



TRANSITIONS
DÉMOGRAPHIQUES
TRANSITIONS
ÉCONOMIQUES

Chaire "Transitions Démographiques, Transitions Économiques"

Rapport d'activité 2023

Décembre 2023

I RAPPORT D'ACTIVITÉ			4
0	INTRODUCTION		5
0.1	La Chaire TDTE		5
0.2	Programme des études et des conférences		5
0.3	Ouvrages et articles récents		5
1	AXE 1		7
1.1	Modéliser la société du vieillissement soutenable		7
1.2	Présentation des études		7
1.3	Études envisagées en 2024		8
2	AXE 2		10
2.1	Proposer des politiques pour le grand âge		10
2.2	Présentation des études		10
2.3	Études envisagées en 2024		13
3	AXE 3		15
3.1	Bâtir une société de cohésion Intergénérationnelle		15
3.2	Présentation des études		15
3.3	Études envisagées en 2024		18
4	CONFÉRENCES ET ÉVÉNEMENTS		20
4.1	Les conférences de 2023		20
4.2	Le prix Yves Journal		21
4.3	Conférences envisagées en 2024		22
II ANNEXES			24
5	COMPTE RENDU COD 2022		25
6	SYNTHÈSE DES CONFÉRENCES		34
6.1	Les Français et le travail : le divorce ?		34
6.2	Le gâchis de l'exclusion des seniors		49
7	COMPTES RENDUS COMITÉS DE PILOTAGE		60
7.1	Axe 1 : Modéliser la société du vieillissement soutenable		60

7.2	Axe 2 : Proposer des politiques pour le grand âge	68
7.3	Axe 3 : Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle	82
8	ETUDES IMPORTANTES	95
8.1	Les Français et le travail : le divorce ?	95
8.2	Le bien-vivre en maison de retraite	108
8.3	Maintien en emploi des seniors	135



RAPPORT D'ACTIVITÉ



o. INTRODUCTION

o.1. LA CHAIRE TDTE

La Chaire "Transitions démographiques, Transitions économiques" (TDTE) est un lieu de recherche et de débat sur l'impact du vieillissement et de la longévité sur l'économie et la société en France. Elle a été fondée en 2008, à l'initiative de Jean-Hervé Lorenzi, le titulaire de la Chaire TDTE. Elle considère que face au choc de la longévité nos politiques économiques et sociales s'en trouvent bouleversées ; les évolutions démographiques et leurs impacts sur l'économie nous obligent à faire évoluer non seulement les systèmes de retraite et de protection sociale mais aussi à élever nos ambitions de formation et d'emploi pour toutes les catégories d'âge, notamment les jeunes et les seniors.

La Chaire TDTE traite des enjeux économiques liés à la transition démographique à travers trois axes d'études englobant la pluri-dimensionalité de la Société du Vieillessement. Pour chacun de ces axes, elle mobilise ses ressources, partenaires et chercheurs associés afin de produire des papiers de recherche, rapports et conférences et apporte des propositions d'actions.

o.2. PROGRAMME DES ÉTUDES ET DES CONFÉRENCES

Le programme de la Chaire a pour objectif l'élaboration de nouvelles politiques économiques et sociales dans le cadre conceptuel de la Société du Vieillessement. Il s'articule autour de 3 axes de recherche :

- Axe 1 : Modéliser la société du vieillissement soutenable
- Axe 2 : Proposer des politiques pour le grand âge
- Axe 3 : Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle

Pour chaque axe, ce programme comprend des modélisations et des études. Nous présenterons également les études envisagées en 2024 pour chaque axe. Les conférences et événements organisés en 2023 font l'objet d'une section spécifique, tout comme les ceux envisagés en 2024.

o.3. OUVRAGES ET ARTICLES RÉCENTS

o.3.1. Ouvrages

Tout en approfondissant les nombreux impacts économiques et sociaux du vieillissement et de la longévité, la Chaire TDTE a publié cette année :

- *Le travail dans tous ses états*, à l'initiative de Jean-Hervé Lorenzi, avec le CESE, Editions de l'Aube, 2023
- *Global Theory of Growth and Distribution*, Jean-Hervé Lorenzi et Alain Villemeur, Economica, 2023. Version française : *Partage Vertueux entre Salaires et Profits*

o.3.2. Articles

En cette année 2023, la chaire TDTE a également publié un certain nombre d'articles dans diverses revues académiques, la liste de ces publications est décrite ci-après :

- *Le choc du vieillissement et le défi de la perte d'autonomie*, par Alain Villemeur, Revue d'Economie Financière, n°152, décembre 2023.
- *Projeter le nombre futur de dépendants : une approche multifactorielle avec un modèle Probit*, par Kevin Genna, revue d'économie financière, n°152, décembre 2023
- *Comment repousser l'âge moyen d'entrée en dépendance ?*, par Kevin Genna et Mathieu Nogues, Revue d'Economie Financière, n°152, décembre 2023.
- *Que peut-on attendre d'une assurance universelle dans le financement de la perte d'autonomie ?*, par Xavier Chojnicki, Lionel Ragot, Revue d'Economie Financière, n°152, décembre 2023.
- *Transition démographique : des risques qui deviennent majeurs*, par Alain Villemeur, Revue Risques, n°136, décembre 2023.
- *Assurer la prise en charge de la dépendance future*, par Kevin Genna, Revue Risques, n°136, décembre 2023.
- *Le choc du vieillissement est-il financièrement soutenable ?*, par Alain Villemeur, Revue Risques, n°133, mars 2023.

I. AXE I

I.1. MODÉLISER LA SOCIÉTÉ DU VIEILLISSEMENT SOUTENABLE

Après avoir défini le concept de Société du Vieillissement dans "L'Erreur de Faust", cet axe, créé en 2019, vise d'une part à approfondir ce concept et les problématiques qu'il sous-tend, et d'autre part à modéliser les équilibres macroéconomiques d'une Société du Vieillissement.

L'objectif est de caractériser une Société du Vieillissement qui serait harmonieuse : une société où se réalise l'harmonie entre les générations, où les conditions de vie pour les seniors sont jugées satisfaisantes, où est reconnue comme valeur première le souci de soi, c'est-à-dire la permanence de l'acquisition de connaissance, le développement des activités réflexives, physiques, intellectuelles et spirituelles et la priorité donnée à la recherche de la longévité en bonne santé.

I.2. PRÉSENTATION DES ÉTUDES

I.2.1. Les Français et le travail : le divorce ?

La modélisation de la Société du Vieillissement a été engagée en 2020 et s'est donnée comme objectif d'évaluer l'impact des dynamiques démographiques sur la trajectoire de l'économie française et de réaliser une évaluation macroéconomique des politiques de vieillissement proposées par la Chaire TDTE. L'équipe de la Chaire TDTE a développé un modèle macroéconomique à générations imbriquées appelé Chocs Démographiques et Croissance, ou modèle CDC. Le modèle complet a été calibré et a présenté ses premiers résultats lors de la conférence du 1er juin 2022 « Une réforme des retraites réussie », et a depuis servi à la réalisation de nombreuses études par la suite. Il a notamment servi à caractériser les effets d'une hausse de l'emploi de 8% lors de la conférence « Les Français et le travail : le divorce ? ».

Nous avons montré dès lors qu'une telle augmentation de la quantité de travail, avec des gains de productivité à 0,8% par an, nous permet de gagner environ 7 points de PIB en 2032 (environ 150 Mds€). Cet effet est équivalent à une hausse de la quantité de travail de 5% avec des gains de productivité de 1,3%. Cette hausse pourrait être répartie entre les jeunes et les seniors, comme le défend la Chaire au fil de ses études.

I.2.2. Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques ?

Lors de la conférence du 26 octobre « Le gâchis de l'exclusion des seniors du marché du travail », la chaire TDTE a publié la note suivante : « Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques ? ». Dans cette note sont évalués les effets macroéconomiques d'un rattrapage des taux d'emploi des jeunes et des seniors par rapport aux taux allemands. Il est ainsi montré que si le taux d'emploi des seniors augmente de 10 points, et celui des jeunes de 8 points, nous pourrions obtenir de formidables gains économiques pour la France à hauteur de 3 points de PIB en 2032 et jusqu'à 8 points en 2042 dans des conditions favorables.

La modélisation nous a permis de conclure que des politiques telles que l'augmentation du taux d'activité des seniors, une meilleure insertion pour la jeunesse ou des efforts pour augmenter la productivité des travailleurs français nous permet de résoudre une partie des problèmes qui nous sont posés au niveau macroéconomique en France aujourd'hui.

1.2.3. Projeter le nombre futur de dépendants : une approche multifactorielle avec un modèle Probit

La France est entrée depuis quelques années dans un véritable choc démographique avec l'entrée aux âges avancés de la génération du baby-boom. Ce vieillissement de la population s'accompagne de challenges nouveaux, dont celui de la perte d'autonomie. Dans cet article nous proposons une nouvelle approche pour estimer l'évolution de la dépendance en se basant sur l'estimation d'un modèle Probit à l'aide des données d'enquête Share. Nous utilisons ensuite ces résultats pour projeter le nombre de dépendants à horizon 2030 en France. Nos résultats montrent qu'il y aura près de 3 millions de dépendants en France à cette période. La grande spécificité de notre approche est qu'elle permet d'obtenir une grande flexibilité quant au profil futur des dépendants. Nous montrons notamment que 50% des futurs dépendants auront des revenus inférieurs à 25 000€ par an, les empêchant de se tourner, sans aide, vers un établissement de type Ehpad dont le coût annuel moyen est estimé à 26 000€.

1.3. ÉTUDES ENVISAGÉES EN 2024

Même si la modélisation CDC a livré ses premiers résultats et est proche d'un fonctionnement stable, nous ambitionnons de l'améliorer encore pour être au plus proche de ce que nous observons dans la réalité. Ainsi nous sommes en train actuellement d'y implémenter un marché du travail, jusque-là absent. Pour ce faire nous essayons d'appareiller le modèle CDC à de la Croix et al. (2011), en ajoutant une fonction de matching sur le marché du travail afin de générer un chômage résiduel dans le modèle et ainsi rendre compte des dynamiques de chômage et de taux d'activité de façon encore plus fine que ce que nous sommes déjà en mesure de réaliser.

Dans un second temps nous songeons également à inclure le thème de la fertilité à l'intérieur du modèle CDC. En effet, en se reportant aux dernières projections de populations de l'INSEE nous analysons les dynamiques de la transition démographique à venir en France. Cette dernière se caractérise par une forte hausse de la part des plus âgés suivie d'une baisse progressive de la fertilité. Ces deux effets combinés auront pour conséquence d'augmenter la pression fiscale sur les actifs, qui seront relativement moins nombreux par rapport aux seniors dans les décennies à venir. Intégrer la fertilité nous permettrait également de faire des projections de plus long terme sur l'économie française, là où nos travaux se sont pour l'instant cantonnés à un horizon temporel d'une dizaine d'années. La population française devant commencer à diminuer en 2044, il serait intéressant d'intégrer cette dimension dans notre approche pour envisager un futur plus lointain que les années 2030.

Un autre pan de recherche en modélisation qui est envisagé est d'approfondir le portrait robot de la dépendance. Dans la modélisation proposée jusque là nous étions contraint par le besoin de correspondance des variables de calcul des déterminants (enquête Share) et celles de projection de la population (recensement). Pour approfondir notre compréhension des déterminants de la dépendance, nous pouvons utiliser les variables volontairement omises de l'enquête Share, activité physique en tête, pour affiner le portrait robot de la personne dépendante. Les résultats pourraient éventuellement s'utiliser par la suite pour des études actuarielles des assurance dépendance.

Axe 1 Une modélisation de la société du vieillissement

Études réalisées en 2023

- *Les français et le travail : le divorce ?*, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Emilie Couture, Clara Horkay, Lena Belkessa et Samba Sawane.
- *Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques*, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Lena Belkessa et Samba Sawane.
- *Projeter le nombre futur de dépendants : une approche multifactorielle avec un modèle Probit*, par Kevin Genna, Revue d'économie financière n152

Travaux envisagés en 2024

- Expliciter le marché du travail dans le modèle CDC
- les enjeux économiques liés à la baisse de la fertilité
- Le portrait robot de la dépendance, évolution des risques

2. AXE 2

2.1. PROPOSER DES POLITIQUES POUR LE GRAND ÂGE

Face au choc du vieillissement avec l'arrivée aux grands âges des nombreuses générations du baby-boom, il est important de trouver des solutions durables au bien-être des personnes âgées et au financement de leurs besoins, tout en préservant la solidarité intergénérationnelle. A travers de nombreuses études et conférences, la Chaire TDTE et ses chercheurs se sont particulièrement intéressés aux différentes facettes de la perte d'autonomie des personnes âgées, plus particulièrement aux ressources à y consacrer, si on veut éviter des scandales comme celui d'Orpéa, à l'Ehpad bienveillant, inclusif et intergénérationnel mais aussi au parcours résidentiel des personnes âgées et aux déterminants du maintien à domicile.

2.2. PRÉSENTATION DES ÉTUDES

2.2.1. Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations

La forte augmentation du nombre de personnes dépendantes que va subir notre pays dans les années à venir pose nécessairement la question de la hausse des coûts associés. Cette étude vise à réaliser une estimation des coûts, des bénéfices et de la méthode de financement. Sachant que les coûts devraient augmenter de 7,6 milliards d'euros du seul fait de l'évolution démographique, et compte tenu des différents scandales, tels que ce qu'on a pu observer avec ORPEA, l'ambition est de proposer des mesures visant à améliorer la situation des personnes dépendantes et d'autres acteurs de la dépendance. C'est en ce sens que nous proposons 3 recommandations :

- L'accroissement du taux d'encadrement d'ici 2032 impliquerait une augmentation de près de 410 000 emplois en 2032,
- Une revalorisation salariale (de l'ordre de 20%) des métiers du grand âge
- Une augmentation de la durée, du montant, mais aussi une meilleure communication de l'AJPA (allocation journalière du proche aidant).

Ces 3 recommandations impliquent un besoin supplémentaire de 22 milliards d'euros pour 2032. Parallèlement, des gains monétaires apparaîtraient suite à une augmentation du taux d'encadrement. Cela entraînerait une amélioration de la productivité des aidants qui se verrait décharger d'une partie de leur action envers leur proche dépendant, ainsi qu'une baisse du chômage du fait de la hausse des emplois. Ces deux bénéfices permettraient un gain d'environ 3,4 milliards d'euros. Evidemment, un problème de financement apparaît, les bénéfices retirés ne suffisant pas à combler les 22 milliards de dépenses supplémentaires.

La chaire continue de préconiser l'idée développée en 2020, d'une assurance dépendance obligatoire (notamment généralisée) à partir de 40 ans, qui permettrait de cotiser pour les risques liés à la dépendance. Il est néanmoins nécessaire de prendre en compte le reste à charge toujours très élevé des personnes âgées ; il y a donc une double nécessité, à la fois le besoin de financement public du secteur, mais aussi la diminution du reste à charge des personnes âgées (un EHPAD coûte en moyenne 2000€ par mois). Pour ce faire, il peut être intéressant de développer l'idée d'un fond de réserve sur le sujet de la dépendance ou encore l'utilisation du patrimoine des seniors qui est considérable.

2.2.2. Comment rebâtir des carrières attractives dans la santé et le médico-social

Selon la Dares, les difficultés de recrutement dans les Ehpad sont à des niveaux inégalés. En effet, la crise du COVID-19 a mis en lumière les conditions de travail très difficiles de certains secteurs, notamment le secteur des Ehpad et des services de l'aide à la personne. La France fait aussi face à une augmentation du nombre de personnes en perte d'autonomie en raison du vieillissement de la population. Par conséquent, les professions du grand âge et de la santé seront, dans les années à venir, plus sollicitées que jamais. Force est de constater que, face à la demande explosive de prise en charge des personnes âgées, nous sommes et serons (si rien ne change) dans une situation de sous-effectif croissant de l'ensemble du personnel lié aux métiers du grand âge.

Ainsi, la surcharge de travail, les cadences effrénées et le manque de ressources ont causé un absentéisme élevé et poussé de nombreux professionnels à abandonner leurs métiers. Il est donc primordial de comprendre comment et pourquoi les conditions sont devenues si difficiles, mais aussi quelles mesures sont nécessaires pour redonner de l'attractivité à ces métiers. Les conditions de travail de ces métiers sont par nature difficiles et éprouvantes : ces derniers impliquent de nombreuses contraintes physiques, des tâches difficiles à pratiquer et des horaires longs et décalés. À cela, il faut ajouter les évolutions récentes dans les hôpitaux et les Ehpad qui ont amplifié la dégradation des conditions de travail. Le manque de personnel et de financement mène à une surcharge de travail, qui non seulement rend la cadence infernale mais impacte la santé physique et mentale du personnel soignant. En effet, nombre d'entre eux souffrent du syndrome de burn-out.

Le secteur de la dépendance (Ehpad ou à domicile) fait aussi face à une sinistralité record, ce qui provoque par la suite un fort taux d'absentéisme. Face à cette situation alarmante, le gouvernement a pris des mesures telles que la réforme Ma santé 2022, le Ségur de la santé et la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Néanmoins, ces mesures font face à des critiques car jugées insuffisantes pour améliorer les conditions de travail des soignants et rendre attractifs ces métiers.

L'étude montre ainsi qu'une politique ambitieuse pour rendre ces métiers attractifs nécessite d'agir résolument sur de nombreux leviers, que ce soit sur les effectifs, les salaires et les conditions de travail.

2.2.3. Le bien-vivre en Maison de retraite : vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! (en collaboration avec RESOLIS/ADELIS)

La montée en puissance du nombre de personnes en situation de dépendance (passage de 2,7 millions en 2021 à 4 millions en 2050) et le scandale Orpea, nous obligent à nous interroger sur le bien-vivre en Maisons de retraite. Le maintien à domicile étant plus ou moins abordable selon le niveau de dépendance des personnes âgées, l'objectif de cette étude est de mettre en évidence l'ensemble des alternatives aux Maisons de retraites traditionnelles pouvant leur permettre de se sentir « chez elles » tout en étant dans un établissement de soin.

En France et en Europe, des alternatives novatrices se développent de plus en plus, mais restent cependant minoritaires. A titre d'exemple, il existe le « village Alzheimer Hogeweyk » à Weesp (Pays-Bas) qui se démarque en proposant un lieu de vie où les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer peuvent évoluer en parfaite autonomie tout en étant encadrées et en sécurité. En France, différents Ehpad dits « hors les murs », comme à Sartrouville, tentent de proposer un meilleur accompagnement des personnes dépendantes à domicile

afin de retarder leur entrée dans un établissement spécialisé.

En collaboration avec Resolis-Adelis, la Chaire a travaillé pour définir des Maisons de Retraites Inclusives et Intergénérationnelles. L'objectif est de :

- Concevoir une typologie de la Maison de Retraite inclusive favorisant une cohésion intergénérationnelle « tels que sont les murs » afin de changer le regard porté sur les seniors en perte d'autonomie et les maisons de retraite,
- Transformer les Maisons de Retraite existantes en « lieux de vie inclusifs et intergénérationnels » totalement insérés dans la vie locale,
- Favoriser une meilleure coordination de l'ensemble des parties prenantes au sein de la maison de retraite, notamment des aidants formels et informels, afin de créer une harmonie bienveillante autour des seniors en perte d'autonomie.

Dans cette optique, la Chaire formule différents principes et recommandations permettant la transformation de nos Maisons de retraite. Tout d'abord, il faut que les établissements soient capables de garantir la bienveillance de ses pensionnaires (soin, hygiène, hôtellerie) et pour cela, il paraît indispensable que des formations sur ce sujet soient imposées. Ensuite, pour leur bien-être, il faut permettre aux habitants une plus grande liberté et autonomie (proposer des lieux de vie plutôt que des lieux de soins, permettre aux personnes âgées d'avoir un réel choix face à l'arbitrage domicile-établissement, alléger les restrictions liées à la vie en Maison de retraite). Il faut également revoir le rôle des décideurs publics et de leur politique, en particulier vis-à-vis de leur soutien aux établissements ainsi que de leur accompagnement dans cette grande transformation.

Enfin, toujours dans l'idée de maximiser le bien-être des personnes dépendantes, il semble indispensable que ces nouveaux établissements s'ancrent dans une perspective plus inclusive et intergénérationnelle. Pour cela, il faut renforcer les liens entre les résidents et la jeunesse grâce aux animations culturelles et artistiques, inciter fortement les habitants à pratiquer des activités socialisées ainsi que du bénévolat auprès de la communauté proche, et implémenter les Maisons de retraites en centre-ville afin de garantir un réel sentiment d'appartenance à la communauté locale. Il pourrait être intéressant d'étoffer les exemples de maisons de retraite novatrices, qui sont de plus en plus nombreuses et qui peuvent répondre aux besoins de ces personnes âgées dépendantes n'ayant pas le choix du maintien à domicile.

Alors que les maisons de retraite sont souvent perçues comme des lieux d'enfermement et de contrainte, parfois même de maltraitance, elles resteront indispensables pour la prise en charge de la perte d'autonomie. Il est essentiel que les établissements s'inscrivent rapidement dans une transformation afin d'offrir une liberté de choix, une bienveillance et une vie agréable aux personnes âgées, toutefois adaptée à leur perte d'autonomie. Adelis, Resolis et la Chaire TDTE préconisent de transformer les actuelles maisons de retraite en des lieux de vie aussi inclusifs, intergénérationnels et intégrés dans la vie de la cité afin d'opérer un changement profond des mentalités et des politiques publiques.

Cette étude a donné lieu à une conférence en mars 2023. La Chaire TDTE a rassemblé des responsables des Ehpad, des parlementaires, des spécialistes et le Haut-Commissaire au Plan, François Bayrou. Tout au long de cette demi-journée, ce sont les prises de paroles de 15 experts, 3 tables rondes qui ont nourri les échanges et éclairé les thématiques abordées : la bienveillance / l'inclusion & l'intergénérationnel / l'intégration dans la cité.

À l'issue de la conférence, quatre principaux domaines d'action ont émergé pour remettre les Ehpad au cœur de la société :

- Promouvoir une approche bienveillante et respectueuse des résidents.
- Prioriser la liberté des résidents plutôt que de les enfermer.
- Favoriser l'accompagnement et l'adaptation aux besoins individuels.
- Encourager l'inclusion et l'harmonie intergénérationnelle.

2.2.4. La probabilité de rentrer en établissement pour les personnes fragiles et dépendantes

À l'heure où on estime que 90% des plus de 80 ans veulent désormais vieillir à la maison, les motivations de cette étude sont multiples. Il est tout d'abord essentiel d'évaluer la situation chez les personnes en perte d'autonomie en France, à travers les statistiques disponibles, pour mieux caractériser les parcours dans les Ehpad, les résidences autonomie, les résidences seniors et aussi le maintien à domicile. L'étude a permis de connaître les fréquentations des différents établissements en fonction des GIR.

Cette évaluation a permis de mieux comprendre comment répondre aux besoins spécifiques de ces individus et de garantir qu'ils reçoivent les soins appropriés, qu'ils choisissent de rester chez eux ou d'être admis dans un établissement.

Dans un second temps, l'étude a consisté à approfondir la compréhension de l'évolution de ces individus dans divers environnements tels que le domicile, les établissements de soins prolongés ou les structures d'accueil spécialisées. On a aussi identifié les transitions entre ces différentes formes de prise en charge et en analysant ces parcours, ce qui a permis d'obtenir des informations clés sur les trajectoires de vie de ces personnes vulnérables.

2.2.5. Les déterminants du maintien à domicile des personnes âgées

Aujourd'hui, la tendance du virage domiciliaire est d'actualité. Dans cette étude, on a déterminé les facteurs du maintien à domicile des personnes âgées fragiles et dépendantes, tels que le niveau de dépendance, les caractéristiques socio-économiques ou encore l'aide formelle et l'aide informelle.

À partir des données de l'enquête Capacités et Aides et Ressources ménages (2015) et établissement (2016), nous estimons à l'aide d'un Probit la probabilité de vivre à domicile chez les personnes âgées de plus de 60 ans.

La prise en charge à domicile semble être négativement et significativement corrélée avec un niveau de dépendance accru. De la même manière, l'âge avancé, la présence d'une affection de longue durée (ALD), le fait de ne pas être marié ou encore le manque d'éducation exercent une influence négative.

Le revenu, le fait d'être une femme ou encore le nombre d'enfants encore en vie tendent à augmenter la probabilité de rester à domicile. En revanche, l'aide formelle accroît la probabilité de résider à domicile tandis que recevoir de l'aide informelle la réduit.

2.3. ÉTUDES ENVISAGÉES EN 2024

En capitalisant sur les études déjà effectuées, la Chaire devrait approfondir le modèle social et économique qui sous-tend les maisons de retraite inclusives et intergénérationnelles en étudiant plus finement les références exemplaires développées en France. En parallèle, la

Chaire réfléchira aux politiques de maintien à domicile et évaluer l'opportunité d'effectuer un « virage domiciliaire ». Tout particulièrement faut-il envisager une politique selon le classement en GIR ? Quelles seraient les conditions pour mener une telle politique dans les territoires ?

Cette politique est à replacer dans le contexte historique de la prise en charge de la perte d'autonomie, afin de repenser les politiques à venir vis-à-vis du grand Age.

L'isolement des personnes âgées est un phénomène préoccupant, tant par le nombre de personnes concernées que leurs conséquences sur le plan de la santé et du bien-être. Mieux connaître les déterminants de l'isolement est un préalable à toute définition d'une politique publique adaptée.

Le tableau ci-après synthétise les études réalisées en 2023 et celles envisagées en 2024.

Axe 2

Proposer des politiques pour le grand âge

Études réalisées en 2023 :

- *Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations*, par Emilie Couture et Clara Horkay
- *Comment rebâtir des carrières attractives dans l'accompagnement des personnes âgées dépendantes ?*, par Clara Horkay
- *Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel*, par Louise Fel, Anissa Zerrari, Philippe Kourilsky, Dominique Thierry, Catherine Delikat, Alain Villemeur
- *La probabilité de rentrer en établissement pour les personnes fragiles et dépendantes*, par Hadja Ndiaye et Cheikh Gueye
- *Les déterminants du maintien à domicile des personnes âgées*, par Hadja Ndiaye

Travaux envisagés en 2024 :

- Maison de retraite inclusive et intergénérationnelle : quel modèle social et économique ?
- Faut-il favoriser le maintien à domicile pour les personnes âgées fragiles ou dépendantes ? Dans quelles conditions ?
- Quels sont les déterminants de l'isolement des personnes âgées ? Quelles politiques publiques pour lutter contre l'isolement des personnes âgées ?
- Histoire récente de la perte d'autonomie et de sa prise en charge : repenser l'évolution de ces politiques

3. AXE 3

3.1. BÂTIR UNE SOCIÉTÉ DE COHÉSION INTERGÉNÉRATIONNELLE

La transition démographique engendre des risques de conflits intergénérationnels, surtout entre les seniors et les jeunes générations. D'où la nécessité de mieux connaître les évolutions des différentes générations, tant du point de vue économique que sociologique et politique pour tenter d'éviter de potentiels conflits.

Peut-on caractériser le bien-être de chaque génération, autrement dit identifier les principaux déterminants du bien être des jeunes, des actifs et des seniors, dans un souci de simplification ? La réponse est positive et des indicateurs ont été proposés. Force est de constater que le comportement des générations vis-à-vis de l'épargne a évolué durant ces dernières décennies, surtout celui des seniors qui en moyenne épargnent désormais, tandis que les jeunes ont les plus grandes difficultés à épargner.

La valeur « travail » est en profonde évolution et donne lieu à de vastes débats auxquels la Chaire a activement participé, au travers d'une conférence le 9 mars « Les Français et le travail : le divorce ? », puis une conférence organisée avec le CESE le 10 mai « Le travail dans tous ses états » et enfin une conférence le 26 octobre « Le gâchis de l'exclusion de l'emploi des seniors ». A chaque événement, la Chaire a publié des travaux originaux qui ont renouvelé le débat.

3.2. PRÉSENTATION DES ÉTUDES

3.2.1. Peut-on caractériser le bien être par génération ?

L'objectif de notre étude est de caractériser le bien-être des jeunes, des actifs et des seniors en utilisant la théorie des « capabilities » d'Amartya Sen. Selon cette théorie, chaque génération a ses propres « fonctionings », tels que « pouvoir vivre en pleine autonomie » pour les seniors, « avoir un emploi de qualité » pour les actifs et « avoir accès à une éducation de qualité » pour les jeunes. Nous supposons donc que le niveau de bien-être de chaque génération dépend des réalisations effectives des individus dans ces domaines spécifiques. Pour construire nos indices composites, nous avons utilisé une méthodologie similaire à celle de l'OCDE dans leur indice « Vivre Mieux ». Cependant, notre approche se distingue par l'ajout de paramètres alternatifs permettant de tenir compte des interactions entre les différentes dimensions du bien-être. Après avoir attribué subjectivement des pondérations à chaque «fonctionning », nous avons calculé le niveau de bien-être des jeunes, des actifs et des seniors pour l'année 2018. Nos résultats mettent en évidence que le niveau de bien-être varie en fonction de la dépendance entre les différentes dimensions du bien-être, selon la génération. Par exemple, les jeunes et les seniors connaissent un niveau de bien-être nettement supérieur en cas de substituabilité plutôt que de complémentarité entre les « fonctionnings ». En revanche, la perte de bien-être pour les actifs lors du passage de la substituabilité parfaite à la complémentarité est minime. En résumé, nos observations soulignent l'importance de tenir compte de l'âge des individus ainsi que des interactions entre les différentes dimensions du bien-être dans l'élaboration des politiques publiques.

3.2.2. Les nouveaux comportements d'épargne : les différentes générations

Pour commencer à traiter des comportements d'épargne des agents, il semble pertinent de commencer avec un rapide retour sur la théorie du cycle de vie introduite par Harrod et Modigliani durant le 20^{ème} siècle. Cette théorie considère l'évolution de 3 variables (le revenu, le patrimoine et la consommation) en considérant 3 générations (la jeunesse, la période d'activité et la retraite) La période de la jeunesse se caractérise par des revenus faibles, et une consommation positive ce qui implique une impossibilité d'épargner. La période d'activité se caractérise par des revenus croissants fortement, une consommation en hausse également ainsi qu'une épargne forte et diversifiée. Finalement, la période de la retraite se caractérise par des revenus faibles, une consommation stagnante par rapport à la période d'activité et diminution du patrimoine pour combler la perte de revenus induite par le passage à la retraite.

Le principal critère affectant l'épargne réside dans les revenus, qui sont aussi la preuve de nombreuses inégalités :

- Des inégalités intergénérationnelles : les actifs ont naturellement des revenus plus élevés que les jeunes qui entrent à peine sur le marché du travail
- Et intragénérationnelles : Au sein d'une même génération, les catégories socioprofessionnelles impactent directement le revenu des agents.

Deux autres critères affectent directement l'épargne : le taux d'endettement des ménages et l'aversion au risque. Cependant, ces comportements sont en constante évolution et les changements démographiques vont impliquer des modifications dans les comportements d'épargne. En effet, on observe un vieillissement de la population, avec une baisse de la fertilité et une augmentation de l'espérance de vie. Les comportements des agents vont donc fortement évoluer notamment sur le sujet de l'épargne. Pour les jeunes, l'allongement de la durée des études et la popularité croissante des écoles privées payantes (types écoles de commerce) affecte directement les niveaux d'épargne. Pour les retraités, nous observons aussi un nouveau comportement : les personnes âgées épargnent autant, voire plus que les actifs. Ce comportement est encore plus accentué pour les nouveaux retraités.

3.2.3. Comment maintenir en emploi les seniors ?

La France est l'un des pays d'Europe avec le plus faible taux d'emploi des seniors (55-64 ans). Ce taux était en 2022 environ 57%, soit 5 points en-dessous de la moyenne européenne (62%) et loin derrière des pays comme l'Allemagne ou la Suède qui affichaient des taux respectifs de 73,3% et 77,3%.

Le taux d'emploi diminue avec l'âge, est de 75,1% pour les 55-59 ans et de 35,5% pour les plus de 60 ans. Toutefois, les seniors apportent une richesse d'expérience, de compétences et de connaissances de l'environnement de travail. Il est donc primordial de se questionner sur l'emploi des seniors et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour les maintenir en emploi.

Pour mener à bien cette étude, nous avons cherché à identifier les déterminants du maintien en emploi des seniors puis procédé à l'estimation de leur impact grâce à un modèle de régression Probit pour les 3 raisons suivantes. Il permet de modéliser les variables binaires, c'est le cas de notre variable cible qui prend la valeur de 1 si le senior décide de se maintenir en emploi et 0 si le senior décide prendre sa retraite dès que les conditions de départ sont remplies. L'estimateur issu de la méthode des moindres carrés généralisés (MCG) permet

de tenir compte du caractère non linéaire de certaines variables et donc d'éviter la perte d'information. Il permet d'établir un classement des principaux déterminants qui agissent sur le maintien en emploi des seniors.

Ainsi, les 4 principaux facteurs mis en lumière sont :

- L'absence de satisfaction dans le travail diminue de 29% la décision de se maintenir en emploi.
- Les problèmes de santé psychique diminuent de 8% la décision de se maintenir en emploi.
- Les problèmes de santé physique diminuent de 4% la décision de se maintenir en emploi.
- La formation qui, au contraire, augmente de 5% la probabilité de se maintenir en emploi.

Ce classement nous a ainsi permis de cibler nos recommandations afin d'améliorer le maintien en emploi des seniors.

Cette étude suggère de repenser le cadre de travail : personnaliser le parcours professionnel de chaque senior selon ses besoins, ses aspirations, proposer des horaires de travail plus flexibles et du temps partiel, proposer des formations continues, prendre en compte la pénibilité de certains métiers, envisager des voies de reconversion, valoriser leur expérience, aménager les postes de travail, mais aussi favoriser une culture de mentorat où les seniors peuvent aider à former les plus jeunes travailleurs.

Cette étude ainsi que la suivante ont été présentées lors d'une conférence le 26 octobre 2023 qui a réuni de nombreuses personnalités et d'experts.

3.2.4. Emploi des jeunes, emploi des seniors : l'idée fautive de la substitution

Dans un contexte où l'impératif d'accroître la participation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans sur le marché du travail français se fait ressentir, cette étude se penche sur les interactions complexes entre l'emploi des travailleurs seniors et celui des jeunes. L'un des débats majeurs entourant cette augmentation de l'emploi des seniors tourne autour de l'idée persistante dans les débats que cela pourrait réduire les opportunités d'emploi pour les générations plus jeunes.

Nous analysons le marché du travail de l'Allemagne, la Suède et la France sur la période 1975 - 2022. L'exemple de l'Allemagne illustre des taux d'emploi élevés pour les deux groupes ainsi que des taux de chômage relativement bas. La Suède, quant à elle, se distingue par des taux d'emploi historiques et actuels très élevés, tant chez les jeunes que chez les seniors. En revanche, la France présente des taux d'emploi relativement bas pour sa jeunesse et ses seniors.

