



TRANSITIONS
DEMOGRAPHIQUES
TRANSITIONS
ECONOMIQUES

Chaire "Transitions démographiques, Transitions économiques"

Rapport d'activité 2022

Janvier 2023





Table des matières

Chaire “Transitions démographiques, Transitions économiques”	5
Introduction	5
Axe 1 : Modéliser une Société du Vieillissement soutenable.....	8
Axe 2 : Proposer des politiques pour le grand âge	11
Axe 3 : Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle	14
Conférences.....	18
Annexe 1 – Compte rendu du Comité d’Orientation et Développement 2021	19
Annexe 2 – Comptes rendus des Comités stratégiques	31
Annexe 3 – Synthèse de conférence « Une réforme des retraites réussie »	46
Annexe 4 – Synthèse de conférence « Résoudre le conflit intergénérationnel »	57
Annexe 5 – Comptes rendus des comités de pilotage	68
Annexe 6 – L’étude « Une réforme des retraites réussie ».....	92
Annexe 7 – L’étude « Résoudre le conflit intergénérationnel ».....	115





Chaire

“Transitions démographiques, Transitions économiques”

Introduction

www.tdte.fr

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.

Fonctionnement

La Chaire TDTE traite des enjeux économiques liés à la transition démographique à travers trois axes d'études englobant la pluri-dimensionnalité 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.

Chaque année, le rapport d'activité de la chaire est présenté devant le Comité d'Orientation et de Développement (COD) qui rassemble les partenaires financiers et intellectuels de la chaire. Le dernier COD s'est tenu le 15 décembre 2021 (voir le compte rendu dans l'annexe 1) ; les recommandations ont été prises en compte dans le programme de travail 2022.

Ouvrages récents

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

- "La question intergénérationnelle" (Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, François-Xavier Albouy ; Editions Cent Mille Millions) en juin 2021 (annexe 1).
- "L'Erreur de Faust, *Essai sur la Société du Vieillessement*" (Jean-Hervé Lorenzi, François-Xavier Albouy, Alain Villemeur ; Editions Descartes) en mars 2019.

Comité stratégique

"La question intergénérationnelle" propose de bâtir un contrat social intergénérationnel inédit au-delà des inégalités entre les groupes sociaux et traite des problèmes liés à chaque âge de la vie.

"L'Erreur de Faust, *Essai sur la Société du Vieillissement*" introduit un concept totalement nouveau, celui de la Société du Vieillissement. Il propose des solutions pour rendre cette société harmonieuse entre les générations et pour organiser des contre-pouvoirs efficaces.

Mentionnons la publication par Jean-Hervé Lorenzi et Alain Villemeur d'un ouvrage « La Grande Rupture, réconcilier Keynes et Schumpeter » (édition Odile Jacob, 2022) visant à renouveler la théorie macroéconomique et à proposer de nouvelles politiques. Tout particulièrement, face à la nécessité de surmonter le choc du vieillissement, le changement climatique et la révolution numérique, cet ouvrage met en évidence l'importance de six répartitions (profits, destruction et création d'emploi, actifs risques-sûrs, revenus selon les générations, emplois selon les qualifications et dépenses sociales) et la nécessité de les réorienter. Cet ouvrage s'est vu décerné le prix Colbert de l'Institut de France en septembre 2022.

En septembre 2020, a été créé un premier comité stratégique « Modélisation de la Société du Vieillissement ». Il regroupe régulièrement des économistes pour éclairer la Chaire TDTE sur ses projets d'étude, et sur toutes les facettes des problématiques sous-jacentes, grâce à une approche pluridisciplinaire. Depuis novembre 2021, la Chaire TDTE a mis en place trois autres comités stratégiques regroupant des personnalités et des experts sur des thématiques clés :

- Une société de pleine activité ;
- L'autonomie, le défi du 21^{ème} siècle ;
- L'espérance de vie en bonne santé.

Ces comités stratégiques se sont tenus en 2021 et 2022 et ils ont largement inspiré les travaux de la chaire en 2022 (voir l'annexe 2 pour les comptes rendus).

La Chaire TDTE a également organisé deux grandes conférences, « une réforme des retraites réussie », le 1^{er} juin et « Résoudre le conflit intergénérationnel » le 18 octobre.

Les travaux de la Chaire TDTE effectués en 2022 sont détaillés par la suite. Les synthèses des conférences organisées par la Chaire TDTE sont présentées (annexes 3 et 4) ainsi que les comptes rendus des comités de pilotage, qui réunissent périodiquement les partenaires, chercheurs et la Chaire TDTE (annexe 5).

