

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ÂGÉES À DOMICILE

La vie à domicile demeure le mode de vie le plus répandu parmi les personnes âgées (94 % des plus de 65 ans en 2015)¹, y compris aux âges les plus avancés. En 2015, la France comptait 3,9 millions de personnes âgées de 80 ans et plus. Un nombre qui est amené à croître dans les années à venir compte tenu de l'arrivée à ces âges des générations du baby-boom. Plus nombreuses, les personnes âgées vivent plus longtemps et en meilleure santé, comme en atteste l'augmentation de l'espérance de vie en bonne santé. Ainsi, la part des 65 ans et plus déclarant un mauvais état de santé a reculé, passant de 22 % en 2008 à 14 % en 2015². L'espérance de vie en bonne santé à 65 ans s'établit à 10,5 ans pour les femmes et 9,4 ans pour les hommes.

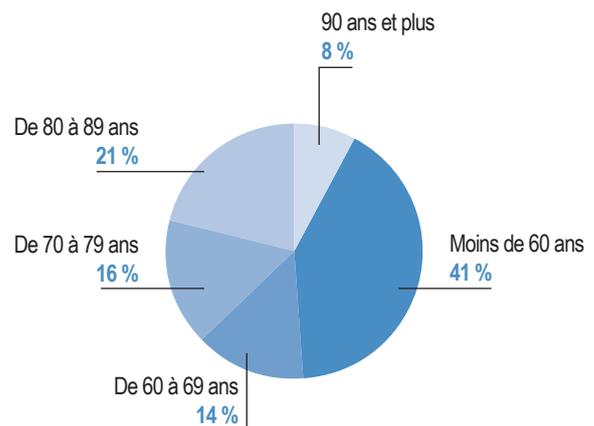
Parmi les personnes âgées, nombreuses sont celles qui font le choix d'être accompagnées par un intervenant professionnel pour les aider à entretenir leur domicile ou les accompagner dans les actes essentiels de la vie quotidienne. Au travers du bilan des 10 dernières années, ce baromètre dresse un état des lieux de l'emploi à domicile auprès des personnes âgées, en perte d'autonomie et non dépendantes. Alors que le nombre de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus progresse, les bénéficiaires de l'APA à domicile sont de moins en moins nombreux à recourir à l'emploi à domicile. Parallèlement, d'autres formes d'aides moins visibles se développent : les aidants familiaux sont aujourd'hui plus de 4 millions en France à apporter une aide à des proches âgés.

L'accompagnement à domicile des particuliers employeurs âgés : quelles évolutions depuis 10 ans ?

De plus en plus de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus

Au 2^e trimestre 2017, 1,1 million de particuliers employeurs âgés de 60 ans ou plus ont recours à un(e) salarié(e) à domicile, employé(e) familial(e) ou assistant(e) de vie le plus souvent. Ils représentent 6 particuliers employeurs sur 10 (hors parents employeurs) : 3 sur 10 sont âgés de 60 à 79 ans et une proportion équivalente est âgée de 80 ans et plus. Ils sont à l'origine de 155 700 emplois en équivalent temps plein.

Répartition des particuliers employeurs selon leur âge en 2017 (en %)



Source : Aocss, 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs hors parents employeurs d'assistantes maternelles et de gardes d'enfants à domicile.

Entre 2007 et 2017, alors que le nombre global de particuliers employeurs d'employé(e)s familial(e)s et d'assistant(e)s de vie diminue de façon significative (- 6 %), la baisse est nettement moindre parmi les 60 ans et plus (- 0,9 %). Le nombre de particuliers employeurs âgés de 80 ans et plus augmente même de 3 % au cours de la période.

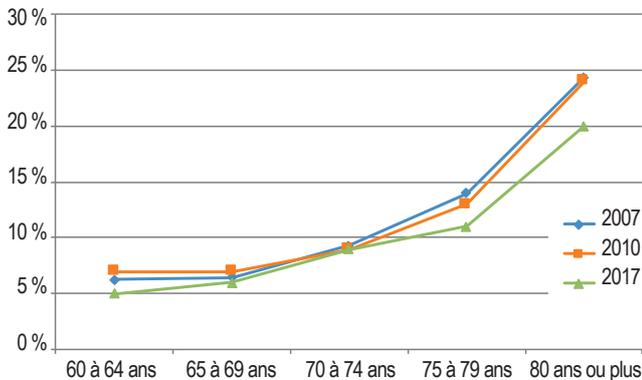
En effet, sur le plan démographique, le nombre de ménages de 80 ans et plus a fortement augmenté, ce qui peut potentiellement se traduire par une augmentation des besoins d'accompagnement à domicile de cette tranche d'âge.