Les faits stylisés mis en évidence dans cette étude montrent alors que des taux d'emploi élevés chez les seniors peuvent être associés à un niveau d'emploi élevé chez les jeunes. En complément, une revue de la littérature confirme ce résultat en révélant une corrélation positive entre l'emploi des seniors et des jeunes, indépendamment du pays ou de la méthodologie employée.

3.2.5. Les Français et le travail : le divorce ?, 9 mars 2023

La conférence du 9 mars 2022, organisée par la Chaire TDTE, portait sur le rapport des Français au travail, en mettant l'accent sur les différentes générations. L'objectif de cette journée était de remettre en question l'idée selon laquelle il existerait une épidémie

de flemme, de proposer des politiques ambitieuses et d'identifier les axes d'amélioration cruciaux.

En analysant le taux d'emploi des jeunes générations ainsi que celui des seniors, la Chaire TDTE réfute l'idée d'une épidémie de flemme, car ces taux d'emplois ont considérablement augmenté depuis 2015 pour les jeunes et depuis 2010 pour la tranche d'âge des 55-64 ans.

En outre, en se basant sur son modèle "Choc Démographique et Croissance", la Chaire TDTE affirme également qu'une augmentation de seulement 8% de la quantité de travail permettrait d'engendrer 3 points de PIB supplémentaires et de rétablir l'équilibre financier. Cette augmentation correspondrait à la création de 2,2 millions d'emplois, ce qui ramènerait également le taux de chômage à un niveau proche du plein emploi, soit environ 5%, en supposant une croissance de la productivité, autour de 0,8% (moyenne des 20 dernières années).

La Chaire TDTE réfute l'idée d'une épidémie de flemme parmi les Français. Mais, elle lance le débat sur la forme actuelle du travail et ses lacunes en mettant au centre des discussions les quatre axes suivants : la reconnaissance du travail et de son utilité, les rémunérations, l'évolution des carrières et la formation, ainsi que le sens et la qualité du travail. Ces sujets sont jugés essentiels pour améliorer la situation et favoriser l'épanouissement des travailleurs.

3.2.6. Le Travail dans tous ses états, CESE 10 mai 2023

À l'initiative et en partenariat avec le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), une conférence intitulée "Le travail dans tous ses états" s'est tenue au CESE le 10 mai 2023. Cette journée a réuni des partenaires sociaux, des économistes et des sociologues autour d'un même sujet : le travail. Au cours de cette conférence, 37 experts et 8 grands représentants de syndicats ont pris la parole pour éclairer et échanger sur les thèmes suivants : la place du travail dans la société française, la reconnaissance du travail et de son utilité, les rémunérations, l'évolution des carrières et la formation, le sens et la qualité du travail, ainsi que l'organisation du travail et du management.

À l'issue de cette journée, afin d'enrichir le débat sur le travail, un ouvrage a été publié en octobre 2023, reprenant les échanges et les publications des experts présents lors de la conférence au CESE.

3.3. ÉTUDES ENVISAGÉES EN 2024

Une étude sur le bien-être des enseignants, leurs activités socialisées peu avant et après leur passage à la retraite avait été menée en 2021, sur la base d'une enquête réalisée en collaboration avec l'UMR et le Cepremap. Elle sera réactualisée en 2024.

La hausse récente des taux d'intérêt, si elle se poursuit dans la durée, est de nature à fortement impacter la transition démographique et le financement de la protection sociale. L'impact serait différencié sur les générations, par exemple en favorisant les revenus du capital des seniors et en réduisant l'accès des jeunes au logement, ce qui accentuerait les risques de conflits intergénérationnels. Une étude identifiera les principaux risques soulevés par une hausse prolongée des taux d'intérêt.

Des économistes allemands du Conseil des Sages ont récemment alerté sur le possible

impact très négatif de la démographie allemande qui pourrait condamner le pays à une croissance atone ; ils appellent alors à d'importantes réformes de structure. En réalité, cette menace de stagnation séculaire est aussi préoccupante pour la France et d'autres pays européens, comme l'Italie. Une étude sera menée pour mieux caractériser ces risques.

Axe 3

Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle

Études réalisées en 2023 :

- *Peut-on caractériser le bien-être par génération ?*, par Léna Belkessa
- *Les nouveaux comportements d'épargne des ménages : les différentes générations*, par Emilie Couture
- *Les Français et le travail : le divorce ?*, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Emilie Couture, Clara Horkay, Léna Belkessa et Samba Sawane
- *Emploi des seniors, emploi des jeunes : l'idée fausse de la substitution*, par Léna Belkessa
- *Comment maintenir les seniors en emploi ?*, par Samba Sawane
- *Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques ?*, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Léna Belkessa et Samba Sawane
- *Proposition d'un Congé Réflexion Carrière*, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Léna Belkessa, Lucien Saudubray et Samba Sawane

Travaux envisagés en 2024 :

- Bien-être, activités socialisées et passage à la retraite (les résultats d'une enquête auprès d'enseignants, en collaboration avec l'UMR)
- Hausse des taux d'intérêt : quelles conséquences sur la transition démographique, la protection sociale et le bien-être des générations ?
- Transitions démographiques en France et en Europe : l'alerte sur les enjeux économiques et la menace de stagnation

4. CONFÉRENCES ET ÉVÉNEMENTS

4.1. LES CONFÉRENCES DE 2023

4.1.1. Conférence jeudi 9 mars : Les français et le travail : le divorce ?

La Chaire TDTE a consacré une conférence annuelle à une réflexion approfondie sur les faibles taux d'emploi des jeunes et des seniors en France, soulignant leur impact sur l'intégration sociale des actifs de ces tranches d'âge. Les tables rondes ont abordé des questions cruciales telles que l'épidémie présumée de désengagement, la perception actuelle du travail en tant que valeur, le désamour supposé de la jeunesse pour le travail, l'éjection des seniors du marché du travail et enfin, les perspectives de réconciliation entre les Français et le travail.

Les intervenants de renom, provenant de divers horizons tels que la recherche, les entreprises et les organisations professionnelles, ont apporté des éclairages variés. Le débat a également exploré les perspectives d'action et les leviers capables de renouveler le pacte du travail en réponse à la transition démographique en cours en France.

La journée s'est clôturée par des propos conclusifs de Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE, et de Michel Yahiel, Directeur des Politiques Sociales à la Caisse des Dépôts.

Cette conférence a donné lieu à un plaidoyer du travail en France : « Les Français et le Travail : le divorce ? ».

4.1.2. Conférence mardi 30 mai 2023 : Remettre les EHPAD au coeur de la société, en partenariat avec la Caisse des Dépôts

La conférence, orchestrée en partenariat avec l'Association Adelis, a exploré la transformation nécessaire des EHPAD pour les réintégrer de manière centrale dans la société face à la croissance prévue du nombre de personnes en perte d'autonomie. L'étude conjointe a été présentée par Dominique Thierry d'Adelis et Alain Villemeur de la Chaire TDTE. Les tables rondes ont abordé des thèmes essentiels, tels que la bienveillance, l'inclusion intergénérationnelle, et l'intégration des EHPAD dans la cité. Des professionnels du secteur, des représentants d'associations et des personnalités politiques, dont François Bayrou, Haut-commissaire au Plan, ont partagé des perspectives et des solutions pour offrir aux personnes âgées une vie agréable et adaptée à leur perte d'autonomie.

L'événement a mis en avant la nécessité d'une transformation rapide des EHPAD, les appelant à devenir des lieux de vie inclusifs, intergénérationnels et intégrés dans la vie de la cité, marquant ainsi le début d'un dialogue approfondi sur l'avenir de l'hébergement et des soins aux personnes âgées en France.

4.1.3. Conférence jeudi 26 octobre 2023 : Le gâchis de l'exclusion des seniors sur le marché du travail

La Chaire TDTE a initié un débat sur l'exclusion des seniors du marché du travail en France, pointant le faible taux d'emploi comparé à d'autres pays. La conférence a inclu

trois tables rondes explorant le faible taux d'emploi des seniors, leur potentiel en tant qu'atout pour les entreprises, et la nécessité de repenser leur place au travail. Des experts et intervenants variés ont participé, et la conférence a été clôturée par Thibaut Guilluy, Haut-Commissaire à l'Emploi, soulignant l'importance de l'engagement des entreprises envers l'emploi des seniors.

De plus, la Chaire a proposé la mise en œuvre d'un Congé Réflexion Carrière, véritable opportunité tant pour les travailleurs que pour les entreprises, favorisant la mise en place d'un dialogue constructif entre employeurs et employés à un tournant de la carrière, l'âge de 50 ans. Le Congé Réflexion Carrière est une période de réflexion offerte aux travailleurs pour leur permettre de faire le point sur leur carrière et de mettre leur projet professionnel au centre du maintien en emploi des seniors au-delà de 60 ans.

Trois productions écrites ont permis d'illustrer la situation des seniors sur le marché du travail.

1. "Maintien en emploi des seniors : quelle ambition pour quelles retombées économiques ?" Cette note explore les aspirations et les bénéfices économiques potentiels associés au maintien en emploi des seniors. En mettant en lumière les avantages tant pour les individus que pour la société, elle offre une perspective complète sur l'importance de placer cette ambition au cœur des initiatives de maintien en emploi.
2. "Emploi des seniors, emploi des jeunes : l'idée fausse de la substitution", Cette note démystifie l'idée souvent répandue d'une substitution entre l'emploi des seniors et celui des jeunes. En se basant sur des données solides, elle démontre comment ces deux groupes peuvent non seulement coexister harmonieusement sur le marché du travail, mais également contribuer mutuellement à la croissance économique.
3. "Comment maintenir les seniors en emploi ?" Focalisée sur les solutions pratiques, cette note offre des stratégies concrètes pour le maintien en emploi des seniors. Des approches flexibles aux politiques organisationnelles, elle explore les moyens efficaces pour favoriser la continuité professionnelle des travailleurs seniors.

4.2. LE PRIX YVES JOURNAL

Jeudi 7 décembre 2023 - Prix Yves Journal

La fondation DomusVI, en association avec la Chaire TDTE, a lancé la première édition du Prix Yves Journal, du nom du fondateur de DomusVI, pour décerner un prix aux meilleurs mémoires de master, études ou thèse sur une problématique traitant du lien intergénérationnel dans les diverses disciplines (sciences sociales, économie, santé publique, urbanisme, architecture, sport...). La présidence du jury a été assurée par Jean-Hervé Lorenzi, titulaire de la Chaire TDTE et président des Rencontres Economiques d'Aix en Provence, et Jasmine Manet, directrice générale de Youth Forever et co-fondatrice de Vocation.

La première édition de ce prix récompensera, en présence d'Yves Journal, le fondateur de DomusVI, une thèse, trois mémoires et une étude "coup de coeur". La cérémonie se déroulera le 7 décembre à 18h à la maison des centraliens.

4.2.1. Lancement de la newsletter

Au cours de cette année passionnante, nous avons consolidé nos activités de recherche, organisé des événements inspirants et développé des partenariats stratégiques.

Afin de renforcer encore davantage notre lien avec nos partenaires intellectuels et financiers, nous sommes ravis d'annoncer le lancement officiel de notre newsletter. La newsletter de la Chaire est le point de convergence pour l'échange d'idées, la diffusion de résultats de recherche exclusifs et la mise en lumière des tendances émergentes dans les domaines des transitions démographiques et économiques. Voici un aperçu de ce que vous y trouverez :

- **Recherches Inédites** : Des aperçus privilégiés sur les projets de recherche en cours, illustrant notre engagement et la compréhension approfondie des transitions en cours.
- **Analyses Pointues** : Des analyses approfondies sur l'impact économique des évolutions démographiques, offrant des perspectives cruciales pour les décideurs et les praticiens.
- **Événements à Venir** : annonces des conférences, ateliers et webinaires à venir
- **Revue de presse** : L'actualité de la Chaire TDTE y est présente.

4.3. CONFÉRENCES ENVISAGÉES EN 2024

4.3.1. Parcours en établissements des personnes âgées fragiles et dépendantes : quelles projections et quelles politiques ?

Durant les prochaines décennies, le nombre de personnes âgées fragiles et dépendantes va s'accroître et donc également les besoins de résidences, que ce soit dans les résidences autonomie, seniors ou Ehpad ou encore dans les nouvelles résidences intergénérationnelles ?

La chaire a effectué des projections dans ces domaines, en fonction des nombreuses variables socioéconomiques qui interviennent. Ces projections renouvellent le débat sur l'ensemble du parcours résidentiel des personnes âgées fragiles et dépendantes.

4.3.2. La transition démographique en France et en Europe : une alerte économique et sociale ?

Le vieillissement de la population qui s'accélère en France et en Europe, ainsi que la moindre arrivée des jeunes générations sur le marché du travail, soulèvent de nouvelles interrogations sociales et économiques.

Les sages allemands ont récemment sonné l'alerte sur la démographie allemande, dont les conséquences risquent d'être amplifiées par la hausse des taux d'intérêt.

A la veille des élections européennes, où en est-on dans les grands pays européens face à ces nouveaux risques de déstabilisation sociétale et de stagnation économique ? Quelles politiques faut-il envisager ? Quelles leçons pour la France ?

4.3.3. Maisons de retraite inclusives et intergénérationnelles : quel modèle social et économique ?

Face à la crise grandissante des Ehpad, la nécessité de maisons de retraite plus humaines, plus inclusives et plus intergénérationnelles est clairement apparue en 2023 ainsi que l'existence d'évolutions exemplaires dans ce sens.

L'étude menée en 2024 identifiera les maisons de retraite exemplaires en décortiquant leurs facteurs clés de réussite et également les nouvelles préoccupations de ces établissements.

Comment faire face à cette crise ? Quelles évolutions peuvent être recommandées ?



ANNEXES



5. COMPTE RENDU COD 2022



TRANSITIONS
DEMOGRAPHIQUES
TRANSITIONS
ECONOMIQUES

Compte rendu

Conseil d'Orientation et de Développement

Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

le vendredi 13 janvier 2022 à Paris de 9h00 à 10h00

Liste des participants

Jean-Pierre AQUINO, Délégué général, SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE GÉRIATRIE ET DE GÉRONTOLOGIE.

Virginie BATEL, Directrice marketing et communication, LA POSTE santé et autonomie.

Léna BELKESSA, Chargée de recherche, CHAIRE TDTE.

Perrine CAROLO, Souscripteur actuariaire, CCR-RE

Jean-Martin COHEN-SOLAL, Président, DARGIA CONSEILS, Conseiller du président, FÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE

Emilie COUTURE, Chargée de recherche, CHAIRE TDTE.

Pierre DENIS, Responsable du pôle engagement sociétal, FONDATION DE LA MUTUELLE GENERALE

Kevin GENNA, Responsable de la modélisation CDC, CHAIRE TDTE.

Clara HORKAY, Chargée de recherche, CHAIRE TDTE.

Patrick HUGON, Directeur de mission assurance seniors, GROUPE VYV.

Eric JEANNEAU, Président, UMR.

Mourad KOLLI, Responsable administration et finances, INSTITUT LOUIS BACHELIER.

Isabelle LAUDIER, Responsable de l'Institut CDC pour la Recherche, CAISSE DES DÉPÔTS

Sibylle LE MAIRE, Directrice exécutive, BAYARD, Fondatrice et dirigeante, Club Landoy

Jean-Hervé LORENZI, Titulaire, Chaire TDTE

André MASSON, Directeur de recherche, CNRS

Mathieu NOGUES, Chargé de recherche, Chaire TDTE

Bertrand NTEZIRYAYO, Responsable du pôle HDS, relation employeurs et veille prospective, OCIRP.

Lionel RAGOT, Professeur d'économie, UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

Alain VILLEMEUR, Directeur scientifique, Chaire TDTE

Séverine ZERBIB, Chargée Développement et Innovation, GROUPE SOS.

Excusés

Thomas AUDOU, Directeur de projet, CAISSE DES DEPOTS.

Jean-Michel BEACCO, Directeur général, INSTITUT LOUIS BACHELIER.

Frédéric BOURDON, Directeur Epargne et Retraite, GROUPE VYV

Yves CHEVALIER, Membre du directoire, FRR.

Nathalie CHUSSEAU, Professeure des universités, LEM-CNRS, UNIVERSITÉ DE LILLE

Hippolyte d'ALBIS, Directeur de recherche, CNRS

Philippe DUMONT, Directeur général, CAA

Maryse DUVAL, Directrice générale, GROUPE SOS.

Françoise FORETTE, Professeure de médecine, Présidente du Comité d'Orientation Scientifique et Stratégique, ILC FRANCE.

Christophe FRESPUECH, Director Client Solutions, Marketing and Communication, OFI ASSET MANAGEMENT

Philippe HEIM, Directeur général, LA BANQUE POSTALE

Bertrand LABILLOY, Président directeur général, CCR RE

Hervé LE BRAS, Directeur d'études, INED - Directeur de recherche, EHESS

Delphine MALLET, Présidente, LA POSTE SANTÉ ET AUTONOMIE.

Marie-Anne MONTCHAMP, Directrice générale, OCIRP.

Jean-Pierre MOTTURA, Directeur général, CAPSSA

Yvan PICART, Directeur seniors/retraite, CRÉDIT AGRICOLE ASSURANCES

Guillemette ROLAND, Directrice de la communication externe et institutionnelle, COVEA

François-Xavier SELLERET, Directeur général, AGIRC-ARRCO

Table des matières

I. Introduction	4
II. Activités scientifiques et résultats de la période 2021-2022.	4
1. Modéliser une société du vieillissement soutenable.	4
2. Proposer des politiques pour le grand âge.	5
3. Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle.	5
III. Discussion générale	6
IV. Budget	7

I. Introduction

L'objectif de cette réunion est de présenter les résultats obtenus et les prévisions pour l'année à venir, ainsi que de débattre quant à l'orientation des sujets de recherche de la Chaire TDTE.

Compte tenu de l'arrivée de la génération "baby boom" à des âges élevés présentant des risques de fragilités et de dépendances, nous observons un vieillissement général de la population active qui va entraîner un "choc du vieillissement" de grande ampleur dans la décennie à venir. Dès lors, il convient de réfléchir à des stratégies de politiques économiques permettant de prendre en compte ce "choc du vieillissement" tout en assurant la cohésion intergénérationnelle.

Le principal sujet de cette réunion sera l'idée du taux d'activité des seniors. En effet, ce taux est bien trop faible comparé à nos voisins européens tels que l'Allemagne ou encore la Suède. Il est nécessaire de développer des stratégies permettant de pousser les entreprises à conserver, voire à employer des seniors. Parallèlement à cela, il faut développer un système de formation tout au long de la vie en améliorant le système de formation des personnes actives. Il devient alors primordial de mettre le sujet du taux d'activité des seniors au cœur des débats.

II. Activités scientifiques et résultats de la période 2021-2022.

La chaire TDTE organise ses réflexions et ses travaux autour de trois axes : (1) Modéliser une société du vieillissement soutenable. (2) Proposer des politiques pour le grand âge. (3) Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle.

1. Modéliser une société du vieillissement soutenable.

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Après avoir défini le concept de Société du Vieillissement dans "L'Erreur de Faust", cet axe, créé en 2019, vise d'une part à approfondir ce concept et les problématiques qu'il sous-tend, et d'autre part à modéliser les équilibres macroéconomiques d'une Société du Vieillissement. Ce modèle macroéconomique à générations imbriquées est appelé « Chocs Démographiques et Croissance », ou modèle CDC. Il a été engagé en 2020 et a pour objectif d'évaluer l'impact des dynamiques démographiques sur la trajectoire de l'économie française et de proposer une évaluation macroéconomique des politiques de vieillissement proposées par la Chaire TDTE.

Le modèle permet notamment de voir l'effet d'une augmentation des taux d'activité sur l'économie. Il a été prouvé à l'aide de ce modèle qu'une augmentation de 825 000 emplois sur une durée de 10 ans impliquerait un gain de 2% de PIB. D'autre part, le développement des activités socialisées pourrait permettre de retarder de deux ans l'âge d'entrée en dépendance.

Programme de recherche 2023 :

- Intégration de chocs de fertilité dans le modèle CDC.
- Intégration du marché du travail dans le modèle CDC.
- Evaluation des besoins et de l'offre en matière d'EHPAD et de soins à domicile selon les territoires (partenariat avec le Crédit Agricole Assurances)

2. Proposer des politiques pour le grand âge.

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

La transition démographique que nous vivons actuellement va demander des moyens humains conséquents, notamment de la part des professionnels du grand âge qui accompagnent la personne âgée dans sa perte d'autonomie. Par ailleurs, cette longévité prolongée en mauvaise santé peut être mal vécue par les principaux concernés et entraîner un sentiment de mal-être et de détresse psychologique. Dès lors, il convient de développer un système pour le grand-âge qui permette à la fois une meilleure attractivité des métiers de la santé ainsi qu'une meilleure prise en charge et en considération des personnes âgées.

La chaire TDTE a réalisé trois études marquantes dans le cadre de cet axe : (1) Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations. (2) Sédentarité et stress au travail, fléaux de la santé des actifs dans les pays développés. (3) Le bien-être en maisons de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel (en partenariat avec Adelis Résolis).

Ces études ont permis de voir que différentes mesures, telles qu'une augmentation des taux d'encadrement et une revalorisation des salaires des personnel du grand âge, qui sont des mesures nécessaires pour le bien de la société, impliqueraient un coût minimum de 20 milliards d'euros de plus que ce que l'on dépense actuellement pour le grand âge. On observe bien une explosion des coûts inévitable dans les 10 ans à venir.

Programme de recherche 2023 :

- Comment re-batir des carrières attractives dans l'encadrement des personnes âgées dépendantes ?

3. Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle.

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Les travaux sur la cohésion intergénérationnelle ont été au cœur des discussions publiques de l'année 2022, en particulier la réforme des retraites et les tensions entre générations. L'approche macroéconomique adoptée ici repose sur la nécessité absolue d'accroître la quantité de travail en France, par des incitations d'importance.

La chaire TDTE a développé une définition très précise de l'harmonie entre générations : il s'agit d'un "état dans lequel chaque génération espère que, dans son cycle de vie, son bien-être est et sera au moins équivalent à celui des générations précédentes et sans avoir le sentiment qu'une autre génération ne soit avantagée à ses dépens."

Une question essentielle qui nourrit cet axe est celle du risque de conflit entre générations. Ces derniers risquent de considérablement s'amplifier à l'avenir, notamment entre les jeunes et les retraités, dû à la hausse considérable des coûts liés au vieillissement. Entre taux de pauvreté et perspective de croissance faible, les jeunes sont en partie sacrifiés tandis que les retraités ont un faible taux de pauvreté et un patrimoine conséquent. Les perspectives de croissance modérée voire faible, pourraient entraîner une hausse des tensions entre générations.

La conférence du 18 octobre 2022 était au cœur de ce débat, nommée "Résoudre le conflit intergénérationnel" elle a rassemblé un grand nombre de personnes dans le but de débattre de ces questions fondamentales.

Programme de recherche 2023

- Comment mesurer le bien-être de chacune des générations ?
- Quelles pratiques pour augmenter le taux d'emploi des seniors (55-65 ans) dans les entreprises ?

III. Discussion générale

Harmonie entre génération et transmission du patrimoine

La question de la transmission, à travers son lien étroit avec l'harmonie entre générations, est elle aussi au cœur des débats. Deux idées clés sont à débattre, d'un côté, ce sont les seniors qui possèdent le patrimoine et les revenus les plus importants alors que ce sont les jeunes qui sont le plus dans le besoin à travers leur insertion dans la vie active, il y a donc une nécessité de transmission de ce patrimoine dans le but d'aider les jeunes à s'insérer dans la vie active. D'un autre côté, les seniors possèdent une expérience et un savoir-faire très important, ces compétences sont souvent gâchées puisqu'il est rare d'observer une véritable transmission de la part des seniors vers les plus jeunes dans les entreprises. Il y a donc une perte d'activité puisque les jeunes doivent tout réapprendre, une meilleure transmission du savoir-faire des personnes âgées pourrait permettre des gains de productivité importants.

De ce fait, deux sujets clés sont à développer :

- Modéliser la perte du savoir-faire causé par les départs à la retraite
- Comment aider les jeunes à s'insérer dans la vie active à travers une transmission des compétences et du patrimoine financier ?

Les entreprises et les seniors

En France, le taux d'emploi des seniors est bien trop faible comparé à des pays tels que l'Allemagne ou la Suède. Les entreprises savent qu'elles doivent agir mais ne passent pas à l'action. Du fait d'une dichotomie entre les discours effectués et les pratiques réellement mises en place, il est nécessaire de transformer les pratiques managériales des entreprises et de développer des dispositifs concrets comme la signature de chartes d'inclusions par les entreprises.

Hétérogénéité de retraite selon le genre

La question du genre est un enjeu très important pour le futur. La moitié des seniors sont des femmes, mais presque 31% de celles qui passent à la retraite touchent moins de 800 € par mois. La plupart des femmes partent à la retraite sans être à taux plein ce qui les empêche d'envisager de toucher la retraite minimum de 1200€.

Tensions et attractivité des emplois.

Les métiers liés au grand âge, ou à la santé de manière générale souffrent d'un manque de personnel important. Cela provient du fait que ce sont des métiers qui attirent peu, dû à des contraintes d'horaires (travail de nuit, de jours, en 12h ou en 7h), de mauvaises reconnaissances du travail effectuées mais aussi à cause d'une forte pénibilité (travail debout..) Il est alors très important de chercher comment répondre à ces problèmes d'attractivité des emplois.

Il y a un parallèle important entre les secteurs en tensions et ceux qui ne trouvent pas d'emplois, impliquant une nécessité de mieux comprendre ces différentes caractéristiques de l'emploi. Quelle relation entre les Français et le travail ?

IV. Budget

Les résultats de l'année 2022 sont supérieurs à ce qui avait été prévu l'année passée. Le total produit est de 765 000 euros et le résultat atteint les 146 000 euros (contre 100 000 prévu).

Les dépenses se divisent entre :

- L'administration et la coordination qui représentent 150 000 euros.
- Les projets de recherche qui représentent 441 000 euros.
- La diffusion et la valorisation de la recherche qui correspond en particulier aux événements et aux conférences qui ont eu lieu sur l'année 2022 représentant 27 000 euros.

6. SYNTHÈSE DES CONFÉRENCES

6.I. LES FRANÇAIS ET LE TRAVAIL : LE DIVORCE ?

Conférence

« Les Français et le travail : le divorce ? »

organisée par la Chaire Transitions Démographiques, Transitions Économiques.

Hôtel de l'industrie,

Le 9 mars 2023.

Introduction

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE

Comme ce fut le cas récemment sur la question des retraites, la Chaire TDTE prend le contrepied de certaines affirmations qui font flores, mais ne sont guère étayées. Les Français seraient ainsi saisis d'une grande flemme face travail et sa jeunesse serait devenue paresseuse. Il est nécessaire de remonter dans le temps. Pendant plus de 30 ans, l'offre étant très inférieure à la demande, le chômage de masse en France a été vécu comme une fatalité ; c'est jusqu'à la Fondation Saint-Simon qui s'est illustrée alors en titrant un de ses cahiers : « La préférence française pour le chômage ». D'où l'idée de Raymond Barre de mettre en place le dispositif de préretraites adopté par plus d'un million de salariés.

Mais la Chaire avance désormais l'hypothèse que la trajectoire économique de la France a totalement changé, tout comme son logiciel. Elle est sur la route du plein emploi, la demande étant désormais supérieure à celle de l'offre. Ce qui ne signifie en rien un rejet du travail si l'on veut bien prendre en compte des paramètres qui n'ont strictement rien à voir avec de la flemme, comme la modification des conditions d'exercice du travail ou celle du marché de l'emploi.

Table-ronde 1

Y a-t-il une épidémie de flemme ?

Animée par Jean-Hervé Lorenzi, titulaire de la Chaire TDTE

Jérémie Peltier, co-directeur général de la Fondation Jean Jaurès et co-auteur de l'étude « Grosse fatigue et épidémie de flemme ».

Pourquoi parler de flemme ? Le terme qui n'a de cesse de revenir dans le sondage réalisé à la sortie de la crise sanitaire est celui de fatigue, une fatigue généralisée qui ne touche pas que le travail, mais toute activité socialisée, comme le sport par exemple. Il n'en demeure pas moins que de 30 à 40% d'actifs se disent moins motivés pour aller au travail. Pour la raison sans doute que le travail est bien moins statutaire : si dans les années 1990, 60% des actifs lui donnaient une place centrale, ils ne sont plus que 20% aujourd'hui. La pandémie a joué un rôle d'accélérateur dans cette prise de distance vis-à-vis d'un travail jugé par trop lourd au regard de sa faible reconnaissance ou rémunération. Le « il faut souffrir pour réussir » ne fonctionne plus, en particulier pour les jeunes générations à la recherche de sens que le management actuel interdit peu ou prou.

Il y a aussi cette « économie de la flemme », lourde de conséquences à l'avenir. Force est en effet de constater que les générations d'actifs, avec les plateformes, les livraisons, sont bien plus sédentaires que leurs aînées. Les chiffres de Santé publique France sont très clairs : les maladies qui sont associées à la sédentarité comme l'obésité, le surpoids sont en forte hausse. Plus grave encore, le prix politique à payer est lourd avec une population qui n'a plus de rapport avec l'altérité, la sociabilité, soit l'espace public ou collectif...

Martin Richer, responsable du pôle entreprises, Terra Nova, et directeur du master « Trajectoires dirigeants », Sciences Po Paris.

Déjà Socrate ou Hésiode tenaient des propos peu amènes sur la jeunesse, ce qui montre combien les stéréotypes ont la vie dure, combien l'on a du mal à séparer l'effet de génération et l'effet d'âge (les seuils passés dans une vie changent les représentations) ; mais aussi à percevoir les effets d'époque, les événements qui marquent une génération... Si bien qu'il est nécessaire de se référer, en tournant le dos à la fatigue qui est une humeur passagère, voire un fantasme selon bien des études, à des disciplines qui s'intéressent au temps long, aux fondamentaux du rapport au travail comme la sociologie, la psychologie, l'anthropologie... En reprenant ainsi les récentes tribunes de Dominique Méda, le rapport des Français au travail est loin d'être abîmé, comme a pu le soutenir Nicolas Sarkozy, et passe toujours devant celui à la

famille ou aux loisirs et ce, bien plus que dans d'autres pays développés, y compris chez les jeunes.

La lecture de ces deux éminentes spécialistes de l'anthropologie du travail, Simone Weil et Hannah Arendt, permet de construire un triangle dont l'une des pointes représente le travail comme un gagne-pain (rapport instrumental), une autre comme l'instrument de l'insertion sociale et le dernier comme une expression, ce que Arendt nomme l'œuvre, c'est-à-dire ce qui dépasse le travailleur comme construire une cathédrale. La France, dans ce triangle qui tourne très lentement, se rapproche aujourd'hui de la conception instrumentale anglo-saxonne.

Table-ronde 2

Le travail, une valeur en perte ?

Animée par Isabelle Albaret, chercheuse associée à la Chaire TDTE.

Cécile Jolly, économiste à France Stratégie, pilote de la prospective « Métiers 2020 ».

La crise du travail aujourd'hui, une crise du recrutement, est très conjoncturelle. Après la mise à l'arrêt de l'économie due à la pandémie, la reprise a été beaucoup plus forte et rapide que prévue, poussée par le plan de relance. Si bien que non seulement le chômage est en baisse, du jamais vu depuis les années 1980, mais le rapport entre employeurs et salariés s'est modifié au profit des seconds. Les démissionnaires ne sont pas plus nombreux qu'en 2019 et une partie d'entre eux rejoignent leur ancienne entreprise à un niveau de rémunération plus élevé.

Néanmoins cette crise est aussi structurelle. Certains métiers sont en tension, l'ingénierie informatique ou le bâtiment par exemple, et vont le rester. Cette projection réalisée avec la Dares n'est pas liée au cycle économique, mais à la démographie, au départ à la retraite des dernières cohortes du baby-boom. Une projection liée aussi à des métiers très genrés comme l'aide à domicile où les conditions de travail sont difficiles et les rémunérations peu attractives. De multiples actions sont à mener pour résorber cette pénurie de main d'œuvre.

Enfin, l'organisation du travail en France a ceci de particulier qu'elle est bien plus hiérarchique qu'ailleurs, en particulier les pays nordiques, qu'elle a des facteurs de pénibilité plus importants et engendre une moindre productivité avec plus de 800 000 apprentis en 2022.

Jean-Olivier Hairault, directeur de la Paris School of Economics.

Il y a comme une sorte de contagion post pandémie de cette idée de « grande démission », venue des Etats-Unis, selon laquelle la manière de concevoir la place du travail aurait changé. Or, à aborder cette question de manière quantitative et historique, ce qui a été très documenté, force est de constater qu'il s'agit là d'une situation de sortie de crise particulièrement forte, à la hauteur de celle qu'a été la Covid, avec un retour massif à l'emploi sur un marché très tendu. Un contexte marqué par la vacance de nombreux emplois, une baisse du chômage, donc un retour du pouvoir de négociation et des démissions, concurrence oblige, pour retrouver un même poste, mais mieux rémunéré. Un processus à l'œuvre aussi dans l'épisode post 2008 et qui ne relève en rien d'une « grande démission ».

Néanmoins, et c'est une question fondamentale sur la société française, on en revient à ce fonctionnement du marché du travail qui en fait un monde un peu à part, avec un âge effectif de sortie bien plus bas que dans le reste de l'Union européenne. Mettre en inactivité avec le partage du travail (les 35 heures), les préretraites, repris aujourd'hui à travers le débat sur l'âge de départ à la retraite... La société française a bien du mal à sortir de la cessation d'activité anticipée. Collectivement car, individuellement, les Français choisissent les surcotes, les revenus. Donc en tendance ou en conjoncture, il est faux de dire qu'ils n'aiment pas travailler. Sauf à leur poser de mauvaises questions.

Robert Zarader, économiste, conseiller en communication.

La question posée est à la fois sociale et politique. Le travail est un impensé politique. Dire qu'il faut une France qui travaille plus et plus longtemps ne peut être un projet de vie collectif. Le « travailler plus pour gagner plus » de Sarkozy proposait un arbitrage. La réforme actuelle, aucun. Pour la défendre, on évoque la question des finances publiques ou une comparaison avec d'autres pays développés ; en aucun cas on traite du travail lui-même. Tant et si bien que l'on peut dire que les politiques font aujourd'hui ce que faisaient les économistes il y a quelques décennies. Cette époque est celle du « toutes choses égales par ailleurs ».

Il y a des démissions, et non une « grande démission ». C'est travailler moins pour vivre plus, ce qui rejoint la sémantique de Laurent Berger lorsqu'il substitue le pouvoir de vivre au



pouvoir d'achat. Poser la question politique, et non quantitative, du travail aurait permis de vivre la séquence sur la réforme des retraites autrement. Car, pour réussir, une réforme suppose un diagnostic partagé, des conditions nécessaires à réunir en amont, le rôle du travail des femmes ou la pénibilité par exemple. C'est un peu réformer le travail avant de réformer les retraites comme le dit Denis Maillard.

