

La “grand-parentalité active”, un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail / hors travail et d'emploi des seniors

L'allongement de l'espérance de vie confère aux seniors une place croissante dans la solidarité intergénérationnelle, ce qui ne va pas sans modifier les rôles respectifs de la famille, des acteurs publics et du secteur privé. En matière de solidarité ascendante, les politiques publiques s'articulent aux aides familiales (soutien des aidants d'aînés dépendants). Mais les réflexions sont plus modestes sur les solidarités familiales descendantes, alors que la garde grand-parentale (grands-parents gardant leurs petits-enfants) est l'aide intergénérationnelle la plus régulière. **En France métropolitaine, elle représente un volume horaire hebdomadaire de l'ordre de 23 millions d'heures, équivalent à celui des assistantes maternelles⁽¹⁾.** La garde grand-parentale joue un rôle important dans la conciliation vie familiale/vie professionnelle des enfants adultes de ces seniors, complémentaire

des modes de garde collectifs. Elle concerne un grand nombre de seniors actifs (environ 30 % des 55-59 ans sont grands-parents et en emploi⁽²⁾). Or, avec l'allongement potentiel des carrières, se posera avec plus d'acuité le problème de la conciliation travail/hors travail pour les seniors, mobilisés par l'aide à leurs parents et à leurs petits-enfants. La “grand-parentalité active” (grands-parents seniors actifs gardant leurs petits-enfants) pourrait sembler marginale au regard des enjeux d'emploi des seniors. Mais elle s'intègre bien aux dispositifs d'aménagements horaires développés récemment par les entreprises pour favoriser et allonger l'emploi des seniors. L'État pourrait soutenir le rôle de l'employeur en matière d'aménagements horaires tout au long de la vie pour favoriser les solidarités intergénérationnelles au cœur de notre système de retraite. ■

PROPOSITIONS

- 1 En s'appuyant sur une analyse fine de l'aide grand-parentale fournie par les seniors en emploi et des aspirations à la grand-parentalité active en fin de carrière, mettre en place des services d'accueil innovants : par exemple, développer l'accès aux crèches d'entreprise des petits-enfants des salariés.
- 2 Valoriser l'image de la grand-parentalité active (extension de dispositifs tels que la carte famille-enfants aux grands-parents) et faire connaître les dispositifs mobilisables dans les plans seniors. L'ANACT, la DGEFP⁽³⁾ ou les caisses de retraite pourraient communiquer sur ceux-ci (dont les dispositions de la loi 2003⁽⁴⁾).
- 3 Étendre les dispositions de la loi de 2003 sur la retraite et le temps partiel à un “congé grand-parental” limité dans le temps, utilisable sous forme de temps partiel, supérieur à 80 % et annualisé, ou de congés. Permettre des abondements du compte épargne-temps pour financer l'écart de rémunération éventuellement induit par la mesure.

[1] Calculs DREES pour le CAS, voir détail ci-après.

[2] Voir page 8 pour les recoupements entre seniors actifs et grands-parents gardant leurs petits-enfants.

[3] ANACT : Agence nationale pour les conditions de travail. DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

[4] Dispositions permettant à l'employé à temps partiel de cotiser sur une base taux plein et à l'employeur de compenser cet écart de cotisation retraite

LES ENJEUX

Les solidarités intergénérationnelles se transforment avec l'allongement de l'espérance de vie qui fait coexister non plus trois mais quatre générations au sein des familles. L'appui que les grands-parents apportent à leurs enfants en gardant leurs petits-enfants constitue l'aide intergénérationnelle la plus fréquente. Cette note se concentrera sur l'une de ses dimensions, que nous proposons d'appeler "grand-parentalité active", c'est-à-dire l'aide qu'apportent des seniors *encore en emploi* sous forme de garde de leurs petits-enfants.

L'aide grand-parentale est un fait social marquant, mais qui n'est pas encore devenu un objet de politique publique, au contraire de l'aide aux ascendants dépendants. Sa dimension "active" est particulièrement intéressante, dans un contexte de transformation et d'allongement potentiel des fins de carrière, tout particulièrement pour la tranche d'âge des 55-59 ans (voire 62 ans avec le recul de l'âge de la retraite) dont les taux d'emploi sont encore faibles en France. Si la grand-parentalité active doit se maintenir, conformément aux aspirations exprimées, et par analogie avec ce qui se passe dans d'autres pays européens qui connaissent de forts taux d'emploi des 55-59 ans et des pratiques grand-parentales soutenues, l'enjeu de conciliation vie familiale/vie professionnelle pour les seniors se renforcera. Faut-il dès lors que l'État soutienne la grand-parentalité active au regard du service rendu à la collectivité en matière de garde d'enfants ? Est-ce faisable sans nuire à l'égalité homme/femme ? En outre, la conciliation travail/hors travail implique en premier lieu l'employeur, comme en témoignent les accords seniors récents qui comportent des clauses d'aménagements horaires, et pour certains des pistes novatrices sur la grand-parentalité. L'État peut-il et doit-il jouer également un rôle ?

LA GRAND-PARENTALITÉ ACTIVE : UN RENOUVEAU DES SOLIDARITÉS INTERGÉNÉRATIONNELLES COMPLÉMENTAIRE DE LA SOLIDARITÉ PUBLIQUE

L'aide grand-parentale s'affirme comme la solidarité familiale la plus régulière. Après-guerre, la famille s'est vue recentrée sur la famille nucléaire et redéfinie comme lieu de formation des identités individuelles. Mais aux côtés de ces fonctions identitaires, il convient aujourd'hui de mieux tenir compte des échanges financiers et de service circulant entre les générations. Il importe de repenser la fonction économique de la famille⁽⁴⁾, sous l'angle de son articulation à l'État-providence. Plus spécifiquement, l'aide grand-parentale apparaît complémentaire de certains champs de la solidarité publique.

L'aide grand-parentale s'affirme comme la solidarité intergénérationnelle la plus régulière

Les États-providence d'après-guerre s'étaient appuyés sur un modèle de famille nucléaire, unité de base à laquelle ils limitaient les transferts. Mais il apparaît que les solidarités familiales européennes mobilisent largement les liens entre plusieurs générations, au-delà de la famille nucléaire⁽⁵⁾, celle-ci s'entourant souvent de 4 ou 5 parents auxquels elle estime pouvoir recourir si besoin⁽⁶⁾ : aujourd'hui, plus d'un tiers des personnes de 30 à 39 ans a encore un grand-parent et près d'un cinquième des plus de 50 ans fait partie d'une famille à quatre générations.

L'enquête européenne SHARE⁽⁷⁾ menée, au cours de deux vagues, en 2004-2005 et 2006-2007, sur les plus de 50 ans a permis de confirmer la dynamique des transferts intergénérationnels – financiers et en nature (don de son temps) – au sein des familles européennes : 28,7 % des plus de 50 ans fournissent en moyenne une des trois formes de services identifiés (soins, aide matérielle ou administrative). De plus, près de trois personnes interrogées sur dix sont concernées par des transferts financiers et quatre sur dix par des transferts en temps⁽⁸⁾. Le temps passé à aider un membre de sa famille est en moyenne de 17 heures par mois en Europe. Ces montants

[4] Théry I., "Transformations de la famille et solidarités familiales", in Paugam S. (dir.), *Repenser la solidarité*, Le lien social/PUF, 2007.