Programme des études

1. Programme des études 2022-2023

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 une 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 propositions de modélisations, d'études et de conférences.

Axe 1

Présentation

Travaux réalisés en 2022

Axe 1 : Modéliser une 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.

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 proposer 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 1^{er} juin « Une réforme des retraites réussie », puis les résultats ont été enrichis lors de la conférence du 18 octobre « Résoudre le conflit intergénérationnel ».

La présentation de ces résultats présente un tournant dans l'histoire de la chaire TDTE, qui se dote d'un modèle unique en France capable d'étudier les effets économiques, à moyen et long terme, de la transition démographique. Nous disposons désormais de plusieurs versions du modèle, une version plus « technique » avec tous les détails économiques et mathématiques régissant les interactions entre les variables. Deux versions distinctes pour « Une réforme des retraites réussie » et « Résoudre le conflit intergénérationnel » où les détails techniques sont réduits à leur minimum.

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 une meilleure prise en charge de la santé des actifs nous permet de résoudre une partie des problèmes qui nous sont posés au niveau macroéconomique en France aujourd'hui. Nous montrons que le déficit lié aux retraites, ainsi que l'explosion des dépenses publiques liées à la hausse de la dépendance, peuvent ainsi être surmontés grâce à des politiques évoquées précédemment.

Un comité stratégique, composé d'experts économistes sur le sujet, suit les évolutions du modèle CDC et propose des aménagements. Les comptes-rendus de ces comités sont présentés en annexe 2.

La modélisation CDC a livré ses premiers résultats mais 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 aux modélisations proposées par de la Croix *et al.* (2011), en ajoutant une fonction de matching sur le marché du travail. Cette nouvelle modélisation devrait permettre de générer un chômage résiduel dans le modèle et ainsi de 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. Il est donc important d'anticiper cette transformation et d'élaborer les politiques publiques adéquates pour le futur.

Dans le cadre des effets macroéconomiques du vieillissement, la Chaire TDTE aimerait lancer des travaux sur la transmissions des connaissances des seniors vers les plus jeunes. En effet, il semble que cette dernière se fasse de manière dégradé avec le départ, parfois anticipé, de l'entreprise des seniors, réduisant ainsi le capital humain disponible.

Pour finir, l'allongement de la durée de vie en France, couplé à l'entrée en retraite de la génération baby-boom, va mener de plus en plus de personnes à basculer en situation de fragilité, et/ou de dépendance. Seulement, on observe d'importantes disparités dans ces changements démographiques qui sont liées aux caractéristiques même de nos territoires. C'est en ce sens que l'idée d'un partenariat de plusieurs mois entre le Crédit Agricole Assurance et la chaire TDTE a vu le jour. L'objectif final serait une cartographie avancée permettant de mettre en lumière les zones les plus dans le besoin, notamment en EHPAD et en soins à domicile. Pour ce faire, il est nécessaire de déterminer l'offre d'établissements de santé selon les territoires ainsi que leur zone d'influence d'une part. Et d'autre part, de déterminer la demande de la part des agents, via des prévisions démographiques, mais aussi à l'aide d'études liées à la dépendance (telle que la probabilité de tomber en dépendance). De cette manière, il sera possible de confronter l'offre à la demande afin d'identifier les déséquilibres et ainsi effectuer un ciblage précis des besoins selon le territoire.

Axe 1

Modéliser une Société du Vieillissement soutenable

Études réalisées en 2022:

- Choc Démographique et croissance, par E. Franceschi, K. Genna, M. Nogues et S. Louhab
- Une modélisation de la réforme des retraites par E. Franceschi, M. Nogues et S. Louhab
- Une modélisation de l'harmonie entre générations par K. Genna, M. Nogues et S. Louhab

Travaux en cours et finalisés en 2023 :

- Chocs de fertilité, éclairage par le modèle CDC, par K. Genna
- Chocs Démographiques et Croissance : le marché du travail, par K. Genna

Travaux supplémentaires envisagés en 2023 :

- Modélisation des critères d'harmonie et du bien-être dans la Société du Vieillissement
- Modélisation des politiques à mettre en œuvre dans la Société du Vieillissement
- Evaluation des besoins et de l'offre en matière d'EHPAD et de soins à domicile selon les territoires
- Les transmissions de connaissances des seniors vers les plus jeunes

Axe 2

Présentation

Travaux réalisés en 2022

Axe 2 : Proposer des politiques pour le grand âge

Face à la hausse des dépenses de santé à hauteur de trois points de PIB prévue à l'horizon 2060, il est important de trouver des solutions durables au financement de la santé afin de préserver la solidarité intergénérationnelle. A travers de nombreuses études et conférences, la Chaire TDTE et ses chercheurs se sont intéressés au vieillissement en bonne santé, à la prise en charge et au coût en hausse de la perte d'autonomie.