Il y a plus grave. Le passage du renoncement, aux soins, aux droits, au vote, au ressentiment qui est de l'ordre du rapport à l'autre et qui peut se traduire dans la période post réforme par un mouvement du style des Gilets jaunes ou un vote dont on sait bien à qui il profitera.

Table-ronde 3

Le désamour de la jeunesse pour le travail ?

Animée par Kévin Genna, responsable de la modélisation, Chaire TDTE

Helen Verryser, directrice partenariats & développement, Cercle des économistes

Le Cercle des économistes a pris l'initiative, l'année dernière, de monter un dispositif inédit pour savoir si la pandémie avait engendré ou non une génération sacrifiée. 25 000 jeunes de 18 à 30 ans et de profils très différents ont été sollicités en trois temps : celui de la discussion, celui de l'action ou de la réflexion au sein d'ateliers où sont analysées les données chiffrées et celui du changement, soit 4 propositions qui seront divulguées aux cours des prochaines Rencontres économiques d'Aix en Provence.

Les chiffres 2022, établis par un robot, sont les suivants : 59% des jeunes générations sont inquiètes quant à leur avenir professionnel, 49% ont pour objectif le bien-être au travail et 82% privilégient le CDI. En tendance cette année, 49% placent la quête de sens au cœur de leurs attentes et de celles de l'entreprise où ils travaillent, 40% trouvent valorisant le fait de se réorienter en cours d'études ou de se former en début de carrière. Enfin, ils donnent très largement la priorité au salaire et non au télétravail.

Richard Ginioux, directeur général, Ferrandi.



Il ne s'agit pas de désamour, mais d'une nouvelle posture de la jeunesse vis-à-vis du travail. Des études menées en interne montrent que son concept de vie est de se réaliser individuellement aussi bien professionnellement que dans la vie privée. Si bien que dans les métiers de la gastronomie, métiers qui restent durs, la « coupure » traditionnelle est devenue inacceptable tant elle pèse sur le temps passé hors du travail. Un autre élément est à prendre en compte, soit l'exigence des jeunes que leur contribution soit reconnue dans la chaîne de valeur ajoutée, ce que l'on réserve trop souvent au seul management. Comme opérationnels, ils participent à la création de chefs d'œuvre, ce qu'il faut qu'ils sachent.

Autre point : faut-il s'aligner sur les valeurs que porte la jeune génération, le respect de la planète, le rejet des discriminations, de l'exclusion et de la violence ? La réponse relève de l'évidence et l'école Ferrandi a voulu s'adapter pour des raisons structurelles, mais aussi conjoncturelles. Car un marché de l'emploi favorable aux travailleurs suppose que les entreprises répondent à leurs revendications. N'est-ce pas là une évolution riche pour le futur ?

Théo Scubla, CEO et co-fondateur de Each One.

Each One a la vocation de répondre, selon ses marges de manœuvre, à ce défi que constituent les 1,9 million de nouveaux réfugiés en France. D'un côté il faut 8 à 10 ans pour que ces personnes trouvent un travail à la hauteur de leurs compétences et, de l'autre, 4,5 millions d'emplois sont à pourvoir, ce qui est une situation inédite. Each One souhaite, d'une certaine manière, aider à combler ce fossé entre des talents à valoriser et un marché du travail tendu. Elle a ainsi accompagné plus de 2 500 personnes vers un emploi stable.

C'est le sur-engagement, et non son absence, qui constitue la difficulté rencontrée par l'entreprise Each one qui combine à la fois un bon salaire et un sens profond donné au travail de chacun. Reste néanmoins à poser certaines limites pour encadrer certaines tensions comme ce fil à retordre qu'est la relation entre la vie professionnelle et la vie privée tout en ne remettant jamais en cause l'idée de reconnaissance.

Enfin, les entreprises qui recrutent des personnes réfugiées ne peuvent qu'être fières d'un tel engagement tout en s'assurant une création de valeur pérenne. C'est là rapprocher des termes que l'on oppose souvent comme ceux d'entreprises et de migrants, ouvrir des possibles pour dépasser les fragmentations créées par les idéologies.

Marie Trüb, vice-présidente, Confédération Nationale des Juniors Entreprises.

Les Juniors Entreprises illustrent qu'il n'y a pas de désamour des jeunes pour le travail. Nées en 1969 à l'ESSEC, donc en France, elles ont essaimé dans le monde et comptent, par exemple, 15 confédérations en Europe. C'est dire le succès remporté par ce modèle inédit d'association qui fait entrer les étudiants français au cœur des entreprises avant même d'avoir obtenu leur diplôme. Aujourd'hui, 25 000 juniors entrepreneurs se forment, sur le terrain, aux bonnes pratiques entrepreneuriales en réalisant des missions de conseil pour plus de 3 600 TPE et PME chaque année.

Ce mouvement est à la fois global et régional car présent dans 80% des régions françaises, et permet aux étudiants de monter en compétences tout en faisant l'apprentissage de ce lien social qu'est aussi un métier. Il s'appuie sur une triple confiance, celle des entreprises pour l'engagement des jeunes à leurs côtés, celle des étudiants pour un modèle qui associe théorie et pratique sur un territoire et celle, institutionnelle, du Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation.

Table-ronde 4

L'éjection des seniors du marché du travail ?

Animée par Alain Villemeur, directeur scientifique, Chaire TDTE

Hippolyte d'Albis, professeur d'économie, Paris School of Economics

Le taux d'emploi des seniors, des 55-64 ans, s'améliore dans le temps, dépasse aujourd'hui 57%, ce qui reste néanmoins plus bas que dans d'autres pays. Une amélioration

d'ordre structurel qui s'explique par le renouvellement de cette classe d'âge, en meilleure santé, mieux formée, plus féminisée que la précédente.

Aujourd'hui, l'heure est à certaines réformes de politique publique. Celle de l'assurance chômage, dont on a peu parlé, constitue un événement majeur à venir pour les seniors. Avec un taux de chômage inférieur à 9%, ce qui est le cas de nos jours, la durée d'indemnisation va être réduite de 25%, ce qui n'est pas rien. Après 55 ans, elle passe ainsi de 36 à 27 mois, ce qui bouleverse l'ancienne détermination à sortir du marché de l'emploi, soit trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Quant à la réforme des retraites, elle va aussi dans le sens d'une augmentation du taux d'emploi, mais pour ceux qui sont déjà en emploi. D'où le paradoxe de cette réforme qui peut à la fois augmenter les taux d'emploi et ceux du chômage.

Or augmenter le taux d'emploi des seniors est possible si l'on augmente le taux d'emploi des femmes qui reste très inférieur à celui des hommes pour des raisons liées à la discrimination et à la difficulté de concilier la vie de famille et la vie professionnelle. Et les politiques à mener pour surmonter ces obstacles sont connues...

Hervé Le Bras, directeur d'études, EHESS.

Un système de retraite juste suppose que l'on soulève la question des seniors et de la santé. Une étude de l'INSEE permet de l'aborder, de relier l'espérance de vie au diplôme. A 62 ans, elle est de 19,2 ans pour un non diplômé contre 23,3 pour un diplômé du supérieur. Selon cette étude, l'âge d'entrée en activité va de 16 ans pour les premiers à 22 ans ou plus pour les seconds. Reste à connaître l'espérance de vie en bonne santé, ce que l'on peut faire en France par catégories sociales qui, ont le sait, sont étroitement liées aux diplômes. Les écarts de vie en bonne santé sont le reflet des écarts d'espérance de vie par diplôme, soit 2 ans de différence entre un ouvrier et un cadre.

Ces chiffres permettent d'aborder le sujet de la justice dans la mesure où, en additionnant espérance de vie et espérance de vie en bonne santé, 6 ans différencie un ouvrier d'un cadre. Donc à en rester au nombre d'années de cotisation avec un départ à la retraite à 59 ans pour un ouvrier et 65 pour un cadre, on obéit à une forme de justice sociale. Prendre, comme c'est le cas aujourd'hui, une limite d'âge relève de l'ineptie.

Une réforme juste, soit à égale contribution en années d'emploi, égale espérance de vie à la retraite, permet d'éviter ce ressentiment dont on connaît les graves conséquences. Cette définition a le mérite d'être claire, de prendre réellement en compte la pénibilité et ses conséquences en matière de troubles musculosquelettiques toujours plus répandus. Troubles qui pourraient être d'ailleurs atténués si l'on se donnait la peine de repenser l'organisation du travail.

Laurence Breton Kueny, vice-présidente, ANDRH.

Il est nécessaire de faire une distinction entre les 55-59 ans et les 60-64 ans. C'est en effet dans cette deuxième tranche d'âge que l'on constate des différences notables entre la France et l'étranger. En Grande-Bretagne, on dit ainsi que l'on ne meurt pas du travail, mais au travail car il n'y a pas d'âge de mise à la retraite. Ce qui n'est pas le cas en France en raison de son régime par répartition, absent outre-Manche. Néanmoins, le régime actuel pose une véritable question en termes de contribution/rétribution. Toujours en Grande-Bretagne, les individus acceptent la baisse de leur rémunération après 60 ans, ce qui n'est pas le cas en France où ils préfèrent jouer d'un autre mode de séparation. Derniers points : les problèmes que soulèvent la retraite progressive ou la soutenabilité de certains métiers.

La solution pour résoudre la question des fins de carrière est simple : autoriser des cotisations à taux plein pour les personnes qui changent d'emploi ou passent à temps partiel. C'est d'autant plus important au regard de ce constat : les personnes en emploi sont en meilleure santé que les chômeurs. Cependant, la loi Santé au travail ne vient pas à bout des inégalités territoriales. Il reste bien des choses à faire face à une population jeune qui ne sort pas indemne de la pandémie en termes de santé mentale, mais aussi physique avec des TMS, une véritable épidémie qui touche jeunes et moins jeunes. Même chose pour la formation dont on sait qu'elle est essentielle, mais dont la récente réforme impacte le financement.

Alain Roumilhac, Président, ManpowerGroup France.

Sur l'éviction des seniors de l'emploi, la responsabilité est collective. Elle relève certes de l'entreprise, mais aussi des représentants du personnel qui exigent toujours des mesures d'âge et des seniors eux-mêmes. A poser à ces derniers la question de savoir ce qu'il faudrait pour qu'ils restent en emploi, la réponse tient en deux mots : la motivation et la reconnaissance. Deux termes qu'ils partagent avec les autres générations, deux termes qu'il faut prendre en

compte si l'âge de la retraite évolue, s'il faut donc maintenir l'employabilité des seniors, une employabilité d'autant plus importante en cas de pénurie de compétences comme c'est aujourd'hui le cas.

La France a fait le choix de l'indemnisation, et non de l'accompagnement. Or, à travailler avec Pôle Emploi, à permettre à certains seniors de soigner leur pathologie pour retrouver leur ancien travail, à d'autres de faire évoluer leur positionnement sur le marché du travail, il est possible de remettre 30% d'entre eux en emploi. D'où la nécessité de mettre en place des dispositifs publics d'accompagnement spécifique.

Résultats de la modélisation Choc Démographique et Croissance.

Kevin Genna, responsable de la modélisation, Chaire TDTE.

La Chaire travaille à partir de son modèle « Choc Démographique et Croissance », un modèle macroéconomique de plus de 600 équations et à générations imbriquées, soit 17 classes d'âge de 5 ans chacune. La question posée est la suivante : « quelle est la quantité de travail nécessaire à la réduction du déficit public » ? En gardant une productivité du travail très faible, de 0,8%, et en augmentant de 8% seulement la quantité de travail, le gain est de 6 points de PIB en 2032, dont 45% revient à l'Etat sous forme de recettes fiscales. 8%, c'est très peu, soit les actuels 200 000 emplois annuels. C'est un chiffre au plus loin d'une flemme supposée.

Table-ronde 5

Les Français et le travail : de l'échec au rebond.

Animée par Jean-Hervé Lorenzi, titulaire de la Chaire TDTE

Dominique Carlac'h, vice-présidente, MEDEF.

Parler de flemme revient à dire que la France a déjà perdu. Néanmoins, la lucidité est de mise : le taux d'emploi des seniors comme des jeunes est faible, ce qui pose la question de leur intégration dans le monde actif. Mais s'il n'y a aucune fatalité au divorce supposé entre les Français et le travail, un certain nombre de paradoxes sont à relever. Le premier, conjoncturel, est de souligner que l'offre est aujourd'hui si abondante que, du coup, le logiciel passe du travail



à celui de la personne et de son bien-être. Le second est de savoir que, malgré une satisfaction à son égard proche de 80%, le travail n'occupe une place prépondérante dans la vie que pour 21% des sondés. Un véritable renversement si l'on songe aux Trente Glorieuses.

En cause ? Le télétravail qui marque une distanciation par rapport au lieu de travail, au management et, partant, au travail lui-même. Un processus d'individualisation que l'on retrouve vis-à-vis du politique. Il s'accompagne de nouvelles exigences comme la reconnaissance et l'autonomie avec, pour toile de fond, le sentiment d'un contrat social dégradé, de promesses non tenues quant aux aspirations individuelles. La solution passe par un nouveau contrat social économique, un ré-enchantement du monde du travail ou encore ces trois E que sont l'Envie d'Entreprendre Ensemble. Distanciation ne signifie en rien rejet ou refus.

Benoît Serre, vice-président, ANDRH et DRH l'Oréal.

C'est une très grave erreur de considérer les travailleurs français comme des flemmards. En revanche, il est vrai que le modèle hiérarchique présent dans les entreprises est désormais très mal supporté car il entame très sérieusement toute subsidiarité, donc toute confiance et tout sentiment d'être utile. A l'œuvre depuis longtemps, pendant le chômage de masse en particulier, ce management a vécu et doit laisser la place à la qualité du travail exercé.

Deuxième point : avec l'amélioration du marché de l'emploi et la possibilité d'être bien informés, les individus sont capables d'évaluer leur propre salaire, mais aussi le comment de leur travail et le temps à lui consacrer. Reste à l'entreprise de donner le pourquoi, mais aussi d'accorder aux salariés une reconnaissance juste et pertinente sauf à perdre sa légitimité. Et d'abandonner l'idée selon laquelle il n'y a pas de travail sans présentiel. Enfin, la pyramide hiérarchique est le calque de celle des rémunérations, ce qui va à l'encontre des logiques d'expertise qui, fondamentales pour l'entreprise, ont un parcours transversal, à rebours de toute verticalité.

Le modèle d'organisation du travail, très administratif, est daté. Or personne ne veut toucher au code du travail au moment même où l'on va changer, d'ici 2030, de société du travail.

Pascal Ruffenach, président et directeur général, Bayard.



De nombreux jeunes ont des difficultés à se projeter dans l'avenir, leur rapport au temps étant très différent de celui des générations précédentes. Pour des raisons environnementales, mais aussi d'espérance de vie qui, en forte croissance ces dernières décennies, modifie les grands traits anthropologiques qui sont les nôtres, que ce soit la vie amicale, amoureuse, etc... Ce qui n'est pas sans influencer aussi sur le travail qui doit s'aligner sur les convictions individuelles pour gagner un sens devenu une exigence. Pour les jeunes, rien n'est plus inaudible que les termes de discrimination, inégalité, sexisme ou dépense carbone. Aux entreprises de changer pour les attirer dans une sorte d'aventure collective.

Deuxième point : 80 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire sans diplôme. Le rapport à l'échec est, en France, presque maladif. Et l'on juge les enfants très tôt, dès le CP, contrairement à Singapour qui ne le fait qu'à partir de la seconde, ce qui a un effet très positif sur leur engagement. Ce qui vaut aussi pour l'entreprise qui, en France, ignore la seconde chance qui est pourtant un moteur extraordinaire.

Troisième point : le lien social qui se défait, que ce soit dans l'entreprise ou au sein de la société. Là, il faut jouer de tous les mécanismes d'accompagnement, le parrainage, le mentorship, de tout ce qui relève de la transmission qui est au cœur du lien social. Et cela vaut, comme la seconde chance, pour les jeunes comme pour les seniors.

Jean-Hervé Lorenzi, titulaire de la Chaire TDTE.

Si le diagnostic est bon, comment lancer la discussion dans l'espace public ? Le débat autour de la réforme des retraites a montré combien ceux qui le menaient étaient consternants de pauvreté. Faut-il le faire avec le patronat et les médias ? Quel fil conducteur donner à ce qui pourrait être des assises du travail réunissant l'ensemble des partenaires, ce qui aurait dû être un préalable à la réforme de la retraite.

Dominique Carlac'h,

L'entreprise est la solution dès lors qu'elle est un lieu d'apprentissage, ouverte aux mobilités. Un lieu qui attire, fidélise, un lieu qui épanouit les parcours de vie professionnels. L'entreprise est aussi un lieu de reconnaissance qui ne passe pas seulement par le salaire. Enfin,



un lieu d'engagement réciproque, seule condition pour ré-enchanter le travail, mais aussi un acteur clé dans la mesure où elle est capable d'investir dans la transition comme d'accompagner le changement humain, social, voire philosophique, du monde du travail.

Benoît Serre,

Le meilleur exemple pour avancer que c'est de l'entreprise que naîtra le futur du travail reste l'Accord National Interprofessionnel sur le partage de la valeur trouvé en pleine crise des retraites. S'appuyer sur l'entreprise, c'est aussi s'appuyer sur des interlocuteurs sociaux pour élaborer des réponses bien plus proches de la réalité. Que ce soit pour les retraite ou la Covid, les individus se détournent de la puissance publique. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour la démocratie, mais c'est dans la réalité la plus concrète que le futur du travail va se dessiner.

Pascal Ruffenach,

L'entreprise peut faire beaucoup pour donner plus de sens et ce, jusqu'en faveur de la démocratie ou de l'écologie. Ce qui est au cœur des choses, c'est le récit de l'utilité de chacun dans une société et, en particulier, de ceux qui rendent service aux autres, ce qui rend heureux, mais on le dit peu.

Conclusion

Michel Yahiel, directeur les politiques sociales, Caisse des Dépôts.

Et si c'était le travail qui avait divorcé des Français ? On ne peut évoquer celui-ci sans prendre, en parallèle, la mesure du chômage qui n'a pas été éradiqué totalement depuis 20 ans et qui pèse sur les plus jeunes générations. D'autre part, parler de divorce aujourd'hui suppose qu'hier, le mariage allait de soi, ce qui est historiquement inexact. La relation entre les Français et le travail est loin d'être simple et ce, depuis avant Mai 68.

En réalité, la COVID n'a fait que révéler et amplifier à l'échelle internationale un état de fait antérieur. Thomas Coutrot rappelle, dans son ouvrage « Redonner du sens au travail », que la Grande Démission s'est traduite, en stock, par 5 millions de démissions aux USA depuis 2021, un chiffre important malgré les immenses dimensions de ce marché du travail.



Enfin, dire qu'il n'y a pas d'effet générationnel est contestable. Les jeunes restent toujours des jeunes à travers les âges. Il s'agit là d'une série longue, que la question posée prend ses racines dans une période déjà lointaine. Mais elle est devenue centrale aujourd'hui.

6.2. LE GÂCHIS DE L'EXCLUSION DES SENIORS

« Le gâchis de l'exclusion des seniors sur le marché du travail »

Conférence

organisée par la Chaire Transitions Démographiques, Transitions Économiques.

Hôtel de l'industrie, le 26 octobre 2023.

Introduction

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE.

C'est bien moins l'âge de départ à la retraite qui importe que l'extrême faiblesse du taux d'emploi des seniors, ce que démontre la modélisation de la Chaire. Et c'est bien là une spécificité française qui est un véritable gâchis par son coût exorbitant. Contrairement aux autres pays européens, la France détient un record, celui d'avoir deux tiers des plus de 60 ans hors de toute activité. Second constat : l'emploi des juniors, loin de se substituer à celui des seniors, lui est intimement corrélé. Enfin, selon le CEREQ, le rapport au travail a changé, ce qui suppose repenser l'emploi des seniors en mettant l'accent sur le bien-être, la reconnaissance, les perspectives d'évolution. Sans des mesures ambitieuses, il est difficile d'envisager une augmentation du taux d'emploi des seniors et, par conséquent, des gains de croissance.

Discours d'ouverture

Thibaut Guilluy, Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises.

Le plein emploi, mais aussi le bon emploi, est un défi que souhaite relever le gouvernement. Or, avec un taux d'emploi des seniors (55 à 64 ans) de 56%, la France est loin de son voisin allemand qui affiche pour la même tranche d'âge un taux de 72%. C'est le moment de corriger ces vieux démons français que sont les stéréotypes, soit la discrimination avec l'âge, les mauvaises pratiques des politiques publiques comme des entreprises. Le plein emploi, l'objectif de France Travail créé par une commission paritaire, passe non seulement par la mobilisation de tous les acteurs pour répondre à la tension du marché du travail, mais aussi par

l'augmentation déterminante des seniors en emploi avec ce que cela suppose de reconnaissance à leur égard. C'est à cette aune qu'il sera possible de répondre à la demande de main d'œuvre des entreprises et, au-delà, de mieux financer notre modèle social.

Keynote

Hélène Garner, Directrice du département Travail, emploi, compétences, France Stratégie.

La situation des seniors en emploi a progressé ces dix dernières années, non pas pour les 60-64 ans, mais pour les 55-59 ans qui ont désormais dépassé la moyenne européenne. Si l'on se projette à l'horizon 2030, cette population active va augmenter, avec ou sans réforme des retraites, de 4,5 points avec un taux de chômage de 5,7%, excepté toujours la tranche d'âge supérieure des 60-64 ans avec un taux de 7%.

L'étude menée récemment porte sur les seniors qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, car c'est bien sur cette population que doivent porter les efforts. Entre 2004 et 2018, ils forment un contingent de 30% où l'on compte en majorité des ouvriers et des employés. Les départs précoces concernent en effet les secteurs de la restauration, du bâtiment, du service à la personne, secteurs dont on sait qu'ils sont en forte tension. A croiser pénibilité, conditions de travail et difficulté à embaucher, la réponse revient à rendre le travail plus soutenable. Ce qui est un enjeu à la fois social et économique.

Étude TDTE : « Emploi des seniors : quelles retombées économiques ? Quels déterminants ? »

Alain Villemeur, Directeur scientifique de la Chaire TDTE.

La Chaire a mené trois études dont on peut retirer des conclusions marquantes. En premier lieu, et contrairement aux idées reçues, il n'y a aucune corrélation négative entre l'emploi des jeunes et celui des seniors, bien au contraire. Si l'on prend l'exemple allemand, le taux d'emploi des seniors est passé, entre 2000 et 2020, de 38% à 73%, quand l'emploi des jeunes, sur la même période, passait de 43% à 53% et gagnait donc 10 points.

Le modèle à générations imbriquées mis au point par la Chaire a permis d'évaluer l'impact de cette évolution sur la croissance. Si, en 2040, elle fait gagner 8 points de Pib, dans 10 ans, elle est déjà très efficace avec 1,2 million de travailleurs supplémentaires (800 000 seniors, 400 000 jeunes) et 40 milliards de recettes en plus, ce qui ne peut que soulager le financement de notre modèle social qui aura besoin de davantage de ressources à l'avenir.

Samba Sawane, chargé de recherche, Chaire TDTE.

La littérature permet d'identifier 16 déterminants, classés en trois catégories, pour que les seniors restent en emploi. De la première relève la reconnaissance de l'utilité du travail avec le soutien des collègues et supérieurs, le bien-être et la motivation dans le travail. De la seconde relève la qualité de vie en entreprise, soit la satisfaction, la formation et la flexibilité des horaires. De la troisième, la fin de la discrimination liée à l'âge au profit de l'expérience et des qualités des seniors. Les entreprises devraient miser sur l'intergénérationnel pour venir à bout de ce dernier stéréotype.

Il est possible d'estimer l'impact de ces déterminants grâce aux bases de données Share qui compte plus de 80 000 seniors de plus de 50 ans dans les 27 pays européens et ce, par rapport à leur état de santé et leur situation économique et sociale. Quant au modèle Probit, il permet de déterminer les 4 principales variables selon lesquelles les seniors partent ou non à la retraite. L'absence de satisfaction, les problèmes de santé psychique ou physique poussent les seniors au départ au contraire de la formation qui les invite à rester en emploi.

Grand témoin

Paola Fabiani, Vice-présidente, MEDEF.

Notre regard sur les seniors a changé du fait de la transition démographique. Leur présence sur le marché du travail est désormais un atout qu'il faut valoriser. D'autre part, les compétences se périment de plus en plus vite, ce qui met ces mêmes seniors sur un pied d'égalité avec le reste de la population active. La formation continue comme les transitions professionnelles concernent l'ensemble des actifs.

A l'échelle des entreprises, et ce au niveau managérial, c'est à un véritable travail collectif qu'il faut se livrer pour casser les préjugés qui touchent les seniors, mais aussi les jeunes. Une étude de la Chambre de commerce de l'Ile de France montre que c'est en prenant des profils atypiques, celui des seniors par exemple, que l'on peut travailler sur la transition professionnelle, les emplois de demain.

Au niveau du MEDEF, c'est un atout qu'il ne faut pas négliger, une expérience qui devrait conduire à mettre en place un dispositif de prévention de la perte de compétences dès 45 ans, et des mesures pour endiguer le désengagement en fin de carrière comme le mentorat

ou la retraite provisoire. « Si les compétences se périment, le talent se bonifie avec l'âge » : l'admettre, c'est changer notre regard sur les seniors.

Table-ronde 1 : Le faible taux d'emploi des seniors : une folie française.

Denis Ferrand, Directeur de Rexecode.

Le plein emploi ne peut en aucun cas se résumer à un taux de chômage de 7%. Le taux de chômage français présente encore des points d'écart avec l'Allemagne, et surtout de grandes différences dans la tranche d'âge des 60-64 ans.

Partir de ce constat, c'est revenir sur un certain nombre d'idées reçues. Avec ou sans réforme des retraites, le taux d'emploi progresserait naturellement en raison d'une meilleure qualification, d'une meilleure santé et d'une augmentation de l'emploi féminin. Deuxième point : s'il existe un pic de sortie de l'emploi avec cet effet d'horizon de 3 ans avant la liquidation de la retraite, ce comportement est très loin d'être généralisé. Et les seniors ni en emploi, ni à la retraite ne sont pas plus nombreux en France qu'en Allemagne. Autre erreur : à l'échelle de l'Europe, le travail à temps partiel n'est pas un facteur discriminant pour une insertion durable. Sur les seniors enfin, rien ne démontre qu'ils ont une productivité plus faible ou qu'ils perdent leurs compétences plus vite qu'un diplômé en emploi depuis 10 ans.

Au lieu de jouer la subsidiarité, mieux vaut promouvoir, comme le font les pays nordiques, la complémentarité entre les emplois des jeunes et des seniors. Quant à la discrimination, de l'ordre des représentations, elle vaut autant pour l'âge que pour le pays d'origine. Enfin, au regard du contexte et du besoin de main d'œuvre, il serait judicieux de penser une transition de manager à expert... En conclusion, l'emploi des seniors se prépare tout au long de la vie, d'où l'inanité de mesures catégorielles.

Astrid Panosyan-Bouvet, Députée Renaissance.

Les travaux de la Chaire vont à l'encontre de cette folie malthusienne qu'a la France de penser le travail comme un « gâteau » limité et à se partager. Il semble que l'on sorte de ce mirage porté par la Gauche comme par la Droite, malgré son ancrage dans les représentations. Autre spécificité soulignée par le Cevipof : le rapport des français au travail, où celui-ci occupe une place centrale, relève moins d'une relation contractuelle que d'un besoin de reconnaissance, en particulier pour les classes populaires.

La deuxième cécité française porte sur la santé au travail. Avec deux fois moins d'emplois industriels, la France enregistre plus d'accidents du travail que l'Allemagne faute d'avoir mal évolué la transformation et la pénibilité des métiers.

La réforme des retraites doit s'accompagner d'un plan multidimensionnel, global, systématique sur les thèmes que sont la santé et la sécurité au travail, la formation professionnelle, les départs progressifs et, surtout, comme l'a fait la Finlande, une nouvelle représentation collective sur les seniors. Sans parler de la question des travailleurs essentiels, plus de 7 millions de personnes, qui ont des fins de carrière difficiles et pour lesquels il faut envisager un droit à la reconversion comme le montre l'exemple finlandais.

Joséphine Labroue, Directrice générale adjointe, Les Entreprises s'engagent.

Notre méthode, comme nous l'avons fait l'an dernier, est de mettre l'Etat, les entreprises (70 000 à notre actif) et le secteur associatif autour de la même table pour identifier les pistes d'action. Car les TPE ont besoin du savoir-faire des plus grandes pour évoluer. Parmi les propositions, celle de mettre en commun des indicateurs sur le sujet des seniors, la lutte contre la discrimination liée à l'âge... Chez NGE, le mentorat a, par exemple, permis de casser les codes à l'œuvre. Sur la formation, Siemens a lancé la formation tout au long de la vie, dont celle des seniors. Comme le dit le CEREQ, le senior est loin d'être hostile au changement et à la formation après 55 ans. Enfin, l'accompagner dans son passage à la retraite avec un travail flexible, choisi, répond à une aspiration de cette population qui se retrouve souvent aidants d'aînés en perte d'autonomie.

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE.

Le temps des préretraites est bien révolu et le partage du travail est une fausse solution à définitivement abandonner. Le sujet aujourd'hui est de se convaincre des profondes mutations de l'emploi comme du coût très élevé de la transition démographique. Pour faire face au vieillissement, il est nécessaire d'insérer sur le marché du travail le million de NEETs et le million de seniors qui ne sont plus en emploi. Pour séduire ces deux populations, c'est à un vrai changement de représentation sur le travail qu'il faut se livrer, ce qui est éminemment politique ; c'est aussi reprendre le chemin de la croissance pour créer les richesses indispensables.

Grand témoin

Olivier Guivarch, responsable de la politique de l'emploi, CFDT

La CFDT a déjà compilé à ce sujet un certain nombre d'études car pour notre Confédération, c'est une priorité politique que de maintenir en emploi le plus grand nombre de seniors, d'améliorer leur retour à l'emploi comme leur transition du travail à la retraite. Parmi nos revendications, agir sur les conditions de travail, mettre en place un compte d'épargne temps universel (CETU) qui prend en compte l'ensemble de la vie professionnelle, privilégier la formation et la reconversion, valoriser les compétences via le tutorat et, enfin, préparer le passage à la retraite par le cumul emploi/retraite et le rendez-vous de fin de carrière. Ce que la CFDT voulait aborder avant la réforme des retraites.

Certains chiffres sont importants. Parmi les seniors qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, 17% sont au chômage, 39% sont inactifs pour des problèmes de santé et 44% pour d'autres raisons dont le découragement. Ce sont bien les « travailleurs essentiels » qui sont le plus exposés et non les CSP plus élevées, ce qui est un enjeu économique, social et sociétal.

Parmi les projets que la CFDT défend, une prévention professionnelle à même d'ouvrir de nouveaux droits, un encouragement à la mixité intergénérationnelle. Ce qui ne peut se faire sans renforcer le dialogue social en entreprise et par branches.

Table-ronde 2 : Les seniors, un atout pour les entreprises ?

Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE.

La corrélation entre la hausse des emplois seniors et celle des emplois jeunes s'explique de trois manières. En premier lieu, la quantité de travail n'étant pas fixe, il n'y a pas d'arbitrage à faire entre les deux populations. Deuxième point : les compétences des seniors et des jeunes ne sont pas les mêmes. Si les seconds ont pour eux l'innovation, les premiers ont l'expérience, la connaissance des marchés et de l'entreprise. Enfin, si leurs compétences ne sont pas substituables, elles sont, bien au contraire, complémentaires.

Marion Desreumaux, Chef du pôle études, APEC.

L'APEC a mené une étude sur les cadres seniors qui forment une population très large et peu homogène. Néanmoins, il existe des atouts qui sont transversaux : l'expérience, soit l'expertise accumulée, la bonne gestion du temps ; les soft skills, soit les compétences

relationnelles, leur rôle de courroie de transmission ; le lien de qualité avec leur employeur, soit leur loyauté et fidélité.

Ils ont aussi des atouts méconnus. Loin d'être inaptes au changement, ils savent gérer les crises comme ils l'ont montré lors de la pandémie. Si lassitude il y a, c'est peut-être en raison de la permanence des transformations. Ils ne sont pas averses à la mobilité, certains y voyant un risque, d'autres une opportunité. Enfin, les seniors se sentent plus délaissés que désinvestis et sont, contrairement à un autre stéréotype, plus faciles à manager.

Florence Lutsman, Présidente de la Fédération française de l'assurance.

Dans la branche de l'assurance, les plus de 55 ans représentent 18% des effectifs. Même s'il est difficile de les catégoriser, ce sont en majorité des cadres (62%) qui font preuve d'une grande stabilité en emploi et qui ont un haut niveau de formation (en 2022, 83% d'entre eux ont suivi une formation de 18 heures). Leur force de travail est une ressource clé pour le secteur, leur expertise des métiers très techniques et leurs soft skills le sont aussi.

D'autre part, le capital santé doit être pris en compte dès l'embauche et non à partir de 55 ans. Pour les DRH, il s'agit là de prendre en compte les individus et leur propre situation, au plus loin donc d'une approche par segmentation. Ce qui n'empêche pas de proposer aux seniors un aménagement de leur temps de travail, un temps partiel à partir de 57 ans avec un niveau de cotisations santé et retraite inchangé et un mécénat d'entreprise pour leurs deux dernières années.

Marc Ferracci, Député Renaissance

Il y a bien des représentations à casser comme celle de la prétendue moindre productivité relative des seniors, qu'aucune étude n'a pu démontrer. Cet enjeu, de nature culturelle, ne se prête guère au travail du législateur, mais il faudrait néanmoins revoir ce système très français où les rémunérations progressent à l'ancienneté. Pour un employeur, à productivité égale, il est plus intéressant de se séparer d'un senior. De la même façon, les plus de 55 ans ont un montant et une durée d'indemnisation au chômage plus importantes. Ce coût devrait être pris en compte par les entreprises invitées pour ce faire à changer de règles par des incitations financières.

Deux principes gouvernent la solution à retenir : inciter et accompagner pour favoriser l'emploi de qualité et le bien vieillir. Mais cela ne va pas sans dialogue social et sans changer certaines règles comme repousser l'âge de départ à la retraite dont on sait combien il influe sur

le taux d'emploi ; comme modifier les règles de l'assurance chômage, les trois ans d'indemnisation dont les entreprises se servent pour se séparer de leurs seniors. Ces deux paramètres interagissent comme l'ont montré certains exemples du passé. Mais il faut faire plus pour aider les seniors à retrouver un emploi. Pour lutter contre la discrimination à l'embauche et la décote qui l'accompagne, je propose la création d'une prime de retour à l'emploi pour les salariés de 50 à 55 ans.

Grand témoin

Nathalie Bazire, Secrétaire confédérale CGT.

