux, créateurs de solutions innovantes partout dans le monde.

Ces témoignages sont issus d'une cartographie sur le bien vieillir à travers l'innovation sociale, réalisée par Changemaker Companies, et dont Klesia est partenaire.

Le premier webinaire, en mai dernier, a traité du rôle du lien social ; le deuxième, le mois suivant, a présenté des moyens concrets de s'engager au service de la société,

dans le cadre d'une retraite active. Pour le troisième, les intervenants ont donné des clés pour répondre à plusieurs questions : comment vivre chez soi plus longtemps ? Quelles nouvelles réponses en termes d'habitat ? Comment repenser le réseau de solidarité, les opportunités de lien social et les infrastructures ?

Pour voir les replays : [klesia.fr/regardez-les-replay-des-webinaires-bien-vieillir-ensemble](https://klesia.fr/regardez-les-replay-des-webinaires-bien- vieillir-ensemble)

Malakoff Humanis : Partenaire de la mobilisation nationale « Service Civique Solidarité Seniors »

Lancé en mars 2021, le dispositif « Service Civique Solidarité Seniors » a été construit à l'initiative de Malakoff Humanis et d'Unis-Cité, partenaire du groupe depuis 2008. Soutenu par plusieurs ministères (Solidarités et Santé ; Éducation nationale, Jeunesse et Sports), ainsi que par l'Agence nationale du service civique, il a pour ambition de contribuer à rompre l'isolement social des personnes âgées. Un défi de taille sachant qu'un Français de plus de 60 ans sur cinq présente ce risque.

L'objectif initial était de mobiliser 2 000 jeunes volontaires pour effectuer des missions de service civique auprès de 45 000 bénéficiaires âgés de plus de 70 ans. Face au succès de l'opération, qui a déjà rempli ses premiers objectifs, le « Service Civique Solidarité Seniors » a fait l'objet cet été d'une campagne de promotion pour atteindre 5 000 jeunes d'ici juillet 2022. Dans la lignée de la volonté gouvernementale de développer le service civique, notamment dans le secteur du grand âge, l'ambition de cette mobilisation collective est de déployer 10 000 jeunes au bénéfice de plus de 200 000 personnes âgées d'ici trois ans.

Le site www.sc-solidariteseniors.fr permet aux jeunes d'en savoir plus sur la qualité de l'expérience de service civique qui leur sera proposée, et de candidater à des offres de missions variées au sein d'une grande diversité de structures.

Groupe Apicil : En soutien d'un MOOC consacré aux soins palliatifs

L'association ASP Fondatrice, créée en 1984, est dédiée à l'accompagnement bénévole et au développement des soins palliatifs. Avec le soutien de l'action sociale d'Apicil, elle a conçu un MOOC (massive open online course), une formation en ligne à destination du grand public. Également utilisée comme outil de formation pour les étudiants infirmiers et les professionnels de santé et de l'écoute, elle vient de recevoir le prix « coup de cœur » du Trophée des patients de l'AP-HP (Assistance publique — hôpitaux de Paris).

L'objectif est d'aborder la question des droits des malades en fin de vie pour renforcer le niveau d'information. Il s'agit donc de permettre au public et aux professionnels d'acquérir des connaissances, des repères et des outils pour faire face à ces questions délicates et souvent difficiles. Par ailleurs, les bénévoles en soins palliatifs et les aidants familiaux peuvent ainsi mieux adapter leur pratique d'accompagnement.

Un des avantages du MOOC est de permettre les témoignages et échanges des participants sur le sujet. À ce jour, ce qui est la première formation en ligne francophone sur les soins palliatifs a rassemblé plus de 20 000 personnes.

Ce succès démontre le besoin de poursuivre ce genre d'actions afin d'informer et de former sur les soins palliatifs. L'ASP et ses partenaires continueront, ces prochaines années, à diffuser la culture palliative en France et au-delà de ses frontières.

Focus

Salariés aidants : comment les soutenir efficacement ?

Ils représentent déjà 15 % de la population active, et cette proportion va largement augmenter dans les prochaines années. En 2030, un actif sur quatre sera proche aidant. Une enquête menée par l'OCIRP et Viavoice met en lumière les facteurs à mobiliser pour accompagner les salariés aidants, du côté des branches professionnelles comme des entreprises.

Le nombre de personnes en perte d'autonomie devrait doubler entre 2013 et 2060, selon l'INED et la DREES. La proportion de salariés aidants va donc continuer sa progression, appelant des réponses concrètes de la part du monde de l'entreprise. Comment les employeurs et les branches professionnelles peuvent-ils mieux les soutenir ?