Le recours à l'emploi à domicile augmente avec l'âge (graphique ci-dessous). Ainsi, en 2017, 10 % des ménages de 60 ans et plus sont particuliers employeurs contre 20 % des 80 ans et plus.

¹ France, portrait social, édition 2018, Insee Références.

² M. Brunel et A. Carrère, « Incapacités et perte d'autonomie des personnes âgées en France : une évolution favorable entre 2007 et 2014 », Les dossiers de la Drees, n° 13, Drees, mars 2017. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dd13.pdf>

Taux de recours des ménages âgés à l'emploi à domicile par classe d'âge quinquennale en 2007, 2010 et 2017



Source : Insee, RP 2007, 2010 et 2015 ; AcoSS, 2^e trimestre 2007, 2^e trimestre 2010 et 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : 20 % des ménages de 80 ans et plus sont particuliers employeurs en 2017, contre 24 % en 2007 et 2010.

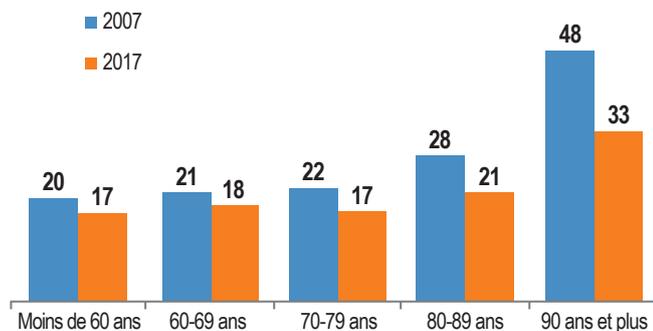
Champ : Particuliers employeurs hors parents employeurs d'assistantes maternelles ou de gardes d'enfants.

Entre 2007 et 2017, on observe une baisse du taux de recours à l'emploi à domicile chez les personnes les plus âgées, alors même que le nombre de particuliers employeurs de 80 ans et plus augmente. Cette tendance s'explique par des effets démographiques : le nombre de ménages de cette tranche d'âge progresse davantage que le nombre de particuliers employeurs du même âge, ce qui réduit mécaniquement le taux de recours.

Dans le même temps, le volume horaire global rémunéré par les particuliers employeurs de 60 ans et plus diminue de 21 %, sous l'effet conjoint de la baisse du nombre d'employeurs de cette tranche d'âge (- 0,9 %) et du recul du nombre moyen d'heures déclarées par employeur (- 20 %).

Cette baisse du nombre d'heures moyen est relativement continue au cours des dix dernières années. Elle touche tous les seniors, et de façon plus marquée, les plus âgés d'entre eux (graphique ci-dessous).

Nombre mensuel moyen d'heures rémunérées par les particuliers employeurs selon leur classe d'âge en 2007 et 2017



Source : AcoSS, 2^e trimestre 2007 et 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs hors parents employeurs d'assistantes maternelles et de gardes d'enfants à domicile.

En renchérissant le coût de l'emploi, la suppression de l'abattement forfaitaire sur les cotisations patronales, dont bénéficiaient de nombreux particuliers employeurs en 2011, et la suppression de la déclaration des cotisations sociales sur une base forfaitaire en 2013 peuvent contribuer à expliquer le recul des effectifs de particuliers employeurs de 60 ans et plus et du volume horaire déclaré.

Plus récemment, la revalorisation de la déduction forfaitaire à 2 euros en 2015 et la généralisation en 2017 du crédit d'impôt à l'ensemble des particuliers employeurs ont permis une relative stabilisation de l'évolution des effectifs de particuliers employeurs.