[5] Albertini M., Kohli M. et Vogel C., "Intergenerational transfers of time and money in European families: Common patterns - Different regimes?", *Journal of European Social Policy*, 2007.

[6] Attias-Donfut C., "Transferts intergénérationnels. Panorama européen", in Burton-Jeangros C., Widmer E. et Lalive d'Epinay C. (dir.), *Interactions familiales et construction de l'intimité. Hommage à Jean Kellerhals*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 179-196.

[7] Cette enquête a constitué une base de données internationale et longitudinale, à partir de deux vagues d'enquêtes, menées en 2004-2005 et 2006-2007, auprès des ménages dont au moins un des membres est âgé de 50 ans ou plus. Ces enquêtes comprennent des questions touchant à l'environnement familial et social, aux conditions de vie et au bien-être. Pays de la vague 1 : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Italie, Pays-Bas, Suède, Suisse. Pays de la vague 2 : vague 1 + Hongrie, Israël, Pologne, République tchèque. On compte 18 060 personnes âgées de plus de 50 ans ayant participé aux deux vagues d'enquête SHARE.

[8] Wolff F.-C. et Attias-Donfut C. (2007), "Les comportements de transferts intergénérationnels en Europe", *Économie et Statistique*, n° 403-404.

et ces durées ont donc un **poids significatif, à mettre en regard des transferts publics.** À titre d'exemple, en France, les transferts financiers au sein des familles⁽⁹⁾ représentent, selon le mode d'évaluation, entre un quart et un sixième des transferts publics. **Les transferts en temps ou en nature** ont également acquis un poids considérable, en volume comme sur le plan symbolique. Nous y reviendrons.

Les aides en temps mettent en lumière le rôle crucial de la génération pivot des 45-64 ans. En effet, elle fournit une aide informelle importante aux ascendants (dépendants) et aux descendants (enfants et petits-enfants). **La garde des petits-enfants** en constitue l'un des volets majeurs, environ **deux grands-parents sur cinq prenant en charge leurs petits-enfants** presque chaque semaine. On peut nommer cette pratique "aide grand-parentale", **pour désigner** une grand-parentalité qui ne décrit pas seulement un statut de filiation mais aussi une pratique de garde des petits-enfants.

La comparaison des deux vagues d'enquêtes SHARE montre que les solidarités familiales s'adaptent et évoluent en fonction des **parcours de vie.** Les données sont aujourd'hui insuffisantes pour dégager des caractères généraux, mais il semblerait que **seule l'aide des grands-parents offre une véritable continuité⁽¹⁰⁾** dans les pratiques individuelles, au contraire des autres aides qui apparaissent plus occasionnelles.

(Démocratisation de l'aide grand-parentale en Europe

Compte tenu des évolutions démographiques, un individu passe actuellement **près de vingt-cinq années⁽¹¹⁾ de sa vie en tant que grand-parent** (entre un tiers et la moitié de la vie pour les femmes). **Un cinquième de la population européenne** est grand-parent. L'âge moyen d'entrée dans ce statut se situe **entre 50 et 60 ans⁽¹²⁾,** ce qui peut rejoindre la période de transition vers la retraite. Certes, les jeunes générations tendent à devenir grands-parents plus tardivement du fait des comportements de fécondité et d'union retardées. Néanmoins, la grand-parentalité profite de l'allongement de l'espérance de vie⁽¹³⁾ : sa durée a augmenté de 4 ans pour les grands-pères et de 2,2 ans pour les grand-mères entre les générations nées entre 1926 et 1930 et celles nées entre 1941 et 1945. À

l'avenir, la durée de la grand-parentalité devrait rester stable car si l'on vit plus vieux, on devient également grand-parent plus tardivement.

La fonction grand-parentale a de profondes racines historiques. Néanmoins, le renouveau de la littérature sur ce sujet témoigne de son expansion démographique et de sa transformation, sous l'effet des mutations des structures de la parentalité, du rôle des femmes, des rapports entre générations et de l'État-providence. En particulier, c'est l'essor de l' **État-providence** qui a permis que l'aïeul ne soit plus un assisté (grâce à la retraite par répartition), mais un "pourvoyeur potentiel" de soins.

Le XIX^e siècle avait vu fleurir une aide grand-parentale plutôt confinée aux milieux bourgeois. Aujourd'hui, la grand-parentalité s'étend à **toutes les classes sociales⁽¹⁴⁾.** **La garde des petits-enfants** en bas âge par les grands-parents⁽¹⁵⁾ **s'est largement diffusée** dans les familles modernes européennes. Elle est un moment privilégié de resserrement des contacts entre parents et enfants adultes. Globalement, en Europe⁽¹⁶⁾, plus de 40 % des grands-parents ont gardé un petit-enfant au cours des douze derniers mois. Les taux varient selon les pays, mais moins que pour d'autres types d'entraide. Si l'on restreint l'échantillon aux grands-parents de moins de 75 ans, ceux ayant plus de chance d'avoir des petits-enfants en âge d'être gardés, ces taux s'élèvent à 60 % en moyenne.

(Taux de garde des petits-enfants et intensité de la garde parmi les grands-parents aidants

[1]	All.	Sue.	Pays-Bas	Esp.	It.	Fr.	Dk.	Tot.
2005	52,7	52,9	64,0	43,7	42,9	53,4	57,2	52,2
2007	46,8	56,1	57,4	34,9	47,0	52,0	53,9	49,9
Garde Quot. [3]	16,3	3,9	3,8	36,1	53,3	8,6	2,8	18,1
Garde heb. [4]	53,5	30,5	50,7	64,6	81,9	37,5	23,7	61,2

Source : tableau 2 et 4 de l'enquête SHARE⁽¹⁷⁾.

[1] : taux d'enquêtés gardant leurs petits-enfants en vague 1 et en vague 2 ; [3], resp. [4] : pourcentage de grands-parents réalisant une garde quotidienne, resp. hebdomadaire, par rapport aux grands-parents qui pratiquent la garde en vague 2.

[9] Centre d'analyse stratégique [2010], *Vivre ensemble plus longtemps*, travaux coordonnés par Virginie Gimbert et Clélia Godot, Paris, La Documentation française : www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/Vivre_ensemble_plus_longtemps.pdf.

[10] Attias-Donfut C. [2009], "Évolution des transferts intergénérationnels vers un modèle européen ?", *Retraite et Société* n° 58, novembre, p. 18 et 21.

[11] Attias-Donfut C. [2008], "Les grands parents en Europe : de nouveaux soutiens de famille", *Informations sociales*, n° 149, p. 54-67.