C'est pour apporter des éléments de réponse que l'OCIRP a lancé l'Observatoire OCIRP Salariés aidants, et mené avec l'institut Viavoice l'enquête « Salariés aidants et dialogue social ». Des experts ont été interrogés pour identifier les principaux enjeux, ainsi que plus de 3 000 salariés pour mieux connaître leurs attentes. Des représentants des partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations patronales) ont ensuite été invités à réagir à ces résultats.

Les enseignements de l'enquête ont été présentés à l'occasion de la Journée nationale des aidants, le 6 octobre 2021, lors de plusieurs tables rondes.

Le défi de la transition démographique

Les échanges préalables avec les 37 experts — chercheurs en sciences sociales, acteurs associatifs, DRH — permettent de dresser un panorama détaillé de l'aidance. Premier constat : le rôle de la transition démographique, avec l'arrivée d'une génération nombreuse, celle des baby-boomers, qui bénéficient d'une longévité plus importante et de fait sont de plus en plus exposés à l'aidance. « *Les experts interrogés évoquent une bombe à retardement à horizon dix ans* », indique Magali Monsavoir, sociologue, en charge de l'étude pour Viavoice.

Cette partie de l'enquête confirme aussi les limites du système de prise en charge des aidés et des aidants, notamment l'insuffisance des structures d'accueil, dont de répit. « *Cette carence généralisée est renforcée sur certains territoires.* » Le troisième enseignement concerne la souffrance ressentie par de nombreux aidants, tiraillés entre leurs vies sociale, professionnelle et familiale, sans compter la culpabilité de ne pas réussir à aider leur(s) proche(s) autant qu'ils le souhaiteraient. Pour Magali

Monsavoir, « *cette génération sandwich connaît une forme de double peine, avec une charge à la fois mentale et financière* ».

Des attentes fortes envers l'employeur

Le dernier constat principal soulève la question du financement, en particulier le reste à charge encore très lourd pour les aidants — que l'État et la Sécurité sociale ne parviendront pas forcément à combler. « *Il faut donc réfléchir au rôle de l'entreprise, qui se répartit aujourd'hui entre des groupes à même d'apporter un accompagnement fort et concret, et les structures plus petites dont les salariés doivent puiser dans leurs congés payés, estime la sociologue. L'aidant est non seulement la clé de voute du système, mais aussi sa variable d'ajustement.* »

Les éclairages des experts soulignent également l'urgence d'une véritable politique volontariste. L'enquête met en avant un triple déni : celui de nos sociétés, qui ont toujours des difficultés à prendre en compte les problématiques liées à la perte d'autonomie ; celui du monde de l'entreprise, qui considère souvent l'aidance comme un coût ou un élément de la sphère privée ; et celui de nombre de salariés aidants, qui estiment jouer simplement leur rôle, ou ont peur d'en parler et d'être stigmatisés, avec la crainte d'un impact sur la carrière.

« *74 % des salariés aidants ne se déclarent pas auprès de leur employeur* », rappelle Magali Monsavoir.

Un déficit d'information au sein des entreprises

L'étude a aussi révélé son lot de surprises, comme une moyenne d'âge d'entrée dans l'aidance de 39 ans. Ce résultat a pu être amplifié par un « effet Covid », qui a vu davantage de salariés aider leurs proches. « *Si les prochaines études mettent en évidence un âge moyen un peu plus élevé, ce résultat démontre que l'aidance concerne les forces vives de l'entreprise, donc des compétences et un savoir-faire à soutenir.* » Le temps moyen d'aide par semaine, 8,3 heures, justifie l'état d'épuisement ressenti par les salariés aidants. Il démontre surtout que les congés payés ne peuvent pas représenter une réponse suffisante.

Le deuxième volet de l'enquête concernait directement les salariés — plus de 3 000 interrogés, dont un millier de salariés aidants. L'une des principales difficultés ressenties est le déficit d'information au sein de l'entreprise, mis en avant par 81 % des salariés non-aidants et 65 % des salariés aidants. Le besoin de répit est exposé par huit salariés aidants sur dix, qui estiment qu'un accès facilité à des aides professionnelles supplémentaires pourrait les soulager. Trois aidants sur dix expriment même une forme d'usure.

Vulnérabilité et perte de chance professionnelle

« *De ce diagnostic émerge la notion de vulnérabilité professionnelle, avec une perte de chance qui se joue*, précise Stewart Chau, consultant chez Viavoice. *Cette fragilité se déploie sur deux niveaux : le sentiment de pouvoir perdre leur emploi, et le fait de renoncer à une opportunité professionnelle.* » Ce sont les aidants entre 35 et 49 ans qui sont sur-représentés dans ce renoncement, ainsi que les salariés de PME. Les attentes envers l'entreprise relèvent de trois registres : la temporalité, avec davantage de flexibilité horaire et des congés par intermittence pour gérer un imprévu ; le soutien financier ; et l'information — quels sont les droits et dispositifs proposés ?