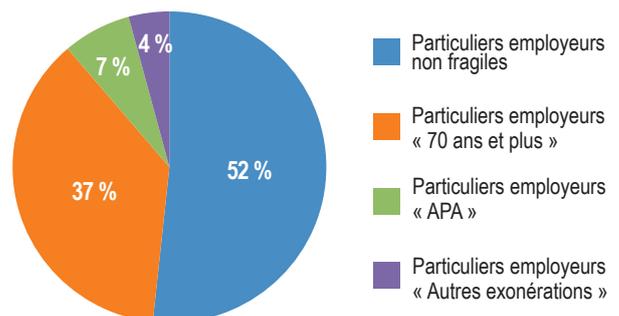
Les particuliers employeurs fragiles et en perte d'autonomie

Quatre particuliers employeurs sur dix en situation de fragilité ou de perte d'autonomie

Le Code de la Sécurité sociale³ prévoit des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale pour les particuliers employeurs âgés et ceux en situation de perte d'autonomie. Ces particuliers employeurs considérés comme « publics fragiles » par la Sécurité sociale bénéficient d'exonérations (« 70 ans et plus ») ou d'aides financières assorties d'une exonération (allocation personnalisée d'autonomie (APA))⁴.

Ils représentent 44 % des particuliers employeurs d'assistant(e)s de vie ou d'employé(e)s familial(e)s, soit un effectif de près de 817 000 particuliers employeurs en 2017.

Répartition des particuliers employeurs en 2017 selon le type d'exonérations perçues



Source : AcoSS, données au 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs hors parents employeurs d'assistantes maternelles et de gardes d'enfants à domicile.

Note : Les « autres exonérations » comprennent notamment celles liées au handicap (PCH, AEEH...).

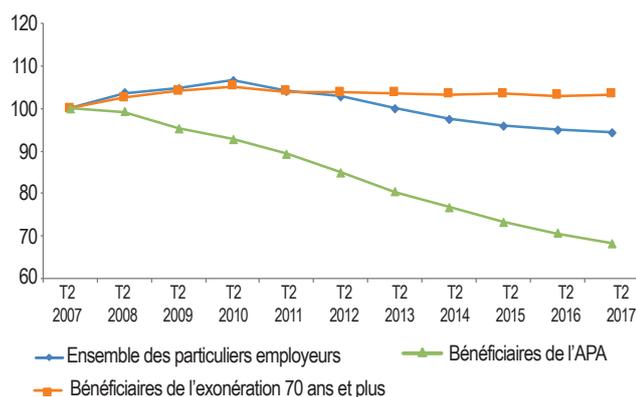
³ Article L. 241-10 III du Code de la Sécurité sociale.

⁴ Cf. Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, juin 2013. Les particuliers employeurs « fragiles » au sens de la Sécurité sociale incluent aussi les particuliers employeurs reconnus en situation de handicap (PCH, AEEH...) mais ils ne sont pas étudiés dans ce baromètre.

Les effectifs de particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » progressent

Au 2^e trimestre 2017, près de 686 500 particuliers employeurs bénéficient de l'exonération « 70 ans et plus ». Ils représentent 84 % des particuliers employeurs « fragiles » (hors « autres exonérations »).

Évolution du nombre de particuliers employeurs entre 2007 et 2017 (en base 100 en 2007)



Source : Acoess, données du 2^e trimestre 2007 au 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs hors parents employeurs d'assistantes maternelles ou de gardes d'enfants, bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » ou de l'APA.

Entre 2007 et 2017, le nombre de bénéficiaires de l'exonération « 70 ans et plus » a progressé de 3 %. Quelque 70 % d'entre eux déclarent moins de 17 heures par mois tandis qu'une proportion non négligeable (6,5 % d'entre eux) – probablement en situation de pré-dépendance ou de fragilité – déclare plus de 43 heures par mois.

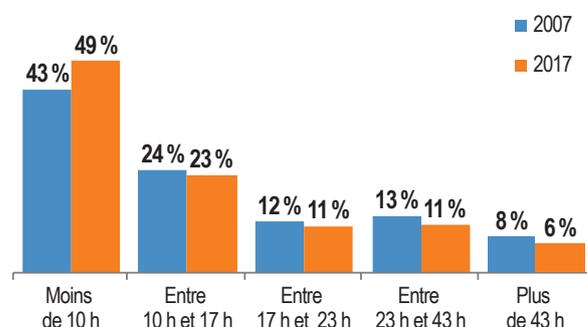
Ce volume horaire témoigne d'une situation de pré-dépendance ou de fragilité du particulier employeur sans pour autant qu'il soit identifié comme étant en situation de perte d'autonomie au sens administratif⁵.

Les risques de perte d'autonomie augmentant avec l'avancée en âge, le rôle de l'employé(e) familial(e) devient alors prépondérant pour capter les premiers signes de fragilité et prévenir la perte d'autonomie à domicile. Une formation adéquate et les liens tissés au quotidien avec le particulier employeur font de ces employé(e)s familiaux(liales) des acteurs à part entière pour retarder l'entrée éventuelle dans la dépendance.