[12] Bourgeois A. et Légaré J., "Comment la démographie façonne la population des grands parents", in Regnier-Loilier A. (dir.), *Portraits de famille*, Editions de l'INED, 2009, p. 453-471.

[13] Bourgeois A. et Légaré J. [2009], *op. cit.*, p. 468.

[14] *Ibid.*

[15] Attias-Donfut C. [2008], *op. cit.*, p. 57.

[16] Attias-Donfut C. [2009], *op. cit.*, p. 18.

[17] *Ibid.*, tableau 2, p.16 et tableau 4, p. 24

Par ailleurs, le rôle des grands-parents a évolué dans le cadre des recompositions familiales. Ils investissent moins le champ de l'éducation mais plus celui du soutien moral et affectif. Dans les **familles divorcées**⁽¹⁸⁾, ils semblent jouer un rôle important pour **maintenir les liens et les lignées**. Ainsi, en cas de divorce, les grands-parents maternels soutiennent leur fille divorcée, mais on constate également un maintien du lien avec les grands-parents paternels. Ce phénomène trouve un écho dans les modifications juridiques relatives à l'autorité parentale introduites dans la loi du 4 mars 2002 : désormais, "l'enfant a le droit d'entretenir des relations personnelles avec ses ascendants et seuls des motifs graves peuvent faire obstacle à ce droit". Quand c'est le couple grand-parental qui divorce, les liens, bien que plus relâchés, se maintiennent aussi (notamment par les femmes).

Avec une ou deux générations de descendants et parfois deux générations d'ascendants, les grands-parents âgés de 50 à 64 ans apparaissent bien comme appartenant à une **génération pivot**, qui réorganise les rapports intrafamiliaux.

Complémentarité entre grand-parentalité active et développement des modes de garde

Des travaux ont montré ces dernières années l'importance des **solidarités familiales**. Pour autant, l'interprétation de ce phénomène en matière de retombée pour les politiques publiques n'est pas aisée. Peut-on par exemple conclure à une complémentarité ou au contraire à une substituabilité des pratiques d'aides familiales par rapport aux interventions publiques ? L'État peut-il encourager ces aides familiales ou doit-il concentrer son aide sur les infrastructures publiques de soins aux jeunes enfants et aux personnes dépendantes ?

Les travaux empiriques issus de l'enquête SHARE semblent plutôt attester d'une complémentarité entre transferts privés et publics, même s'ils ne sont pas conclusifs car les liens de causalité sont parfois difficiles à établir. Ainsi, la comparaison européenne pour catégoriser les aides informelles montre que plus les services collectifs sont nombreux, plus le potentiel d'aide familiale

ponctuelle est important pour un plus grand nombre de personnes. En effet, les pays du Nord de l'Europe, où l'État-providence est fort développé, sont également très engagés dans ces mécanismes de solidarité familiale (entre 41 % et 48 % des plus de 50 ans fournissent une aide en temps, contre 14,2 % pour l'Espagne⁽¹⁹⁾).

Globalement, il est admis que l'aide familiale aux dépendants joue un rôle prépondérant et difficilement substituable par des aides publiques⁽²⁰⁾, pour des raisons de contraintes budgétaires et du fait des liens familiaux. C'est dans ce contexte qu'en France, l'État a légitimé l'aide publique aux aidants familiaux de dépendants. Peut-on appliquer un raisonnement similaire en matière d'aide grand-parentale, solidarité intergénérationnelle la plus régulière qui reste aujourd'hui du strict domaine de l'intime ?

Il faut d'abord souligner que les parents recourent aujourd'hui à un "portefeuille de solutions" pour la garde des jeunes enfants. La garde grand-parentale est une solution parmi d'autres, aux côtés des crèches et autres modes de garde publics, en fonction de l'âge des enfants. Cette garde grand-parentale couvre des besoins complémentaires de ceux couverts par les structures d'accueil publiques (dépannage occasionnel, garde ponctuelle ou régulière en sortie d'école, garde pendant des vacances scolaires ou le mercredi après-midi...). Partout en Europe, cette pratique de la garde grand-parentale est très présente.

Les pays d'**Europe du Nord**⁽²¹⁾ se distinguent par une **fréquence plus élevée de garde des petits-enfants** (plus de 50 % des grands-parents gardent leurs petits-enfants au nord de l'Europe, contre 34,9 % en Espagne et 47 % en Italie), tandis que les grands-parents du **sud de l'Europe** ont une **pratique de garde plus intensive** : 81,9 % des gardes sont hebdomadaires en Italie et 64,6 % en Espagne contre environ 50 % aux Pays-Bas, 37,5 % en France et 31 % en Suède. En Italie et en Espagne, la garde quotidienne est fortement pratiquée. La France, en position médiane, se rapproche des pratiques d'Europe du Nord, ce qui semble corrélé avec l'importance des modes de garde collectifs.

[18] Attias-Donfut C. (2008), *op. cit.*, p. 57-58.

[19] Attias-Donfut C., "Famille, je vous aide", Alternatives économiques, Hors série n° 85, avril.

[20] Gimbert V. et Barbe C., "Aider les aidants", in Centre d'analyse stratégique, *Vivre ensemble plus longtemps* (2010), *op. cit.*, p. 201.

[21] Les comparaisons entre pays européens réalisées dans l'enquête SHARE ne recourent pas les distinctions des États-providence selon les types établis par G. Esping-Andersen. Il faut aussi tenir compte des survivances de modèles familiaux qui vont typiquement opposer les pays du Nord, considérés à liens familiaux faibles, et les pays du Sud à liens familiaux forts. Dans l'enquête SHARE, l'axe Nord-Sud, qui repère davantage les différences de structures familiales, s'avère souvent opérant. Cf. Centre d'analyse stratégique (2010), *Vivre ensemble plus longtemps*, *op. cit.*, chapitre 8.

De fait, les différences entre les modes de garde des petits-enfants entre pays européens tiennent principalement au **taux d'emploi féminin** et à la diffusion des formules de **garde**, plus faible au Sud. Les analyses tirées de SHARE plaident plutôt pour une complémentarité (au-delà d'un certain seuil d'infrastructures collectives⁽²²⁾) entre aide publique et aide familiale. En effet, au-delà des différences, il semblerait que de plus en plus de grands-parents gardent leurs petits-enfants, concomitamment avec le développement des crèches et modes collectifs de garde partout en Europe.