Comme l'explique Arnaud Zegierman, directeur associé de Viavoice, l'objectif de cette étude était d'obtenir une vision globale, à 360° : «*Les principaux résultats ont été envoyés aux partenaires sociaux pour recueillir leur point de vue*». L'un d'eux montre que près de deux tiers des salariés non-aidants se sentent concernés par l'aidance : 77 % des partenaires sociaux sont interpellés par cette proportion, estimant à la fois qu'il s'agit d'un sujet d'avenir et qu'un consensus s'exprime sur la prise de conscience du sujet et de son importance.

Un enjeu de négociation dans les branches

L'institut Viavoice a défini un indice de bien-être des salariés aidants (IBEA®), basé sur 12 indicateurs, qui peine à dépasser la moyenne. «*L'un des indicateurs, le soutien de l'entreprise, est l'un des principaux contributeurs, appelant une négociation sociale sur le sujet de l'aidance*», estime Arnaud Zegierman. 81 % des salariés, aidants ou non-aidants, approuvent par ailleurs l'obligation de négocier collectivement au niveau des branches professionnelles sur le sujet des proches aidants. Et 86 % des partenaires sociaux estiment que la branche est le niveau pertinent pour négocier.

La grande majorité des salariés se déclare en accord avec le projet gouvernemental de faire du soutien aux proches aidants un sujet de négociation obligatoire, non seulement au niveau de la branche, mais aussi de l'entreprise, ainsi qu'un critère de RSE (responsabilité sociale et environnementale).

Des convictions partagées par les pouvoirs publics, partenaires sociaux et actifs, qui représentent un terreau favorable à une véritable politique de soutien aux salariés aidants.

La situation des salariés aidants en 10 chiffres clés

Leur quotidien

- 39 ans : la moyenne d'âge d'entrée dans l'aidance.
- 8,3 heures : le temps d'aide par semaine.
- 81 % des salariés aidants ont le sentiment de manquer de temps dans leur vie.

Leur demande de soutien

- 79 % estiment qu'un accès facilité à des aides professionnelles supplémentaires pourrait les soulager.

La difficulté à concilier rôle d'aidant/vie personnelle/vie professionnelle

- 51 % ont renoncé à une opportunité dans leur vie familiale en raison de leur situation d'aidant.
- 50 % ont renoncé à une opportunité dans leur vie sociale.
- Près de 4 salariés aidants sur 10 ont renoncé à une opportunité professionnelle.

La réalité des salariés aidants dans l'entreprise

- 3 salariés aidants sur 10 ne connaissent pas la dénomination de «salarié proche aidant».
- 40 % se sentent mis en difficulté au niveau professionnel.
- 26 % seulement, des salariés aidants ont informé leur employeur de leur situation.

Relever les défis de la dépendance : les réponses des experts

La perte d'autonomie est-elle assurable ? Et comment la financer ? Un grand débat organisé par la chaire TDTE (Transitions Démographiques – Transitions Économiques) a permis de dessiner les contours d'un système efficace, viable et solvable, misant sur la solidarité nationale et l'assurance privée.

Le 14 septembre dernier, le rapport Vachey (La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement) a été remis au Gouvernement, ouvrant la voie à la création d'une cinquième branche. Une création dont les contours ont été au cœur des débats. Comme le rappelle Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA), *« l'un des points essentiels n'est autre que le périmètre qui doit excéder celui de la protection sociale. L'effort consenti par la nation aujourd'hui à l'autonomie s'élève à 66 milliards d'euros si l'on prend en compte le handicap. Ces dépenses seraient bien plus efficaces si les politiques publiques, au lieu de se superposer, convergeaient, s'articulaient les unes aux autres »*.

Or, cette convergence suppose un nouveau modèle, plus performant, qu'il faut financer. Un financement qui, selon Thierry Beaudet, président de la Fédération nationale de la Mutualité française (FNMF), n'est pas couvert par les estimations du rapport, *« bien en deçà des attentes ou des estimations du rapport Libault »*. Mais, comme il le reconnaît, *« on ne peut sans cesse faire appel à l'argent public s'agissant d'une question de solidarité nationale »*.

La piste d'un abondement à l'assurance complémentaire santé

Un avis partagé par Florence Lustman, présidente de la Fédération française de l'assurance (FFA) : *« On ne peut que saluer la partie consacrée à l'optimisation des politiques publiques en matière de maintien de l'autonomie, au regard en particulier des montants alloués, de 40 à 70 milliards d'euros selon les calculs. En revanche, dire qu'aucune nouvelle taxe ne viendra abonder le financement de cette nouvelle branche a de quoi surprendre »*.