En dix ans, le nombre moyen d'heures rémunérées par ces particuliers employeurs tend à diminuer. Ainsi, près de la moitié d'entre eux déclare moins de 10 heures par mois en 2017 contre 43 % en 2007. Cette baisse peut s'expliquer en partie par l'amélioration de l'état de santé des personnes âgées qui peuvent avoir, par conséquent, des besoins d'aide à domicile moins importants.

⁵ L'attribution automatique de cette exonération a pour conséquence qu'un nombre (non quantifiable) de particuliers employeurs dépendants ou handicapés sont enregistrés dans la catégorie « exonération 70 ans et plus » sans que puisse être identifiée leur situation de dépendance ou de handicap.

Répartition des particuliers employeurs bénéficiant de l'exonération « 70 ans et plus » selon le volume horaire moyen rémunéré par mois



Source : Acoess, données du 2^e trimestre 2007 au 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs bénéficiaires de l'exonération 70 ans et plus.

L'APA à domicile auprès des personnes âgées dépendantes : 20 % des dépenses pour l'emploi à domicile

L'allocation personnalisée d'autonomie (cf. encadré) concerne 1,3 million de bénéficiaires en décembre 2017. Parmi eux, 6 sur 10 perçoivent l'APA à domicile (soit près de 767 000 personnes âgées vivant à domicile)⁶.

Entre 2007 et 2017, le nombre de bénéficiaires de l'APA à domicile a fortement progressé (de + 17 % et + 26 % pour l'APA en établissement). Huit sur dix sont classés en niveaux de GIR 3 et 4, soit les niveaux de plus faible dépendance.

Dans la majorité des cas, les montants versés dans le cadre de l'APA à domicile financent le recours à un intervenant à domicile (92 %)⁷. 20 % de ces dépenses sont allouées pour l'emploi d'un intervenant directement par un particulier employeur (dont 6 % font appel à un service mandataire). Le reste des dépenses couvertes par l'APA au titre de l'aide humaine (80 %) concerne des services fournis par des structures prestataires.

Néanmoins, dès 2011, le rapport du groupe « Accueil et accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie »⁸ mettait en évidence que les personnes les plus dépendantes nécessitant un plan d'aide lourd avaient proportionnellement davantage recours à l'emploi à domicile. En effet, au-delà d'un certain seuil d'heures d'aide à domicile, le recours à l'emploi direct se révèle moins coûteux financièrement⁹ par rapport au coût de l'emploi prestataire. Des disparités de reste à charge sont cependant observées selon le niveau de revenu du particulier employeur (cf. encadré).

⁶ S. Addouni, « Fin 2017, les départements ont attribué 2 millions de prestations d'aide sociale aux personnes âgées ou handicapées », *Études & résultats*, n° 1091, Drees, octobre 2018.

⁷ Il s'agit d'une moyenne à fin 2016. Les 8 % des dépenses d'APA à domicile restantes servent à financer différentes aides à l'autonomie (portage de repas, transport...), à régler des frais d'accueil de jour ou d'hébergement temporaire et à régler les services de l'accueil familial. Cf. L. Leroux (dir.), *L'aide et l'action sociales en France - édition 2018*, Drees, octobre 2018.

⁸ E. Ratte, D. Imbaud, *Rapport du groupe « Accueil et accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie »*, juin 2011.

⁹ N. Couvert, « Allocation personnalisée d'autonomie : les aides apportées aux personnes âgées », *Études & résultats*, n° 1033, Drees, octobre 2017.

Ainsi, une enquête menée par la Drees auprès de 45 conseils départementaux en 2011 sur le contenu des plans d'aide individuels des bénéficiaires de l'APA indique que parmi les bénéficiaires en GIR 1 dont le plan notifié comporte de l'aide humaine, 32 % d'entre eux sollicitent exclusivement des services d'emploi à domicile. Cette proportion s'élève à 19 % pour les bénéficiaires en GIR 4¹⁰.

Répartition des bénéficiaires de l'APA à domicile selon le type de service d'aide sollicitée

	Emploi direct uniquement	Services prestataires uniquement	Panachage des services	Total
GIR 1	32 %	60 %	8 %	100 %
GIR 2	25 %	69 %	6 %	100 %
GIR 3	22 %	74 %	4 %	100 %
GIR 4	19 %	78 %	2 %	100 %
Ensemble	21 %	75 %	4 %	100 %

Source : Drees – Données individuelles APA 2011.