En France, les grands-parents représentent environ 4 % de la garde des enfants de moins de 3 ans, 11 % des gardes du mercredi et 5 % des gardes de sortie d'école pour les enfants de 3 à 6 ans. Les études disponibles (notamment enquête DREES *Mode de garde*) sous-estiment les volumes horaires de garde des grands-parents puisqu'elles ne tiennent pas compte des pratiques occasionnelles pour les enfants dont les grands-parents ne sont ni le mode de garde principal ni le mode secondaire (dépannages), ni de ce qui se passe hors des semaines de référence (les études ne prennent pas en compte les semaines de congés par exemple). On sait pourtant que les grands-parents jouent aussi un rôle important dans ces occasions. En se limitant aux semaines de référence, il faut souligner que le **volume horaire hebdomadaire de garde effectuée par les grands-parents, de l'ordre de 23 millions, équivaut à celui des assistantes maternelles en France métropolitaine⁽²³⁾.**

Finalement, il y aurait complémentarité, ou du moins concomitance, entre le développement de la grand-parentalité et des politiques publiques en faveur de la petite enfance. **Ce contexte général étant acquis, se pose une autre question : faut-il favoriser la grand-parentalité active sur fond de tension à prévoir du fait de l'allongement des carrières (si, du moins en France, les objectifs d'augmentation du taux d'emploi des seniors sont atteints) ? Est-ce possible sans nuire à l'égalité homme/femme⁽²⁴⁾ ?**

➤ LES SENIORS : UN NOUVEL ACTEUR À PRENDRE EN COMPTE POUR LA CONCILIATION VIE FAMILIALE/ VIE PROFESSIONNELLE

(Des enjeux multiples

La grand-parentalité active a un impact sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle. Ainsi, dans l'enquête SHARE, la garde grand-parentale des petits-enfants est particulièrement développée dans les foyers où les femmes connaissent une ascension sociale⁽²⁵⁾. Elle prend dans ce cas le sens d'un **appui à la carrière de la fille adulte**. Elle renforcerait donc l'égalité hommes/femmes, pour les femmes qui en bénéficient, mais en même temps dessinerait de nouvelles formes d'inégalités entre femmes. Cela rappelle, s'il en était besoin, l'importance du renforcement des structures collectives d'accueil des enfants dans un objectif de justice sociale.

📍 Une étude italienne à l'appui des résultats en matière d'aide à la carrière de la fille adulte

Une étude récente⁽²⁶⁾ montre que les mères italiennes aidées par leurs parents pour garder leurs enfants ont une probabilité fortement augmentée de travailler (20 % à 30 % selon les situations). Cette étude peut se lire dans le contexte particulier d'un pays souffrant d'un déficit de mode d'accueil des jeunes enfants. Les auteurs y voient aussi une préférence pour un mode de garde par des proches par souci de "qualité", complémentaire du besoin de modes de garde collectifs.

L'aide grand-parentale aurait donc un impact significatif en matière de conciliation vie familiale/vie professionnelle des mères. Elle fait partie d'un portefeuille de possibilités toutes utilisées de manière complémentaire par les jeunes parents.

En outre, compte tenu de l'âge moyen d'entrée dans la grand-parentalité, une part importante des seniors est susceptible d'être à la fois **grand-parent et en emploi (environ un tiers des 55-59 ans selon nos estimations)⁽²⁷⁾**. Mais on ne sait pas aujourd'hui quantifier la part de la grand-parentalité active sur cette portion de la

[22] Néanmoins, les pratiques de garde familiale en Italie peuvent aussi s'interpréter comme étant substituables aux modes de garde collectifs (selon les cas, garde très intensive des grands-parents en absence de modes de garde collective, mais faible pourcentage de grands-parents impliqués compte tenu de leur propre implication professionnelle). À moins qu'elles n'indiquent un effet de seuil.

[23] **Calculs DREES pour le CAS.**

[24] Pour certains, l'accent mis sur les solidarités familiales risque de favoriser le retour à des systèmes traditionnels familialistes, où la famille jouerait un rôle essentiel, fondé sur une conception conservatrice avec une relégation des femmes dans l'espace domestique. Pourtant, les solidarités familiales peuvent s'entendre sans tomber dans un familialisme défini de manière réductrice : voir notamment les analyses d'Irène Théry, *op. cit.* p. 149-151.

[25] Contrairement à l'aide financière aux enfants adultes qui vient plutôt compenser un parcours professionnel plus difficile.

[26] Arpino B., Pronzato C. et Tavares L. (2010), "All in the family: Informal childcare and mothers labour market participation", *Institute for Social and Economic Research Working Papers series*, 9 juillet, n° 2010-24.

[27] Entre 55 et 59 ans, environ 50 % des hommes et 60 % des femmes sont déjà grands-parents (cf. *Portraits de famille, op. cit.*, p. 456, figure 1). En appliquant ces pourcentages aux taux d'emploi des seniors (61,4 % pour les hommes et 55,7 % pour les femmes. Source : DARES, *Analyses*, n° 39, juin 2010), on trouve qu'un tiers de cette tranche d'âge doit combiner le statut de grands-parents et de seniors actifs.

population, même si l'enquête SHARE laisse supposer que le volume des grands-parents en emploi gardant régulièrement ou occasionnellement leurs petits-enfants est significatif. Selon cette enquête, 73 % des grands-parents de cette tranche d'âge s'occupent régulièrement ou occasionnellement de leurs petits-enfants⁽²⁸⁾. En revanche, on ne connaît pas le recoupement effectif entre les grands-parents gardant leurs petits-enfants régulièrement et ceux en emploi.

Il conviendrait d'étudier plus précisément l'effectif de grand-parentalité active, tout particulièrement au regard du contexte actuel en matière de taux d'emploi des seniors. Il serait notamment pertinent d'évaluer l'impact de l'allongement potentiel des carrières. Remarquons que les pays nordiques combinent un fort taux d'emploi des seniors et une pratique grand-parentale élevée. Il est vrai que ces pays ont des dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle distincts des nôtres. En France, on peut craindre que l'allongement des carrières des seniors ne dégrade cette aide grand-parentale⁽²⁹⁾ et/ou n'augmente les tensions au travail pour les seniors ; à moins que de nouvelles pratiques de conciliation travail/hors travail ne se développent ou que la grand-parentalité ne soit davantage intégrée aux réflexions sur les services de modes de garde publics ou privés.

En matière de dispositifs d'accueil des jeunes enfants, les crèches d'entreprise ou interentreprises offrent un angle possible pour intégrer les solidarités intergénérationnelles dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. De plus, ces dispositifs (actuellement environ 9 000 places en France) sont appelés à doubler d'ici 2012. La loi de finances de 2004 a institué un crédit impôt famille par lequel les sommes versées à des crèches d'entreprise ouvrent le droit pour les entreprises à un crédit d'impôt⁽³⁰⁾. Ce crédit d'impôt est passé de 25 % à 50 % depuis 2009, mais reste réservé à des dépenses engagées pour les enfants des salariés⁽³¹⁾. Or on pourrait imaginer que les grands-parents qui souhaitent aider à la garde de leurs petits-enfants bénéficient des services offerts au sein de l'entreprise dans laquelle ils sont salariés. Une telle mesure jouerait en faveur d'une diminution des inégalités d'accès aux dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle qui sont liées au statut de l'employeur.

PROPOSITION 1

En s'appuyant sur une analyse fine de l'aide grand-parentale fournie par les seniors en emploi et des aspirations à la grand-parentalité active en fin de carrière, mettre en place des services d'accueil innovants : par exemple, développer l'accès aux crèches d'entreprise des petits-enfants des salariés.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, examinée sous l'angle de la grand-parentalité active, constitue surtout un enjeu important en termes d'emploi des seniors.