La FFA et la FNMF proposent ainsi un complément individuel à l'assurance complémentaire santé, que 96 % des Français détiennent. Le principe consisterait en un abondement de quelques euros par mois, à un âge qui reste à déterminer. Une fois en GIR 1 ou 2, l'assuré recevrait une rente viagère permettant de réduire son reste à charge. *« Pour que ce système fonctionne, il faut qu'il embarque à son bord tous les acteurs de la place pour assurer la portabilité des droits, les complémentaires versant les quelques euros cotisés à un pool qui servira la rente le moment venu »*, précise Thierry Beaudet.

Se prémunir contre le risque de dépendance dès le 3^e âge

Pour Cécile Waquet, directrice adjointe métier santé prévoyance chez AG2R La Mondiale, *« l'inconvénient d'une assurance dépendance obligatoire est de faire peser une nouvelle charge sur une catégorie d'actifs déjà par trop sollicitée. L'idée à retenir est qu'il existe désormais quatre âges et que le troisième, de 60 à 75 ans, doit se prémunir contre le risque de dépendance. Cette décision relève du libre choix des individus, ce qui est le propre de l'assurance qui prendrait à son compte la prévention »*.

— avec un bilan médical et patrimonial proposé entre 55 et 65 ans, et reconduit tous les cinq ans». Une manière pour les assurés de se projeter dans l'avenir.

Les échanges entre experts ont permis de mettre en évidence l'importance d'une réponse assurantielle en complément de la solidarité nationale. Doit-elle être optionnelle ou obligatoire ? À quel âge faudrait-il débiter les cotisations, et pour quel montant ? De nombreuses réponses doivent encore être apportées en tenant compte de l'ensemble des paramètres. Pour Pierre Mayeur, directeur général de l'OCIRP, il existe deux rapports Vachey : *« Le premier, très intéressant, porte sur la gouvernance, l'architecture du système. Le second aborde le financement, avec de nombreuses pistes. Mais dire que la branche autonomie existe, soit 31 milliards d'euros, qu'elle est en équilibre, par construction, car abondée par les 22 % de CSG de la branche maladie, c'est déshabiller Pierre pour habiller Paul »*.

Une réponse englobant prévention, accompagnement et services

Que veut-on financer ? Les 9 à 10 milliards d'euros du rapport Libault à trouver d'ici 2030 concernent des dépenses de soins, rappelle le directeur général de l'OCIRP : *« Ce n'est pas notre sujet. Le maintien à domicile comme le séjour en Ehpad n'est un souci ni pour les plus riches qui ont le capital nécessaire, ni pour les plus défavorisés qui bénéficient d'aides à l'hébergement, mais pour toute la classe moyenne placée dans une situation où la solution passe par un mixte de financement. C'est un véritable enjeu, global, dont la réponse est assurantielle »*. Une réponse qui ne doit pas se limiter à une rente, mais englober la prévention, l'accompagnement et les services.

En écho aux autres experts réunis par cette table ronde, Marie-Anne Montchamp insiste sur un point : *« S'il faut construire un système solvable, il faut aussi le rendre désirable. C'est à cette condition que les individus peuvent consentir à un effort de financement comme ils le font pour la branche maladie. C'est aussi insister sur la prévention, c'est-à-dire de leur permettre d'adopter des comportements d'anticipation, car, on le sait, tout se joue avant 70 ans. La conclusion s'impose d'elle-même : financer la transition du modèle et assurer par anticipation le libre choix des personnes sont indissociables »*.

Replay des tables rondes et synthèse de l'étude à disposition sur ocirp.fr.

Typologie des salariés proches aidants

Il n'y a pas un aidant type, mais plusieurs types d'aidants, comme le révèle l'enquête menée par l'OCIRP et Viavoice à partir des réponses aux questions de la phase quantitative. Quatre typologies ressortent, autour de deux axes : l'intensité de l'aidance (nombre d'heures, renoncements professionnels et personnels), et le niveau d'inclusion dans l'entreprise (information, écoute, reconnaissance).