Les seniors sont un atout pour les entreprises, mais les conditions pour le faire sont loin d'être réunies. Le « mal travail » fait des ravages et les années d'incapacité augmentent au sein de la vie de certains. Que ce soit pour les métiers du soin ou du bâtiment, comment parler de maintien en emploi à ces populations exposées à des conditions de travail si pénibles qu'elles sont obligées de se retirer à l'âge de 50 ans. Des études sont là pour montrer que l'on meurt prématurément à cause du travail de nuit, de cancers professionnels...

Si la CGT a des propositions pour lutter contre la pénibilité, elle se soucie aussi du sens à trouver dans le travail. Et si celui-ci a disparu, c'est sans doute par défaut de transmission, par perte de savoirs faire, par relégation des seniors. De plus, la question environnementale oblige à penser à d'autres organisations, à d'autres rythmes de travail, sans doute plus lents. Enfin, il y a cette revendication phare pour tous, à savoir la Sécurité sociale professionnelle pour tous, qui démarre des études pour courir jusqu'à la fin des carrières.

Table-ronde 3 : Repenser la place des seniors au travail : quelles politiques et quel dialogue social ?

Éric Jeanneau, Président UMR, Administrateur référent Risques, Vie et Épargne, Groupe VYV.

L'objectif du Groupe VYV est que la santé soit accessible à tous. Si la causalité réciproque entre maintien en emploi et santé a tendance à augmenter avec l'âge, elle touche en priorité les métiers les plus exposés, les plus pénibles, soit les ouvriers et employés ou, pour le dire autrement, les travailleurs essentiels dont on sait qu'ils sortent du marché du travail sans pour autant être à la retraite.

Une étude sur les arrêts maladie longs, plus de trois mois, montre que ce sont bien les conditions de travail qui jouent. Une dégradation qui est perçue par plus de deux tiers des plus de 50 ans. Pour éviter que ce cercle vicieux ne perdure, l'entreprise doit engager une réflexion sur une couverture qui ne concerne aujourd'hui que les cadres. Il y a eu des avancées comme la loi du 2 août 2021 qu'il faut généraliser à tous les métiers. Elle doit mener à un vrai plan de prévention, en amont de la prise en charge de la maladie. On connaît aujourd'hui les pathologies liées à la sédentarité. Il reste à la prendre en compte car elle est intimement liée aux conditions de travail.

Jean-Marie Dubois, économiste, CEREQ.

Depuis la réforme des retraites, nos travaux sur les seniors ont connu des retombées sans précédent. Il est vrai que c'est désormais un sujet d'actualité comme le montre l'accueil réservé à notre dernière étude qui porte sur la formation et le maintien en emploi des seniors. Elle souligne combien leur catégorie est hétérogène, combien elle n'est pas hermétique à la formation. En effet, si 30% d'entre eux disent attendre la retraite, 70% affirment vouloir évoluer. C'est là où se dressent les obstacles entre qualifiés et non qualifiés, que l'on connaît bien.

Donc, s'il faut penser à la formation tout au long de la vie, il faut néanmoins l'adapter à cette classe d'âge et aux 70% qui souhaitent évoluer, dont 18% envisagent une reconversion, 22% une progression en compétences et 30% une perspective d'évolution. La priorité est donc de casser des clichés qui n'ont pas lieu d'être.

Marie-Alice Jourde, avocate associée, Jasper Avocats.

Dans nos cabinets spécialisés sur le droit du travail, la fin de carrière est envisagée de manière différente, très pragmatique. Licencier un salarié de plus de 55 ans coûte six mois de salaires pour une entreprise. Mieux vaut le licencier à 54 ans pour faute grave. Nos cabinets ne reçoivent pas les salariés de première ligne, ni les membres de COMEX, mais les n-2, n-3, n-4 qui coûtent trop cher et dont la question n'est pas de les maintenir en emploi.

Des différences existent entre les entreprises. La vie des seniors n'est pas la même dans les grands groupes et les PME. Les premiers ont plus tendance à supprimer un senior pour embaucher deux trentenaires. L'évolution passe peut-être par l'externalisation de l'expertise du salarié. Mais contraindre l'entreprise trouve ses limites dans le droit positif.



Sybille Le Maire, Directrice Groupe Bayard, fondatrice du Club Landoy.

Quelques points. Les entreprises ont pris conscience de cette transformation sociologique qu'est la transition démographique. D'autre part, l'étude Mckinsey commandée par le Cercle des économistes sur plus de 1000 entreprises sur 10 ans montre que si 50% sont des organisations conventionnelles, 20% sont pilotes avec un impact social plus fort et une meilleure performance. Enfin, la baisse des naissances hypothèque le fait de trouver des talents.

D'autre part, la polarisation en entreprise est très forte, entre femmes et hommes, entre jeunes et vieux, entre cols bleus et cols blancs. D'où la question : comment faire société ? La réponse est d'élaborer un nouveau pacte social et économique soutenable et souhaitable.

Alain Villemeur, directeur scientifique, Chaire TDTE.

La proposition de la Chaire a un nom : le Congé réflexion carrière obligatoire à partir de 50 ans et d'une durée au maximum d'un mois. Et ce, dans la perspective d'un départ à la retraite à 63/65 ans. Il serait obligatoire entre 50 et 53 ans, dans la mesure où les formations en France, contrairement aux autres pays européens, chutent fortement au-delà de 53 ans. C'est là donner du temps pour envisager l'avenir, une carrière où le bien-être et la satisfaction sont au rendez-vous. Ce congé, discontinu si le contexte l'ordonne, serait financé par France Travail et reposerait sur trois piliers : le bilan des compétences, les souhaits des salariés et de l'entreprise.

7. COMPTES RENDUS COMITÉS DE PILOTAGE

7.1. AXE 1 : MODÉLISER LA SOCIÉTÉ DU VIEILLISSEMENT SOUTENABLE



Compte rendu - Comité de pilotage

Modéliser une société du vieillissement soutenable

Le jeudi 09 février 2023

Avec la participation de :

Partenaires : Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Laurent Soulat (CDC)

Chaire TDTE : Alain VILLEMEUR, Léna BELKESSA, Emilie COUTURE, Kevin GENNA, Clara HORKAY, Mathieu NOGUES, Samba SAWANE.

Synthèse des discussions :

Présentation du modèle CDC, « Chocs Démographiques et Croissance », par Mathieu NOGUES, Responsable du lancement de la modélisation, Chaire TDTE

Engagé en 2020 par la chaire TDTE, le modèle macroéconomique à générations imbriquées appelé modèle “Chocs Démographiques et Croissance” ou modèle CDC a plusieurs objectifs. D’une part, il permet d’évaluer l’impact des dynamiques démographiques sur la trajectoire de l’économie française, mais aussi de proposer une évaluation macroéconomique des politiques de vieillissement proposées par la Chaire TDTE. Récemment, il a notamment permis de formaliser le concept d’harmonie entre générations. C’est un modèle conséquent, contenant près de 364 équations et 17 générations représentées par des cohortes. Il pourrait être intéressant d’inclure à ce modèle une hétérogénéité des ménages qui soit endogène plutôt qu’exogène, en effet, dans le modèle, le niveau d’éducation des ménages est déterminé de manière exogène à la naissance.

Présentation des résultats récents du modèle CDC, par Kévin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

Depuis sa création, le modèle CDC a fourni un bon nombre de résultats, il a notamment pu être utilisé en vue des conférences du 1er juin 2022 et du 18 octobre 2022, respectivement “Une réforme des retraites réussie” et “Résoudre le conflit intergénérationnel”. Par ailleurs, il est pleinement intégré dans le nouvel axe de la chaire TDTE : “Modéliser une société du vieillissement soutenable”. Nous savons que nous sommes dans une situation de vieillissement sans précédent, que la part des plus de 80 ans va passer de 5,5% en 2022 à 10% en 2050, entraînant de nouveaux besoins de santé et résultant d’une baisse de la fertilité couplée à un allongement de l’espérance de

vie. En ce sens, la chaire TDTE ambitionne d'estimer les retombées économiques de cette transition sur le modèle CDC.

Dans le cadre de la conférence d'octobre, la chaire TDTE avait proposé des politiques capables de surmonter le choc du vieillissement à venir (soit 106 milliards d'euros). Les 5 politiques proposées ont ainsi pu être évaluées sous le prisme du modèle CDC, à savoir, une meilleure insertion pour la jeunesse, des meilleures compétences pour entrer dans la vie active, un meilleur bien-être pour les actifs, des départs plus tardifs à la retraite, et, pour finir, un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes et les aidants. Dans le cadre de ces études, il nous semble pertinent d'étendre le modèle, notamment en intégrant une fonction de matching sur le marché du travail, ce qui nous permettra d'obtenir des imperfections sur le marché du travail et un chômage involontaire et ainsi d'analyser de manière plus pointue l'impact de l'emploi senior sur l'économie.

Présentation du lancement d'une nouvelle étude « Une modélisation de la fragilité et de la dépendance » par Samba Sawane, Chargé de recherche, Chaire TDTE

Nous sommes aujourd'hui dans une situation de vieillissement de la population, où le nombre de personnes dépendantes mais aussi fragiles ne va cesser de croître. Il semble alors intéressant pour la chaire TDTE de définir un certain nombre de variables et de relations autour de la fragilité et de la dépendance. C'est en ce sens que nous lançons, en ce début d'année 2023, une modélisation de la fragilité et de la dépendance. Pour ce faire, la méthodologie envisagée est la suivante :

- Premièrement, il faudra déterminer les liens qui peuvent exister entre les risques de fragilité et de dépendance et certaines variables socio-économiques.
- Ensuite, il sera nécessaire de définir certaines probabilités, d'une part, la probabilité d'entrer en dépendance ou en fragilité en prenant en compte les différents GIR. Cela pourrait se faire à l'aide de l'enquête SHARE et la mise en place de modèles PROBIT.
- Enfin, il sera nécessaire de définir la probabilité d'entrer dans les différents établissements pour personnes âgées.

Pour réaliser cette étude, il est nécessaire de sélectionner les variables qui entrent dans la modélisation, pour le moment, 5 variables ont été retenues, il s'agit du revenu, de l'âge, du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle mais aussi de l'éducation. Ces cinq variables ont des effets directs sur la fragilité et la dépendance, mais d'autres variables présentent aussi des intérêts, notamment la zone d'habitation (rurale ou urbaine), le nombre d'enfants, mais aussi le patrimoine.

Dans cette étude, la notion de fragilité est très importante, elle se définit comme "un état d'équilibre précaire avec un risque de déstabilisation, une sorte d'état intermédiaire entre la robustesse et la dépendance." *Piette et Boumendil, 2009*. Les instruments de mesure de la fragilité sont multiples, nous



optons pour la mesure d'un indice de fragilité ayant trois niveaux (non-fragiles, pré-fragiles et fragiles). Les résultats de cette étude montrent que les femmes sont plus soumises aux risques de fragilité que les hommes et qu'ils s'avèrent plus souvent fatals. Le risque de fragilité augmente avec l'âge, et, avec lui, le risque de décès.

Cette étude pourrait avoir de nombreuses utilités, cela permettrait des apports chiffrés pour différentes études de la chaire, impliquant de meilleures propositions et/ou conclusions. En effet, mieux caractériser les causes de fragilités et de dépendances permettra de définir des politiques appropriées. Pour terminer, cela pourrait servir à caractériser les besoins par zones géographiques, et donc, cela nous indiquerait les possibles inégalités, les zones où les besoins d'actions en faveur des personnes âgées sont les plus importants.

Conclusions :

- La Chaire TDTE a pour objectif d'étendre le modèle de manière significative dans les mois à venir, de sorte à permettre d'analyser de manière encore plus fine les déterminants économiques du pays.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Modéliser une société du vieillissement soutenable » aura lieu le jeudi 8 juin 2023 de 9h00 à 10h00, par visioconférence.



Déroulé du comité de pilotage

Modéliser une Société du Vieillissement soutenable

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le jeudi 9 février 2023 de 9h à 10h
En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h15 : Présentation du modèle CDC, « Choc Démographique et Croissance » et de sa conception par Mathieu Noguès, Responsable du lancement de la modélisation, Chaire TDTE

9h20-9h30 : Présentation des résultats récents du modèle CDC, par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

9h30-9h40 : Présentation du programme d'amélioration du modèle CDC, par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

9h40-9h55 : Présentation du lancement d'une nouvelle étude : « Une modélisation de la fragilité et de la dépendance », par Emilie Couture, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE

Compte rendu – Comité de pilotage

« Modéliser une société du vieillissement soutenable »

Le 8 juin 2023

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Christine DURAND (UMR), Stéphane DORCHIES (UMR), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Léna BELKESSA, Samba SAWANE, Hadja NDIAYE, Cheikh GUEYE, Mathias CHARLES

Synthèse des discussions :

Présentation des travaux en cours de la chaire : Probabilités d'entrée en fragilité et en dépendance en France, par Samba Sawane, chargé de recherche et Kevin Genna, responsable de la modélisation, chaire TDTE

La Chaire TDTE a récemment lancé une étude prometteuse qui vise à estimer les déterminants de la fragilité et de la dépendance en France, afin de mieux piloter les politiques publiques. Un des grands défis sociétaux et économiques de la France pour les prochaines années est le vieillissement de sa population. La part des personnes âgées augmente continuellement depuis plusieurs décennies et les dernières projections nous montrent que les plus de 65 ans représenteront environ 28% de la population en 2050, contre 20% aujourd'hui. Un phénomène lié à la baisse de natalité, à l'augmentation de l'espérance de vie et à l'entrée en retraite de la génération baby-boom. Une conséquence directe du vieillissement de la population, et de l'augmentation de l'espérance de vie, est la hausse du nombre de personnes âgées en perte d'autonomie. En effet, selon le rapport Libault (2019), en France, le nombre de personnes en perte d'autonomie devrait augmenter de 20 000 personnes chaque année à l'horizon 2030. Cette augmentation devrait s'accélérer dans la décennie suivante, avec 40 000 personnes dépendantes de plus chaque année » Couture et Horkay (2022).

Les français n'étant pas égaux face au vieillissement, il est important de comprendre quelles variables, autres que l'âge, affectent la probabilité d'être fragile (GIR 5-6), dépendant modérés (GIR 3-4) ou dépendant lourd (GIR 1-2). Pour cela, la Chaire TDTE a décidé de bâtir un modèle économétrique Probit, utilisant la base de données Share afin de mettre en lumière les déterminants essentiels à la perte d'autonomie. Des résultats préliminaires ont été présentés lors de ce comité de pilotage.

Les premiers résultats sont en accord avec la littérature, on peut notamment constater que l'activité physique réduit la probabilité de perte d'autonomie, les maladies chroniques et les

difficultés sociales l'augmente, ou encore que la tranche de revenus ou le type d'habitat affectent le risque de dépendance ou fragilité. Le plus grand intérêt de cette étude est de pouvoir quantifier l'impact des différents déterminants afin de cibler les causes essentielles à la perte d'autonomie et ainsi relever le défi futur du vieillissement de la population. Cette modélisation pourrait permettre de réaliser certains pronostics sur l'évolution de la fragilité et de la dépendance dans les territoires.

Suggestions des partenaires : Intégrer l'isolement et la coupure avec les liens familiaux à l'analyse. En effet, de nombreuses études suggèrent que l'isolement pourrait être un facteur aggravant de la perte d'autonomie. Il semblerait que les données d'enquête Share permettent de prendre en compte ce facteur dans l'analyse.

Présentation de la modélisation “Choc Démographique et croissance”, utilisée lors de la conférence du 9 mars “les français et le travail : le divorce ?” par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

Lors de la conférence du 9 mars 2023, intitulée “Les Français et le Travail : le divorce ?” La chaire TDTE s'est appuyée sur le modèle Choc Démographiques et Croissances (CDC) pour montrer les effets de certaines politiques publiques ambitieuses concernant le travail. La Chaire TDTE défend depuis de nombreuses années l'idée que les solutions aux difficultés économiques de la France (soutenabilité du système de retraites, déficit public,...) sont en réalité plus simples qu'il n'y paraît, la clé étant le travail et plus particulièrement les taux d'activité des plus jeunes et des seniors. Lors de cette conférence, l'équipe de la Chaire a montré qu'une hausse de la quantité de travail de l'ordre de 8% à horizon 2032, avec une priorité industrielle, doit permettre de dégager l'équivalent de 3 points de PIB afin de réduire nos déficits. Ces résultats ont été obtenus avec l'utilisation du modèle CDC de la Chaire qui permet de donner une représentation macroéconomique fidèle de l'économie française.

Lors de ce comité de pilotage il a donc d'abord été question de présenter le modèle Choc Démographique et Croissance dans les grandes lignes : Modèle à générations imbriquées, 17 cohortes de 5 ans et plus de 600 équations pour modéliser l'économie française. Avant de montrer comment celui-ci a été mobilisé pour répondre aux enjeux de la conférence du 9 mars et de l'augmentation de la quantité de travail. Il a été nécessaire de créer 2,2 millions d'emplois dans le modèle tout en maintenant la productivité annuelle du travail à 0,8%. Les simulations obtenues avec le modèle CDC montrent qu'à 10 ans l'augmentation de la quantité de travail de 8% à gains de productivité inchangés a le même effet macroéconomique qu'une augmentation de la quantité de travail de 5% avec des gains de productivité annuels de 1,3%. Ainsi ces deux trajectoires permettent de récupérer 3 points de PIB en recettes fiscales et ainsi de résorber en grande partie le déficit public de la France.

Conclusion :

- La Chaire TDTE va s'intéresser aux questions de l'isolement des personnes âgées pour étudier son impact sur la dépendance. la composition des ménages est aussi une piste à étudier
- Le modèle CDC continuera à être mobilisé pour répondre aux enjeux économiques de la France. Une amélioration de ce dernier avec l'introduction de frictions sur le marché du travail pourrait donner des résultats significatifs sur le taux d'activité des seniors.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe “Modéliser la société du vieillissement” aura lieu **le jeudi 26 octobre 2023, de 9h à 10h par visioconférence**



Déroulé du comité de pilotage

Modéliser une société du vieillissement soutenable

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le jeudi 8 juin 2023 de 9h à 10h

En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h25 : Probabilités d'entrée en fragilité et en dépendance en France, par Samba Sawane, chargé de recherche et Kevin Genna, responsable de la modélisation, chaire TDTE

9h25-9h40 : Présentation de la modélisation "Choc Démographique et croissance", utilisée lors de la conférence du 9 mars "les français et le travail : le divorce ?" par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

9h40-9h55 : Discussions autour des prochaines étapes de la modélisation CDC et de l'entrée en fragilité et en dépendance

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE

7.2. AXE 2 : PROPOSER DES POLITIQUES POUR LE GRAND ÂGE



Compte rendu - Comité de pilotage

Proposer des politiques pour le grand âge

Le jeudi 02 février 2023

Avec la participation de :

Partenaires : Christine DURAND (UMR), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Tristan HAUCK (AG2R La Mondiale), Patrick HUGON (Groupe VYV), Laurent Permasse (Banque Postale), Christel Sanguinède (Caisse des dépôts), Laurent SOULAT (CDC)

Chaire TDTE : Alain VILLEMEUR, Samba SAWANE, Lena BELKESSA, Kevin GENNA, Clara HORKAY, Emilie COUTURE, Mathieu NOGUES.

Synthèse des discussions :

Présentation de l'étude « Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations » , par Emilie Couture, Chargée de recherche, Chaire TDTE

La forte augmentation du nombre de personnes dépendantes que va subir notre pays dans les années à venir pose nécessairement la question de la hausse des coûts associés. Cette étude vise à réaliser une estimation des coûts, des bénéfices et de la méthode de financement. Sachant que les coûts devraient augmenter de 7,6 milliards d'euros du seul fait de l'évolution démographique, et compte tenu des différents scandales, tel que ce qu'on a pu observer avec ORPEA, l'ambition est de proposer des mesures visant à améliorer la situation des personnes dépendantes et d'autres acteurs de la dépendance. C'est en ce sens que nous proposons 3 recommandations :

- 1 : L'accroissement du taux d'encadrement d'ici 2032 impliquerait une augmentation de près de 410 000 emplois en 2032,
- 2 : Une revalorisation salariale (de l'ordre de 20%) des métiers du grand âge
- 3 : Une augmentation de la durée, du montant, mais aussi une meilleure communication de l'AJPA (allocation journalière du proche aidant).

Ces 3 recommandations impliquent un besoin supplémentaire de 22 milliards d'euros pour 2032.

Parallèlement, des gains monétaires apparaîtraient suite à une augmentation du taux d'encadrement. Cela entraînerait une amélioration de la productivité des aidants qui se verrait décharger d'une partie de leur action envers leur proche dépendant, ainsi qu'une baisse du chômage du fait de la hausse des emplois. Ces deux bénéfices permettraient un gain d'environ 3,4 milliards d'euros. Un problème de financement apparaît, les bénéfices retirés ne suffisant pas à combler les 22 milliards de dépenses supplémentaires.



La chaire continue de préconiser l'idée développée en 2020, d'une assurance dépendance obligatoire (notamment généralisée) à partir de 40 ans, qui permettrait de cotiser pour les risques liés à la dépendance. Il est néanmoins nécessaire de prendre en compte le reste à charge toujours très élevé des personnes âgées, il y a donc une double nécessité, à la fois le besoin de financement public du secteur, mais aussi la diminution du reste à charge des personnes âgées (un EHPAD coûte en moyenne 2000€ par mois). Pour ce faire, il peut être intéressant de développer l'idée d'un fond de réserve sur le sujet de la dépendance ou encore l'utilisation du patrimoine des seniors qui est considérable.

Présentation de l'étude sur « Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! » en collaboration avec RESOLIS/ADELIS, par Clara Horkay, Chargée de recherche, Chaire TDTE

La montée en puissance du nombre de personnes en situation de dépendance (passage de 2,7 millions en 2021 à 4 millions en 2050) et le scandale Orpea, nous obligent à nous interroger sur le bien-vivre en Maisons de retraite. Le maintien à domicile étant plus ou moins abordable selon le niveau de dépendance des personnes âgées, l'objectif de cette étude est de mettre en évidence l'ensemble des alternatives aux Maisons de retraites traditionnelles pouvant leur permettre de se sentir « chez elles » tout en étant dans un établissement de soin.

En France et en Europe, des alternatives novatrices se développent de plus en plus, mais restent cependant minoritaires. A titre d'exemple, il existe le « village Alzheimer Hogeweyk » à Weesp (Pays-Bas) qui se démarque en proposant un lieu de vie où les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer peuvent évoluer en parfaite autonomie tout en étant encadrées et en sécurité. En France, différents Ehpad's dits « hors les murs », comme à Sartrouville, tentent de proposer un meilleur accompagnement des personnes dépendantes à domicile afin de retarder leur entrée dans un établissement spécialisé.

Dans cette optique, la Chaire formule différents principes et recommandations permettant la transformation de nos Maisons de retraite. Tout d'abord, il faut que les établissements soient capables de garantir la bienveillance de ses pensionnaires (soin, hygiène, hôtellerie) et pour cela, il paraît indispensable que des formations sur ce sujet soient imposées. Ensuite, pour leur bien-être, il faut permettre aux habitants une plus grande liberté et autonomie (proposer des lieux de vie plutôt que des lieux de soins, permettre aux personnes âgées d'avoir un réel choix face à l'arbitrage domicile-établissement, alléger les restrictions liées à la vie en Maison de retraite). Il faut également revoir le rôle des décideurs publics et de leur politique, en particulier vis-à-vis de leur soutien aux établissements ainsi que de leur accompagnement dans cette grande transformation.

Enfin, toujours dans l'idée de maximiser le bien-être des personnes dépendantes, il semble indispensable que ces nouveaux établissements s'ancrent dans une perspective plus inclusive et intergénérationnelle. Pour cela, il faut renforcer les liens entre les résidents et la jeunesse grâce aux animations culturelles et artistiques, inciter fortement les habitants à pratiquer des activités



socialisées ainsi que du bénévolat auprès de la communauté proche, et implémenter les Maisons de retraites en centre-ville afin de garantir un réel sentiment d'appartenance à la communauté locale. Il pourrait être intéressant d'étoffer les exemples de maisons de retraite novatrices, qui sont de plus en plus nombreuses et qui peuvent répondre aux besoins de ces personnes âgées dépendantes n'ayant pas le choix du maintien à domicile.

Présentation de l'étude sur « Comment rebâtir des carrières attractives dans la santé et le médico-social ? », par Clara Horkay, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Selon la Dares, les difficultés de recrutement sont à des niveaux inégalés. En effet, la crise du COVID-19 a mis en lumière les conditions de travail très difficiles de certains secteurs, notamment le secteur des services de l'aide à la personne. De ce fait, ce dernier fait face à des difficultés de recrutement.

La France fait aussi face à une augmentation du nombre de personnes en perte d'autonomie en raison du vieillissement de la population. Par conséquent, les professions du grand âge et de la santé seront, dans les années à venir, plus sollicitées que jamais. Force est de constater que, face à la demande explosive de prise en charge des personnes âgées, nous sommes et serons (si rien ne change) dans une situation de sous-effectif croissante de l'ensemble du personnel lié aux métiers du grand âge.

Ainsi, la surcharge de travail, les cadences effrénées et le manque de ressources ont causé un absentéisme élevé et poussé de nombreux professionnels à abandonner leurs métiers. Il est donc primordial de comprendre comment et pourquoi les conditions sont devenues si difficiles, mais aussi quelles mesures sont nécessaires pour redonner de l'attractivité à ces métiers.

Les conditions de travail de ces métiers sont par nature difficiles et éprouvantes : ces derniers impliquent de nombreuses contraintes physiques, des tâches difficiles à pratiquer et des horaires longs et décalés. À cela, il faut ajouter les évolutions récentes dans les hôpitaux et les Ehpad qui ont amplifié la dégradation des conditions de travail. Le manque de personnel et de financements mène à une surcharge de travail, qui non seulement rend la cadence infernale mais impacte la santé physique et mentale du personnel soignant. En effet, nombre d'entre eux souffrent du syndrome de burn-out. Le secteur de la dépendance (Ehpad ou à domicile) fait aussi face à une sinistralité record, ce qui provoque par la suite un fort taux d'absentéisme. Face à cette situation alarmante, le gouvernement a pris des mesures telles que la réforme Ma santé 2022, le Ségur de la santé et la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Néanmoins, ces mesures font face à des critiques car jugées insuffisantes pour améliorer les conditions de travail des soignants et des infirmiers.



Conclusions :

- La Chaire TDTE a pour objectif d'organiser une conférence en mai en partenariat avec RESOLIS/ADELIS durant laquelle sera présentée l'étude « Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! ». Cela permettra notamment des débats sur l'actualité des maisons de retraite et les actions nécessaires à leur bonne évolution.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Proposer des politiques pour le grand âge » aura lieu le mercredi 31 mai 2023 de 9h00 à 10h00, par visioconférence.



Déroulé du comité de pilotage

Proposer des politiques pour le grand âge

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le jeudi 2 février 2023 de 9h à 10h
En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h20 : Présentation de l'étude « Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations » par Emilie Couture, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Présentation de l'étude en partenariat avec RESOLIS/ADELIS « Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! », par Clara Horkay, chargée de recherche, chaire TDTE.

9h35-9h50 : Présentation de l'état d'avancement de l'étude « Comment rebâtir des carrières attractives dans la santé et le médico-social ? », par Clara Horkay, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h50-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE



Compte rendu – Comité de pilotage

« Proposer des politiques pour le grand âge »

Le 31 mai 2023

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Pierre DENIS (Mutuelle Générale), Stéphane DORCHIES (UMR), Christophe FRESPUECH (Ofi Asset Management), Laurent SOULAT (CDC)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Léna BELKESSA, Samba SAWANE, Mathias CHARLES, Hadja NDIAYE, Cheikh GUEYE

Synthèse des discussions

Retour sur la conférence « Remettre les Ehpad au coeur de la Société » du 30 mai 2023 par Mathias Charles, Responsable de la communication, Chaire TDTE

Le nombre de personnes en perte d'autonomie, actuellement de 2,7 millions, devrait atteindre 3,7 millions en 2040. Alors que les maisons de retraite sont souvent perçues comme des lieux d'enfermement et de contrainte, parfois même de maltraitance, elles resteront indispensables pour la prise en charge de la perte d'autonomie. Il est essentiel que les établissements s'inscrivent rapidement dans une transformation afin d'offrir une liberté de choix, une bienveillance et une vie agréable aux personnes âgées, toutefois adaptée à leur perte d'autonomie. Adelis, Resolis et la Chaire TDTE préconisent de transformer les actuelles maisons de retraite en des lieux de vie aussi inclusifs, intergénérationnels et intégrés dans la vie de la cité afin d'opérer un changement profond des mentalités et des politiques publiques.

Durant la demi-journée, la Chaire TDTE a rassemblé des responsables des Ehpad, des parlementaires, des spécialistes et le Haut Commissaire au Plan, François Bayrou. Tout au long de la demi-journée, ce sont les prises de paroles de 15 experts, 3 tables rondes qui ont nourri les échanges et éclairé les thématiques abordées : la bienveillance / l'inclusion & l'intergénérationnel / l'intégration dans la cité.

À l'issue de la conférence, quatre principaux domaines d'action ont émergé pour remettre les Ehpad au coeur de la société :

1. Promouvoir une approche bienveillante et respectueuse des résidents.
2. Prioriser la liberté des résidents plutôt que de les enfermer.
3. Favoriser l'accompagnement et l'adaptation aux besoins individuels.
4. Encourager l'inclusion et l'harmonie intergénérationnelle.

Présentation de l'étude « Le choix entre le maintien à domicile et la prise en charge en établissement des personnes âgées dépendantes » par Hadja Ndiaye, Chargée de recherche, Chaire TDTE

En raison de la tendance démographique, le nombre de personnes âgées dépendantes devrait considérablement augmenter dans les prochaines années. Les projections soulignent l'importance croissante de la prise en charge des personnes âgées et de la planification des politiques publiques pour répondre aux besoins de cette population en constante augmentation.

Les personnes âgées ont le choix entre une prise en charge en établissement ou à domicile. Dans le cadre de la prise en charge à domicile, elles peuvent également choisir entre une prise en charge formelle ou informelle. La littérature suggère que, en France, la prise en charge des personnes âgées repose souvent sur un modèle traditionnel familial, c'est-à-dire une prise en charge informelle. Cependant, il est apparu que les soins formels et informels sont partiellement substituables, c'est-à-dire qu'ils peuvent se remplacer mutuellement dans une certaine mesure. Plusieurs facteurs, tels que le degré de dépendance, les coûts ou encore la proximité avec l'entourage, influencent le choix entre les deux types de prise en charge. C'est pourquoi dans cette étude, il sera question de modéliser le choix de la prise en charge pour ces personnes âgées dépendantes.

À la suite de cette présentation, plusieurs propositions ont été faites. Il serait notamment intéressant d'utiliser dans l'étude un indicateur basé sur le lieu de résidence. Cet indicateur permettrait d'évaluer l'impact de la localisation géographique sur la décision de prise en charge, notamment en tenant compte de l'accessibilité aux soins mais aussi du potentiel effet prix sur l'institution en fonction de la zone d'implantation.

Présentation de l'étude « La probabilité de rentrer en établissement pour les personnes fragiles et dépendantes » par Hadja Ndiaye et Cheikh Gueye, Chargés de recherche, Chaire TDTE

À l'heure où on estime que 90% des plus de 80 ans veulent désormais vieillir à la maison, les motivations de cette étude sont multiples. Il est tout d'abord essentiel d'évaluer la situation chez les personnes en perte d'autonomie en France à travers les statistiques disponibles. Cette évaluation nous permettra de mieux comprendre comment répondre aux besoins spécifiques de ces individus et de garantir qu'ils reçoivent les soins appropriés, qu'ils choisissent de rester chez eux ou d'être admis dans un établissement.

Dans un second temps, l'étude consistera à approfondir la compréhension de l'évolution de ces individus dans divers environnements tels que le domicile, les établissements de soins prolongés ou les structures d'accueil spécialisées. On cherchera à identifier les transitions entre ces différentes formes de prise en charge et en analysant ces parcours, nous visons à obtenir des informations clés sur les trajectoires de vie de ces personnes vulnérables.

Dans un deuxième temps, il serait pertinent pour les partenaires d'étudier la question de l'accompagnement en fin de vie qui a été largement négligée dans les recherches jusqu'à présent.

Conclusions

- La Chaire TDTE poursuit ses études et envisage de présenter ses résultats lors d'une conférence prévue au cours du dernier trimestre de 2023.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Proposer des politiques pour le grand âge » aura lieu le **mercredi 11 octobre 2023 de 9h00 à 10h00, par visioconférence.**



Déroulé du comité de pilotage

Proposer des politiques pour le Grand âge

Organisé par la Chaire « Transitions Démographiques, Transitions Économiques »

Le mercredi 31 mai 2023 de 9h à 10h

En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h20 : Retour sur la conférence du 30 mai 2023 à la Caisse des Dépôts « Remettre les Ehpad au coeur de la Société » par Mathias Charles, Responsable de la communication, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Présentation de l'étude « Le choix entre le maintien à domicile et la prise en charge en établissement des personnes âgées dépendantes » par Hadja Ndiaye, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Probabilité de rentrer en établissement pour les personnes fragiles et dépendantes » par Hadja Ndiaye et Cheikh Gueye, Chargés de recherche, Chaire TDTE

9h50-10h00 : Conclusion par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

Compte rendu - Comité de pilotage

« Politiques du Grand Âge »

Le 11 octobre 2023

Avec la participation de :

Partenaires : Pierre DENIS (Mutuelle générale) , Patrick HUGON (Groupe VYV) , Alain HENRIOT (Banque Postale), Laurent PERMASSE (Banque postale) , Laurent SOULAT (CDC) , Christophe FRESPUESH (OFI Asset Management)

Chaire TDTE : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Léna BELKESSA, Samba SAWANE, Mathias CHARLES, Hadja NDIAYE, Cheikh GUEYE

Synthèse des discussions

Présentation de l'étude « La prévision du nombre de personnes âgées fragiles et dépendantes » par Kévin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

L'objectif de cette étude est d'estimer les déterminants de la dépendance afin d'évaluer l'accroissement futur du nombre de personnes dépendantes. L'importance de cette démarche réside dans le fait que la dépendance ne dépend pas uniquement de l'âge, mais aussi de toute une série de variables socio-économiques .

L'idée principale de cette recherche est d'utiliser les données de l'enquête SHARE sur les pays européens afin d'identifier les différents facteurs explicatifs de la dépendance. Cette approche vise à généraliser la compréhension de la dépendance en intégrant le concept de fragilité et en considérant les différents degrés de dépendance.

La dépendance a été répartie en trois catégories : la fragilité, la dépendance modérée et la dépendance sévère. Cette classification permet une approche plus fine pour évaluer la dépendance et la fragilité des individus, tout en harmonisant les données recueillies dans les différents pays européens.

L'étude comprend plusieurs étapes essentielles. Elle utilise un modèle Probit pour estimer l'effet des variables démographiques, socio-économiques et de santé sur la probabilité d'entrer en dépendance ou en fragilité. Ensuite, les probabilités marginales d'entrée en fragilité/dépendance sont calculées, et une projection est effectuée en utilisant les données de recensement de 2019.