Un phénomène à examiner au prisme des problématiques d'emploi des seniors

Des impulsions ont été données par les pouvoirs publics à la négociation collective, au niveau des branches ou des entreprises, pour favoriser et prolonger l'emploi des seniors.⁽³²⁾

Des impulsions pour prolonger l'emploi des seniors

Elles sont issues tout d'abord de la loi du 21 août 2003 sur la réforme des retraites et de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 13 octobre 2005. Elles s'inscrivent ensuite dans le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Elles se sont récemment renforcées avec le décret d'application de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) de 2009 qui incite les entreprises à conclure un accord senior, ou à défaut à élaborer un plan d'action sous peine d'être soumises à une pénalité (taxe égale à 1 % sur les salaires bruts pour les entreprises d'au moins 50 salariés, art. 87 du décret d'application de la LFSS).

Ces plans ou accords doivent s'inscrire dans une logique d'incitation à allonger la durée de travail, sachant qu'à partir de janvier 2010, la possibilité offerte à un employeur de mettre d'office un salarié à la retraite est supprimée (art. 90 du décret d'application de la LFSS).

L'analyse des accords passés avant 2009 montre que des mesures visant l'emploi des seniors résultent d'un enchevêtrement de normes incitant à la négociation collective qui finissent par des "grappes d'accords"⁽³³⁾.

[28] Source : extraction SHARE par C. Attias-Donfut. Le taux indiqué est celui de la France (73 %), pour mémoire il est de 67 % en Suède sur cette même tranche d'âge, mais de plus de 74 % au Danemark et aux Pays-Bas.

[29] L'allongement des carrières pourrait paradoxalement être contradictoire avec la recherche de l'augmentation de la participation au marché du travail des femmes : l'augmentation du travail des grands-parents étant susceptible de limiter l'aide aujourd'hui substantielle apportée à la carrière des filles adultes, au travers de la garde des petits-enfants, et donc de jouer sur la participation des femmes de la génération n-1 au marché du travail.

[30] Ortalda L. (2007), "L'employeur : un nouvel acteur des politiques d'accueil du jeune enfant", *Informations sociales*, n° 139, p. 40.

[31] Article 244 quater F du CGI ; www.impots.gouv.fr/portal/deploiement/p1/fichedescriptiveformulaire_3979/fichedescriptiveformulaire_3979.pdf.

[32] Jolivet A., Lamotte B. et Massit C. (2010), "Négocier sur l'emploi des seniors ? Analyse d'accords d'entreprise de 1999 à 2006", *Travail et Emploi*, n° 121, janvier-mars.

[33] Jolivet A., Lamotte B. et Massit C. (2010), *ibid.*

La question “seniors” surgit ainsi directement dans un volet “emplois des seniors” mais aussi bien dans un volet lié aux exigences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (“GPEC”) ou de **diversité**. Le ministère du Travail a identifié six domaines d’action pour le **maintien ou le retour à l’emploi des seniors**, dont l’amélioration des conditions de travail et les aménagements des fins de carrières⁽³⁴⁾.

Ces points recourent la question des **aménagements horaires et de la conciliation vie familiale/vie professionnelle** (ou plus rarement travail/hors-travail), enjeux reconnus de l’emploi des seniors et qui s’intègrent à des outils de gestion RH en pleine diffusion⁽³⁵⁾. **54 % des accords de branche relatifs⁽³⁶⁾ à l’emploi des salariés âgés** intègrent un volet aménagement de fin de carrière, avec de nombreuses mesures sur l’aménagement du temps, parfois un abondement du compte épargne-temps (CET) pour un congé de fin de carrière. Des dispositifs en faveur de la grand-parentalité active trouveraient leur place dans ce cadre. Faut-il pour autant l’identifier comme pratique spécifique ? L’accord seniors conclu fin 2009 par Rhodia comporte un **volet grand-parentalité** qui illustre cette préoccupation.

📌 Accord Rhodia

L'accord comporte six chapitres, dont un portant sur l'aménagement des fins de carrières. Ce chapitre consacre l'essor d'un nouveau droit : le congé “grand-parental” à temps partiel. Il est ouvert à tous les salariés de plus de 50 ans avec un taux d'activité d'au moins 80 %. En contrepartie, le salarié s'engage à prolonger son activité professionnelle d'une durée au moins équivalente à la durée du temps libre passée en congé grand-parental au-delà de la date à laquelle il aurait dû partir à la retraite.

La thématique “grand-parentalité” de cet accord⁽³⁷⁾ est issue d’une demande des seniors de l’entreprise.⁽³⁸⁾

Cet accord soulève un certain nombre de questions. En particulier, il touche à des enjeux importants dans le contexte actuel de réforme des retraites. Ainsi, il prolonge la vie professionnelle des salariés alors qu’on ne peut ignorer des revendications apparemment contraires en matière de carrière longue et pénible. Notons néanmoins que Rhodia a également conclu un accord sur la pénibilité qui aborde ces sujets.

Cet accord revêt en tout cas un intérêt pour notre propos, en ce qu’il reconnaît implicitement l’enjeu d’aménagement de temps du travail en vue d’un **équilibre entre travail et vie privée pour les seniors**. La pré-retraite progressive (PRP) avait déjà montré l’utilité des aménagements de temps pour “réguler le vieillissement au travail”, et notamment pour compenser la pénibilité au travail⁽³⁹⁾. Pour autant, c’était un outil critiqué, notamment en raison des difficultés d’organisation du travail qu’il générerait. Cependant, l’esprit de l’accord Rhodia est différent : les plages horaires maintiennent un plein engagement dans le travail (congé pris sous forme de temps partiel au moins égal à 80 % d’un temps plein contre 50 %, voire 20 % pour les PRP), que ce soit au niveau hebdomadaire ou sur la durée (allongement de la durée du travail). Dans cet esprit, et sans créer une obligation supplémentaire pour les entreprises, la prise en compte de la **grand-parentalité** pourrait faire partie de l’arsenal des outils utilisés pour aménager la fin de carrière des seniors actifs.

Pour autant, on ne dispose pas encore d’évaluations sur les modalités d’organisation du travail retenues pour mettre en œuvre l’accord Rhodia. Or, l’organisation du travail en entreprise est un facteur clé pour les pratiques d’aménagements horaires. En outre, l’accord Rhodia n’offre pas de compensation en matière de salaire et risque de renforcer la pénalisation déjà encourue par des **discontinuités de carrière** (cas des disparités hommes/femmes⁽⁴⁰⁾). C’est pourquoi il faudrait probablement favoriser encore davantage des mesures d’aménagements horaires sans réduction du temps de travail. Quoi qu’il en soit, sans préjuger du potentiel des négociations collectives sur ces sujets, peut-on imaginer un soutien de la grand-parentalité qui serait envisageable par les entreprises et non pénalisant pour la retraite des salariés ?