Champ : Bénéficiaires ayant des droits ouverts pour l'APA à domicile au 31/12/2011 et dont le plan notifié prévoit de l'aide humaine (la majorité des cas).

Lecture : Parmi les bénéficiaires de l'APA à domicile en GIR 1 dont le plan notifié propose de l'aide humaine, 32 % font appel uniquement à de l'emploi direct.

Une baisse importante du recours à l'emploi à domicile des bénéficiaires de l'APA

Au 2^e trimestre 2017, 130 500 particuliers employeurs bénéficiaient de l'APA, soit 16 % des particuliers employeurs fragiles.

Entre 2007 et 2017, le nombre de particuliers employeurs bénéficiant de l'APA a fortement reculé (- 32 %), tandis que nous l'avons vu, le nombre de bénéficiaires de l'APA à domicile a continué à progresser.

Le niveau de GIR pour les particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA n'est pas connu dans les statistiques administratives. Cependant, il est possible d'en faire une estimation à partir des données de la Drees sur la répartition par âge des bénéficiaires de l'APA à domicile¹¹. Si la majorité des particuliers employeurs connaît une situation de perte d'autonomie peu sévère relevant d'un GIR 4, ils sont toutefois 19 % à connaître une perte d'autonomie sévère, et être classés en GIR 1 et 2.

Estimation de la répartition des particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA à domicile selon le niveau de GIR en 2017

Particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA GIR imputé		
GIR 1	3 119	2 %
GIR 2	21 921	17 %
GIR 3	29 113	23 %
GIR 4	75 142	58 %
Ensemble	129 295	100 %

Source : Drees, enquête sociale, données 2017 provisoires, Acoiss, données du 2^e trimestre 2017.

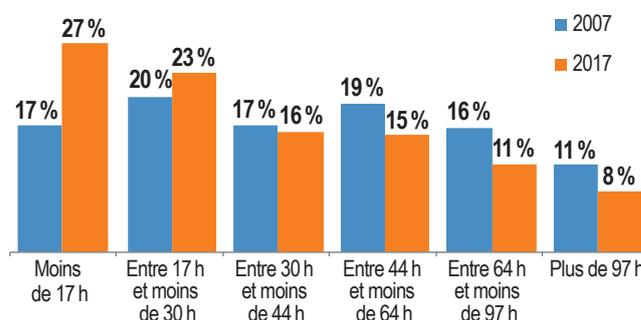
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Lecture : Parmi les particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA à domicile, 2 % d'entre eux ont un niveau de GIR 1.

Le volume d'heures rémunérées par les particuliers employeurs bénéficiant de l'APA s'élève à 42 heures en moyenne chaque mois en 2017. Un particulier employeur sur deux déclare moins de 30 heures par mois et 19 % font appel à un salarié pour 64 heures ou plus par mois.

Entre 2007 et 2017, le nombre de particuliers employeurs ayant déclaré moins de 30 heures par mois a fortement progressé (+ 13 points).

Répartition des particuliers employeurs selon le volume horaire moyen rémunéré par mois



Source : Acoiss, données du 2^e trimestre 2007 au 2^e trimestre 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Champ : Particuliers employeurs bénéficiaires de l'APA

¹⁰ N. Couvert, *ibid.*

¹¹ La répartition par âge entre les bénéficiaires de l'APA à domicile et les particuliers employeurs APA étant très proche, il est possible d'imputer le GIR observé pour l'APA à domicile sur la population des particuliers employeurs bénéficiant de cette exonération. S. Bressé, I. Puech, *Qui sont les particuliers employeurs en perte d'autonomie et leurs salariés ?*, Paris, Observatoire des emplois de la famille, 2011.

Le rôle des proches aidants

Au-delà des aides financières et matérielles qui peuvent être proposées aux personnes âgées et/ou en situation de perte d'autonomie à domicile, une autre forme d'aide moins visible mais primordiale est apportée, celle des proches aidants.