Pour renforcer la crédibilité des résultats, une vérification de robustesse est réalisée en comparant les données de l'étude avec celles du modèle Livia de la Drees. Enfin, cette étude innove en incluant la fragilité, offrant ainsi une perspective plus complète sur les différents degrés de dépendance et de fragilité.

Au terme de cette présentation, Pierre Denis suggère qu'il serait pertinent de créer une cartographie de la France, avec des couleurs distinctes pour les régions, tout en prenant en compte la densité de médecins et de soignants par territoire. Alain Henriot, de son côté, propose d'utiliser cette cartographie pour identifier les zones où des politiques publiques ont été mises en place et les comparer à celles où elles ont été absentes ; cette démarche permettrait également d'établir un état des lieux à 10 ans pour obtenir un panorama complet de la situation

Présentation de l'étude sur « le parcours de vie des personnes âgées dans les différents établissements » par Hadja Ndiaye et Cheikh Gueye, chargés de recherche Chaire TDTE

Dans le cadre de cette étude sur les trajectoires de vie des personnes âgées, force est de constater que le maintien à domicile est préféré, mais diminue à mesure que le degré de dépendance augmente. Une transition vers les EHPAD devient plus fréquente dans de tels cas, avec une probabilité de 9,4% pour les résidents d'USLD et de 7,7% pour les résidents de résidences autonomie en 2019.

Bien que le nombre de places en EHPAD et en résidences autonomie ait légèrement augmenté de 2011 à 2019, les prévisions indiquent une croissance attendue de 79 000 personnes dépendantes en EHPAD et 19 000 en résidences autonomie en 2030 (Chaire TDTE). Toutefois, au cours des huit dernières années, seules 48 000 places supplémentaires en EHPAD et 11 000 places de plus en résidences autonomie ont été créées. Cette disparité souligne le besoin de politiques et d'investissements adaptés pour répondre aux besoins croissants de notre population vieillissante, y compris une analyse plus approfondie des résidences services sénior et des habitats partagés.

Toutefois, cette étude inclura également les résidences services sénior et les habitats partagés sous certaines hypothèses. Ces options de logement offrent d'importantes alternatives pour les personnes âgées. Une analyse plus précise de ces choix de logement est nécessaire pour comprendre leur rôle dans les trajectoires de vie des personnes âgées.

Présentation de l'étude « Les déterminants du maintien à domicile des personnes âgées » par Hadja Ndiaye, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Le nombre de personnes en perte d'autonomie, actuellement de 2,7 millions, devrait atteindre 3,7 millions en 2040. Face à l'explosion du nombre de personnes âgées en perte d'autonomie, se pose alors la question de la prise en charge de ces personnes.

Aujourd'hui, la tendance du virage domiciliaire est d'actualité. Dans cette étude, on se propose de déterminer les facteurs du maintien à domicile des personnes âgées fragiles et dépendantes, tels que le niveau de dépendance, les caractéristiques socio-économiques ou encore l'aide formelle et l'aide informelle. À partir des données de l'enquête Capacités et Aides et REssources ménages (2015) et établissement (2016), nous estimons à l'aide d'un Probit la probabilité de vivre à domicile chez les personnes âgées de plus de 60 ans.

La prise en charge à domicile semble être négativement et significativement corrélée avec un niveau de dépendance accru. De la même manière, l'âge avancé, la présence d'une affection de longue durée (ALD), le fait de ne pas être marié ou encore le manque d'éducation exercent une influence négative. Le revenu, le fait d'être une femme ou encore le nombre d'enfants encore en vie tendent à augmenter la probabilité de rester à domicile. En revanche, l'aide formelle accroît la probabilité de résider à domicile tandis que recevoir de l'aide informelle la réduit.

En conclusion de cet exposé, Patrick Hugon souligne que bien que l'accent soit souvent mis sur le virage domiciliaire, cela peut s'avérer être une 'balle dans le pied'. Il insiste sur la nécessité d'une prise en charge collective pour garantir une approche efficace dans ce domaine. Alain Henriot souligne un point essentiel : les aidants sont de plus en plus âgés, ce qui peut entraîner des problèmes de santé qui compliquent leur rôle. De plus, il insiste sur l'importance de tenir compte des aspects culturels et sociologiques dans cette dynamique. Il met en lumière un écart significatif entre les principes des politiques publiques et leur mise en pratique, ce qui demande une réflexion approfondie pour répondre aux besoins des aidants et des personnes qu'ils soutiennent.

Conclusions

- La chaire TDTE, en plus d'approfondir l'étude sur les parcours dans les différents établissements des personnes âgées, va proposer une autre étude découlant de celle-ci et de celle sur les déterminants du maintien à domicile. Cette étude consistera à proposer des politiques de maintien à domicile pour les personnes âgées.
- Le prochain comité de pilotage est prévu le 25 janvier 2024 de 09h à 10h en visioconférence.

Déroulé du comité de pilotage

Politiques du Grand Âge

Organisé par la Chaire « Transitions Démographiques, Transitions Économiques »

Le mercredi 11 octobre 2023 de 9h à 10h

En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h20 : Présentation de l'étude « La prévision du nombre de personnes âgées fragiles et dépendantes » par Kévin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Présentation de l'étude « Le parcours des personnes âgées dans les différents établissements » par Hadja Ndiaye et Cheikh Gueye, Chargés de recherche, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Les déterminants du maintien à domicile des personnes âgées » par Hadja Ndiaye, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h50-10h00 : Conclusion par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

7.3. AXE 3 : BÂTIR UNE SOCIÉTÉ DE COHÉSION INTERGÉNÉRATIONNELLE



Compte rendu – Comité de pilotage

« Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle »

Le 26 janvier 2023

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Christine DURAND (UMR), Maryse DUVAL (SOS Seniors), Stéphane DORCHIES (UMR), Frédéric BOURDON (VYV), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Yvan PICART (Crédit Agricole Assurance)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Clara HORKAY, Emilie COUTURE, Léna BELKESSA, Samba SAWANE

Synthèse des discussions

Retour sur la conférence "Résoudre le conflit intergénérationnel" du 18 octobre 2022 par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

La conférence du 18 octobre 2022 organisée par la chaire TDTE traitait de l'étude des liens intergénérationnels qui peuvent exister, mais cela a aussi pu permettre le débat sur l'existence d'un potentiel conflit entre les différentes générations. De ce fait, il a été important de définir le concept d'harmonie entre générations, cela désigne l'état, à Institutions déterminées, dans lequel chaque génération espère que, dans son cycle de vie, son bien-être est et sera au moins équivalent à celui des générations précédentes et sans avoir le sentiment qu'une autre génération ne soit avantagée à ses dépens.

La principale menace face à ce concept d'harmonie entre générations est le choc du vieillissement. Ce dernier est caractérisé par une augmentation importante des effectifs des personnes âgées comparé aux autres générations, ce choc du vieillissement nécessite ainsi un besoin de financement qui s'élève à plus de 100 milliards à horizon 2030. Dans le cadre de cette conférence, la chaire TDTE a proposé un ensemble de politiques économiques permettant de surmonter ce choc du vieillissement.

Cela passe par une meilleure insertion pour la jeunesse sur le marché du travail, des meilleures compétences pour entrer dans la vie active, un meilleur bien-être pour les actifs, des départs plus tardifs à la retraite, et, pour finir, un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes et les aidants.

Présentation de l'étude « Les nouveaux comportements d'épargne » par Emilie Couture, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Pour commencer à traiter des comportements d'épargne des agents, il semble pertinent de commencer avec un rapide retour sur la théorie du cycle de vie introduite par Harrod et Modigliani



durant le 20^{ème} siècle. Cette théorie considère l'évolution de 3 variables (le revenu, le patrimoine et la consommation) en considérant 3 générations (la jeunesse, la période d'activité et la retraite) La période de la jeunesse se caractérise par des revenus faibles, et une consommation positive ce qui implique une impossibilité d'épargner. La période d'activité se caractérise par des revenus croissants fortement, une consommation en hausse également ainsi qu'une épargne forte et diversifiée. Finalement, la période de la retraite se caractérise par des revenus faibles, une consommation stagnante par rapport à la période d'activité et diminution du patrimoine pour combler la perte de revenus induite par le passage à la retraite.

Le principal critère affectant l'épargne réside dans les revenus, qui sont aussi la preuve de nombreuses inégalités :

- Des inégalités **intergénérationnelles** : les actifs ont naturellement des revenus plus élevés que les jeunes qui entrent à peine sur le marché du travail
- Et **intragénérationnelles** : Au sein d'une même génération, les catégories socioprofessionnelles impactent directement le revenu des agents.

Deux autres critères affectent directement l'épargne : le taux d'endettement des ménages et l'aversion au risque.

Cependant, ces comportements sont en constante évolution et les changements démographiques vont impliquer des modifications dans les comportements d'épargne. En effet, on observe un vieillissement de la population, avec une baisse de la fertilité et une augmentation de l'espérance de vie.

Les comportements des agents vont donc fortement évoluer notamment sur le sujet de l'épargne. Pour les jeunes, l'allongement de la durée des études et la popularité croissante des écoles privées payantes (types écoles de commerce) affecte directement les niveaux d'épargne. Pour les retraités, nous observons aussi un nouveau comportement : les personnes âgées épargnent autant, voire plus que les actifs.

À la suite de cette présentation, plusieurs remarques et propositions ont été faites. Il serait intéressant d'ajouter dans les prochaines études, les différentes catégories d'âge, ou d'étudier les différents CSP des retraités. En effet, le taux d'épargne moyen des retraités est de 18%, mais il est concentré sur une proportion de personnes très réduite. Il est aussi important de ne pas abandonner l'idée que les jeunes actifs sont aussi intéressés par l'épargne, malgré leurs moyens limités.

Présentation de l'état d'avancement de l'étude « Comment mesurer le bien être de chaque génération ? » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Dans le modèle CDC de la Chaire TDTE, comme dans la majorité des travaux, le bien être est modélisé par le PIB ou le revenu. Or, de nombreuses études, notamment celle d'Easterlin, démontrent que ces deux variables ne sont pas une très bonne mesure du bien-être puisqu'à partir d'un certain seuil, ils n'existent plus aucune corrélation entre elles et le bien-être. L'idée générale de cette étude est alors de définir pour chacune des générations les variables non marchandes qui influencent le bien-être des différents individus, en s'inspirant de deux approches : l'approche par les « capacités » proposées par Amartya Sen et l'approche par le bien-être subjectif défendu par Kahneman et Diener.

Dans sa théorie, Sen suppose que notre vie est une combinaison de divers états et actions, que l'on nomme «functionings». Les « capacités » sont la liberté que nous avons de faire un choix parmi ces « functionings », et qui vont déterminer notre qualité de vie. On peut retrouver dans la



littérature différentes listes de « capacités » fondamentales, notre choix de variables dans ce contexte va surtout dépendre de l'accessibilité des données et de nos hypothèses sur ce que chacun valorise.

Dans sa liste de capacités fondamentales, Nussbaum et d'autres économistes, considèrent par exemple les émotions, que l'on peut modéliser via une approche subjective. Beaucoup de chercheurs ont cherché à construire des indices du bien-être subjectif, notamment dans les années 90/2000 à partir de différents types d'enquête. L'objectif va donc être de trouver un indice beaucoup plus récent et valable pour la population française.

Pour les partenaires, il serait intéressant de regarder les expériences et les réflexions faites à l'internationale, notamment en Nouvelle-Zélande.

Présentation des études à venir « Comment maintenir les seniors en emploi ? » et « Comment transmettre le patrimoine des seniors ? » , par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

Première étude « **Comment maintenir les seniors en emploi ?** » :

- Regarder les pratiques vertueuses et en entreprise, les différents dispositifs qui permettent le maintien des seniors en emploi et favorisent le cumul emploi retraite
- Comment simplifier ces dispositifs ?

Deuxième étude « **Comment transmettre le patrimoine des seniors ?** » :

- Capital à la fois intellectuel, financier, immobilier
- Comment transmettre le capital des seniors vers les plus jeunes générations
- Comment éviter la perte de capital humain, et peut-on évaluer cette perte ?
- Peut on transmettre et mettre en place des dispositifs pour favoriser les transferts du patrimoine financier et immobilier.

Conclusions

- La Chaire TDTE organise le 9 mars prochain une conférence nommée « Les Français et le travail : le divorce ? »
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle » aura lieu le **vendredi 26 mai de 9h00 à 10h00, par visioconférence.**



Déroulé du comité de pilotage

Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le mardi 17 mai 2022 de 9h à 10h
En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE.

9h05-9h35 : Présentation du projet d'étude « Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! » en collaboration avec RESOLIS/ADELIS, par Louise Fel, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h35-9h50 : Présentation de la formation Valorisation Intergénérationnelle pour s'Engager (VIE), par Nathalie Chusseau, Professeure d'économie, Chaire TDTE et Université de Lille, et Ayité Creppy, Directeur, Dekairos Innovation.

9h50-9h55 : Futures études et futures conférences.

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE.



Compte rendu – Comité de pilotage

« Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle »

Le 26 mai 2023

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Mathias CHARLES, Cheikh GUEYE, Hadja NDIAYE, Samba SAWANE, Léna BELKESSA

Synthèse des discussions

Retour sur la conférence du 9 mars 2023, « Les Français et le travail : le divorce ? » par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

La conférence du 9 mars 2022, organisée par la Chaire TDTE, portait sur le rapport des Français au travail, en mettant l'accent sur les différentes générations. L'objectif de cette journée était de remettre en question l'idée selon laquelle il existerait une épidémie de flemme, de proposer des politiques ambitieuses et d'identifier les axes d'amélioration cruciaux.

En analysant le taux d'emploi des jeunes générations ainsi que celui des seniors, la Chaire TDTE réfute l'idée d'une épidémie de flemme, car ces taux ont considérablement augmenté depuis 2015 pour les jeunes et depuis 2010 pour la tranche d'âge des 55-64 ans. En outre, en se basant sur son modèle "Choc Démographique et Croissance", la Chaire TDTE affirme également qu'une augmentation de seulement 8% de la quantité de travail permettrait d'engendrer 3 points de PIB supplémentaires et de rétablir l'équilibre financier. Cette augmentation correspondrait à la création de 2,2 millions d'emplois, ce qui ramènerait également le taux de chômage à un niveau proche du plein emploi, soit environ 5%, en supposant une productivité constante autour de 0,8% (moyenne des 20 dernières années).

Bien que la Chaire TDTE ne croit pas en une épidémie de flemme parmi les Français, elle lance le débat sur la forme actuelle du travail et ses lacunes en mettant au centre des discussions les quatre axes suivants : la reconnaissance du travail et de son utilité, les rémunérations, l'évolution des carrières et la formation, ainsi que le sens et la qualité du travail. Ces sujets sont jugés essentiels pour améliorer la situation et favoriser l'épanouissement des travailleurs.



Retour sur la conférence au CESE du 10 mai 2023, « Le travail dans tous ses états » par Mathias Charles, Responsable de la communication, Chaire TDTE

En partenariat avec le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), une conférence intitulée "Le travail dans tous ses états" s'est tenue au CESE le 10 mai 2023. Cette journée a réuni des partenaires sociaux, des économistes et des sociologues autour d'un même sujet : le travail. Au cours de cette conférence, 37 experts et 8 grands représentants de syndicats ont pris la parole pour éclairer et échanger sur les thèmes suivants : la place du travail dans la société française, la reconnaissance du travail et de son utilité, les rémunérations, l'évolution des carrières et la formation, le sens et la qualité du travail, ainsi que l'organisation du travail et du management.

À l'issue de cette journée, la Chaire TDTE a publié quatre notes dans un livret intitulé "Le travail en question : 15 propositions après la Covid", proposant différentes recommandations pour améliorer le travail en France. Parallèlement, afin de poursuivre les discussions sur le travail, un ouvrage dirigé par Jean-Hervé Lorenzi et Bruno Palier sera publié en septembre, reprenant les échanges et les publications des experts présents lors de la conférence au CESE.

Présentation de l'étude « Le bien-être : une analyse intragénérationnelle » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

La Chaire TDTE s'engage dans une démarche visant à caractériser de manière plus précise le bien-être de chaque génération (jeunesse, actifs et seniors). En s'appuyant sur la méthodologie utilisée par l'OCDE pour créer l'indice du "vivre mieux", l'objectif est de développer trois indices distincts permettant d'évaluer l'impact des politiques publiques sur le bien-être des différentes générations. Comme pour l'indice du "vivre mieux", la première étape de la construction de ces indices consiste à définir les critères pertinents pour mesurer le bien-être. Certains critères inclus dans l'indice de l'OCDE seront communs à toutes les générations, tels que le revenu, la richesse, les conditions de logement, la qualité de l'environnement, l'éducation, la santé, la sécurité et l'engagement civique. D'autres critères seront spécifiques à chaque génération, comme suit :

- Seniors : maintien d'un mode de vie sain, préservation du capital social et maintien de l'indépendance
- Actifs : équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et qualité de l'emploi
- Jeunesse : optimisme vis-à-vis de l'avenir, et équilibre entre vie étudiante et vie personnelle

Chacun de ces critères sera décomposé en plusieurs mesures, qui, une fois agrégées, permettront d'obtenir une valeur unique pour chaque critère. Par la suite, en spécifiant les pondérations, les trois indices composites pourront être calculés en utilisant une moyenne pondérée.



Conclusions

- Poursuites d'études possibles :
 - Comment maintenir les seniors en emploi ?
 - Comment favoriser le transfert du patrimoine des seniors ?
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle » aura lieu le **jeudi 5 octobre de 9h00 à 10h00, par visioconférence**



Déroulé du comité de pilotage

« Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle »

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le vendredi 26 mai de 9h à 10h
En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h20 : Retour sur la conférence du 9 mars 2023, « Les français et le travail : le divorce ? » par Kevin Genna, Responsable de la modélisation, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Retour sur la conférence au CESE du 10 mai 2023, « Le travail dans tous ses états » par Mathias Charles, Responsable de la communication, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Le bien-être : une analyse intragénérationnelle » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h55-10h00 : Conclusion par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE



Compte rendu – Comité de pilotage

« Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle »

Le 05 octobre 2023

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Thomas AUDOU (Caisse des Dépôts), Frédéric Bourdon (Groupe VYV), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Patrick HUGON (Groupe VYV), Éric Jeanneau (UMR), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts), Christel SANGUINEDE (Caisse des Dépôts)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Kévin GENNA, Mathias CHARLES, Cheikh GUEYE, Samba SAWANE, Léna BELKESSA, Lucien SAUDUBRAY

Synthèse des discussions

Présentation de l'étude « Peut-on caractériser le bien-être par génération ? » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

L'objectif de notre étude est de caractériser le bien-être des jeunes, des actifs et des seniors en utilisant la théorie des « *capabilities* » d'Amartya Sen. Selon cette théorie, chaque génération a ses propres « *functionings* », tels que « pouvoir vivre en pleine autonomie » pour les seniors, « avoir un emploi de qualité » pour les actifs et « avoir accès à une éducation de qualité » pour les jeunes. Nous supposons donc que le niveau de bien-être de chaque génération dépend des réalisations effectives des individus dans ces domaines spécifiques.

Pour construire nos indices composites, nous avons utilisé une méthodologie similaire à celle de l'OCDE dans leur indice « Vivre Mieux ». Cependant, notre approche se distingue par l'ajout de paramètres alternatifs permettant de tenir compte des interactions entre les différentes dimensions du bien-être. Après avoir attribué subjectivement des pondérations à chaque « *functioning* », nous avons calculé le niveau de bien-être des jeunes, des actifs et des seniors pour l'année 2018.

Nos résultats mettent en évidence que le niveau de bien-être varie en fonction de la dépendance entre les différentes dimensions du bien-être, selon la génération. Par exemple, les jeunes et les seniors connaissent un niveau de bien-être nettement supérieur en cas de substituabilité plutôt que de complémentarité entre les « *functionings* ». En revanche, la perte de bien-être pour les actifs lors du passage de la substituabilité parfaite à la complémentarité est minimale.

En résumé, nos observations soulignent l'importance de tenir compte de l'âge des individus ainsi que des interactions entre les différentes dimensions du bien-être dans l'élaboration des politiques publiques.

Présentation de l'étude « Les déterminants du maintien en emploi des seniors » par Samba Sawane, Chargé de recherche, Chaire TDTE

La France est l'un des pays d'Europe avec le plus faible taux d'emploi des seniors (55-64 ans). Ce taux était en 2022 environ 57% soit 5 points en-dessous de la moyenne européenne (62%) et loin derrière des pays comme l'Allemagne ou la Suède qui affichaient des taux respectifs de 73,3% et 77,3%.

Le taux d'emploi diminue avec l'âge, il est plus faible après 60 ans. En effet, il est de 75,1% pour les 55-59 ans et de 35,5% pour les plus de 60 ans. À cela, on peut ajouter le fait que plus de 40% des seniors retraités partent à la retraite car ne voulant plus travailler (DRESS (2022)). Toutefois, les seniors apportent une richesse d'expérience, de compétences et de connaissances de l'environnement de travail. Il est donc primordial de se questionner sur l'emploi des seniors et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour les maintenir en emploi.

Pour mener à bien cette étude, nous avons cherché à identifier les déterminants du maintien en emploi des seniors puis procédé à l'estimation de leur impact grâce à un modèle de régression Probit pour les 3 raisons suivantes :

- Il permet de modéliser les variables binaires ¹, c'est le cas de notre variable cible qui prend la valeur de 1 si le senior décide de se maintenir en emploi et 0 si le senior décide prendre sa retraite dès que les conditions de départ sont remplies.
- L'estimateur issu de la méthode des moindres carrés généralisés (MCG) permet de tenir compte du caractère non linéaire de certaines variables et donc d'éviter la perte d'information.
- Il permet d'établir un classement des principaux déterminants qui agissent sur le maintien en emploi des seniors.

Ainsi les 4 principaux facteurs sont :

- L'absence de satisfaction dans le travail qui diminue de 29% la décision de se maintenir en emploi.
- Les problèmes de santé psychique diminuent de 8% la décision de se maintenir en emploi.
- Les problèmes de santé physique diminuent de 4% la décision de se maintenir en emploi.
- La formation qui, au contraire, augmente de 5% la probabilité de se maintenir en emploi.

Ce classement nous a ainsi permis de cibler nos recommandations afin d'améliorer le maintien en emploi des seniors.

Cette étude suggère de repenser le cadre de travail : personnaliser le parcours professionnel de chaque senior selon ses besoins, ses aspirations, proposer des horaires de travail plus flexibles et du temps partiel, proposer des formations continues, prendre en compte la pénibilité de certains métiers, envisager des voies de reconversion, valoriser leur expérience, aménager les postes de travail, mais aussi favoriser une culture de mentorat où les seniors peuvent aider à former les plus jeunes travailleurs.

1 . Une variable binaire est une variable qui n'a que 2 valeurs possibles.



Présentation de l'étude « Emploi des jeunes, emploi des seniors : complémentarité plutôt que substituabilité ? » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Dans un contexte où l'impératif d'accroître la participation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans sur le marché du travail français se fait ressentir, cette étude se penche sur les interactions complexes entre l'emploi des travailleurs seniors et celui des jeunes. L'un des débats majeurs entourant cette augmentation de l'emploi des seniors tourne autour de l'idée persistante que cela pourrait réduire les opportunités d'emploi pour les générations plus jeunes.

Nous analysons le marché du travail de l'Allemagne, la Suède et la France sur la période 1975 - 2022. L'exemple de l'Allemagne illustre des taux d'emploi élevés pour les deux groupes ainsi que des taux de chômage relativement bas. La Suède, quant à elle, se distingue par des taux d'emploi historiques et actuels très élevés, tant chez les jeunes que chez les seniors. En revanche, la France présente des taux d'emploi relativement bas pour sa jeunesse et ses seniors. Les faits stylisés mis en évidence dans cette étude montrent alors que des taux d'emploi élevés chez les seniors peuvent être associés à un niveau d'emploi élevé chez les jeunes.

En complément, une revue de la littérature confirme ce résultat en révélant une corrélation positive entre l'emploi des seniors et des jeunes, indépendamment du pays ou de la méthodologie employée.

Conclusions

- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle » aura lieu le **jeudi 18 janvier de 9h00 à 10h00, par visioconférence**



Déroulé du comité de pilotage

Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle

Organisé par la Chaire « Transitions Démographiques, Transitions Economiques »

Le jeudi 05 octobre 2023 de 9h à 10h
En visioconférence

9h00-9h05 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

9h05-9h20 : Présentation de l'étude « Peut-on caractériser le bien-être par génération ? » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Présentation de l'étude « Les déterminants du maintien en emploi des seniors » par Samba Sawane, Chargé de recherche, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Emploi des jeunes, emploi des seniors : complémentarité plutôt que substituabilité ? » par Léna Belkessa, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h55-10h00 : Conclusion par Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE

8. ETUDES IMPORTANTES

8.I. LES FRANÇAIS ET LE TRAVAIL : LE DIVORCE ?

Synthèse

Y a-t-il un divorce entre les Français et le travail ? Un tel divorce pourrait-il expliquer les difficultés économiques et sociales françaises ?

La Chaire TDTE, depuis de nombreuses années, défend l'idée que les solutions aux difficultés économiques rencontrées par la France (soutenabilité du système de retraite, déficit public, déficit extérieur, désindustrialisation, chômage...) sont en réalité plus simples qu'il n'y paraît.

Il faut remettre au cœur des débats et des réformes la question clé du travail, notamment celle de la quantité de travail assurée par les Français et ses différentes générations. **Nous montrons qu'une hausse de la quantité de travail de l'ordre de 8% d'ici 2032, avec une priorité industrielle, doit permettre de surmonter les défis économiques qui nous assaillent.** Concrètement, il s'agirait d'une augmentation du nombre d'actifs qui passerait d'environ 27,4 millions à 29,6 millions, toutes choses étant égales par ailleurs (par exemple le temps de travail annuel). Le déficit public serait alors surmonté, ce qui mettrait fin à l'endettement public croissant de la France.

La création de 2,2 millions d'emplois n'apparaît nullement déraisonnable car elle est à mettre en regard des 27,4 millions d'actifs actuels et de la baisse continue du chômage ces dernières années. La société française a sûrement les ressorts pour atteindre un tel objectif de création d'emplois. Ces principaux résultats sont obtenus à l'aide d'une modélisation unique de la Société du Vieillessement caractérisant la société française, modélisation originale développée par la Chaire TDTE.

Ainsi, le nombre d'emplois augmenterait annuellement de 220 000, ce qui abaisserait le taux actuel de chômage de 7,1% à environ 4,5% en 2032, une situation relativement proche du plein-emploi. Un tel objectif apparaît tout à fait tenable sur le long terme et la demande de travail de la part des entreprises atteste d'un marché du travail en quête de travailleurs supplémentaires dans de nombreux secteurs. Parmi ces nouveaux emplois, il est crucial d'en orienter au moins 430 000 d'ici 2032 vers l'industrie afin de réduire notablement le déficit commercial qui ne cesse de croître.

Cette hausse de la quantité de travail doit surtout concerner les jeunes, trop souvent au chômage et les seniors dont les taux d'emploi sont parmi les plus faibles d'Europe. Récemment, la Chaire a déjà remis au centre du débat sur la réforme des retraites la question des taux d'emploi en évoquant les contours d'une "Réforme des retraites réussie". Il est démontré que la hausse de 56% à 66% du taux d'emploi des seniors de 55 ans à 64 ans permet de faire face sur le long terme au déficit du système de retraite et génère suffisamment de ressources pour d'autres besoins.

On pourrait nous opposer l'existence d'« une épidémie de flemme »¹, comme le professent certains observateurs, ce qui compromettrait l'atteinte de ces objectifs. Rien n'est plus faux !

¹ Jérôme Fourquet et Jérémie Peletier (2022). *Grosse fatigue et épidémie de flemme : quand une partie des Français a mis les pouces*, Fondation Jean Jaurès, novembre.

Force est de constater que les taux d'emploi des jeunes, de 20 à 24 ans ou de 25 à 29 ans sont en hausse depuis le milieu des années 2010, après une forte baisse lors des décennies précédentes. De même le taux d'emploi des seniors est en hausse depuis une dizaine d'années. Ces évolutions vont de pair avec une réduction du chômage qui s'est accélérée ces dernières années. « L'épidémie de flemme » est ainsi un mirage qu'il faut dénoncer !

S'il est faux d'affirmer qu'elle est un pays de flemme, la France n'en est pas moins traversée par une remise en question du travail, de son organisation et de ses valeurs. Les derniers chiffres du Pôle Emploi nous montrent que la difficulté d'embauche a augmenté de 13 points par rapport à 2021 et s'affiche désormais à 58% en moyenne tous secteurs confondus. Par exemple, les besoins s'élèvent à plus de 200 000 postes dans l'hôtellerie-restauration ou à plus de 85 000 chez les aides-soignants. Et même si le chômage poursuit sa baisse depuis 2015, il est toujours de 7% en France, loin de ce que l'on pourrait qualifier d'une situation de plein emploi. On voit donc qu'il y a certes une inadéquation forte entre l'offre et la demande de travail, mais elle ne justifie en rien la thèse fallacieuse d'une population active minée par la flemme.

La Chaire TDTE tentera modestement de mettre en avant tout au long de ce document l'intérêt d'une France avec davantage d'emplois et en particulier de bons emplois. Cet objectif ambitieux, à même de recréer une dynamique vertueuse, nécessitera des réformes consensuelles de grande ampleur. **Tout particulièrement, l'effort doit porter sur la reconnaissance comme l'utilité du travail accompli, la rémunération, la qualité de vie au travail mais aussi sur les perspectives de carrières.**

SYNTHÈSE	3
1 INTRODUCTION	7
2 UNE DYNAMIQUE VERTUEUSE AVEC 8% D'EMPLOIS EN PLUS	7
2.1 8% d'emplois en plus d'ici les années 2030	7
2.2 Davantage d'investissements et de gains de productivité ?	9
3 L'« ÉPIDÉMIE DE FLEMME » N'EST PAS AU RENDEZ-VOUS	11
4 LE SENS DU TRAVAIL EN QUESTION	12

1 Introduction

Y a-t-il un divorce entre les Français et le travail ? Un tel divorce pourrait-il expliquer les difficultés économiques et sociales françaises ?

Le débat sur les rapports entre les Français et le travail a récemment émergé à l'occasion des discussions sur la réforme des retraites. C'est à juste titre pour la Chaire TDTE qui considère depuis de nombreuses années qu'une question clé est celle du travail, notamment celle de la quantité de travail assurée par les Français. En effet, le chômage reste encore à un trop haut niveau, trop de jeunes sont au chômage tandis que le taux d'emploi des seniors est un des plus faibles d'Europe.

Aux difficultés actuelles a été avancée une explication fallacieuse, celle d'« une épidémie de flemme ». Rien n'est plus faux comme nous le démontrons dans ce rapport.

Plus fondamentalement, nous évaluons la quantité de travail requise pour faire face aux défis économiques et sociaux et montrons que l'effort de créations d'emplois apparaît envisageable et raisonnable d'ici 2032.

Cependant, il y a bien une crise du travail, celle de son sens et de sa place dans une vie humaine. Face à cette crise, la chaire TDTE a engagé une première réflexion sur un contrat de travail renouvelé et les améliorations à y apporter prioritairement.

2 Une dynamique vertueuse avec 8% d'emplois en plus

2.1 8% d'emplois en plus d'ici les années 2030

Augmenter les taux d'emploi en France serait un levier formidable pour résoudre une bonne partie des problèmes actuels de l'économie française, et notamment pour diminuer le taux de chômage, trouver de nouvelles ressources fiscales pour la protection sociale et résorber son important déficit public.

Une augmentation de l'ordre de 8% de la quantité de travail est suffisante, soit environ 2,2 millions de travailleurs supplémentaires, à horizon 2032, pour créer suffisamment de richesses fiscales et sortir de la spirale de l'endettement. En effet, ces recettes fiscales supplémentaires de l'ordre de 3 points de PIB permettraient de retrouver l'équilibre financier et ainsi de mettre un terme à l'endettement croissant de la France.

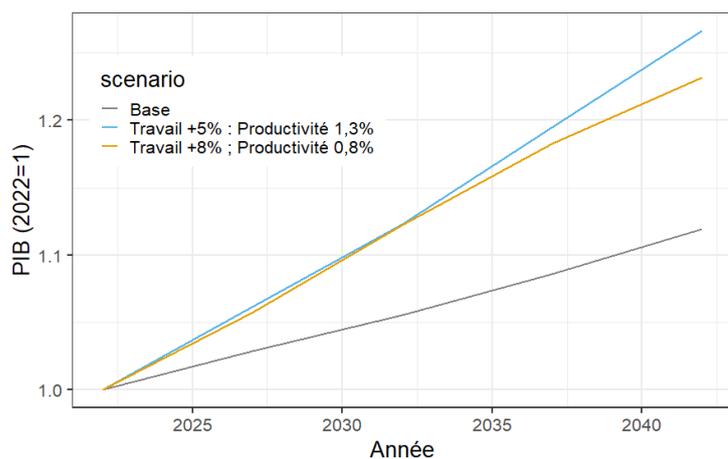
La Chaire TDTE obtient ces résultats grâce à la modélisation « Chocs démographiques et Croissance » (dit modèle « CDC »), modélisation originale qu'elle a développée depuis plusieurs années et qui prend en compte le vieillissement de la société française. On a supposé de manière tout à fait raisonnable que les gains de productivité seraient maintenus à seulement à 0,8% par an, soit la moyenne basse observée sur les 15 dernières années.

Par cette modélisation, la Chaire TDTE montre qu'il ne s'agit pas d'augmenter la quantité de travail dans des proportions démesurées mais bien à une échelle largement atteignable pour notre économie, et cela dans un délai d'environ 10 à 15 ans. Les graphiques 1 et 2 illustrent le scénario (orange) de 8% d'emplois supplémentaires par rapport au scénario de base (sans emploi supplémentaire) avec un PIB augmenté de l'ordre de 6 points, à même de générer suffisamment de nouvelles recettes fiscales.

Il ne s'agit donc pas d'un effort considérable à fournir, d'autant plus que sur la période 2023-2032 le solde net d'arrivée sur le marché du travail sera toujours de 50 000 par an, soit 500 000 individus sur 10 ans. Il nous faudrait donc pouvoir jouer sur les taux d'activité pour que 1,7 millions de personnes (chômeurs et inactifs) rejoignent le marché du travail sur les 10 prochaines années.