Ce sont les désemparés qui présentent l'indice de bien-être des salariés aidants (IBEA®) le plus bas en moyenne ; celui-ci est le plus élevé chez les accompagnés. Pour Stewart Chau, consultant chez Viavoice, *« l'aidance mal vécue n'est donc pas une fatalité. Quand les entreprises s'emparent du sujet, l'impact se fait fortement ressentir, favorisant un cercle vertueux. »*

Intensité de la situation d'aide (de gauche à droite)

Inclusion dans l'entreprise (de bas en haut)	Les salariés aidants AUTONOMES	Les salariés aidants ACCOMPAGNÉS
	<ul style="list-style-type: none"> • 33 % de l'échantillon global • Indice de bien-être des aidants : 6,6/10 • Temps moyen d'aide : 5,6 h/semaine 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 % de l'échantillon global • Indice de bien-être des aidants : 7,5/10 • Temps moyen d'aide : 8,8 h/semaine
	Les salariés aidants VULNÉRABLES	Les salariés aidants DÉSEMPARÉS
	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % de l'échantillon global • Indice de bien-être des aidants : 4,4/10 • Temps moyen d'aide : 6,4 h/semaine 	<ul style="list-style-type: none"> • 32 % de l'échantillon global • Indice de bien-être des aidants : 4,23/10 • Temps moyen d'aide : 11,8 h/semaine

Au cœur des familles

L'axe « Accompagner les veuves et les veufs » mis à l'honneur

Lors de son rendez-vous annuel, le 22 juin dernier, la Fondation OCIRP a présenté son engagement en faveur des personnes endeuillées et son soutien à la publication de l'ouvrage collectif *Pour accompagner le deuil. Du social à l'intime*. Retours sur les échanges qui ont animé cet événement virtuel.

«Le deuil reste un sujet tabou dans nos sociétés. Les personnes endeuillées viennent vers nous, car elles se sentent isolées, soumises à l'injonction d'aller bien rapidement après le deuil. L'accompagnement peut être essentiel à la construction de la vie future, et à la préservation de la santé.» C'est avec ces mots que Sylvie Pinquier-Bahda, alors directrice générale déléguée à l'engagement social de l'OCIRP, résume les problématiques auxquelles Dialogue & Solidarité s'attache à répondre.

Plusieurs membres de l'association ont ainsi contribué à l'ouvrage collectif *Pour accompagner le deuil. Du social à l'intime*, paru en 2020 aux éditions Liaisons sociales. Le livre réunit neuf histoires de deuil, relatées par différentes auteures qui ont en commun d'avoir échangé et travaillé ensemble lors de la préparation du diplôme universitaire (DU) «Deuil et Travail de deuil».

Le travail de deuil, un chemin propre à chacun

Comme le précise Marie-Christophe Pétolas, docteure en psychologie et co-directrice du livre, «cet ouvrage collectif aborde plusieurs thématiques du deuil, comme l'espace temporel objectif et subjectif : d'un côté, des délais administratifs, le temps des dernières volontés, et de l'autre une perception altérée du temps après l'annonce du décès. Le travail de deuil renvoie à un chemin, à un processus en différentes phases. Quatre étapes sont identifiées par le psychiatre Christophe Fauré : le choc, la

fuite, la destruction et enfin la restructuration, qui va permettre de se reconstruire par rapport à soi-même, au défunt, à la société.»

Un avis partagé par Maryline Cotton, animatrice de l'espace Dialogue & Solidarité de Rouen, qui confirme le fait que « faire son deuil » est une notion très mal acceptée par les personnes endeuillées, qui ressentent le poids de l'injonction à « passer à autre chose » et peuvent le vivre comme une trahison envers la personne défunte.

« L'enjeu de l'accompagnement consiste à réussir à penser à elle en souffrant moins. Il est essentiel de respecter la temporalité de chacun : certains viennent nous voir peu de temps après le décès, d'autres plusieurs années après. »

Être écouté et se sentir compris : la plus-value du groupe de parole

Laure Flavigny-Choquet, co-auteure, accompagnante bénévole, a constaté, pendant son travail de recherche effectué pour le DU, la précocité croissante des demandes : *« En 2015, 30 % des personnes contactaient la plateforme d'écoute dans les trois mois suivants le décès. Aujourd'hui ce taux monte à plus de 40 %. »*

Les personnes endeuillées ressentent souvent des sentiments d'injustice, de solitude intérieure — même en étant entourées. Durant la période de déstructuration, elles peuvent avoir l'impression de perdre pied, de ne plus accéder à leurs ressources personnelles. Pour Maryline Cotton, les groupes de parole démontrent tout leur intérêt en permettant d'exprimer ses émotions et de bénéficier du soutien des autres participants : *« Ils représentent un espace dédié au partage d'expérience, offrant l'opportunité de se sentir écouté, réconforté, compris, ce qui permet de dédramatiser. C'est un temps de parole pendant lequel on redevient sujet, qui réénergise. »*

Généralement les participants sont accompagnés de 12 à 24 mois. La logique de groupe ouvert permet à ceux qui sont en phase de reconstruction de libérer de la place, donnant ainsi des possibilités rapides d'accueil de personnes endeuillées.