Dans un premier temps, les travaux mis en place ont cherché à mettre en avant l'évolution de l'espérance de vie et ses difficultés de prévision, mais également à montrer les inégalités d'évolution de l'espérance de vie générale et en bonne santé selon différents critères.

Le principal résultat observé est que l'espérance de vie en bonne santé à 65 ans augmente plus vite que l'espérance de vie à 65 ans. Néanmoins, l'espérance de vie générale à la naissance augmente plus vite que l'espérance de vie en bonne santé à la naissance. En termes d'inégalités, les cadres, hommes ou femmes, ont une espérance de vie en bonne santé supérieure de 5-6 ans à celle des ouvriers. De plus, les ouvriers ont une durée de retraite en bonne santé plus faible. Les dimensions des inégalités d'espérance de vie sont multiples : intra PCS, inter PCS, ou encore par rapport au revenu. Enfin, bien que les femmes vivent plus longtemps que les hommes en bonne santé, les hommes ont une espérance de durée de retraite supérieur en moyenne.

La Chaire a aussi publié des travaux sur le vieillissement démographique, qu'elle considère comme étant un des plus grands enjeux sociétaux actuel et à venir. En effet, la transition démographique que nous vivons va demander des moyens humains conséquents notamment de la part de 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.

La Chaire s'est penchée sur trois politiques pour assurer un vieillissement harmonieux : Comment accroître l'espérance de vie en bonne santé ? Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand âge ? Comment amener 50% des retraités à pratiquer des activités socialisées ?.

Au cours de la conférence organisée le 18 octobre « résoudre le conflit intergénérationnel, le choc du vieillissement et risque de conflit intergénérationnel », la Chaire et les intervenants ont présenté et débattus les bases de ce qui pourrait faire le projet politique des prochaines décennies, entre insertion des jeunes, revalorisation de la vie

active et vieillissement en bonne santé. Le but est de recréer une harmonie entre les générations au moment où celles-ci risquent de s'accuser de vivre aux dépens des autres.

La chaire a aussi présenté, au cours de cette conférence, son étude sur les couts futurs de la perte d'autonomie. En effet, en raison de la transition démographique et de la nécessité d'améliorer la prise en charge des personnes dépendantes suite au « scandale Orpéa », la Chaire prévoit une hausse du financement de près de 22 milliards d'euros d'ici 2030, contrairement aux estimations admises précédemment de 10 milliards d'euros (rapport Libault), et de 32 milliards d'euros pour 2040. Cette hausse pourra être financé via une assurance dépendance obligatoire et via le patrimoine des séniors.

En collaboration avec Adelis, la Chaire travaille sur une étude sur les 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. Cette étude devrait être finalisée au début 2023 et donnera lieu à une conférence avant mi-2023.

La Chaire envisage une étude sur les moyens pour rebâtir des carrières attractives dans l'accompagnement des personnes âgés dépendantes, un secteur en très forte tension et dont les besoins de recrutements deviennent critiques. L'étude fera premièrement un état des lieux des conditions de travail des infirmiers, des aides-soignants et des auxiliaires de vie en EHPAD ou dans les services à domicile, puis proposera dans un deuxième temps des mesures pour améliorer ces conditions de travail, afin de rendre ces carrières plus attractives.

Enfin, la Chaire finalisera une étude sur ls soins palliatifs et les moyens à y consacrer, mettant en évidence l'effort à faire dans ce domaine.

Axe 2

Proposer des politiques pour le grand âge

Études réalisées en 2022 :

- Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations, par Emilie Couture et Clara Horkay, 2022
- Trois politiques pour un vieillissement harmonieux, Hira Rakotomahanina, Anissa Zerrari et Adeline Moret, 2022
- Mesure de l'espérance de vie et inégalités d'espérance de vie en bonne santé, par Mathieu Noguès, Hira Rakotomahanina et Yanis El Abbouni, 2022

Travaux en cours et finalisés en 2023 :

- Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel, en partenariat avec Adelis
- Soins palliatifs : état des moyens et axes de progrès

Travaux supplémentaires envisagés en 2023 :

- Comment re-bâtir des carrières attractives dans l'accompagnement des personnes âgées dépendantes ?
- Espérances de vie en bonne santé : comment progresser ? Réactualisation de l'étude de 2021

Axe 3

Présentation

Travaux réalisés en 2022

Axe 3 : Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle

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. La Chaire TDTE a contribué à ce débat par deux grands événements : la conférence « Une réforme des retraites réussie », organisée le 1er juin 2022 et la conférence « Résoudre le conflit intergénérationnel », organisée le 18 octobre 2022. Ces deux événements ont rassemblé 46 intervenants, conduit à la production de 7 études de la Chaire et fait l'objet de nombreuses reprises dans la presse et les médias.