📌 Le potentiel encore inexploité des aménagements horaires au travail

Depuis les années 2000, plusieurs études ont souligné le rôle des employeurs comme acteurs clés de la conciliation vie familiale/vie professionnelle dans plusieurs pays de l’OCDE. Un modèle anglo-saxon d’implication explicite de l’employeur dans le “hors travail” du salarié se dégage⁽⁴¹⁾. L’enquête “Famille / employeurs” menée en 2004-2005 a permis également d’explorer ce rôle en France.

[34] Le décret n°2009-560 du 20 mai 2009 précise le contenu et les conditions de validation des accords et des plans d’action en faveur de l’emploi des salariés âgés. Le texte détaille les six domaines d’action sur lesquels doivent porter ces plans et accords : recrutement, transmission des savoirs et compétences/tutorat, développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; anticipation et évolution des carrières.

[35] Cf. “Emploi des seniors : pratiques d’entreprises et diffusion des politiques publiques”, *Dares Analyses*, n° 54, septembre 2010.

[36] Anglaret D., “Les accords de branche relatifs à l’emploi des salariés âgés”, DGEFP, analyse présentée en 2010 au Conseil d’orientation des retraites.

[37] Éléments recueillis lors d’une audition de J.-C. Sciberras, DRH Rhodia France, sur l’accord du 15 décembre 2009, relatif à la seconde partie de carrière des salariés du groupe Rhodia.

[38] Par la suite, le dispositif a conservé un libellé “grand-parentalité” mais étendu son champ d’application à tout type d’aménagements horaires pour motif personnel.

[39] Jolivet A., Molinié A.-F. et Volkoff S., “PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail ?”, *4 pages du Centre d’étude de l’emploi*, n° 8, octobre 2004.

[40] Pour d’autres éclairages sur aménagements horaires et disparités homme/femme, voir notamment : Gilles C. et Terraz I., “Réduire la segmentation hommes/femmes du marché du travail en Europe : quels leviers d’action ?”, *La Note de veille*, n° 92, Centre d’analyse stratégique, juin : www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NoteVeille92.pdf.

[41] Voir les travaux d’Ariane Ollier-Malaterre, notamment : “Vie professionnelle et vie personnelle aux États-Unis” : que font les employeurs ?, *Informations sociales*, 3/2009, n° 153, p. 78-84.

Enquête Famille/employeur^[42]

Plus des trois quarts des employeurs déclarent devoir aider leurs employés à concilier travail et vie familiale, avec toutefois des différences sectorielles. Ils s'y engagent du fait de contraintes légales mais aussi dans le cadre d'une stratégie interne, motivée notamment par la réduction de l'absentéisme (64 %), le bien-être des salariés (62 %), l'amélioration de la productivité et des performances (56 %) et la fidélisation des salariés (41 %).

Trois types de mesures constituent le répertoire d'action des entreprises françaises en vue de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : l'aménagement des horaires^[43], les aides en services et les aides financières. Les aménagements horaires sont considérés par les salariés comme la mesure la plus favorable à cet objectif de conciliation^[44], mais ne restent que ponctuellement autorisés, notamment si l'on examine les trajectoires des (jeunes) parents.

Pourtant, certains dispositifs se développent dans le cas des seniors pour prendre en compte la problématique de la dépendance. On peut ainsi citer l'accord Alstom (accord de juillet 2009 sur l'équilibre travail et vie privée), qui selon l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) est l'un des premiers à exploiter les possibilités offertes par la loi de 2003 en matière de compensation de cotisation pour éviter que les congés familiaux et temps partiels ne pénalisent la retraite future des salariés qui utiliseraient ces dispositifs. De fait, les salariés ont la possibilité de cotiser aux régimes de retraite complémentaires sur base taux plein quand ils sont en congé parental (sous réserve d'un accord collectif d'entreprise pour le volet complémentaire) ou en temps partiel (loi du 21 août 2003). Dans le cas du congé parental, l'employeur ne prend en charge que la cotisation patronale, la prise en charge de la cotisation salariale étant considérée comme avantage en nature soumis à cotisation. *A contrario*, l'employeur peut prendre à sa charge l'écart de cotisations salariales, de base et complémentaires, par rapport à un temps partiel, sans que celles-ci soient considérées comme des rémunérations.

Mais ces dispositifs sont peu connus. Il y a donc là un potentiel légal inexploité. Il paraît utile de populariser la fonction de grand-parentalité active tant auprès des seniors qui risqueraient de se désinvestir, que des entreprises qui pourraient la favoriser.

PROPOSITION 2

Valoriser l'image de la grand-parentalité active (l'extension de dispositifs comme la carte famille-enfants aux grands-parents permettrait, par exemple, de reconnaître leur implication) et faire connaître les dispositifs mobilisables dans les plans seniors. L'ANACT, la DGEFP ou les caisses de retraite pourraient communiquer sur ceux-ci (notamment les dispositions de la loi de 2003, permettant à l'employé de cotiser sur une base taux plein quand il est à temps partiel et à l'employeur de compenser cet écart de cotisation retraite^[45]).

Dans cette optique, le dispositif pourrait intégrer le catalogue des domaines d'action ou des "bonnes pratiques" diffusées par l'ANACT ou la DGEFP^[46]. De plus, des institutions comme les caisses de retraite pourraient communiquer sur ce dispositif de **solidarité intergénérationnelle** cohérent avec la retraite par répartition.

Outre ces éléments de communication, il y a aussi un enjeu d'innovation pour développer des dispositifs d'aménagements horaires sous des formes compatibles avec un investissement poursuivi dans le travail. Les aménagements horaires ne pénalisent pas forcément les entreprises. Ils peuvent s'intégrer à une GRH innovante et répondre à un objectif de productivité. Dans ces conditions, ils devraient pouvoir se développer à l'avenir. C'est ce que les travaux sur les pratiques anglo-saxonnes soulignent déjà. On peut ainsi citer le recours à des mesures diversifiées qui réaménagent le temps de travail au quotidien : flexibilité du travail à temps plein avec présence obligatoire sur une tranche horaire, (par exemple 10 h-12 h et 14 h-16 h) ; temps de travail régulier mais limité (un à deux jours par semaine) couplé à du télétravail ou encore la semaine compressée, temps plein réalisé sur quatre jours ; flexibilité du temps partiel ; partage de poste et réorganisation du travail pour éviter que les salariés en temps partiel ou télétravail ne soient exclus de l'information, ce qui les rendrait moins performants et les exclurait *de facto*. En France, l'accord Rhodia s'est noué dans une entreprise où, les seniors représentant un tiers des effectifs, il importait de travailler sur un portefeuille de mesures répondant aux diverses situations des salariés de manière à poursuivre un

[42] Lefèvre C., Pailhé A. et Solaz A., "Les employeurs, un autre acteur de la politique familiale", in Pailhé A. et Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte, 2009, p. 289-290.

[43] Au sens large, en incluant les temps partiels.