Le rôle clé des animateurs et des bénévoles

L'accompagnement est d'autant plus important aujourd'hui, alors que la pandémie a été synonyme de montagnes russes pour les conjoints survivants. Comme les animateurs et bénévoles de Dialogue & Solidarité l'ont constaté, le premier confinement a pu représenter un temps de repos face aux injonctions sociales, et certains en ont tiré un vrai bénéfice pour vivre au rythme de leurs émotions. Les confinements suivants ont été plus mal vécus, quand s'est fait ressentir le manque d'appuis, de contacts, de soutiens et d'activités sociales.

Depuis 2004, l'association est montée en puissance, s'appuyant notamment sur un réseau de 15 espaces d'accueil et d'écoute répartis sur le territoire. L'année dernière, près de 1500 entretiens individuels ont été réalisés, et 33 groupes de parole ont accueilli près de 270 participants. Comme Bernard Devy, président de Dialogue & Solidarité, l'a rappelé au cours de la conférence en ligne, *« l'accompagnement gratuit et ouvert à toutes et tous est le fondement de nos missions. Sans les animateurs et bénévoles, rien ne serait possible. »*

Pour en savoir plus : dialogueetsolidarite.fr — Numéro d'appel gratuit : 0 800 494 627

Le regard d'une animatrice de Dialogue & Solidarité

Marie-Noëlle Chaban, animatrice de l'espace d'Angoulême, a apporté son éclairage via trois courtes vidéos.

À ses yeux, *«les groupes de parole illustrent la diversité de la société, avec des participants de milieux et d'âges différents. Parler ensemble de leur deuil leur permet d'avancer. Souvent, ils ne sentent pas très à l'aise à l'idée de s'exprimer en public, puis en quelques séances ils se libèrent et parviennent à exprimer ce qu'ils ressentent.»* Le lien social, qui se crée dans le groupe, se prolonge fréquemment à l'extérieur, et des amitiés se nouent.

La parentalité est abordée lors des groupes de parole. La Fondation OCIRP met ainsi l'accent sur l'accompagnement des orphelins de moins de 25 ans, qui seraient un peu plus de 600 000 en France. *«Il est très important de réfléchir à la meilleure manière de les soutenir, ainsi que leurs parents endeuillés. Les professionnels se sentent très démunis face à ce sujet encore tabou.»*

La dimension, «travail en réseau», est aussi évoquée par Marie-Noëlle Chaban : *«Il existe d'autres manières de parler du deuil, d'autres initiatives comme les cafés deuil. L'association a donc intérêt à identifier les acteurs sur le territoire, contacter des collectifs, échanger avec le monde associatif. Nous œuvrons dans le même sens et avons tout à gagner en créant des passerelles pour favoriser une logique de complémentarité. C'est ainsi que nous permettrons aux personnes endeuillées de mieux connaître les dispositifs et de s'en emparer.»*

Dialogue & Solidarité : un impact social démontré

Comment les personnes en situation de veuvage sollicitent-elles de l'accompagnement? Quels bénéfices en retirent-elles? Comment aller plus loin dans l'efficacité du soutien? C'est à ces questions que répond l'étude d'impact social de Dialogue & Solidarité.

Entre janvier et mai 2021, une étude à l'initiative de l'OCIRP a été menée par le cabinet Kimso spécialisé dans la mesure de l'impact social. Sur le plan qualitatif, elle a consisté en 11 entretiens avec des personnes accompagnées, des observations menées dans des groupes de parole, et des groupes de travail avec des intervenantes et des bénévoles de Dialogue & Solidarité. 170 questionnaires ont ensuite été remplis par des bénéficiaires pour fournir des résultats quantitatifs et compléter ainsi l'analyse.

«L'accompagnement de l'association existe depuis plus de 20 ans et nous avons déjà une idée précise de ses effets, mais il était important de disposer d'éléments concrets et tangibles, explique Nayé Kane, chargée de mission au sein de Dialogue & Solidarité. Il nous fallait la parole des bénéficiaires, leurs retours, pour évaluer l'impact direct et indirect de nos actions et réfléchir aux évolutions.»

Un besoin d'échange et d'écoute

Les personnes qui contactent l'association le font rapidement après le décès — dans un délai de moins de six mois pour deux tiers des personnes interrogées.

Pour la majorité des bénéficiaires, la principale motivation est d'échanger avec des personnes dans la même situation qu'elles, et d'être écoutées dans un cadre bienveillant. D'autres éléments sont exprimés par environ la moitié des répondants : sortir de l'isolement, pouvoir s'exprimer et comprendre ce qui leur arrive. Vient ensuite la recherche d'informations pratiques, juridiques ou financières. Le niveau d'accompagnement est en phase avec les motivations exprimées : trois quarts des répondants intègrent des groupes de parole, de manière exclusive ou complémentaire à l'entretien individuel, et sont particulièrement assidus : plus de 10 réunions pour près d'un répondant sur deux. Si la durée d'accompagnement reste variable, elle est supérieure à un an pour la majorité des bénéficiaires.