Une reconnaissance des aidants très récente

Le terme d'aidant, aujourd'hui dans le vocabulaire courant, n'a pourtant fait l'objet d'une définition que très récemment. Il est convenu que « l'aidant familial est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, en partie ou totalement, à une personne âgée dépendante ou à une personne handicapée de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne. Cette aide régulière est permanente ou non. Elle peut prendre différentes formes comme (...) les soins, l'accompagnement à l'éducation et à la vie sociale, les démarches administratives, la coordination, la vigilance, le soutien psychologique, les activités domestiques... »¹².

Un aidant familial peut être rémunéré ou dédommagé pour l'aide dispensée à son proche (hors relation de couple). Dans le premier cas, il est salarié de l'aidé qui, de fait, devient particulier employeur.

Une première mise en visibilité des aidants familiaux a été opérée par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : « Est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12¹³, le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle le bénéficiaire a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré du bénéficiaire, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide. » (Article R. 245-7 du CASF).

Dix ans plus tard, grâce à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, cette notion a été élargie avec l'adoption de la dénomination de « proche aidant d'une personne âgée ». De plus, la cohabitation avec la personne aidée n'est pas, comme dans la loi de 2005, un critère pour définir la position de proche aidant. La loi officialise, en outre, un droit au répit pour les aidants. Dans la limite de 500 euros annuels, l'aidé peut être accueilli en journée dans un établissement, bénéficier d'un hébergement temporaire ou d'une intervention à son domicile, permettant ainsi à l'aidant de se reposer le temps de l'accompagnement.

Le congé de soutien familial a été remplacé le 1^{er} janvier 2017 par le congé de proche aidant. Il s'agit d'un congé non rémunéré qui permet à un salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise d'aider un membre de sa famille ou un proche dépendant¹⁴ durant une période de trois mois renouvelable¹⁵.

Les aidants familiaux dispensent trois formes d'aide : aide à la vie quotidienne, aide matérielle ou financière et soutien moral¹⁶.

Lorsque des intervenants extérieurs sont mobilisés, leur accompagnement est circonscrit aux tâches ménagères et de soins tandis que les proches aidants remplissent des missions de natures variées qui couvrent tous les besoins de l'aidé¹⁷.

Plus de 4 millions de proches aidants

Dénombrer le nombre d'aidants familiaux est une manœuvre délicate car, comme toute opération de recensement, elle repose sur une définition stabilisée de la population à compter. Or, les personnes concernées méconnaissent souvent leur statut d'aidant et considèrent leur rôle comme relevant du devoir familial.

Peu d'enquêtes issues de la statistique publique¹⁸ permettent de dénombrer les aidants. Les données qui sont majoritairement diffusées ont été produites par les enquêtes « Handicap-santé en ménages ordinaires » (HSM) et conduites en 2008-2009. Elles ont été complétées par un volet « Aidants informels »¹⁹. Selon cette enquête, 4,3 millions de personnes seraient aidantes d'une personne âgée de 60 ans ou plus vivant à son domicile. Âgées en moyenne de 58 ans, ce sont à 54 % des femmes.

L'importance du rôle des proches aidants, rémunérés ou non pour l'aide dispensée, a fait l'objet de plusieurs études de l'Observatoire des emplois de la famille²⁰. Il apparaît notamment que les aidants non rémunérés peuvent endosser trois types de responsabilités : être « force de conseil », « accompagnateur de la mise en place de l'aide » ou « employeur officieux »²¹. Lorsque les proches aidants sont rémunérés pour l'aide dispensée à leurs proches, ils deviennent salariés du particulier employeur et leur statut leur permet de participer à des modules de formation continue. En 2016, l'Observatoire des emplois de la famille et la direction scientifique d'IPERIA ont analysé les expériences de proches aidantes ayant participé au module « aidant familial auprès d'un parent âgé »²². Les participantes ont souligné les effets bénéfiques d'une formation qui répond autant à l'isolement professionnel en offrant des espaces de parole qu'aux besoins techniques et psychologiques spécifiquement liés à leur position de proches aidantes.

¹² http://www.aidants.fr/sites/default/files/Pages/guide_aidant_familial.pdf, p. 11, cité par « Accompagnement des proches aidants ». Guide CNSA, décembre 2017.

¹³ Code de l'action sociale et des familles.

¹⁴ Art. L. 3142.16 du Code du travail.

¹⁵ Art. L. 3142.27 du Code du travail.

¹⁶ N. Soullier, avec la participation de A. Weber, « L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile », *Études et résultats*, n° 77, Drees, août 2011, p. 5.

¹⁷ E. Meuret-Campfort, « La qualité de l'aide au domicile des particuliers employeurs âgés », *Observatoire des emplois de la famille*, novembre 2015.