[44] Lefèvre C., Pailhé A. et Solaz A. (2009), *op. cit.*, p. 291.

[45] Voir ci-après.

[46] Surtout si la mesure est soutenue réglementairement : cf. proposition 3.

engagement dans le travail satisfaisant. D'autres exemples, chaque fois singuliers, peuvent aussi être cités. Ainsi, l'entreprise Convers, analysée par l'ANACT en 2009 dans le cadre d'une étude sur le maintien en activité professionnelle, recrute des seniors (30 % des effectifs), les fidélise et les professionnalise. Elle a été conduite à mettre en place un temps choisi structuré autour de quatre types de contrats et des temps annualisés. Le taux de défection de ses employés ("turnover") est de 7 % contre 30 % pour la concurrence⁽⁴⁷⁾.

C'est dans ce type de configuration que l'entreprise peut choisir de supporter une partie du coût des aménagements horaires. Ainsi, Alstom envisageait de rémunérer un congé parental limité. En Europe, des pistes s'ouvrent pour envisager des congés familiaux plus souples, sous forme de temps partiel ou de congé fractionné.

Un projet allemand

Il existe actuellement en Allemagne un congé non rémunéré de six mois pour prendre soin de ses proches. La ministre allemande de la famille a lancé une réflexion cet été pour en transformer les modalités : le congé serait étendu [deux ans ?] et partiel [possibilité de réduire son temps de travail jusqu'à un mi-temps]. Des pistes de compensation de rémunération sont envisagées. Cela n'a pas jusqu'ici débouché sur un projet de réforme, mais illustre l'actualité du débat sur les nouvelles formes d'aménagements horaires.

Mais selon les schémas retenus, la législation actuelle ne favorise pas toujours ces aménagements horaires⁽⁴⁸⁾.

PROPOSITION 3

Étendre les dispositions de la loi de 2003 sur la retraite et le temps partiel à un "congé" grand-parental limité dans le temps, utilisable sous forme de temps partiel annualisé supérieur à 80 % ou de vacances fractionnées (pour la garde lors des vacances scolaires). Permettre des abondements du CET pour financer l'écart de rémunération éventuellement induit par la mesure.

[47] Cela correspondait pour l'entreprise à un positionnement stratégique et différencié de centre d'appels expert de la relation client, à ce jour profitable.

[48] M. Fatoux, délégué général de l'ORSE, nous a par exemple rappelé lors d'un entretien qu'Alstom transports avait proposé de prendre en charge l'écart de cotisations retraite sur une durée de six mois pour le congé parental, en contrepartie d'une exonération des charges sociales sur cet "avantage en nature", exonération qui n'a pu en son temps être accordée par les pouvoirs publics. Alstom avait envisagé le même montage pour le congé de solidarité familiale et le congé de soutien familial dédié aux situations d'aide à des parents dépendants.

[49] Voir notamment les recommandations visant à décloisonner les pratiques de conciliation trop ciblées : Ollier-Malaterre A., "Les pratiques d'harmonisation travail-hors travail des entreprises anglo-saxonnes, moteur ou frein de l'égalité professionnelle homme/femme", in Nicole Drancourt C. (dir.), *Conciliation travail-famille : attention travaux*, Paris, L'Harmattan, 2009.

[50] L'auteur de cette note a bénéficié des réflexions d'un groupe de travail restreint, mis en place sur septembre/octobre 2010 : Claudine Attias-Donfut, Direction de recherches sur le vieillissement, CNAV ; Marie-Agnès Barrère-Maurisson, sociologue, chercheuse au CNRS, Centre d'économie de la Sorbonne - UMR 8174 ; Christel Gilles, chargée de mission, Centre d'analyse stratégique, DTEF ; Ariane Pailhé, membre de l'unité de recherche 4 "Démographie, genre et sociétés" et de l'unité de recherche 9 "Démographie économique", INED ; Geneviève Trouiller, chargée de mission ANACT ; Solveig Vanovermeir, chef du pôle Famille, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), ministère de la Santé et des Sports.

CONCLUSION UN ANGLE PORTEUR POUR REPOSER LA QUESTION DES AMÉNAGEMENTS HORAIRES

Aujourd'hui, les dispositifs de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, centrés sur les parents, peuvent parfois stigmatiser leurs bénéficiaires⁽⁴⁹⁾.

La promotion de la grand-parentalité active permettrait de poser la question plus générale de l'aménagement des temps de travail dans l'entreprise. Finalement, la grand-parentalité active est un élément important des solidarités intergénérationnelles, complémentaire du développement des modes de garde collectifs. Elle constitue un angle porteur pour développer la conciliation vie familiale / vie professionnelle tout au long du cycle de vie, du point de vue des entreprises et des salariés. Elle mériterait d'être soutenue, tant la question intergénérationnelle se doit d'imprégner la réforme des retraites mais aussi son corollaire, le champ de l'emploi des seniors, sur fond de sollicitation croissante de la "génération pivot".



Vanessa Wisnia-Weill
Département Questions sociales⁽⁵⁰⁾

ANNEXE 1

Évaluation des masses annuelles de transferts en % du PIB

Type de transferts Direction ou bénéficiaire	ÉTAT			
	Moins de 60 ans		60 ans et plus	
Transferts financiers	Allocations familiales	2 %	Pensions publiques + dépendance	13 %
	Dépenses santé	5 %	Dépenses santé	5 %
	Aides sociales	1 %	Accroissement dette publique	1 %
	Chômage	2 %		
	Dépenses d'éducation et formation	7 %		
	TOTAL	17 %	TOTAL	19 %
Transferts en temps ou en nature	Services aux familles (crèche, cantine)	1,3 %	Services aux personnes âgées	0,2 %

Type Direction ou bénéficiaire	FAMILLE			
	Descendantes		Ascendante	
Transferts Financiers	Transferts entre adultes		Donations	Ns
	Transmissions	4 %	Aides	0,15 %
	Aides financières	1,5 %		
	Dépenses d'éducation	NR		
Transferts en temps ou en nature	Aides en nature		Soins ou service aux personnes âgées	
	Éducation		Prise en charge	
	Garde des petits-enfants		Corésidence	
	Corésidence			

Source : Masson A., Des liens et des transferts entre générations, *Éditions EHESS*, 2009, p. 266

Selon les chiffres de Masson ici reproduits à titre d'exemple, si l'on compare les transferts financiers descendants (5,5 % du PIB) aux transferts sociaux globaux (36 %), on obtient un rapport de 1/6e. Si on raisonne sur une logique de compensation et qu'on les compare aux transferts sociaux ascendants (13 % pour les retraites ou 19 % du PIB en intégrant la santé), on obtient un rapport compris entre 40 % et 28 %.