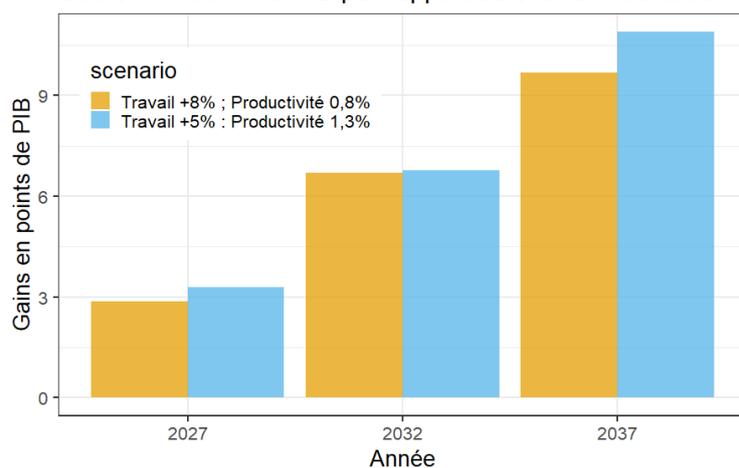
Dans ses précédents travaux, la Chaire TDTE a déjà proposé de nouvelles politiques allant dans ce sens. Dans l'étude « *Une réforme des retraites réussie* »², il est préconisé d'investir massivement dans la formation des seniors de plus de 50 ans, d'améliorer leurs conditions de travail, d'augmenter la surcote et de généraliser le cumul emploi-retraite et la retraite progressive **pour créer 825 000 emplois seniors à horizon 2032**.

Simulation du PIB - modèle CDC



Source : Modèle CDC

Gains en Points de PIB par rapport au scénario de base



Source : Modèle CDC

Dans l'étude « *Résoudre le conflit intergénérationnel* »³, il est question d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes avec la poursuite du plan d'apprentissage des pouvoirs publics, la réintégration des décrocheurs sur la base des écoles de la seconde chance et la mise en place de formations passerelles pour les diplômés pour lesquels la demande de travail dans leur domaine ne permet pas d'absorber l'offre. Ces mesures permettraient de **créer environ 1 million d'emplois chez les moins de 30 ans**.

² Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Emanuele Franceschi, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Anissa Zerrari, Mamadou Alpha Diallo, Paul Bachoffer, Louise Fel, Sonia Louhab, Elena Metz (2022). *Une réforme des retraites réussie*, Chaire TDTE, 1^{er} juin.

³ Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Anissa Zerrari, Sonia Louhab, Louise Fel, Emilie Couture, Clara Horkay (2022). *Résoudre le conflit intergénérationnel, choc du vieillissement et risque de conflit intergénérationnel*, Chaire TDTE, 18 octobre.

Dans cette note, il est aussi préconisé d'améliorer les conditions d'accueil des maisons de retraites, médicalisées ou non, en augmentant le taux d'encadrement et en revalorisant les conditions de travail, ce qui nécessitera de **créer environ 400 000 emplois dans le médico-social et l'accompagnement des personnes âgées.**

Une bonne partie des emplois créés sera occupée par des chômeurs, ce qui induira une baisse du chômage en France, actuellement autour des 2,2 millions de personnes au sens du BIT. En reprenant les travaux de la Chaire TDTE, le nombre de seniors au chômage devrait être réduit de 325 000 (« *Une réforme des retraites réussie* »), le chômage des jeunes de 345 000, tandis que 123 000 emplois dans l'accompagnement des personnes âgées seraient pourvus par d'anciens chômeurs (« *Résoudre le conflit intergénérationnel* »). Ce qui porte la réduction du nombre de chômeurs à 793 000 chômeurs. **En 2032, le taux de chômage s'élèverait alors à 4,7%, proche de l'objectif de 5% des pouvoirs publics actuels.**

En somme, toutes ces créations d'emploi mènent à un chiffre d'un peu plus de 2,2 millions d'emplois créés en une dizaine d'années, soit 8% de quantité de travail supplémentaire engageant la France dans une nouvelle dynamique vertueuse, conjuguée avec une trajectoire la rapprochant du plein-emploi.

2.2 Davantage d'investissements et de gains de productivité ?

Jusqu'à présent, nous n'avons pas envisagé l'amélioration des gains annuels de productivité du travail, mais ces gains sont très inférieurs à ce qui était observé avant la crise financière de 2008.

Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer cette faiblesse récente des gains de productivité. La première réside dans la désindustrialisation massive qui s'opère en France depuis les années 1990. En effet, le secteur industriel représentait 17% de la valeur ajoutée, plus que 11% aujourd'hui. Or, le secteur industriel est celui où les gains de productivité sont les plus forts ; une baisse de la part du secteur industriel se traduit mécaniquement par une baisse des gains de productivité en France. Réindustrialiser permettrait donc d'augmenter les gains de productivité, mais permettrait aussi, et c'est peut-être là le plus important, de retrouver une meilleure souveraineté industrielle et de limiter la part des importations dans la balance commerciale française largement déficitaire.

La Chaire TDTE s'inspire de l'étude *La Renaissance industrielle en France à l'horizon 2030*⁴, qui démontre que la création de 430 000 emplois supplémentaires dans l'industrie permet de réduire le déficit de la balance commerciale d'environ 40 milliards d'euros⁵, ce qui constituerait un grand progrès dans la maîtrise du déficit commercial.

⁴ Strategy & Part of the PwC network (2023). *La Renaissance industrielle en France à l'horizon 2030. Après les crises, quelles trajectoires de réindustrialisation ?*

⁵ C'est le montant de la réduction du déficit de la balance commerciale pour l'industrie manufacturière. En matière d'industrialisation, la France passerait de 10,1% du PIB à 12,0% en 2030.

Il est donc préconisé qu'**au moins 430 000 emplois sur les 2,2 millions d'emplois prévus soient redirigés vers le secteur industriel**, via des politiques d'investissement massif dans ce secteur. Ceci permettrait dès lors de dégager des gains de productivité supérieurs à la tendance des 0,8% annuels.

Deux autres leviers, défendus par la Chaire depuis de nombreuses années, résident dans la transition numérique et le développement du capital humain. Certes, le secteur tertiaire affiche, en moyenne, de faibles gains de productivité mais cette moyenne cache de grandes disparités, notamment dans les secteurs de la communication et du numérique. **Investir dans la transition numérique et la digitalisation** serait alors source d'une plus grande productivité du travail. Or, la France est en retard dans l'implantation des technologies numériques et d'importantes marges de progrès existent.

Il en va de même pour l'investissement en capital humain, que la Chaire recommande à de nombreux titres, notamment pour faciliter l'insertion des jeunes tel que formulé précédemment. Des formations passerelles pour les métiers en tension et l'approfondissement de l'apprentissage ont cette même visée qui est de développer les compétences des travailleurs pour qu'elles soient en accord avec les besoins du marché du travail. Il est donc nécessaire d'investir dans la formation si l'on veut accroître les gains de productivité du travail en France sur les dix prochaines années.

En résumé, il nous faut donc investir dans l'industrie, dans la transition numérique et dans le capital humain pour dégager des gains de productivité supérieurs à 0,8%.

Grâce au modèle CDC, la chaire TDTE est en mesure d'estimer la quantité de travail nécessaire si les gains de productivité ne sont plus de 0,8% mais de 1,3% par an. Il en ressort qu'il est nécessaire **d'augmenter la quantité de travail de seulement 5% à horizon 2032**, soit 1,4 millions de travailleurs supplémentaires, pour satisfaire aux mêmes objectifs (scénario bleu dans les graphiques).

Dans ce scénario, le nombre d'emplois à créer est moins ambitieux, calculé à 5%. Les gains de productivité attendus sont eux certes plus élevés mais restent raisonnables ; ils nécessitent des investissements plus conséquents et misant sur l'avenir.

De telles politiques d'emplois supplémentaires sont-elles crédibles à la vue de l'expérience du marché de l'emploi de ces dernières années ? Autrement dit, y-a-t-il des traces de la « grande flemme » qui pourrait compromettre ces objectifs ambitieux ?

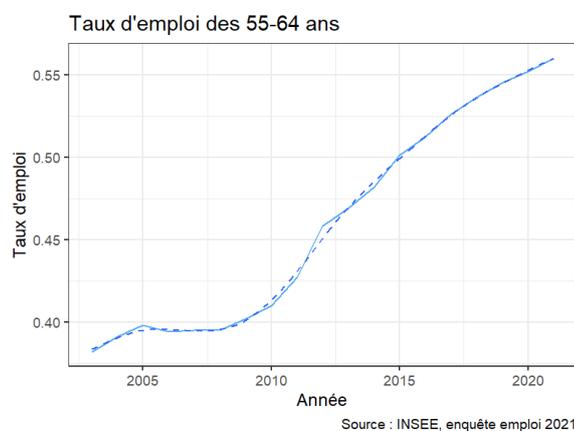
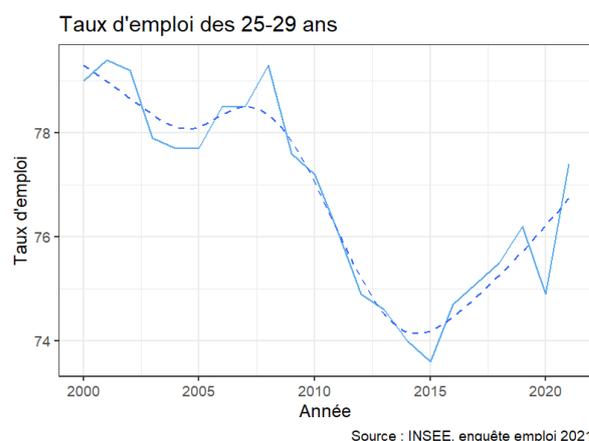
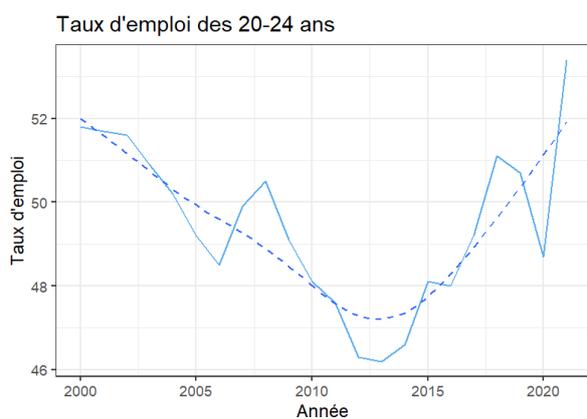
3 L'« épidémie de flemme » n'est pas au rendez-vous

La sortie de crise du covid ne s'est pas faite sans répercussion sur le marché du travail, et là où existe une certaine lassitude des confinements et des restrictions, certains y ont vu les germes d'une épidémie de flemme, gangrénant la jeunesse française dans son rapport au travail. Que les jeunes ne veuillent plus travailler relève de l'absurde, car il n'y a jamais eu depuis longtemps autant de jeunes au travail !

En effet, la jeunesse française est au travail, et cela est très flagrant sur les 6-7 dernières années, si l'on s'en réfère aux graphiques ci-après. Les taux d'emploi chez les jeunes repartent à la hausse depuis 2015, notamment chez les 20-24 ans où ils sont plus nombreux à travailler en 2021 qu'au début des années 2000. Or, les questions sur la motivation des jeunes à entrer sur le marché du travail ne se posaient aucunement à cette période.

Le même constat est dressé pour les jeunes de 25 à 29 ans, ce qui tend à prouver que ce n'est pas une question de générations. C'est encore le même constat pour la hausse du taux d'emploi des seniors de 55 à 64 ans depuis les années 2010.

Ainsi, on ne voit nulle trace d'une « grande flemme », que ce soit chez les jeunes actifs ou les plus anciens.



4 Le sens du travail en question

Il y a bien une crise du travail, celle de son sens et de sa place dans une vie humaine. Le covid est passé par là, sorte de catalyseur d'inquiétudes et d'interrogations plus anciennes. On ne peut ainsi, en aucun cas, réduire cette crise à ses symptômes comme la fatigue, voire « une épidémie de flemme », ainsi que l'ont avancé l'IFOP et la Fondation Jean-Jaurès dans un sondage paru en novembre 2022.

Simplifier, pour marquer les esprits, cette profonde évolution des mentalités, la rabattre sur une prétendue paresse par exemple, est une posture qui a été critiquée, dénoncée à de très nombreuses reprises, en particulier par la sociologue Dominique Méda. Selon elle, les Français attendent toujours beaucoup du travail, mais en rejettent les conditions d'exercice où se mêlent, dans un précipité décourageant, la pénibilité, le stress, l'impératif du chiffre, l'absence de reconnaissance. La liste est longue et ne date pas d'hier si l'on se rappelle cette « France périphérique » des Gilets jaunes décrite par le géographe Christophe Guilluy.

Mais deux années de Covid ont été un choc, voire un traumatisme, dont on a pu mesurer, en particulier chez les jeunes, la lourde charge psychologique. Un choc, comme un arrêt sur image, où les relations au temps et à l'espace ont été bouleversées, voire suspendues, qui a permis aux individus, confinement oblige, de s'interroger sur le sens de leur travail et, au-delà, sur la valeur du travail. En parallèle, s'est amplifié le mal-être en entreprise dont on mesure l'ampleur par le nombre de démissions⁶, un nombre équivalent à celui de la grande crise de 2008.

D'après l'IFOP et la fondation Jean-Jaurès⁷, les Français étaient 60% à considérer le travail comme très important en 1990, alors qu'ils ne sont plus que 24% aujourd'hui, rétrogradant le travail à la 4^{ème} place des priorités, derrière la famille, les loisirs et les relations sociales. Nous assistons donc à un renouvellement de la vision du travail, pas à son rejet, mais où la vie privée vient concurrencer plus âprement la vie professionnelle.

Ce renouvellement de la vision du travail chez les jeunes a été accentué par la crise de la Covid. En effet, cette dernière a provoqué une quête de sens chez les jeunes. Ils sont de plus en plus investis dans les luttes liées au climat, les inégalités et injustices dans la société. Le renouvellement de la vision du travail passe ainsi par la prise en considération de ces positions par le milieu professionnel. C'est à travers ces engagements que les jeunes veulent montrer leur utilité dans leur lieu de travail quitte à gagner moins en termes de rémunération. Selon une étude de la DARES⁸, l'utilité sociale est la condition sine qua non pour plus de la moitié des jeunes étudiants et diplômés et 86% des 18-24 ans sont prêts à occuper un poste qui rémunère moins mais qui est conforme à leurs valeurs. De nos jours, les jeunes ne veulent plus voir le travail comme une contrainte mais plutôt une activité qui apporte de

⁶ 520 000 par trimestre entre fin 2021 et début 2022 selon la DARES (données « Les démissions »).

⁷ Focus n° 232 « Plus rien ne sera jamais comme avant » dans sa vie au travail », Ifop et fondation Jean-Jaurès, 2022.

⁸ Coutrot, T., Perez, C. (2021). *Quand le travail perd son sens, influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme, une analyse longitudinale avec l'enquête Conditions de travail 2013-2016*, Document d'études n°249, centre d'économie de la Sorbonne, août 2021.

l'utilité à leur quotidien et dans laquelle ils s'épanouissent. Ainsi 42% des 18-24 ans veulent occuper un poste qui combine travail et passion.

Contrairement à une prétendue « épidémie de flemme », les jeunes réclament simplement du changement dans leur façon de travailler. Ils souhaitent que l'on réinvente la vision du travail en y incluant plus de sens et de liberté. En effet, ils veulent plus de flexibilité et de souplesse dans leur manière de travailler, des méthodes de travail hybrides (télétravail et présentiel), un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi qu'une bonne ambiance de travail.

La Chaire TDTE, qui a pour mission d'étudier les transitions économiques et démographiques, ne peut que mettre aujourd'hui au centre de ses réflexions ces questions qui taraudent jeunes et moins jeunes, travailleurs qualifiés ou non-qualifiés, salariés et employeurs. C'est jusqu'au gouvernement qui, à l'occasion de sa réforme des retraites, veut désormais mettre le travail au cœur d'un nouveau débat.

Or le faire, c'est rendre compte de la complexité, voire de l'étrangeté, de cette évolution des mentalités qui modifie non seulement la relation au travail, mais aussi la place à accorder à la sphère privée ; qui ravive un peu plus le besoin des individus de se sentir utiles, de s'épanouir en restant fidèles à leurs convictions. Une nécessité pour tous ceux dont la pandémie a souligné la trop grande pénibilité de leur travail et l'absence de reconnaissance, en particulier financière, que ce soit à l'hôpital, le service à la personne, la restauration, voire l'éducation... Une nécessité pour les travailleurs les plus précaires (on a un bel exemple aux USA) qui, par leur désertion du marché du travail, semblent signifier leur rejet de l'actuel modèle économique, social, voire politique. Une nécessité, enfin, pour bien des jeunes dont l'horizon est devenu opaque face à la crise climatique et au retour de la guerre en Europe.

Le sujet est large, on le voit. La Chaire TDTE n'a pas la prétention d'apporter une solution à cette question existentielle. Mais, elle souhaite mettre en avant des pistes qu'elle juge aptes à réconcilier la population avec le travail, soit l'effort à faire de la part des entreprises afin de retrouver la confiance de leurs salariés, quitte à se pencher sur un nouveau contrat de travail, l'actuel étant des plus datés.

Renouveler le contrat de travail suppose de porter les efforts selon quatre axes, qui nous paraissent prioritaires :

1) Un effort qui doit porter sur la reconnaissance du travail accompli. Son absence est source de stress, d'anxiété, de démotivation de la part d'une population indispensable au devenir de la société. Un exemple des plus anxiogènes si on l'ajoute à la démission du personnel hospitalier qui dénonce une forme de « maltraitance » : le corps enseignant. Celui-ci doit non seulement faire face à la dégradation de son pouvoir d'achat (25% en 20 ans), mais aussi à celle de ses conditions de travail et, plus encore, de son métier. C'est ainsi que l'on assiste à une crise inédite du recrutement, que traduit la chute très récente des admissibles au Capes, le signe d'un manque de considération pour cette activité.

2) Un effort qui doit porter sur la rémunération que l'on ne peut dissocier du coût physique et psychologique du travail. C'est une des leçons de la crise sanitaire qui a vu nombre de travailleurs « invisibles », qualifiés ou peu qualifiés, désertir leur ancien lieu de travail. Que ce soit à l'hôpital, dans les Ehpad, la restauration..., l'hémorragie est telle qu'elle met ces secteurs d'activités face à des

dilemmes insolubles. Sauf à revoir les rémunérations et les conditions de travail qui se sont fortement dégradées depuis quelques années.

3) Un effort qui doit porter sur la qualité de vie au travail et mettre fin au stress dont le récent rapport Gallup (juin 2022) révèle qu'il est à son plus haut niveau dans le monde. On comprend mieux à cette aune le succès remporté par le télétravail, une réponse au désir d'autonomie des individus, qui a pourtant un coût, celui de la solitude, de la perte du sens collectif, voire de la réalité. En lieu et place de la gestion individuelle des performances, l'entreprise devrait revoir sa copie et offrir une vision globale autour de laquelle peut se reconstruire un collectif distinctif, aux valeurs partagées. C'est ainsi que le choix des cadres, notamment des jeunes, porte moins sur la rémunération que sur la culture d'entreprise et son impact sociétal et environnemental.

4) Un effort, enfin, qui doit porter sur les perspectives de carrière. A rebours de la polarisation du marché de l'emploi entre les plus qualifiés et les peu qualifiés, source inévitable de conflits et de perte de cohésion sociale, les entreprises se retrouvent en première ligne pour mettre en place une formation tout au long de la vie. De nombreux travaux de la Chaire ont étayé cette piste devenue indispensable pour maintenir en emploi les seniors et donner aux jeunes sans diplôme un moyen de s'insérer dans le monde du travail via l'apprentissage. La politique suivie par les pouvoirs publics sur ce dernier sujet montre combien elle répond à des attentes. Reste à répondre aux autres populations d'actifs, ce qui désormais ne peut plus attendre.

A ne pas prendre la question du travail à bras le corps, le risque est grand d'alimenter encore plus le ressentiment des individus, dont on connaît les implications politiques.

8.2. LE BIEN-VIVRE EN MAISON DE RETRAITE

Table des matières

Introduction	3
I. Les Maisons de retraite françaises, inadaptées face au défi du vieillissement démographique	5
A. L'importance des MR dans la prise en charge de la perte d'autonomie	5
B. Des établissements divers autour d'une culture française spécifique	7
II. Des alternatives novatrices chez nos voisins européens et en France	8
1. L'exemple des Pays-Bas et de l'Allemagne	8
2. Le cas de la Belgique	9
3. Les établissements français et les enseignements à tirer	10
III. Nos principes et recommandations pour transformer les Maisons de retraite	11
1. Garantie de la bien-traitance	12
2. Liberté de l'habitant plutôt qu'enfermement du résident	14
3. Accompagnement et adaptation	15
4. Inclusion et harmonie intergénérationnelle	16
Conclusion	21

Introduction

Les pays développés font face à un enjeu de taille, celui du vieillissement démographique. En France, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus s'élève à plus de 15 millions d'individus en 2021 et devrait atteindre 24 millions d'individus en 2060¹.

Une hausse du nombre de seniors va entraîner inexorablement une augmentation du nombre de personnes âgées en perte d'autonomie, c'est-à-dire dans l'incapacité de réaliser des actes de la vie quotidienne sans l'aide d'une personne tierce. En effet, les années gagnées avec l'accroissement de l'espérance de vie ne sont pas forcément synonymes de bonne santé. On estime à 4 millions le nombre d'individus en perte d'autonomie en 2050², alors qu'ils représentaient 2,7 millions de seniors en 2021. Dans ce contexte, le vieillissement en bonne santé et la prise en charge de la dépendance sont des domaines sur lesquels l'action publique doit rapidement s'atteler afin de garantir le bien-être des personnes âgées.

Aujourd'hui, les personnes âgées préfèrent rester chez elles plutôt que d'aller dans des établissements spécialisés, et recevoir de l'aide de l'entourage. L'une des raisons est que les Maisons de retraite actuelles ne répondent pas à la diversité et à la totalité des besoins de ces personnes. Il est indispensable de garantir aux personnes âgées de vieillir dans des conditions non seulement dignes, mais confortables et agréables. Alors que les maisons de retraite sont souvent perçues comme des lieux d'enfermement et de contrainte, parfois même de maltraitance (avec l'exemple du scandale d'Orpea), elles resteront indispensables pour la prise en charge de la perte d'autonomie dans les prochaines décennies et dans le contexte du vieillissement démographique.

Partant du principe que le bien-être des personnes âgées est fortement corrélé à leur **autonomie**, à leurs **conditions de vie** (lutte contre l'isolement) et au **rôle qu'elles jouent dans la société**, la Chaire TDTE préconise dans une étude commune avec l'Association Resolis / Adelis de transformer les actuelles Maisons de Retraite en des **lieux de vie inclusifs et intergénérationnels**.

Dans sa définition de l'harmonie entre générations, la Chaire TDTE établit que l'équité et l'amélioration de la situation de chaque génération au sens de Pareto sont des principes de base. Elle ajoute que les **liens intergénérationnels** doivent à la fois constituer la contrainte et l'objectif. La Maison de Retraite deviendrait alors le **totem des liens intergénérationnels** et de la définition de l'harmonie entre générations de la Chaire TDTE.

¹ Insee, 2021. Personnes âgées : les chiffres clés

<https://solidarites-sante.gouv.fr/archives/loi-relative-a-l-adaptation-de-la-societe-au-vieillessement/article/personnes-agees-les-chiffres-cles>

² Insee Première, 4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050. N° 1767, Juillet 2019.

Ainsi, cette étude-action a trois objectifs :

1. Concevoir une typologie de la Maison de retraite inclusive et intergénérationnelle “tels que sont les murs” afin de changer le regard porté sur les seniors en perte d'autonomie.
2. Transformer les Maisons de retraite en lieux de vie totalement insérés dans la vie de la communauté locale.
3. Permettre une meilleure coordination de l'ensemble des parties prenantes, notamment des aidants formels et informels, afin de créer une harmonie bienveillante autour du senior en perte d'autonomie.

I. Les Maisons de retraite françaises, inadaptées face au défi du vieillissement démographique

L'opinion publique s'est emparée du sujet des EHPADs à l'occasion du scandale ORPEA, mais la question « des maisons de retraites » (terme générique que nous utilisons pour couvrir l'ensemble des établissements pour personnes âgées) est posée depuis bien longtemps.

En 2018, dans un rapport que l'on peut qualifier de « terrifiant », le Comité Consultatif National d'Éthique (CCNE) alerte sur la « ghettoïsation » des plus âgés. Avant même que les Ehpads ne fassent l'actualité début 2018, le Comité Consultatif National d'Éthique (CCNE) s'était auto-saisi de la question en octobre 2016 et constatait que :

« l'institutionnalisation, voire la ghettoïsation des personnes âgées, pour assurer leur sécurité, forme par bien des aspects une forme de négation du vivre ensemble » ont résumé les rapporteurs. Les médecins, scientifiques, juristes et philosophes du Comité soulignent dans cet avis *« que respect de l'autre et solidarité sont les deux principes qui sont le soubassement éthique nécessaire à toute politique d'accompagnement du vieillissement »*.

L'affaire ORPEA n'est donc que la pointe de l'iceberg d'un sujet plus vaste et systémique qui ne concerne pas que l'État, mais la société tout entière.

A. L'importance des MR dans la prise en charge de la perte d'autonomie

Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060.

A noter que la majorité des personnes âgées vieillissent dans de bonnes conditions d'autonomie : seuls 8% des plus de 60 ans sont dépendants et 20% des individus de 85 ans. L'âge moyen de perte d'autonomie, quant à lui, est de 83 ans.

En 2015, 14 % des personnes âgées de 65 ans ou plus résidant à domicile se sentaient en mauvaise ou très mauvaise **santé**. C'était le cas de 35% des personnes résidant en institution³. À domicile, **l'état de santé** se dégrade nettement avec l'âge.

Néanmoins, dans leur très grande majorité, les personnes âgées préfèrent rester chez elles plutôt que d'aller dans des établissements spécialisés, et recevoir de l'aide de l'entourage. En effet, le **recours unique à l'aide de l'entourage concerne 48% des personnes âgées aidées**, tandis que le recours unique à l'aide professionnelle concerne 20% des personnes aidées.⁴

Pour les personnes âgées atteintes de maladies neurodégénératives, on estime que plus de 80 % de l'aide est fournie par les proches et qu'elle représente quasiment un travail à temps

³ Insee Références, édition 2018 - Éclairage - État de santé et dépendance des seniors

⁴ Soullier N. et Weber A. (2011). L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile, DREES, Etudes et Résultats, n°771

plein⁵. En France, ce sont 11 millions de personnes, dont une majorité de femmes (57%), qui s'occuperait au quotidien d'un proche malade, handicapé ou âgé. On estime que 5 millions d'entre eux sont aidants en plus de leur emploi⁶.

Certes, des progrès importants ont été faits depuis 10 ans sur le maintien à domicile (développement des emplois de service de proximité, renforcement de l'APA, ...). Cependant, des progrès restent à faire, en particulier sur **les soins à domicile** (la question des déserts médicaux), **sur les problèmes de mobilité** et **sur la lutte contre l'isolement et le sentiment de solitude**.

De plus, au fil du temps, le maintien à domicile peut devenir plus compliqué. Sur le plan macroéconomique, le coût supporté par les aidants est estimé entre 4,9 et 6,7 milliards d'euros par an⁷. A cela s'ajoute le fait que les proches aidants pourraient être moins nombreux à l'avenir, notamment en raison d'une plus forte présence des femmes sur le marché du travail dans l'ensemble des pays et des modes de vie modernes (distances géographiques, recompositions familiales, etc.).

L'accompagnement des personnes âgées à domicile va demander la présence d'aides-soignants et d'infirmiers qui doivent se rendre à domicile, et d'aides ménagères et aides à domicile déjà en sous-effectif.

D'autant plus qu'en France, le système de protection sociale couvre bien les séjours en établissement, mais le reste à charge pour les soins à domicile est plus élevé que dans les autres pays de l'OCDE⁸. Dans ce contexte, malgré la volonté des personnes âgées de vivre à domicile, il est important de trouver des alternatives. Des Maisons de retraite transformées peuvent être un lieu propice pour répondre à la problématique de la perte d'autonomie. Cependant, pour permettre aux personnes âgées de s'orienter vers celles-ci, une réadaptation et une réinvention est fondamentale.

Notre volonté n'est pas d'obliger les personnes âgées à s'orienter obligatoirement vers les maisons de retraite. Au contraire, nous recommandons de faire en sorte qu'elles aient le choix, non plus entre vivre à domicile ou aller en Ehpad, mais entre un ensemble d'alternatives pouvant permettre aux personnes de se sentir "chez elles" tout en étant dans des établissements. En France, il existe un ensemble d'établissements non Ehpad qui ne sont pas assez développés et qui pourraient constituer des alternatives intéressantes.

⁵ Rapp T, Grand A, Cantet C, et al. Public financial support receipt and non-medical resource utilization in Alzheimer's disease results from the PLASA study. Soc Sci Med 2011;72(8).

⁶ Baromètre BVA et Fondation APRIL (2018), enquête réalisée en mai-juin 2018 et publiée le 27 septembre 2018.

⁷ Paraponaris A, Davin B. Economics of the Iceberg: Informal Care Provided to French Elderly with Dementia. Value Heal 2015

⁸ Oliveira Hashiguchi TC, Llana-Nozal A. The effectiveness of social protection for long-term care in old age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs ? Paris: 2020.

B. Des établissements divers autour d'une culture française spécifique

Le terme (générique mais non juridique) de Maisons de retraite recouvre plusieurs catégories d'établissements :

- 1) Les **EHPAD** (Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) qui sont assimilables à des hôpitaux, avec une réglementation précise. On en recense environ 7 600. La culture hospitalière y est dominante (Exemple fréquent : « *Les familles ne peuvent venir qu'à partir de 14h30* »).
Ce sont des structures qui peuvent être publiques (souvent rattachées au Centre Hospitalier), associatives (Croix Rouge, Isatis, APARVIE, Monsieur Vincent, ANHAC, etc) ou privées à but lucratif (Korian, etc). Il y existe une obligation légale d'équipes d'animation sociale.
- 2) Les **Résidences Autonomies** : certaines sont similaires aux EHPADs mais sans équipes médicales internes dédiées.
Normalement les résidents n'y sont pas dépendants mais il y a des personnes dépendantes (coûts inférieurs et proximité de la famille).
Ces résidences peuvent également être publiques, associatives ou privées lucratives. Il y a généralement des équipes d'animation, mais ce n'est pas une obligation.
- 3) Les **Résidences Seniors** (autrefois appelées Foyers Logement), le plus souvent gérées par des bailleurs sociaux (« HLM pour seniors »).
On y trouve des salles communes, mais pas d'animation.
- 4) Les **MARPA** (Maison d'Accueil et de Résidence Pour l'Autonomie).
Elles s'insèrent dans le label MSA (Mutualité Sociale Agricole), et sont donc implantées en milieu rural. Il s'agit d'établissements de petite taille (30 places maximum) mais apportant également des services à des personnes isolées extérieures (Voir description infra). L'objectif de ces établissements est de recréer les conditions d'une vie épanouissante en petite collectivité.
- 5) Les **Résidences Services**, des ensembles en copropriété avec des services communs comme la restauration et l'animation, donc relativement coûteux.
- 6) Les **foyers ADOMA**, qui logent des travailleurs immigrés actuellement à la retraite.
Ils sont souvent hébergés par pays d'origine. Il n'y existe que peu ou pas d'animation sociale.
- 7) « Les **béguinages** », qui prennent leur origine dans le concept médiéval de Bruges. Il s'agit d'habitats inclusifs.
- 8) « Les **résidences intergénérationnelles** (RIG) : il s'agit ici aussi d'habitat inclusif mais pas restreint aux seniors, qui peuvent être implémentées à partir d'initiatives privées ou municipales.

La diversité de ces établissements est intéressante et permet à tout un chacun d'y trouver son bonheur. Cependant, il subsiste des limites.

D'une part, l'amélioration du maintien à domicile a renforcé le caractère binaire « à la française » : maintien à domicile ou EHPAD, en omettant de développer suffisamment les structures intermédiaires qui constituent pourtant des alternatives intéressantes.

De plus, même s'il y a, en France, des établissements non EHPAD, tout reste cloisonné et on ne trouve pas un continuum local, à l'exception des MARPA, comme on trouve en Europe du Nord⁹.

D'autre part, **comme le rappelle l'annexe 1**, la culture des maisons de retraite françaises est marquée par son histoire. Au départ, il s'agissait d'hôtels-dieux, puis d'hospices gérés par des religieuses, aux murs souvent fermés. La culture hospitalière y est restée dominante avec une focalisation sur le soin, en lien avec la loi de réforme hospitalière datant de 1991. Cette culture dominante caractérisant les maisons de retraites comme des lieux de soins est à revoir.

Dans le contexte du vieillissement de la population, il devient urgent de réfléchir aux nouvelles orientations des Maisons de retraite et à leur devenir, notamment en étudiant ce qu'il se fait ailleurs.

II. Des alternatives novatrices chez nos voisins européens et en France

Comme nous venons de l'évoquer, la France est très marquée par un choix binaire en termes de structures pour personnes âgées : maintien à domicile ou EHPAD, alors que dans les pays européens, l'accent est davantage mis sur des formules intermédiaires.

A. L'exemple des Pays-Bas et de l'Allemagne

Au Pays-Bas et en Allemagne, on trouve une des premières initiatives permettant de garantir la liberté et l'inclusion sociale de la personne âgée et insérant les maisons de retraite **dans les cœurs des villes** et plus ouvertes.

Cela permet alors à la personne en perte d'autonomie de rester dans son quartier tout en évitant le choix binaire de rester chez soi, - qui amène la problématique de l'isolement des personnes âgées, ou le déménagement en EHPAD.

Les seniors se rendent alors dans les établissements lorsqu'ils se sentent moins à l'aise chez eux, mais peuvent toujours faire des allers-retours et donc rester proches de leurs familles, avec qui ils peuvent partager les vacances, etc. Les aspects de relations sociales et des liens de solidarité sont alors moins endommagés.

Le plus bel exemple pour illustrer l'avant-gardisme des Pays-Bas est sans doute Hogeweyk, un village situé à Weesp, au sud d'Amsterdam, qui prend en charge les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer tout en leur octroyant une totale autonomie¹⁰.

Dans ce "village Alzheimer", les 160 résidents peuvent se balader librement, faire leurs courses ou aller au cinéma. Le personnel soignant, habillé de manière ordinaire, est dévoué

⁹ Voir en annexe 2 un résumé du benchmark mené en 2021 par ADELIS et en annexe 3 l'exemple de la Maison de Mariemont (Belgique)

¹⁰ <https://hogeweyk.dementiavillage.com>

et engagé à leur garantir sécurité et accompagnement en proposant un cadre de vie plus léger et moins médical. Les résidents peuvent ainsi vivre une vie à peu près normale sans l'aspect hospitalier qu'ils retrouveraient dans un Ehpad classique.

Avec cette approche révolutionnaire du soin et de la bienveillance autour des personnes souffrant de démences, Hogeweyk se place comme pionnier dans l'innovation de la prise en charge de la perte d'autonomie.

De notre point de vue, ce concept est inspirant. En France, il présuppose un changement de paradigme profond.

B. Le cas de la Belgique

La Belgique propose une gamme de structures adaptées aux différentes étapes du vieillissement.