¹⁸ On peut citer les enquêtes CARE (Capacités, Aides et Ressources des seniors), réalisées par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) avec le soutien de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

¹⁹ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/open-data/handicap-etdependance/article/les-enquetes-handicap-sante>

²⁰ E. Meuret-Campfort, *op. cit.*, 2015 ; A. Touahria-Gaillard, en collaboration avec C. Bédel, « Expériences vécues de particuliers employeurs en situation de handicap », Paris, *Observatoire des emplois de la famille*, 2015 ; C. Bédel, M. Tocqueville, A. Touahria-Gaillard, sous la direction scientifique de I. Puech, *Étude sur les assistantes de vie formées au module de formation « aidant familial auprès d'un parent âgé » de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur*, Paris, Ipéria Les Éditions, 2016 ; J. De Bony, O. Giraud, A. Petiau, B. Rist, A. Trenta, A. Touahria-Gaillard, « Rémunérations et statut des aidant.e.s : Parcours, transactions familiales et types d'usage des dispositifs d'aide », projet de recherche avec le LISE-CNAM-CNRS, convention de recherche CNSA, 2016-2018.

²¹ E. Meuret-Campfort, *op. cit.*, 2015, pp. 64-68.

²² I. Puech (dir.), *op. cit.*, 2016.

Les niveaux de GIR de l'APA à domicile ou en établissement

Instaurée en 2002, l'APA s'adresse aux personnes âgées de 60 ans ou plus confrontées à une perte d'autonomie. La grille nationale AGGIR (autonomie gérontologie groupes iso-ressources) permet d'évaluer le degré de perte d'autonomie et classe les personnes âgées en 6 niveaux de perte d'autonomie. Les 4 premiers groupes iso-ressources (GIR 1 à 4) ouvrent droit à l'APA.

L'APA est gérée par les conseils départementaux.

- **GIR 1** : des personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale et qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.
- **GIR 2** : des personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ou celles dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leurs capacités motrices.
- **GIR 3** : des personnes ayant conservé leur autonomie mentale, partiellement leur autonomie locomotrice, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.
- **GIR 4** : des personnes qui n'assument pas seules leur transfert mais qui, une fois levées, peuvent se déplacer à l'intérieur du logement. Elles doivent être aidées pour la toilette et l'habillement.
- **GIR 5** : des personnes ayant besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage.
- **GIR 6** : des personnes encore autonomes pour les actes essentiels de la vie courante.

Estimation des montants restant à la charge d'un particulier employeur bénéficiaire de l'APA à domicile selon son niveau de revenu et de dépendance en 2018

Reste à charge (avant crédit d'impôt)	Pour un particulier employeur avec 1 000 € de revenu mensuel	Pour un particulier employeur avec 3 000 € de revenu mensuel
Personne en situation de faible dépendance : GIR 4	53 € (5 % du revenu mensuel)	600 € (20 % du revenu mensuel)
Personne en situation de forte dépendance : GIR 1	138 € (14 % du revenu mensuel)	1 548 € (52 % du revenu mensuel)

Si un bénéficiaire de l'APA à domicile a un revenu inférieur à 800 € par mois, il n'a pas de reste à charge. Une personne avec 1 000 € de revenu aura 53 € de reste à charge si elle bénéficie du maximum du plan d'aide, soit 666 € (le conseil départemental apportant les 613 € restants).

Deux points ressortent de ces cas-types :

- Plus le revenu du bénéficiaire de l'APA est important, plus le reste à charge l'est aussi. Au-delà de 3 000 € de revenu, c'est 90 % du plan d'aide qui est financé par le bénéficiaire.
- Plus le niveau de dépendance est élevé, plus le reste à charge est important proportionnellement au revenu pour le bénéficiaire. Ainsi pour une personne fortement dépendante avec un revenu modeste de 1 000 €, le reste à charge correspond à 14 % de son revenu.

Calculs de l'Observatoire des emplois de la famille sur la base de 46 heures mensuelles d'emploi à domicile pour le GIR 4 et de 119 heures pour le GIR 1 (soit le nombre d'heures maximales prises en charge), selon un coût horaire pour l'employeur de 14,5 € prenant en compte les exonérations de charges patronales et avant crédit d'impôt.

Véronique Lagandré, Maël Le Berre, Stéphanie Queval,
Abdia Touahria-Gaillard