ANNEXE 2

Pourcentage de personnes de 50 ans et plus qui donnent et reçoivent de l'aide en vague 1 (V1 : 2004 - 2005), vague 2 (V2 : 2006-2007), vagues 1 et 2 (V1 V2)

	Homme			Femme		
	V1	V2	V1 V2	V1	V2	V1 V2
A gardé des petits enfants*	49,9	47,4	37,9	54,0	51,5	40,1
A apporté une aide pratique	34,6	32,2	19,0	33,6	30,9	18,2
A apporté un soutien financier**	32,3	34,5	19,8	25,8	26,0	13,4
A rendu service à la famille, amis	25,1	20,6	10,1	25,3	17,5	9,2
S'est occupé d'un adulte malade/handicapé	5,5	6,4	1,7	7,7	8,6	2,5
A donné des soins personnels dans le ménage	5,1	5,9	1,4	7,5	8,4	1,9
A reçu une aide**	17,5	17,5	4,6	27,4	27,3	10,3
A reçu des soins personnels dans le ménage***	9,3	13,3	1,3	9,2	11,6	1,4
A reçu des soins personnels par un professionnel	3,0	3,7	1,0	4,9	5,1	1,4
A reçu un soutien financier**	5,0	5,5	0,0	6,5	7,0	,0
A reçu une aide à domicile	2,4	3,1	1,0	6,4	6,7	2,7
A reçu des repas à domicile	0,8	1,0	0,0	1,1	1,3	,0
Base	8 211	8 211	8 211	9 849	9 849	9 849

* Base = grands-parents, n = 5,930.

** Sondés ou conjoints.

*** Base = sondés avec limites physiques.

Lecture : 49,9 % des grands-parents en vague 1 avaient régulièrement ou occasionnellement gardé un ou plusieurs petits-enfants au cours des 12 derniers mois.

Taux de transferts par vagues – Événements marquants (en %)

	Autriche	Allemagne	Suède	Pays-Bas	Espagne	Italie	France	Danemark	Grèce	Suisse	Belgique	Total
Aide reçue en V1	27,8	25,6	24,8	22,5	11,7	16,0	18,1	30,5	24,4	19,5	27,3	22,8
Aide reçue en V2	24,3	29,9	26,3	24,4	13,7	17,5	18,0	29,4	22,9	15,7	25,7	23,0
Aide donnée en V1	25,4	38,0	43,3	44,8	15,6	25,0	31,1	48,4	20,3	38,7	42,3	34,0
Aide donnée en V2	26,0	37,4	41,3	41,5	13,7	26,3	26,6	43,3	16,1	33,2	40,1	31,6
Garde petits-enfants en V1	45,1	52,7	52,9	64,0	43,7	42,9	53,4	57,2	46,6	45,8	58,6	52,2
Garde petits-enfants en V2	40,9	46,8	56,1	57,4	34,9	47,0	52,0	53,9	42,3	49,4	56,4	49,9
Soin personnel donné en V1	6,2	6,9	3,3	3,8	9,9	9,2	6,2	3,7	5,6	6,3	7,1	6,3
Soin personnel donné en V2	7,3	8,8	4,0	4,8	12,4	10,2	7,4	6,2	5,0	4,8	7,0	7,1
Soin personnel reçu en V1	11,3	7,6	6,3	4,8	13,9	11,3	8,6	7,3	10,0	9,9	8,7	9,2
Soin personnel reçu en V2	11,3	11,9	6,7	9,2	20,9	15,1	11,2	13,2	10,1	10,6	12,0	12,2
Aide financière donnée en V1	29,1	37,9	37,3	25,2	12,1	27,5	26,3	26,3	35,5	33,8	26,4	28,8
Aide financière donnée en V2	33,2	38,1	40,9	27,0	11,4	39,8	26,2	30,5	27,2	36,2	23,3	30,3
Aide financière reçue en V1	3,8	3,2	4,8	7,7	9,2	5,0	6,2	2,8	12,0	6,9	4,2	6,0
Aide financière reçue en V2	3,5	3,2	5,7	7,9	8,7	7,3	9,1	3,5	10,2	7,7	2,9	6,3
Événements entre V1 et V2												
Mise en couple	1,2	1,9	1,8	1,9	0,3	0,6	1,1	3,1	0,3	1,2	1,4	1,3
Séparation	0,3	0,2	0,6	0,6	0,4	0,1	0,4	1,1	0,2	0,7	0,4	0,4
Veuvage	2,4	2,3	2,0	2,6	3,0	1,1	1,9	1,8	0,7	1,8	1,0	1,7
Passage à la retraite	5,3	8,5	7,4	6,9	4,9	5,8	5,6	8,1	3,0	7,0	4,6	5,9
Dégradation de la santé	15,6	12,1	12,7	13,6	13,5	13,5	14,7	10,5	5,7	15,7	11,4	12,2

Lecture : en Autriche, 27,8 % des enquêtés ont reçu une aide en vague 1, 24,3 % en vague 2.

En Autriche, 5,3 % des enquêtés ont pris leur retraite entre la vague 1 et la vague 2.

**AUTRES
DOCUMENTS
À CONSULTER**

sur www.strategie.gouv.fr, rubrique publications

Notes d'analyse :

- N° 179 ■ Le vieillissement cognitif, un enjeu pour les politiques publiques.
Cognition, promotion de l'emploi des seniors et bien vieillir.
(Juin 2010)**
- N° 185 ■ Synthèse du rapport : Vivre ensemble plus longtemps (Juin 2010)**
- N° 186 ■ Modèles de carrière et logiques de fin de vie active :
quelles leçons de la comparaison européenne ? (Juillet 2010)**
- N° 187 ■ Comment soutenir efficacement les "aidants" familiaux
de personnes âgées dépendantes (Juillet 2010)**

Rapport :

- **"Vivre ensemble plus longtemps".** Publié à la Documentation française, Rapports et documents, n° 28, 2010



La Note d'analyse N° 199 -
Novembre 2010 est une publication
du Centre d'analyse stratégique
Directeur de la publication :
Vincent Chriqui, directeur général
Directeur de la rédaction :
Pierre-François Mourier,
directeur général adjoint
Secrétariat de rédaction :
Olivier de Broca
Impression :
Centre d'analyse stratégique
Dépôt légal : novembre 2010
N° ISSN : 1760-5733

Contact presse :
Jean-Michel Roullé, responsable
de la Communication
01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

Le Centre d'analyse stratégique est une institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre. Il a pour mission d'éclairer le gouvernement dans la définition et la mise en œuvre de ses orientations stratégiques en matière économique, sociale, environnementale et technologique. Il préfigure, à la demande du Premier ministre, les principales réformes gouvernementales. Il mène par ailleurs, de sa propre initiative, des études et analyses dans le cadre d'un programme de travail annuel. Il s'appuie sur un comité d'orientation qui comprend onze membres, dont deux députés et deux sénateurs et un membre du Conseil économique, social et environnemental. Il travaille en réseau avec les principaux conseils d'expertise et de concertation placés auprès du Premier ministre : le Conseil d'analyse économique, le Conseil d'analyse de la société, le Conseil d'orientation pour l'emploi, le Conseil d'orientation des retraites, le Haut conseil à l'intégration.

www.strategie.gouv.fr