La Maison de Mariemont, appelée aussi « Mariemont Village » est portée par une structure à but non lucratif type fondation. Elle est située à Morlanwelz (Wallonie) et a été créée en 1985, sur la base de la reprise d'un hôpital pour mineurs.

Située dans un parc de 3,5 hectares, elle dispose d'une gamme de structures et de services adaptés aux différentes étapes du vieillissement et a ainsi pour vocation de proposer de multiples formules d'accueil liées au confort et aux soins de santé :

- Des petites **résidences** (« Résidences Services ») : les personnes en perte d'autonomie peuvent vivre dans un appartement "normal" tout en bénéficiant d'un environnement médico-social sécurisé. **Ces résidents sont par ailleurs bénévoles dans le « village » pour les autres résidents ;**
- Des **chambres temporaires de soin** pour des personnes en sortie d'hospitalisation qui ne peuvent encore rentrer chez elles ;
- Un centre de soin (maison médicale) ouvert à des personnes de tous âges ;
- « Une maison de retraite », appelée « maison de repos pour personnes âgées » pour les personnes moins autonomes ;
- Des petites unités pour 7 à 15 personnes atteintes de maladies neuro-dégénératives.

Le Mariemont Village prend en charge de l'ordre de 400 personnes, dans un continuum du parcours de vie des seniors. Chaque résident y bénéficie d'une structure d'accueil professionnelle et pluridisciplinaire, respectueuse de son rythme de vie et accompagnant l'évolution de ses besoins. L'esprit de Mariemont, c'est aussi le renforcement des **liens intergénérationnels** à travers une vie sociale riche et épanouissante, qui permet à chaque résident de rester citoyen et actif.

Il existe également, en France, des initiatives qu'il serait intéressant de généraliser.

C. Les établissements français et les enseignements à tirer

1. L'exemple de Sartrouville

A Sartrouville, il existe un “Ehpad hors les murs” qui permet aux personnes âgées de **vivre le plus longtemps possible chez eux malgré la perte d'autonomie**. Elles sont épaulées au quotidien par le personnel d'une maison de retraite toute proche. Les personnes âgées demeurent libres. Elles ont la possibilité de se rendre plusieurs fois par semaine à la Maison de retraite pour participer à des activités. En plus de promouvoir la liberté individuelle, cette initiative permet aux aidants d'avoir un temps de répit plus long.

2. Les cantous

La notion de « cantous » (Centre d'Animations Naturelles Tirées d'Occupations Utiles et Sécurisantes) a été inventée en France. Il en existe plusieurs dans le pays mais ils restent encore peu connus. Leur structure rappelle le village Hogeweyk des Pays-Bas, cité plus haut. Un cantou est une petite unité résidentielle spécifique qui accueille des personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentée (5 à 8 environ). Dans ce type d'unité, le mode d'accompagnement vigilant et personnalisé s'ajuste à la personne et à ses besoins autant que possible. Il s'agit d'une sorte de maison familiale où le rythme de chacun est respecté.

3. Des bonnes pratiques inspirantes

La France a donc de nombreux enseignements à tirer de ses voisins européens, même si elle présente quelques structures innovantes en termes de prise en charge de la perte d'autonomie. Nous pensons que toutes ces différentes initiatives doivent constituer des points d'ancrage pour transformer les Maisons de retraite françaises et permettre aux futures de s'inscrire dans une typologie mieux adaptée et définie.

Les Maisons de retraite françaises actuelles et futures doivent s'inspirer de ces initiatives intermédiaires afin que les personnes âgées aient plusieurs choix à leur disposition :

- Rester chez soi lorsque la perte d'autonomie reste limitée, tout en recevant les soins et l'assistance nécessaires à travers l'aide à domicile et un suivi par l'établissement à proximité lorsque c'est possible.
- Faire des allers-retours entre son domicile et l'établissement proche (lorsqu'il existe), afin de maintenir le lien avec les proches et adoucir la perturbation des repères et habitudes de la personne âgée.
- S'installer définitivement dans un établissement agréable et adapté à sa situation physique et psychique où les soins suivront l'évolution de la situation de chaque individu.

Les Maisons de retraite françaises devraient entre autres s'inspirer de la Maison de Mariemont en Belgique, des maisons de retraite hollandaises et des établissements existants type MARPA, qui permettent d'offrir une certaine liberté de choix et de mouvement aux personnes âgées en perte d'autonomie tout en les assistant médicalement.

4. Des exemples français

Heureusement, il y a des exemples de bonnes pratiques, en particulier autour de ce qu'on appelle « des tiers lieux »

A Marseille, un Ehpad “Les Jardins d’Haïti”, met à disposition des places de coworking en échange d’un temps relationnel avec les résidents. A travers cette initiative, l’établissement ouvre ses portes aux personnes extérieures et a trouvé avec le coworking un moyen simple de favoriser de nouvelles rencontres et des liens intergénérationnels.

D’autres exemples incluent :

- L’EHPAD publique Alquier Débrousse (Paris 20eme), qui ouvre ses salles aux associations du quartier.
- L’EHPAD Horizons Solidaires- Le Refuge du Cheminot (Bagnoles de l’Orne) a installé une mini-crèche en son sein.
- La Maison des Merisiers, à Morsang sur Orge (Essonne), (Groupe associatif ADEF) a organisé un défilé de mode avec les résidents et a ouvert un magasin de modes pour les résidents.
- Les Charmilles, établissement du Groupe Associatif ANHAC, à Barlin (Pas de Calais) participe avec le maire au transfert de deux classes de maternelle au sein de l’établissement. Ce projet permettra d’ouvrir la résidence à l’extérieur et de mettre en place des activités intergénérationnelles entre les résidents et les enfants.
- Des ateliers jardinage à Korian St Saint Simon (Paris 20eme) avec une association d’insertion par l’économique.
- Les résidents du Cercle des Aînés (Pont-Audemer) font des paquets cadeaux avec des élèves du lycée pour une association de solidarité.

Nos principes et recommandations pour transformer les Maisons de retraite

Comme évoqué, les Maisons de retraites sont fondamentales pour le futur de la prise en charge de la perte d'autonomie. Malgré leur diversité, il est nécessaire de les transformer afin qu'elles puissent s'adapter concrètement aux problématiques liées au vieillissement de la population. Pour réussir cette transformation, la Chaire TDTE et ADELIS/RESOLIS considèrent que 4 principes doivent être respectés :

1. Garantie de la bien-traitance

1.1. Garantie de la qualité des 3 fonctions de base : soin, hygiène, hôtellerie

Pour rappel, les fonctions de base comprennent les soins médicaux, l'hygiène et l'hôtellerie. Quand une de ces qualités n'est pas assurée, on peut alors parler de maltraitance, passive ou active. Évidemment, les scandales du type ORPEA demeurent rares ; cependant, il n'existe toujours pas de normes de qualité adaptées aux différents types d'établissements (sauf à l'intérieur de réseaux tels que Age Village).

Afin de garantir ces 3 fonctions de base, il est primordial que les soins soient adaptés aux besoins de l'individu et à l'évolution de sa situation physique et mentale, en lien étroit avec ses médecins.

Le personnel doit également offrir à chaque individu une hygiène impeccable, afin de rendre sa vie en établissement digne et saine.

Finalement, les équipes doivent être en mesure de proposer un lieu de vie agréable sur le long terme. Il s'agit alors de s'organiser pour respecter l'intimité et la vie privée de la personne âgée : permettre d'amener des meubles ou objets de son domicile, offrir une clé de la chambre au résident dont l'état de santé le permet, etc.

1.2. Mise en place de formations de bien-traitance obligatoires

Cependant, il est important de noter que le respect de ces 3 fonctions de base (soins, hygiène et hôtellerie) ne fait pas nécessairement des Maisons de retraite des « lieux de vie », et n'implique pas forcément la bien-traitance. En effet, pour atteindre cette dernière, il faut respecter les libertés individuelles et accompagner les projets de vie de chacun.

En clair, l'absence de maltraitance ne signifie pas qu'il y a bien-traitance.

La question de la bien-traitance pousse également à s'interroger sur les aides-soignants qui exercent en Maisons de retraite. En 2018, un établissement sur 10 déclare un poste non pourvu depuis au moins six-mois¹¹.

Pourquoi ? Outre les problèmes liés à la rémunération, les conditions de travail de ces métiers sont dégradées et dégradantes. Le secteur de l'aide et des soins aux personnes

¹¹ Bazin M. et Muller M., juin 2018, « Le personnel et les difficultés de recrutement dans les Ehpad », Études et Résultats, DREES, n°1067

âgées a effectivement un taux parmi les plus élevés d'accidents du travail, de maladies professionnelles et d'absentéisme.

Alors qu'au sein des pays de l'OCDE, **64% des professionnels des métiers du grand âge sont exposés à des facteurs de risque physique, ils seraient 94% dans ce cas en France**¹². Entre la solitude des interventions, les stations debout fréquentes, les charges lourdes, et les difficultés psychologiques liées à toute relation d'aide aux personnes fragilisées, ces professionnels font face à des symptômes dépressifs, de l'épuisement et à un sentiment d'inutilité.

Une étude réalisée par la Chaire TDTE, a montré que les **formations de bien-traitance** ont un impact positif significatif à la fois sur le bien-être des personnes âgées et sur les conditions de travail des soignants à travers une meilleure acceptation des soins. Les conditions de travail pour les soignants sont améliorées ; grâce à ces formations, ils gèrent mieux les situations de conflits, ils se sentent moins stressés et davantage heureux sur leur lieu de travail.

Il existe un ensemble de formations qui peuvent être mises en place¹³ :

- Label Établissement Bien-Traitant et Humanité, qui proposent ainsi une démarche de labellisation et d'amélioration continue des pratiques des structures de prise en charge de la perte d'autonomie ;
- Carpe Diem et Montessori, qui visent à exploiter les capacités préservées des personnes âgées mais en utilisant des approches différentes. Carpe Diem se fonde sur la psychologie humaniste de Carl Rogers qui vise à responsabiliser l'individu, tandis que la formation Montessori favorise l'éveil dans des activités manuelles spécifiques ;
- La formation de la Validation qui, tout comme Carpe Diem, est fondée sur une relation de confiance entre soignant et personne âgée. Elle utilise l'empathie pour reconnaître les émotions des personnes âgées et essayer de les reconnecter à la réalité ;
- Enfin, deux autres formations qui, comme Montessori, visent à réhabiliter les capacités cognitives des personnes âgées. L'une, Snoezelen, est une expérience qui vise à mettre en éveil les sensations physiques, tandis que l'autre, Récupération espacée, s'attache à enseigner une méthode de mémorisation d'informations.

De toutes ces formations, nous avons isolé trois qualités qui nous semblent primordiales parmi les multiples caractéristiques des formations. En premier lieu, **ancrer l'établissement dans un projet de bien-traitance**, ensuite **former les non professionnels**, aidants informels et bénévoles qui ont eux aussi besoin de ces formations, et pour finir **assurer un suivi des enseignements de la formation** pour qu'elle soit toujours bien appliquée après plusieurs années.

Ainsi, encourager la mise en place de formations de bien-traitance peut répondre à la problématique de **l'attractivité des métiers du grand âge** et appréhender une **nouvelle**

¹² Rapport El Khomri (2019), plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024

¹³ cf Annexe n°3

vision du métier de soignant. Le soignant n'est pas seulement celui qui procure des soins, il s'inscrit aussi dans une **démarche collective de bien-traitance**¹⁴.

Principe 1 - Recommandations

1.1. Garantir la qualité des fonctions de base (soin, hygiène, hôtellerie) et **faire disparaître la maltraitance**

1.2. Mettre en place des **formations de bien-traitance obligatoires**

2. Liberté de l'habitant plutôt qu'enfermement du résident

Outre la promotion de la bien-traitance et afin de changer le regard porté sur les maisons de retraite et les personnes âgées, ce sont les concepteurs et responsables même de ces établissements qui doivent changer de regard sur les "résidents", et les considérer en fait comme des habitants de la communauté. Très souvent, l'autonomie physique de ces personnes se réduit au fur et à mesure du temps sans affecter gravement les capacités cérébrales ; les personnes sont alors tout à fait conscientes de l'endroit où elles se trouvent, et de la façon dont on les maltraite et/ou les infantilise.

Il est urgent de considérer ces personnes comme des individus à part entière, qui ont conscience de leur perte d'autonomie mais qui méritent qu'on mette tout en place pour rendre leurs dernières années agréables, joyeuses et **vivantes**.

2.1. Considérer l'habitant dans un lieu de vie plutôt d'un résident dans un lieu de soin

Il convient alors de transformer des lieux de soins stériles, impersonnels en lieux de vie chaleureux, ouverts et dynamiques. Ainsi, nous proposons de réaménager l'intérieur de ces établissements, au gré de chaque directeur d'établissement, en se fondant sur la ligne directrice suivante : rendre l'endroit chaleureux et moins hospitalier. Cela peut passer par de petites modifications structurelles : une plus grande récupération de la lumière naturelle (fenêtres), l'installation de lumières plus chaleureuses (de couleur jaune-orangé et non blanches), une décoration même légère des couloirs à travers par exemple la couleur et la photographie.

Parallèlement, il nous semble important de permettre aux habitants dont la perte d'autonomie reste légère de sortir de l'établissement, de faire des allers-retours vers leur domicile ou leurs proches.

¹⁴ Albouy F-X., et Moret, A. (2021) « Analyse des dispositifs de formation des soignants en Ehpad », Chaire TDTE, Juin 2021, disponible sur le site : tdte.fr.

2.2. Offrir le choix aux personnes âgées de rester à domicile ou “déménager” en établissement

Nous recommandons aux établissements d'offrir aux personnes âgées un choix non-binaire et de mettre en place un système connecté permettant aux professionnels de mieux suivre leurs patients et de détecter les urgences. Mais aussi, de se concentrer sur leur objectif principal, qui est de prodiguer des soins, et ainsi, de se décharger des autres aspects de la prise en charge (suivi administratif, organisation des soins, etc.)¹⁵

2.3. Alléger les restrictions liées à la vie en Maison de retraite

Il nous apparaît important d'inciter massivement les établissements à maximiser la **liberté des résidents** dans l'organisation de leur temps et de leur espace en maison de retraite.

Les personnes âgées actuelles, et d'autant plus les générations de personnes âgées à venir, n'accepteront pas d'être restreintes à des visites familiales chronométrées et à des heures de repas ou de toilettes inappropriées.

En effet, il est impensable, et à juste titre, pour les générations à venir de ne pas pouvoir voir sa famille librement, ou de ne pas choisir l'heure de son repas ou de sa douche.

Les établissements devraient donc, tout en respectant les contraintes d'organisation et de personnel, permettre aux résidents de manger à des heures décentes, de faire leur toilette tous les jours ainsi que recevoir leurs proches régulièrement et de bénéficier de plus longues durées de visites afin de permettre de vrais moments de partage.

Principe 2 - Recommandations

- 2.1. Considérer l'**habitant dans un lieu de vie** plutôt qu'un résident dans un lieu de soin
- 2.2. Respecter la personne âgée dans le choix de venir en établissement ou de **rester à domicile** tout en la suivant à distance grâce un système connecté
- 2.3. **Alléger les restrictions** liées à la vie en Maison de retraite

3. Accompagnement et adaptation

Afin que les établissements existants soient en mesure de respecter ces principes et suivre nos principales recommandations, **il apparaît indispensable que les pouvoirs publics appuient et soutiennent la démarche globale de transformation des Maisons de retraite**. Celle-ci doit s'inscrire dans un plan de transformation officiel accompagné de subventions à destination des établissements promettant de mettre en œuvre les nouvelles prérogatives.

¹⁵ Rapp, T. (2021). Pour une stratégie ambitieuse du bien-vieillir : comparaisons internationales sur la prévention de la perte d'autonomie. Rapport pour l'Institut Montaigne. Paris, France.

L'idée d'une telle initiative n'est pas si neuve ; en 2019, le rapport Libault¹⁶, repris ensuite par le rapport El Khomri¹⁷, établissait 175 propositions "pour une politique nouvelle et forte du grand âge en France", lesquelles s'inscrivent totalement dans les principes énoncés dans la présente note :

- un **soutien financier** de 550 millions d'euros pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile afin d'**améliorer le service rendu** à la personne âgée et de **revaloriser les salaires des professionnels**
- une hausse de 25% du **taux d'encadrement** en Ehpad d'ici à 2024 par rapport à 2015, soit 80 000 postes supplémentaires
- un **plan de rénovation** de 3 milliards d'euros sur 10 ans pour les Ehpad et résidences autonomie
- un budget de 300 millions d'euros par an pour une plus forte intégration entre domicile et établissement, pour des **Ehpad plus ouverts sur leur territoire**

L'attractivité des métiers du grand âge et la liberté de rester à domicile sont des priorités mises en avant par quiconque s'attarde sur le sujet des Maisons de retraite.

Au-delà de ces principes généraux, la Chaire TDTE ajoute l'idée selon laquelle les maisons de retraite doivent être accompagnées par des professionnels extérieurs dans cette transformation, qui offrent un suivi adapté à l'établissement en question, à son environnement et ses contraintes.

Les initiatives afin de, par exemple, ouvrir les établissements sur le territoire, peuvent donc venir d'experts extérieurs ayant de l'expérience dans le domaine.

C'est notamment le cas de **l'Association ADELIS**, qui a lancé en 2020 un réseau "**Vers des Maisons de retraite plus inclusives !**".

En septembre 2022, ce sont 37 établissements dits "MR+" qui participent au réseau sur la base d'une charte et d'une éthologie communes, à travers une méthodologie précise¹⁸.

Grâce à cette expérience "terrain", les organismes similaires à Resolis possèdent une vision précise de ce à quoi peut ressembler une transformation des Maisons de retraite, comme le démontrent les exemples cités précédemment (cf p.11).

Principe 3 - Recommandations

3.1. Mettre en place une **politique publique de soutien** aux établissements dans leur transformation

3.2. Accompagner les MR grâce à des **acteurs extérieurs spécialisés** afin de tenir compte des spécificités, de l'environnement de chaque maison

¹⁶ Dominique Libault, mars 2019. Concertation, Grand âge et autonomie. Ministère des Solidarités et de la Santé

¹⁷ Rapport El Khomri (2019), plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024

¹⁸cf Annexe n°2

4. Inclusion et harmonie intergénérationnelle

Nous posons le constat que les Maisons de retraite doivent devenir inclusives et **intergénérationnelles**. En effet, afin de revoir la vision de ces établissements, des personnes dépendantes et de la vieillesse en général, une transformation de l'établissement est nécessaire, mais pas suffisante : il s'agira également d'une transformation des mentalités.

Pour ce faire, nous pensons que l'inclusion et l'intergénérationnel sont les deux outils principaux pour rendre ces **lieux de vie "normaux" et "ouverts"**.

Plus concrètement, il s'agira de promouvoir les liens avec l'environnement extérieur et la communauté, à travers par exemple des échanges avec les établissements scolaires, les associations. Cela résultera en de réels **écosystèmes de solidarité** construits sur la durée. Promouvoir l'inclusion et les liens intergénérationnels aurait des effets positifs sur les habitants de ces Maisons de retraite, mais également sur leurs familles, proches ainsi que sur les soignants professionnels et donc la société en général.

4.1. L'inclusion des personnes âgées dans la société à travers le bénévolat

En obtenant un rôle social, les personnes âgées deviennent actrices de la Société, et il est clair que la reconnaissance de la place des retraités dans la Société passe par la reconnaissance de leur utilité sociale.

Les seniors représentent une véritable ressource du développement associatif ; à l'inverse, le bénévolat est un excellent moyen de maintien et de développement du lien social des seniors, résultant en une "prévention sociale globale". En effet, au-delà du sentiment d'utilité, le senior peut sortir de la Maison de retraite, rencontrer de nouvelles personnes et s'épanouir dans de nouveaux projets : tous ces éléments l'aident plus globalement à rester en bonne santé.

Des résultats de l'OMS jusqu'aux études récurrentes depuis près de 20 ans de France bénévolat mettent en avant les effets positifs considérables du bénévolat **par** les seniors et **pour** les seniors. D'une part, le « **bénévolat par les seniors** », aurait des impacts positifs sur la santé, le lien social, le sentiment d'utilité, la reconnaissance... D'autre part, le « **bénévolat pour les seniors** », agirait **en complément du travail des professionnels**. **Ce type de bénévolat doit être davantage développé en France et prendre exemple sur les Pays-Bas** où le bénévolat est le plus développé et est appris dès l'école.

Des travaux récents soutiennent cette idée en montrant qu'en fonction du niveau de formation et de l'activité intellectuelle exercée, l'âge de déclenchement de la maladie d'Alzheimer peut être reculée, de l'ordre de 5 ans.

D'autre part, une étude réalisée par la Chaire TDTE met en avant que **la pratique d'activités socialisées¹⁹ chez les plus de 60 ans, retarde en moyenne de 3,2 ans l'âge**

¹⁹Toutes « activités sociales, un peu contraignantes, d'intérêt général, et pas nécessairement rémunérées » qui garantiraient aux seniors un niveau de bien-être élevé. Elles se matérialisent à travers le bénévolat, la participation sociale ou communautaire, et la solidarité intra ou intergénérationnelle.

d'entrée en dépendance, toutes activités confondues et la pluriactivité²⁰ incluse. Nous observons par ailleurs que certaines activités ont des effets bénéfiques de manière isolée. Pour ce qui est du bénévolat, le fait de participer à du bénévolat permet de retarder l'âge d'entrée en dépendance de 1,9 ans. Ce résultat est essentiel. Il montre que la dépendance n'est pas une fatalité. Le vieillissement actif et la pratique d'activités socialisées peuvent être des outils de prévention remarquables pour retarder l'âge d'entrée en dépendance²¹.

4.2. Les liens intergénérationnels

D'après la Chaire TDTE, la société actuelle doit poursuivre un objectif d'**harmonie entre générations**. Ce concept, nous le définissons à partir de 3 principes : la recherche de l'**équité entre générations**, l'amélioration de la situation de chaque génération au sens de Pareto et le **renforcement des liens intergénérationnels** comme vecteur d'harmonisation. Le tout en respectant les contraintes physiques, économiques et humaines dans lesquelles évolue la société.

La transformation ici proposée des Maisons de retraite s'intègre parfaitement dans cet objectif d'harmonie entre générations. Plus que cela, les MR de demain peuvent devenir le **symbole** de cette harmonie, en devenant des lieux de vie, de convivialité et d'échanges entre les différents acteurs de la société et les différentes générations.

En France, les exemples favorisant les liens intergénérationnels ne manquent pas. Plusieurs organismes mettent déjà en place des initiatives afin de favoriser les liens intergénérationnels au sein des Maisons de retraite.

Tous en Tandem, fondée en 2018 par Alexandra de Saivre, est une société de l'économie sociale et solidaire. Elle a, à l'heure actuelle, organisé plus de 2800 ateliers intergénérationnels, animés par des étudiants et à direction des personnes âgées vivant en résidences ou en Ehpad. Les effets des bénéfices de ces ateliers ont été démontrés par des études montrant que les liens culturels et intergénérationnels font office de facteurs de prévention intervenant à plusieurs niveaux.

Premièrement, il est notable que les ateliers, en proposant des activités qui requièrent la participation active des personnes âgées, favorisent le **recours aux capacités cognitives**. Notamment, le travail sur la mémoire est significatif.

D'un autre côté, ces activités intergénérationnelles permettent aux jeunes adultes de développer des "soft skills" ; des compétences informelles, en partie comparables à celles développées par les personnes âgées. L'objectif est d'aller au-delà de la mesure des bénéfices de santé et participer au « bien vieillir » des générations actuelles, ainsi que de celles à venir.

²⁰ Le fait de pratiquer plusieurs activités en même temps.

²¹ El Abbouni, Y. et Moret, A. (2021) « Quel effet de la pratique d'activités socialisées des seniors sur l'âge d'entrée en dépendance », Chaire TDTE, Mai 2021, disponible sur le site : tdte.fr.

Une évaluation de ces ateliers montre que les relations entre les jeunes et les personnes âgées se sont améliorées : 74% des personnes âgées ont le sentiment de tisser davantage de liens avec les et 70% d'échanger plus et de mieux les comprendre. Parmi les jeunes, 72% tissent davantage de liens avec les autres résidents et 69% discutent avant ou après l'activité avec les autres participants.

D'autres exemples

ADELIS a produit ou identifié 11 autres dispositifs pour des animations socio-culturelles interactives et intergénérationnelles :

Le jeu des Souvenirs retrouvés

Ce jeu a été conçu en commun par Passerelle de Mémoire et ADELIS. Il vise à créer du lien social à partir de souvenirs, souvent en liaison avec les usages de l'époque. Son approche ludique donne beaucoup de spontanéité aux échanges.

Hello Art'Up

Entreprise à mission et à impact positif, Hello Art'Up propose l'expérience inédite de démocratie citoyenne en Ehpad : un musée virtuel inclusif réalisé avec les résidents, les collaborateurs et les familles, et un choix d'œuvres à « accrocher virtuellement » dans l'établissement, assorties d'un commentaire audio, avec ensuite la possibilité d'une visite virtuelle pour tous.

Batribox

Il s'agit d'un dispositif développé par l'éco-entreprise SCRELEC. Ce dispositif a très largement été expérimenté par France Bénévolat Paris IDF en milieu scolaire ou dans des établissements pour personnes âgées. L'objectif est d'impliquer les résidents dans des actions de transition écologique. Il existe souvent des « boîtes à piles » dans les MR, mais cette démarche reste souvent passive. Différents moyens permettent d'animer ce dispositif pour que les citoyens aient le sentiment d'être des citoyens engagés.

La trace

Il s'agit de 5 vidéos de grande qualité évoquant des ancêtres ayant vécu la guerre de 1914-1918, hommes ou femmes, à partir d'objets leur ayant appartenu. Une double finalité : Faire un peu d'histoire année par année, donc 5 ateliers possibles pour chaque année de guerre, et susciter les réminiscences des résidents au travers de leurs souvenirs d'ancêtres ayant vécu ces événements

Une lettre, un sourire

Des jeunes écrivent une lettre à un senior, en priorité dans des EHPAD. A réception, il est possible d'organiser une séance de lecture collective, suivie quelques jours après d'un atelier d'écriture pour répondre.

Les souvenirs partagés

Ateliers souvenirs innovants pour les résidents : avec des témoignages audio ou vidéo et réalisation d'un podcast pour une diffusion interne et externe.

Le comptoir de l'hirondelle

Créé en 2018, le Comptoir de l'Hirondelle propose aux résidents d'EHPAD de maintenir leur estime d'eux-mêmes au travers de vêtements adaptés qui leur redonnent le plaisir de s'habiller. L'entreprise organise aussi des ateliers et des défilés de mode où les résidents deviennent mannequins.

Oldyssey

Les activités principales de l'association sont constituées du projet ShareAmi qui met en relation des séniors français avec des jeunes apprenants le français, pour des conversations hebdomadaires.

Un Brin de Causette

Des « papoteuses » formées et spécialisées appellent des personnes isolées ou en grande solitude une ou deux fois par semaine.

Mamie Baby

Installation de mini crèches clés en main dans des établissements pour seniors, au service du bien grandir et du mieux vieillir. Évidemment il faut un minimum de place pour créer un tel tiers-lieu, environ 130m²

À vélo sans âge

Balades à vélo triporteur pour retrouver le plaisir du vent dans les cheveux.

Principe 4 - Recommandations

3.1. Implémenter des **liens forts et fréquents entre les habitants de la MR et les jeunes** de la communauté en s'inspirant des concepts existants et en maximisant les animations culturelles et artistiques

3.2. Inciter massivement les habitants à la pratique d'**activités socialisées** et du bénévolat auprès de la communauté proche

3.3. **Implémenter les MR du futur en centre-ville afin de les** insérer profondément dans la vie de la communauté locale

Conclusion

Pour conclure, le système actuel de prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie, en France, doit se préparer à une véritable transformation. En 2060, 24 millions des français auront 60 ans ou plus, ce qui représentera près d'un tiers de la population française.

Ces personnes, dont environ 16% seront concernés par la perte d'autonomie, n'accepteront pas, à raison, de subir le choix binaire "à la française" de rester à domicile et d'être aidé par leurs proches, ou de s'installer en établissement et perdre leurs habitudes de vie et se sentir isolé.

Tous les établissements actuels doivent donc s'inscrire dans une transformation le plus rapidement possible afin d'offrir une liberté de choix, un respect et une vie agréable aux personnes âgées, toutefois adaptée à leur perte d'autonomie.

La Chaire TDTE propose donc, avec la collaboration de l'Association ADELIS / RESOLIS d'opérer un changement profond des mentalités vis-à-vis du vieillissement, de la perte d'autonomie et de la vie en établissement.

L'idée de bannir les établissements actuels de l'équation relève du déni, tant rester chez soi ne sera une solution ni pour tout le monde, ni pour les cas de dépendance sévère. En revanche, repenser les établissements tels que sont les murs est primordial, et possible : nos voisins et quelques de nos compatriotes l'ont fait.

La Chaire TDTE et ADELIS / RESOLIS ont donc établi 10 recommandations :

1. Garantir la qualité des fonctions de base (soin, hygiène, hôtellerie) et **faire disparaître la maltraitance**
2. Mettre en place des **formations de bien-traitance obligatoires**
3. Considérer l'**habitant dans un lieu de vie** plutôt qu'un résident dans un lieu de soin
4. Respecter la personne âgée dans le choix de venir en établissement ou de **rester à domicile** tout en la suivant à distance grâce un système connecté
5. **Alléger les restrictions** liées à la vie en Maison de retraite
6. Mettre en place une **politique publique de soutien** aux établissements dans leur transformation
7. Accompagner les MR grâce à des **acteurs extérieurs spécialisés** afin de tenir compte des spécificités, de l'environnement de chaque maison
8. Implémenter des **liens forts et fréquents entre les habitants de la MR et les jeunes** de la communauté en s'inspirant des concepts existants et en maximisant les animations culturelles et artistiques
9. Inciter massivement les habitants à la pratique d'**activités socialisées** et du bénévolat auprès de la communauté proche
10. Implémenter les MR du futur en centre-ville afin de les **insérer profondément dans la vie de la communauté locale**

Bien que nos recommandations ne traitent pas des conditions salariales du personnel soignant des établissements, nous tenons à souligner qu'il faut prendre acte de leur situation plus que précaire.

En effet, les métiers du grand âge font face à une véritable crise. Pourtant, si nous voulons que les Maisons de retraite deviennent des lieux de vie agréables et conviviaux, les conditions de travail ainsi que le bien-être du personnel soignant doit être garanti. De ce fait, au-delà de la mise en place de formations de bienveillance, la situation des soignants de ces établissements doit être abordée directement par les acteurs publics.

Bibliographie

Albouy F-X., et Moret, A. (2021) « *Analyse des dispositifs de formation des soignants en Ehpad* », Chaire TDTE, Juin 2021, disponible sur le site : tdte.fr.

Baromètre BVA et Fondation APRIL (2018), enquête réalisée en mai-juin 2018 et publiée le 27 septembre 2018.

Bazin M. et Muller M., juin 2018, « *Le personnel et les difficultés de recrutement dans les Ehpad* », Études et Résultats, DREES, n°1067

Dominique Libault, mars 2019, *Concertation, Grand âge et autonomie*, Ministère des Solidarités et de la Santé

El Abbouni, Y. et Moret, A. (2021) « *Quel effet de la pratique d'activités socialisées des seniors sur l'âge d'entrée en dépendance* », Chaire TDTE, Mai 2021, disponible sur le site tdte.fr.

Insee, 2021. Personnes âgées : les chiffres clés

Insee Première, *4 millions de seniors seraient en perte d'autonomie en 2050*. N° 1767, Juillet 2019.

Insee Références, édition 2018 - Éclairage - *État de santé et dépendance des seniors*

Oliveira Hashiguchi TC, Llana-Nozal A. *The effectiveness of social protection for long-term care in old age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs ?* Paris: 2020.

Paraponaris A, Davin B. *Economics of the Iceberg: Informal Care Provided to French Elderly with Dementia*. Value Heal 2015

Rapp T, Grand A, Cantet C, et al. *Public financial support receipt and non-medical resource utilization in Alzheimer's disease results from the PLASA study*. Soc Sci Med 2011;72(8).

Rapport El Khomri (2019), *Plan de mobilisation nationale en faveur de l'attractivité des métiers du grand-âge 2020-2024*

Soullier N. et Weber A. (2011). *L'implication de l'entourage et des professionnels auprès des personnes âgées à domicile*, DREES, Etudes et Résultats, n°771

Annexes

Annexe n°1 - Une culture dominante liée à l'histoire

Extrait d'un travail de Gatanaelle Debaq (Master professionnel de 2016, sous la direction de Dominique Thierry) :

“Ce n'est que l'apparition des hôtels Dieu ou hostel Dieu, administrés par l'Église, à la fin du Moyen Âge (période pendant laquelle la pauvreté est très importante) qui leur permet de se spécialiser. Pendant la période du Moyen Âge, les hôtels Dieu vivent de dons de nobles et de bourgeois qui pensent qu'ils auront la rémission de leurs péchés en donnant des fonds à ces structures qui lient piété et soins médicaux. A l'époque, les hôtels Dieu et les hospices²² se différencient par la caractéristique suivante :

Les hôtels Dieu prenaient, de manière préférentielle, en charge les malades alors que les hospices prenaient, quant à eux, en priorité en charge les pèlerins, les voyageurs, les pauvres et les incurables.

Il faut souligner que beaucoup d'hospices furent créés en Europe Occidentale. En effet, la plupart des grandes villes en avaient une dizaine, les autres villes en avaient au moins un à l'intérieur et un ou plusieurs à l'extérieur afin d'accueillir les voyageurs une fois les portes de la ville closes. Il était aussi possible de croiser des hospices dans les villages qui étaient sur la route des pèlerinages²³. A l'époque, les hospices n'étaient pas grands et ne pouvaient héberger que trois à vingt-cinq personnes. De plus, si vous étiez un pèlerin, vous ne pouviez y rester qu'une à deux nuits, excepté si vous étiez très malade et nécessitez des soins. Les pauvres, quant à eux, ne pouvaient y rester que s'ils n'avaient pas ou plus la force de mendier.

Par ailleurs, le personnel des hospices était plus que réduit. En effet, il se composait de :

- *Un « maître » nommé à vie ou pour un temps donné, se révélant être souvent de trois ans ;*
- *Un ou deux religieux ;*
- *Une ou deux religieuses pour l'entretien, la préparation des repas et le travail de la terre.*

Ces hospices étaient à l'époque sous la protection et le contrôle des évêques, de la ville ou des suzerains. Ils avaient certains privilèges comme l'exonération d'impôts. Leurs ressources financières provenaient essentiellement de legs et de dons ainsi que des quêtes. A ceux-ci pouvaient s'ajouter des bénéfices tirés de différents droits.

Au XVI^{ème} siècle le pauvre, considéré jusqu'alors à l'image du Christ²⁴, ne l'est plus et devient une menace sociale. La pauvreté apparaît donc, à partir de ce siècle, comme

²² Certains hospices étaient même spécialisés, mais il convient de noter que cela restait une exception. Par exemple l'hospice des Quinze-Vingts fondé par Saint Louis en 1254 pour les aveugles.