Des effets positifs en trois temps

L'étude a également permis d'en savoir plus sur les bénéfices engendrés par l'accompagnement. Neuf personnes interrogées sur 10 observent des effets positifs sur leur évolution, grâce à trois étapes clés : d'abord, elles comprennent mieux les étapes du deuil et deviennent actrices de leur cheminement, avec pour effet de se sentir moins seules et d'appréhender plus facilement le quotidien.

Ces premiers effets sont ensuite consolidés lorsque le bénéficiaire commence à prendre davantage soin de lui, prendre conscience de ses ressources et réaliser, souvent par la force du groupe, qu'il est en mesure d'avancer. L'étape du « Re » témoigne enfin de sa capacité à aller de l'avant, à s'ouvrir à de nouvelles relations, à entreprendre de nouveaux projets. Si cette évolution est commune à toutes les personnes accompagnées par Dialogue & Solidarité, la temporalité en revanche est propre à chacune d'elles.

Gagner en visibilité et renforcer l'ancrage territorial

Les répondants mettent en avant la principale force du dispositif : un accompagnement expert et bienveillant, ouvert à tous, sécurisant et porteur de valeurs humaines fortes. L'approche sur mesure est appréciée, notamment le diagnostic à l'entrée jugé très efficace et une flexibilité qui permet à chacun d'évoluer à son propre rythme, avec les formats d'accompagnement qui lui conviennent. Le professionnalisme des équipes ressort également comme un élément clé de la réussite du modèle, qu'il s'agisse de la posture d'accompagnateur ou de l'animation des groupes de parole.

Si le bilan est très positif, l'impact social du dispositif pourrait être encore amélioré en agissant sur plusieurs leviers : développer sa visibilité auprès du grand public, mais aussi auprès des professionnels de la prévoyance et retraite ainsi que du médico-social et ; réussir à toucher des personnes qui ne sont pas dans une recherche active d'accompagnement ; et compléter le maillage territorial. Autant de pistes à creuser pour monter en puissance.

Les lieux d'accueil et les partenaires

Les espaces Dialogue & Solidarité sont accueillis dans 15 lieux en France, à Angers, Angoulême, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Mulhouse, Paris (deux sites), Rennes, Rouen, Toulouse, et Troyes.

Ils sont hébergés dans les locaux de l'OCIRP, AG2R La Mondiale, Agrica, Apicil, Klesia, Malakoff Humanis ainsi que dans les Centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco.

Grand témoin : Karine Dusfour

Orphelinage : en finir avec le silence

Karine Dusfour, documentariste, était âgée de 12 ans quand son père périt dans un accident d'avion. Élisabeth Bost, journaliste et scénariste, est la mère d'un adolescent dont le père est mort quand il avait cinq ans. Grandir avec l'absence, l'ouvrage qu'elles consacrent aux parcours d'orphelins, donne la parole à des personnalités qui livrent des témoignages aussi divers qu'inspirants. Karine Dusfour revient sur la genèse de ce projet et sa principale ambition : favoriser le dialogue avec les enfants orphelins.

Quel est le fil rouge de votre carrière de documentariste ?

Je voulais être journaliste, mais j'ai finalement choisi le documentaire, un format qui permet de creuser les problématiques. Plusieurs de mes films traitent des psychotraumatismes, comme ceux causés par les violences faites aux enfants ou les violences sexuelles. Davantage qu'une volonté initiale, c'est un cheminement naturel qui m'a conduit à interroger les silences de la société. J'ai moi-même été confrontée au silence, qui m'a presque davantage marqué que la mort de mon père en elle-même. Si je vais vers les autres, c'est justement pour poser les questions qu'on ne m'a jamais posées. On aborde enfin le poids du silence avec des mouvements comme #MeToo, mais on ne prend pas assez en compte l'impact du silence sur les psychotraumatismes des enfants, alors qu'ils imprègnent leur personnalité et influencent tout leur parcours de vie.

Comment s'est faite la rencontre avec Élisabeth Bost ?

Par l'intermédiaire d'une productrice, elle-même orpheline. Nous avons d'abord réalisé un documentaire pour France 5, sur les parents restants. Il nous est très vite apparu qu'il fallait donner aussi la parole aux enfants dans ce film. Le sentiment de solitude qu'ils exprimaient nous a confortées dans l'idée de creuser davantage, en allant à la rencontre d'enfants orphelins devenus adultes. Le livre, auquel nous avons consacré deux ans, vise à montrer l'impact du décès d'un ou deux parents sur le parcours de vie.

À quoi correspond le choix de recourir à des témoignages de personnalité ?