²³ **NB** : Plus il y avait d'hospices plus ils étaient modestes

²⁴

dévalorisante et les hôtels Dieu se dégradent. Par ailleurs, ils répondent de moins en moins aux besoins et sont beaucoup critiqués.

En 1662, Louis XIV écrit un édit proclamant la création d'un hôpital dans chaque ville et gros bourg du royaume. A partir de cette date, la charité ne se manifeste plus par l'accueil mais bel et bien par l'enfermement.

Au XVIII^{ème}, l'hôtel Dieu se médicalise, diminuant ainsi la présence des religieux, très importante jusqu'alors. La pauvreté, la surpopulation et l'absence d'hygiène mettent en difficulté les hôtels Dieu. En 1777, une commission est nommée par Necker (directeur général des finances de l'époque) et fait état de 105 000 hospitalisés dans le royaume dont 40 000 vieillards (soit près de 40 % des hospitalisés).

Après la révolution de 1789, une médecine de plus en plus complexe se développe, mais les hôtels Dieu ont des difficultés à s'adapter car ces structures sont trop anciennes. Pour ce qui est de l'aspect médical, il faudra attendre la loi du 31 décembre 1970 pour que l'hôpital acquiert un rôle exclusivement sanitaire.

La première prise de conscience concernant le sujet des hospices a vu le jour à la fin des années 1960. Même si, au début des années 60, en 1962 plus précisément, le rapport Laroque faisait état, à l'égard des hospices, de bâtiments vétustes et de relations humaines frustrantes.

Un peu plus de quinze années après cette prise de conscience, le VII^e plan (1976-1980) de la politique industrielle prévoit l'humanisation des hospices, avec entre autres la suppression des chambres de plus de quatre lits dans un délai de cinq ans. Ceci fut effectif par la loi n°91-748 qui annonce la suppression des hospices pour le 31 juillet 1996, selon l'article suivant :

« Avant la fin du délai fixé par l'article 29 de la loi 91-748 du 31 juillet 1991 portant réforme hospitalière, les hospices publics seront transformés, en tout ou partie et selon les besoins, soit en unités dispensant des soins définis au b du 10 ou au 20 de l'article L. 711-2 du code de la santé publique, soit en établissements publics relevant de la présente loi et destinés à l'hébergement de personnes âgées. »

Annexe n°2 - La méthodologie en 5 étapes de RESOLIS

(1) Discussion et accord sur les principes.

L'objectif est de se mettre d'accord sur la définition d'une MR inclusive, les valeurs, les finalités, les modalités générales du programme de coopération avec ADELIS sur la base de la signature de la Charte d'engagement réciproque

(2) Autodiagnostic

Suite à la signature de la Charte, il s'agit de réaliser un autodiagnostic de l'établissement sur la base de la grille d'évaluation proposé par ADELIS. L'objectif est de rendre compte du bénévolat (nombre, répartition, activités principales), des actions d'animation socio culturelles (avec quel soutien, activités principales des partenaires externes, activités et projets que l'établissement souhaiterait développer, relations des acteurs externes avec les acteurs internes)

(3) Exploitation de l'autodiagnostic

L'autodiagnostic est exploité pour identifier les projets prioritaires et les sphères d'action où la coopération avec ADELIS est jugée souhaitable par l'établissement.

a- Améliorer l'animation culturelle (immédiatement disponible)

ADELIS fournit des supports (gratuits) d'animation clés en mains et des exemples de projets déjà menés (exemples de réussites ou « belles histoires »)

b- Travailler spécifiquement sur la transmission « des mémoires de vie »

ADELIS privilégie ce thème « central » via un dispositif monté en coopération avec Passerelle de Mémoire

c- Développer des projets spécifiques

En fonction des projets prioritaires identifiés par les autodiagnostic

(4) Mise en réseau et échanges

ADELIS assure le suivi avec l'établissement au travers de réunions périodiques pour faire le point sur l'état d'avancement. Un dispositif d'échanges entre les établissements volontaires est mis en place afin d'établir un point d'étapes régulier et d'avoir des échanges thématiques, notamment sur les bonnes pratiques européennes.

(5) Valoriser et capitaliser les réussites et engagements

A travers la validation de ces différentes étapes, les réussites les plus significatives peuvent être valorisées et publiées afin de permettre à chacune des MR de prendre exemple et d'agir.

Voir rubrique spécifique sur www.resolis.org Observatoire thématique/Solidarité/MR+

Annexe n°3 - Tableau : Comparaison des publics et des philosophies des formations

Critères	Bien-Traitant	Humanitude	Snoezelen	Carpe Diem	Montessori	Récupération espacée	Validation
Public ciblé	Toutes personnes âgées	Toutes personnes âgées	Toutes personnes âgées	Les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer.	Les personnes âgées atteintes de démences, notamment maladies Alzheimer et apparentées	Les personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer et autres démences.	Les personnes âgées désorientées, souffrant de maladies d'Alzheimer, de maladies apparentées et en fin de vie.
Philosophie principale	Prévenir, gérer le risque de maltraitance Prendre en compte la singularité de la personne	Respect des droits et choix des individus Approche émotionnelle	Expérience qui vise à mettre en éveil les sensations physiques	Exploiter les capacités conservées des seniors Relation de confiance entre la personne aidée et le soignant	Exploiter les capacités préservées des personnes âgées	Méthode de mémorisation d'informations.	Thérapie par l'empathie Valider une personne : valider ses émotions, ses sentiments
Approche basée sur les philosophies :	Vision de la bientraitance de l'Anesm: Choix libre et singularité de la personne aidée, expression valorisée Adaptation des pratiques à chaque personne, cadre institutionnel Démarche collective et d'amélioration continue	Méthodologie de soins Gineste-Marescotti : Zéro soins de force Lieu de vie, lieu d'envies Vivre et mourir debout Ouverture vers l'extérieur Respect de la singularité	Méthode Snoezelen	Psychologie humaniste de Carl Rogers : potentiel et responsabilité de l'individu dans le processus de développement, relation de confiance, bienveillance, empathie et authenticité entre personne aidée et soignant	Méthode Montessori : respect du rythme de la personne éveil « aide-moi à faire seul »	Méthode de la Récupération espacée : rappel d'informations	Méthode de la Validation : Relation de confiance entre le soignant et la personne aidée
Outils utilisés		4 piliers : regard, parole, toucher et verticalisation Autres techniques : capture sensorielle - manutention relationnelle - toucher tendresse - toilette évaluative	Equipements, chariots Snoezelen				Outils de communication verbales et non verbales (regard, parole et geste)

8.3. MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS

Table des matières

<u>INTRODUCTION</u>	<u>5</u>
1. L'EMPLOI DES SENIORS NE SE FAIT PAS AU DETRIMENT DES JEUNES, AU CONTRAIRE !	6
2. UNE POLITIQUE AMBITIEUSE D'EMPLOIS DES SENIORS ET DES JEUNES	7
3. QUELS IMPACTS SUR L'EMPLOI ET LA CROISSANCE ?	9
4. QUEL IMPACT SUR LES FINANCES PUBLIQUES ?	11
5. LES DETERMINANTS DU MAINTIEN EN EMPLOI DES SENIORS	12
<u>CONCLUSION.....</u>	<u>13</u>
<u>REFERENCES.....</u>	<u>14</u>

Introduction

Le maintien en emplois des seniors de 55-64 ans est un enjeu majeur pour la France. En effet, leur faible taux d'emploi, 57 % en 2023 (Dares, 2023), est au-dessous de la moyenne européenne (62 %) mais surtout très éloigné des meilleurs pays comme l'Allemagne (73 %) et la Suède (77 %). Cette situation révèle à l'avenir un important potentiel de croissance pour l'emploi des seniors et d'une création significative de richesses supplémentaires pour la France.

La réforme des retraites, votée en 2023, devrait se traduire par une hausse mécanique du taux de l'emploi des seniors, avec le report de l'âge du départ à la retraite de 62 à 64 ans d'ici 2030. Cependant, cette hausse sera limitée, d'après les évaluations des pouvoirs publics, à environ 3 à 4 points de taux d'emplois¹. En 2030, ce taux d'emploi serait alors au niveau de la moyenne européenne actuelle, toujours très éloigné des meilleurs taux d'emploi allemand ou suédois !

L'explication est très simple. L'effet « horizon » qui joue sur la modification des comportements vis-à-vis du départ en retraite de la part des salariés et des entreprises a un effet relativement limité. Il ne faut pas oublier que l'inactivité des seniors a progressé presque autant que le taux d'emploi des 55-64 ans sur la période 2014-2021 (Castelain, 2023). Ainsi, décaler l'âge moyen de départ à la retraite n'a aucun effet sur l'emploi des inactifs. C'est en ce sens qu'il faut interroger la pertinence de ne retenir qu'une mesure d'âge dans la mise en place de la réforme des retraites.

Pour s'inscrire dans une trajectoire similaire aux meilleurs pays européens, nous sommes convaincus qu'il convient d'agir de manière importante sur d'autres leviers, comme la culture d'entreprise et les préjugés vis-à-vis des seniors, l'éloignement des seniors de l'accès à la formation, les conditions de travail trop peu adaptées aux seniors, mais aussi les dispositifs insuffisamment incitatifs comme le cumul emploi-retraite et la retraite progressive. Alors, il sera possible de connaître une trajectoire de maintien des seniors dans l'emploi dans les pas des meilleurs pays européens.

Dans cette note, après avoir constaté que la hausse de l'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, nous avons défini une politique ambitieuse de l'emploi des seniors, avec un effet indirect sur l'emploi des jeunes, en ligne avec les meilleurs pays européens. Nous montrons enfin l'importance des enjeux économiques liés à ces sujets, à l'aide du modèle Chocs Démographiques et Croissance de la chaire TDTE (Genna, 2023), notamment pour aller vers le plein emploi et la réduction déficit budgétaire.

¹ Pour nos retraites : Un projet de justice, d'équilibre et de progrès. *Rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites*, janvier 2023

1. L'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, au contraire !

Au travers d'une étude récemment menée (Belkessa, 2023), la Chaire TDTE dresse un constat majeur : l'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes.

Au sein des pays européens, la hausse de l'emploi des seniors ne pénalise nullement l'emploi des jeunes, comme une croyance populaire le voudrait. Au contraire, il est constaté que l'emploi des seniors et celui des jeunes se conjuguent à la hausse. Dans les pays comme l'Allemagne et la Suède, où le taux d'emploi des seniors a crû très rapidement depuis les années 2000, l'emploi des jeunes a crû également. On l'observe assez nettement dans le graphique 1, présenté plus bas pour l'Allemagne.

Certains éléments nous amènent même à considérer que l'emploi des seniors favorise celui des jeunes. Le capital d'expérience des seniors accompagne alors le capital d'innovation des jeunes, créant une synergie des talents. Les compétences des seniors et des jeunes sont généralement très différentes, ce qui explique leur complémentarité plutôt que leur substituabilité dans une économie de la connaissance et de l'innovation.

Globalement, la littérature à ce propos est assez claire sur la corrélation qui existe entre travail des seniors et travail des jeunes. Ainsi, on peut citer Salem et al. (2010) qui, s'intéressant au cas français dans le cadre d'une étude empirique de long terme, montrent que la quantité de travail détenue par les seniors et le taux de chômage des jeunes sont négativement corrélés. Une augmentation de la participation des travailleurs seniors pourrait donc s'accompagner, en France, d'une diminution du chômage des jeunes.

Dans le même temps, Gruber et Milligan (2010) obtiennent des résultats similaires avec une étude portant sur 12 pays de l'OCDE. Comme expliqué dans Belkessa (2023), le reste de la littérature tend à montrer une corrélation positive entre ces deux variables à long terme. Favoriser l'emploi des seniors ne se fait alors jamais au détriment de l'emploi de la jeune génération.

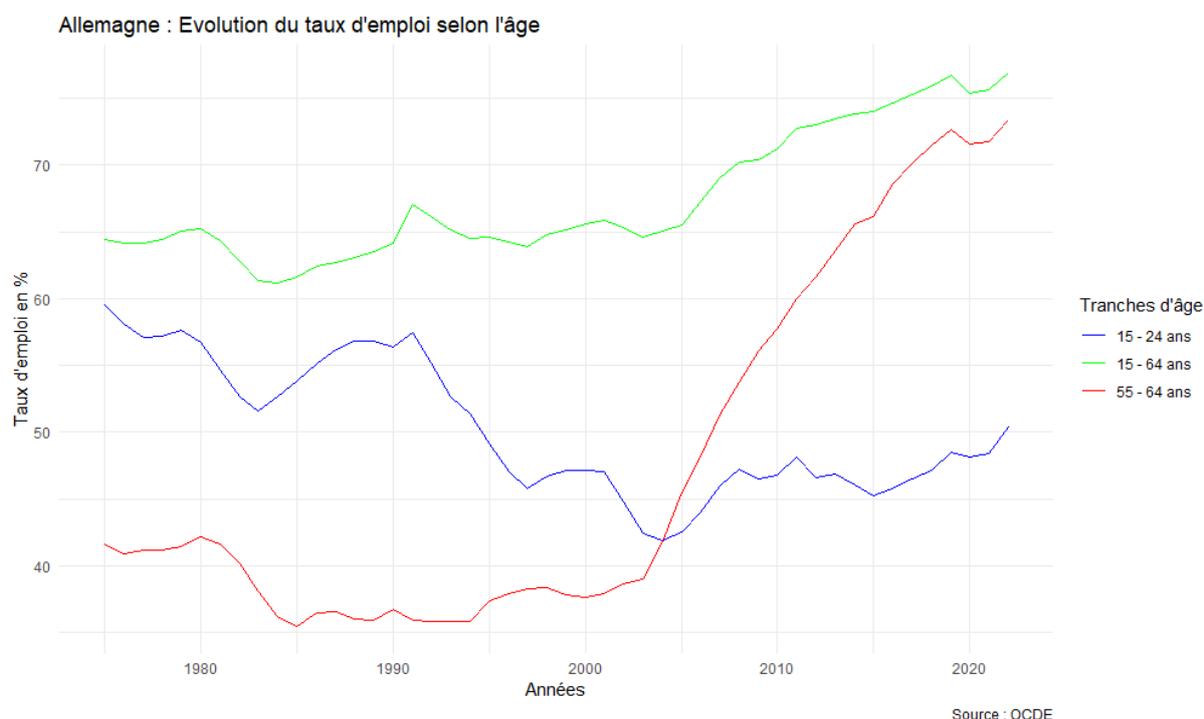
2. Une politique ambitieuse d'emplois des seniors et des jeunes

Les figures 1 et 2 représentent les évolutions des taux d'emploi des jeunes (15-24 ans), des jeunes actifs (25-34 ans) et des seniors (55-64 ans), respectivement pour l'Allemagne et pour la France.

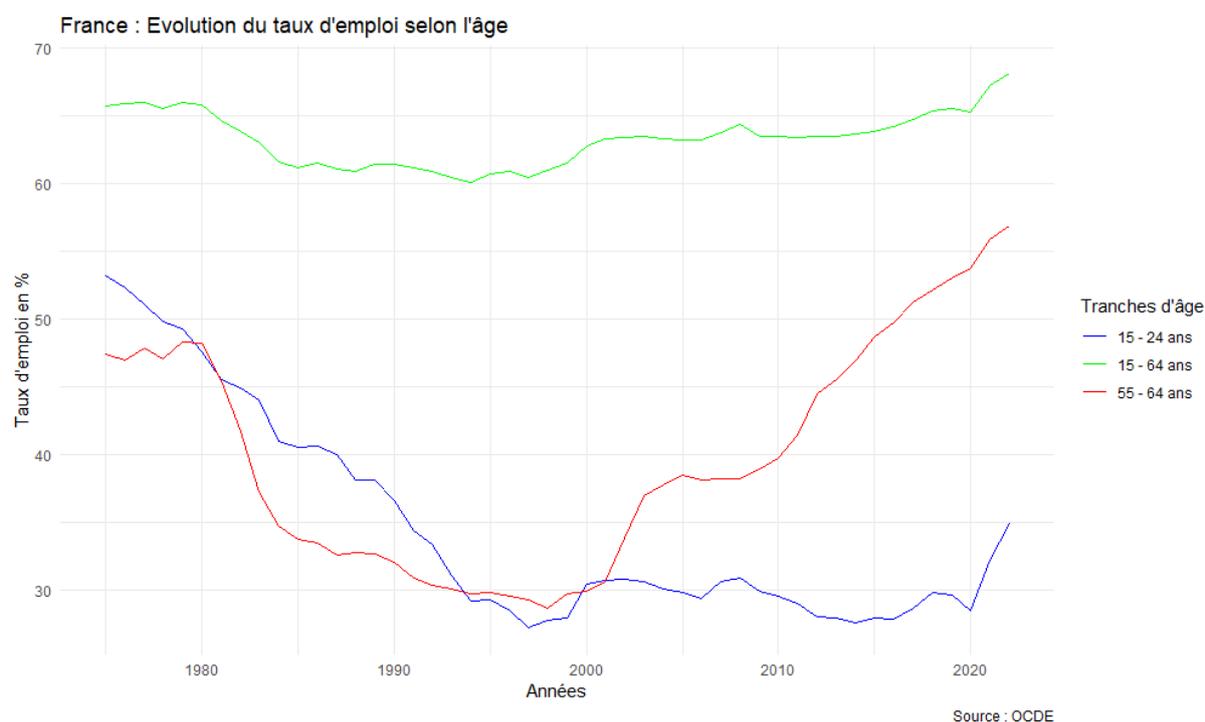
Dans les pas de l'Allemagne, nous retenons des objectifs, certes ambitieux, mais qui nous paraissent envisageables à condition d'agir sur les nombreux déterminants identifiés. Une hausse du taux d'emploi des seniors est envisagée de 57 à 71 % en 2042 ; autrement dit à cette date, la France aurait le taux d'emploi des seniors proche de l'actuel de l'Allemagne, qui aura bien évidemment encore eu l'occasion de progresser d'ici là. De par la complémentarité supposée de l'emploi des jeunes et des seniors, nous visons également une hausse du taux d'emploi des 15-24 ans de 43 % à 53 % en 2042, soit là aussi un taux d'emploi proche du taux actuel des jeunes allemands.

Ces objectifs de hausse des taux d'emploi à horizon 2042 s'accompagneraient de points d'étapes, dont un notamment en 2032. A cet horizon, notre projection se limiterait à une hausse du taux d'emploi des seniors à un peu moins de 10 points, et d'un peu moins de 5 points pour le taux d'emploi des jeunes. Les 10 prochaines années constituent un moment crucial pour la mise en place des politiques publiques.

Graphique 1 : Evolution des taux d'emploi en Allemagne



Graphique 2 : Evolution des taux d'emploi en France



Le taux de chômage des seniors en France, actuellement de 6 % serait réduit à 2,5 % (toujours en 2042), celui actuel des seniors en Allemagne. Le taux de chômage des jeunes en France, actuellement de 17 % serait ramené à 11 %, celui de l'Allemagne, actuellement d'environ 6 %, étant très probablement inatteignable pour la France d'ici 2042.

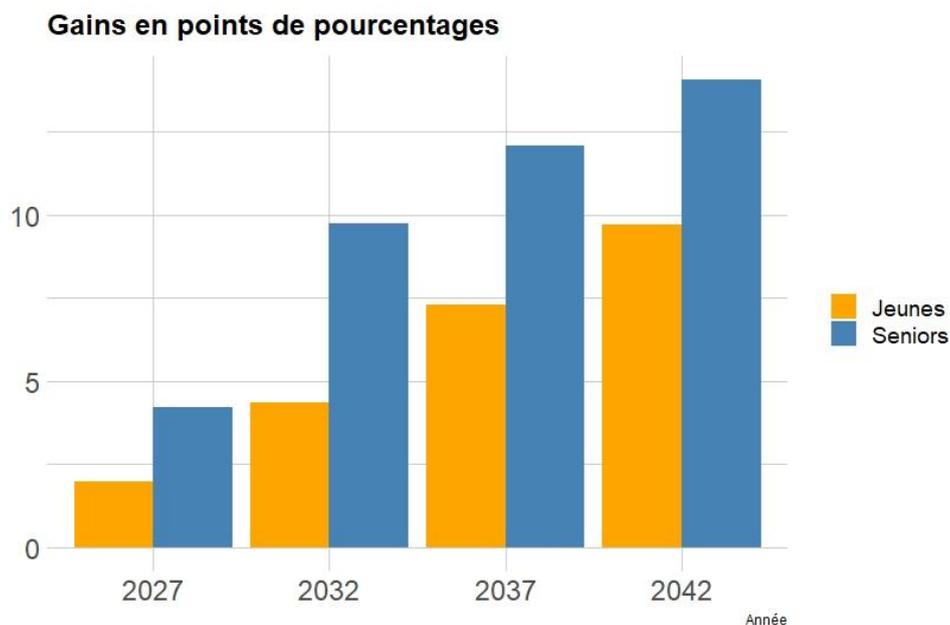
Bien évidemment, ces objectifs qui nous amèneraient à une situation proche de celle que connaît l'Allemagne actuellement, sont encore très éloignés de ceux de la Suède. Ils sont atteignables à condition de transformer le comportement des entreprises et des salariés comme nous le préconisons.

La partie suivante aura pour tâche d'évaluer ce que de telles hausses pourraient engendrer comme effets sur les variables macroéconomiques françaises, PIB en tête, en 2032 d'abord puis en 2042 ensuite, à l'aide du modèle Chocs Démographiques et Croissance de la Chaire TDTE (Genna, 2023). Il sera également possible d'estimer les retombées en termes de recettes publiques de telles mesures.

3. Quels impacts sur l'emploi et la croissance ?

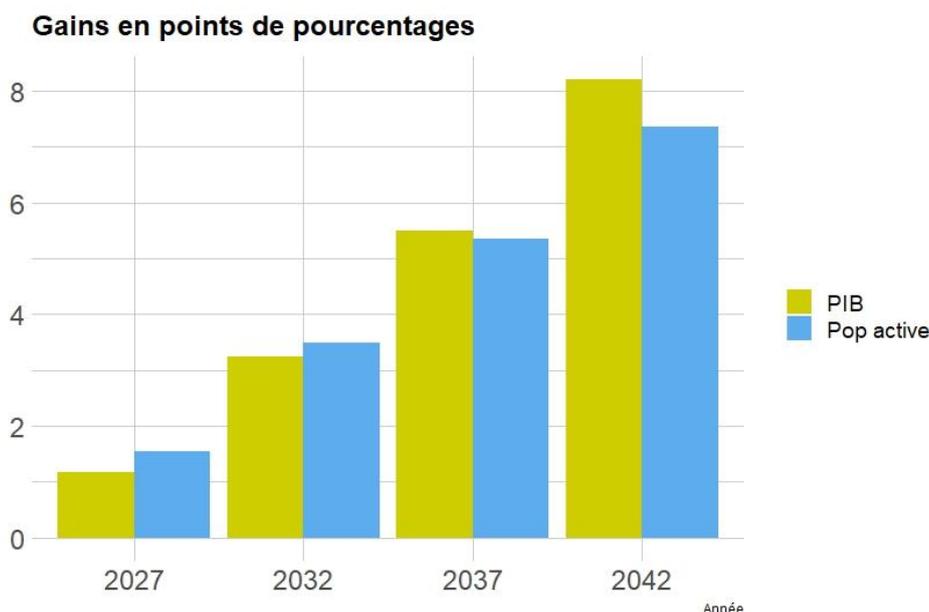
Dans cette partie, nous nous attelons à déterminer les gains économiques associés au scénario présenté ci-dessus. Pour ce faire nous, utiliserons le modèle Chocs Démographiques et Croissance (Genna, 2023) de la Chaire TDTE, modèle à génération imbriqué, capable de prendre en compte les transformations démographiques françaises. Dans le graphique ci-dessous, nous montrons comment les taux d'activités des jeunes (15-24 ans) et des seniors (55-64 ans) augmentent de 2022 à 2042 par rapport au scénario de base, c'est-à-dire à taux d'activité inchangés.

Graphique 3 : Augmentation des taux d'emplois par rapport aux taux actuels



On observe une croissance progressive des taux d'activité, avec des gains modérés en 2027, +2 points pour les jeunes et +4 points pour les seniors, qui s'accélère progressivement pour obtenir +10 points chez les jeunes, atteignant ainsi 53% de taux d'emploi, et +14 points chez les seniors, pour atteindre 71% à horizon 2042. Cette augmentation des taux d'activité s'accompagne de gains économiques notables qui sont présentés dans le graphique ci-dessous.

Graphique 4 : Augmentation du Pib et de la population active, par rapport au scénario de base



On observe que dans notre modèle, l'augmentation de la quantité de travail offerte par la hausse des taux d'activité se traduit par une augmentation significative du PIB par rapport au scénario de référence. On observe ainsi une hausse de seulement 1 point en 2027 mais qui augmente jusqu'à atteindre 8 points en 2040, soit près de 200 milliards de gains économiques pour l'économie française.

De tels gains économiques se traduisent également par une hausse significative des recettes publiques. En France, environ 45% de la création de richesse se transforme en recettes pour les finances publiques ; on aurait donc près de 90 milliards de recettes publiques supplémentaire à horizon 2040 (un peu moins de 4 points de PIB), ce qui permettrait de résorber une partie du déficit public français.

Le nombre de travailleurs concernés par la hausse de ces taux d'activité est recensé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 : Travailleurs supplémentaires projetés

	2027	2032	2037	2042
Jeunes	160 800	351 850	590 900	790 000
Seniors	360 000	836 000	1 035 000	1 205 000
Total	520 800	1 187 850	1 625 900	1 995 000

On observe que ce que nous proposons concerne un peu plus de 500 000 personnes en 2027 et près de 1,2M en 2032. Ces chiffres sont cohérents avec les précédentes publications de la Chaire TDTE, notamment *Une réforme des retraites réussie* (2022), qui proposait déjà de réintégrer 825 000 seniors à horizon 2030.

4. Quel Impact sur les finances publiques ?

De telles mesures permettraient également d'avoir un impact important sur les recettes fiscales des pouvoirs publics. Premièrement, par l'augmentation mécanique des prélèvements obligatoires suite à une forte hausse du PIB, deuxièmement, par la diminution du coût du chômage.

Le premier effet est de loin le plus important. En France, rappelons que les prélèvements obligatoires représentent 45,4% du PIB selon l'INSEE. Avec une hausse du PIB d'environ 38 milliards en 2027 (1,5% du PIB actuel) cela représente 18 milliards de recettes fiscales pour le gouvernement en 2027, et ce chiffre s'élève à près de 100 milliards de recettes fiscales en 2042, un peu plus de 200 milliards de gains de PIB étant attendus suite à l'augmentation de la quantité de travail.

Le second effet résulte d'une baisse des taux de chômage ; on ambitionne une baisse de 3,5 points du taux de chômage des 55-64 ans et de 6 points celui des 15-24 ans, soit un peu plus de 700 000 personnes en moins au chômage à horizon 2042. Sachant qu'un chômeur coûte en moyenne 21 000€ à l'Etat² cela représente des recettes fiscales à hauteur de 14 milliards dans les 20 prochaines années. Si on estime une baisse linéaire du nombre de chômeurs on aurait donc des gains à hauteur de 2 milliards d'euros en 2027. Le tableau suivant récapitule les gains estimés.

Tableau 2 : Les recettes fiscales supplémentaires

	2027	2032	2037	2042
PIB	18	36	65	100
Chômage	4	7	11	14
Total	22	43	76	114

Ce tableau nous permet d'obtenir les recettes fiscales supplémentaires rendues possibles par l'augmentation de la quantité de travail et la baisse du taux de chômage des jeunes et des seniors. Un point d'étape important en 2032 estime que les gains seront d'environ 43 milliards d'euros de recettes fiscales supplémentaires, soit un peu moins de 2 points de PIB qui permettront de résorber le déficit public français.

² Les dépenses de chômage s'élèvent à 47 milliards d'euros en 2022 et concernent environ 2,2 millions de chômeurs, d'après l'INSEE. Ce qui ramène à un coût moyen de 21 000€ par chômeur par an.

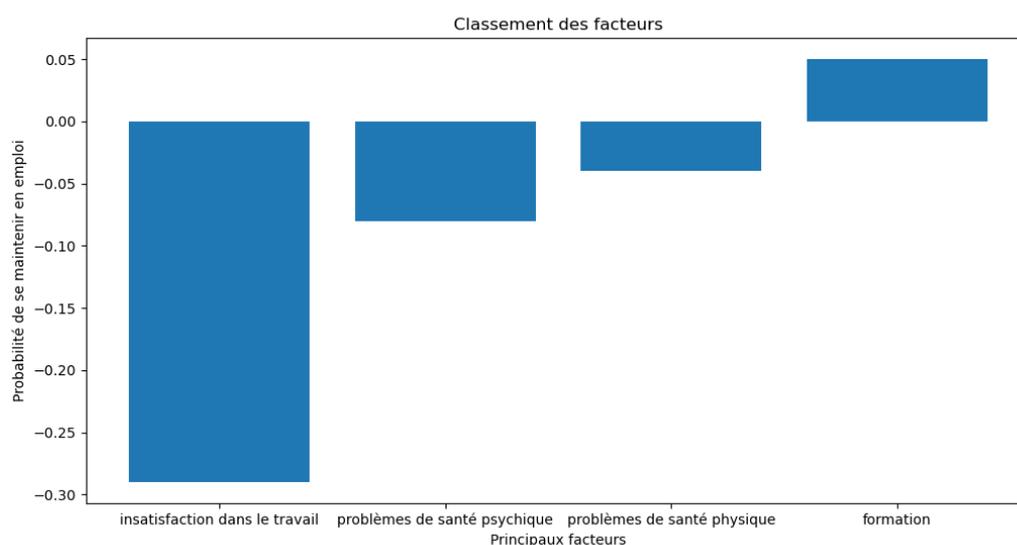
5. Les déterminants du maintien en emploi des seniors

Afin d'augmenter les taux d'emploi des seniors il est important de déterminer les caractéristiques essentielles de leur volonté, ou non, de se maintenir en emploi. La Chaire TDTE s'est penchée sur cette question avec l'élaboration d'une note intitulée *les déterminants du maintien en emploi des seniors* (Sawane, 2023). A l'aide d'un modèle Probit sur les données d'enquête Share, cette étude met en lumière les 3 principaux déterminants du départ prématuré en retraite :

- L'insatisfaction au travail
- Les troubles psychiques
- La santé physique

Bien évidemment, la formation a un effet très positif sur le maintien en emploi. L'importance de chacun de ces facteurs est présentée dans le graphique 5. On y retrouve la probabilité moyenne de se maintenir en emploi des 4 caractéristiques énumérées précédemment. Une probabilité moyenne plus forte démontre un impact beaucoup plus fort de cette variable sur la volonté d'un senior de se maintenir en emploi.

Graphique 5 : L'impact des différents facteurs influençant le maintien en emploi



Les résultats de l'étude de Sawane (2023) montrent que l'insatisfaction est la principale caractéristique expliquant la volonté des seniors de quitter le monde du travail. Le résultat s'interprétant comme suit : en moyenne, un individu insatisfait de son travail aura une probabilité de se maintenir en emploi de 28% inférieure à celle d'une personne satisfaite de son travail.

Ce résultat appuie les travaux précédents de la Chaire TDTE, notamment Lorenzi *et al.* (2023), qui insistent sur l'importance de la qualité de vie au travail mais aussi sur la formation continue, qui peut elle augmenter la probabilité de se maintenir en emploi de 5%. Les effets de la santé physique et mentale sont connus de longue date mais seule la prévention peut être efficace pour lutter contre leurs effets négatifs sur le maintien en emploi.

Conclusion

Comme énoncé, le taux d'emploi des 55-64 ans en France affiche un retard conséquent par rapport aux meilleurs pays européens, Allemagne et Suède en tête, mais aussi par rapport à la moyenne européenne. Cependant ceci n'est pas une fatalité et pourrait se révéler être une incroyable source de richesse pour le futur de l'économie française. L'emploi des seniors ne se fait pas au détriment des jeunes, contrairement à une idée très répandue. Au contraire, toutes les études empiriques de ces 20 dernières années montrent qu'il n'y a pas de substitution entre emploi des seniors et emploi des jeunes, ce qui peut légitimement nous laisser penser qu'une vraie complémentarité existe entre ceux deux forces de travail.

Ainsi, en proposant une politiques économique ambitieuse nous amenant en 2042 au niveau des taux d'emploi d'aujourd'hui en Allemagne, que ce soit pour les jeunes ou les seniors, la France serait en mesure de générer plus de 8 points de PIB supplémentaires, ce qui se traduirait par une hausse des recettes publiques de 43 milliards d'euros en 2032, et de 114 milliards d'euros à horizon 2042.

Les retombées économiques sont trop importantes pour être ignorées, et montrent le rôle central de l'emploi des seniors dans l'économie française pour les années à venir. Faisant écho aux différents travaux de la Chaire TDTE, nous montrons également que la satisfaction au travail est un point crucial pour le maintien en emploi des seniors et reste l'une des pistes privilégiées pour améliorer efficacement et durablement l'emploi des 55-64 ans.

Références

Belkessa L. (2023), Emploi des seniors, emploi des jeunes : complémentarité plutôt que substitution ? Chaire TDTE, octobre.

Castelain E. (2023), En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie, INSEE première n1946, Mai.

Drees (2022) Enquête motivations de départ à la retraite : présentation et résultats de la 5^{ème} vague, Drees.

Dubois J-M., Fournier C., Lambert M. (2023), Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ? Céreq, Bref, 443.

Fel L. (2022) Quelles sont les motivations des seniors à rester en emploi ? Chaire TDTE,

Flamand J. (2023), « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », Note d'analyse n°121, France Stratégie

Genna K. (2023), « Chocs Démographiques et Croissance », Chaire TDTE, 2023 (en finalisation)

Gruber, J., & Milligan, K. (2010). In Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 345-360). University of Chicago Press.

Lorenzi J-H., Villemeur A., Genna K., Noguès M., Couture E., Horkay C., Belkassa L., Sawane S. (2023), Les Français et le travail : le divorce ? Chaire TDTE, 9 mars.

Lorenzi J-H., Villemeur A., Franceschi E., Genna K., Noguès M., Zerrari A., Diallo Mamadou Alpha, Bachoffer P., Fel L., Louhab S., Metz E. (2022), Une réforme des retraites réussie, Chaire TDTE, 1^{er} juin.

Makhzown S. (2023), Les seniors sur le marché du travail en 2022, Dares, septembre, n°47.
OCDE (2022), Taux d'emploi des 55-64 ans, OCDE

Salem, M. B., Blanchet, D., Bozio, A., & Roger, M. (2010). Labor force participation by the elderly and employment of the young: The case of France. In Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 119-146). University of Chicago Press.

Sawane S (2023), Les déterminants du maintien en emploi des seniors, Chaire TDTE, octobre.

La Chaire TDTE est soutenue par



Institut pour
la recherche