Il n'était pas question de tomber dans le travers consistant à dire que l'orphelinage a été une force pour développer son art ou mener une carrière exceptionnelle. Il ne s'agissait pas non plus de violer leur intimité, d'être dans le voyeurisme.

Ces personnalités artistiques, médiatiques, politiques présentent en revanche une grande capacité à mettre des mots sur leur vécu, à l'analyser et à prendre du recul, à parler de leurs failles. Des mots qui pourraient être des sources d'inspiration pour les autres. C'est avant tout aux enfants et adolescents que s'adresse ce livre, alors que le tabou de la mort reste très présent. Cet argument raisonnait en eux et les a convaincus de partager leur histoire.

À travers ce livre, Élisabeth et moi souhaitons aussi adresser un message à l'entourage, familial et éducatif : il est essentiel d'éviter cette chape de silence, de

débloquer le dialogue. Susciter une chaîne d'échanges et de partage d'expérience favorise le cercle vertueux de la parole.

Le livre met en lumière une grande diversité de vécus et de parcours. Qu'est-ce qui vous a le plus marqué ?

Après chaque entretien, Élisabeth était toujours très marquée par le fait que nos témoins pensent encore tous les jours à leur parent décédé. Ils ont aussi en commun d'avoir connu ce silence — voulu ou non. Les familles sont désemparées par la mort prématurée d'un de leurs membres, c'est donc à la société de prendre le relais, via l'école, le monde associatif... Les enseignants devraient être davantage sensibilisés, des protocoles de retour à l'école pourraient être mis en place. Il y a une façon d'interroger les enfants, d'expliquer que l'on est là pour lui : c'est une attente forte des orphelins, même si elle n'est pas toujours exprimée. Le personnel éducatif peut poser des questions simples sur le parent décédé — son prénom, son métier, ses passions, les souvenirs partagés, etc. — et ainsi contribuer à faire vivre le parent dans les paroles. Évoquer la mort n'est pas morbide, en revanche ne pas l'évoquer est dévastateur.

Quel message souhaitez-vous faire passer ?

Adultes, encouragez la prise de parole ! Ne vous fiez pas aux façades : l'enfant peut être en souffrance malgré ce qu'il exprime. Le recours à un tiers, qu'il s'agisse de psychothérapeutes ou de groupes de parole, offre un espace sécurisant, bienveillant et souvent nécessaire. À mes yeux, les orphelins du Covid-19, les orphelins du Bataclan et des attentats de 2015, les orphelins du féminicide, et avant eux, les orphelins du Sida, sont les grands oubliés de notre société. Il y a une urgence à penser à eux, agir pour leur avenir et leur montrer que nous sommes collectivement solidaires d'eux.

Un livre et un documentaire pour libérer la parole

En 2018, sort *Destins d'orphelins*, le documentaire d'Élisabeth Bost et Karine Dusfour. Diffusé sur France 5 dans l'émission « Le Monde en face », il retrace leurs rencontres avec des parents « survivants » et des enfants orphelins, qui témoignent de leur chemin pour se (re)construire malgré l'absence. Trois ans après, dans *Grandir avec l'absence*, 13 personnalités — parmi lesquelles Clémentine Autain, Cali, Sarah Biasini ou Joann Sfar — dévoilent une part intime et méconnue de leur vie pour lancer un message d'espoir et de solidarité à tous les orphelins.

Pour aller plus loin : Élisabeth Bost et Karine Dusfour, *Grandir avec l'absence*, éd. Robert Laffont, 2021.

Annonce

Ruptures de vie – Décès – Autonomie – Maladies redoutées Mieux protéger le salarié et sa famille

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social personnalisé avec le dispositif Vivre après. Un coordinateur écoute, informe et oriente en fonction des besoins spécifiques.

Pour en savoir plus : ocirp.fr – [Twitter](#) – [LinkedIn](#) – [YouTube](#)

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 – Contact : courriel@ocirp.fr – www.ocirp.fr – Directeur de la publication : Pierre Mayeur – Directrice de la publication adjointe : Sophie Etchegoyen – Rédactrice en chef : Anne Saulnier – Conception et réalisation : Epoka et OCIRP – A participé à ce numéro : Gilles Marchand.

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 – IRCEM – KLESIA – LOURMEL – MALAKOFF HUMANIS.
- Les organismes de prévoyance : ANIPS – APGIS – A2VIP (GROUPE APICIL) – CAPSSA – CIPREV – IPBP – IPECA Prévoyance – IPSEC (GROUPE MALAKOFF HUMANIS) – KERALIS – UNIPRÉVOYANCE.
- Les partenaires : AESIO – HARMONIE MUTUELLE – MUTEX – UNMI.

Pour en savoir plus : ocirp.fr