Les premiers travaux ont visé à définir en quoi consiste une réforme des retraites réussie. Contrairement à ce que l'on pense, les réformes du système de retraite ne rencontrent pas de difficultés insurmontables. Réussir cette réforme suppose que le déni et l'exagération soient bannis. La Chaire TDTE estime le déficit de 35 milliards d'euros à l'horizon 2032, en comptant le solde du régime des retraites ainsi que le surcote de la prise en charge par l'Etat Employeur (30 milliards d'euros). Ce déficit doit être financé.

La Chaire se refuse à participer à cette opposition frontale autour de l'âge légal de la retraite. C'est exclusivement en annuités de cotisations qu'il faut réfléchir et nos travaux se situent dans le cadre strict de la dernière réforme Touraine de 2014. Ce qui conduit à une contrainte de 171 trimestres en 2032. Dans le cadre de la nécessaire convergence des régimes salariés, publics et privés, le même nombre de trimestres doit être requis pour tous en 2032. Pour les autres avantages des régimes publics, la discussion est ouverte dans le cadre de la comparaison et de la négociation des salaires.

L'approche macroéconomique adoptée ici repose sur la nécessité absolue d'accroître la quantité de travail en France, par des incitations d'importance. Il est nécessaire d'accroître les taux d'emploi des 55-64 ans de 56 % à 66 % en baissant de moitié le chômage des seniors et en incitant le volontariat de 300 000 à 500 000 salariés pour repousser de plusieurs semestres leur départ à la retraite. Ces deux objectifs peuvent être atteints pour peu que l'on multiplie par autant les dépenses de formation continue, avec un engagement majeur des entreprises de concentrer cet effort sur les 55-65 ans et que l'on instaure des surcotes majorées (2,5 % par trimestre supplémentaire au lieu de 1,25 %).

Aussi, la baisse relative des pensions par rapport aux salaires pourrait être d'environ 15 points d'ici 20 ans. Transformer le Fonds de réserve pour les retraites en un véritable Fonds de pension collectif, garanti par l'Etat, doté de 500 milliards d'euros d'actifs financiers en plus aux presque 300 milliards d'actifs des PER actuels, permettrait de limiter cette baisse au moins de moitié. Enfin, les mécanismes de calcul par annuités permettent de réintroduire à leur importance l'âge d'accès au travail et les conditions de travail, de tenir compte des carrières longues, mais aussi de rétablir l'ensemble des 10 critères de pénibilité. D'autre part, ce qui est déjà envisagé, la pension minimale à taux plein doit être portée à 1 100 euros mensuels et le minimum vieillesse être facilement accessible aux ayants droits.

A la suite de cette conférence, Nous nous sommes interrogés sur les motivations des seniors à partir à la retraite, ce qui est essentiel à notre approche, via la note « les motivations des seniors à partir à la retraite » (Louise Fel). En utilisant les études américaines et finlandaises, nous avons remarqué qu'une plus grande flexibilité du travail et une plus grande prépondérance de la fibre sociale dans le métier pouvaient inciter les seniors à partir plus tardivement à la retraite et ainsi continuer à travailler.

La seconde question essentielle qui a nourri cet axe autour de la cohésion intergénérationnelle est celle du risque de conflit entre générations. Les conflits intergénérationnels risquent de considérablement s'amplifier à l'avenir, notamment entre les jeunes et les retraités, notamment par la hausse des coûts dus au vieillissement de 89 milliards d'euros en 2032 et de 142 en 2040. 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 et les perspectives de croissance modérée voire faible, pourraient entraîner une hausse des tensions entre générations.

La Chaire TDTE a donc défini le concept d'harmonie entre les générations. Afin d'éviter ou de limiter à l'avenir les conflits intergénérationnels, toute nouvelle politique publique devra être jugée à l'aune de ce concept. L'harmonie entre générations est 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. Cette définition repose sur 3 principes. Le premier nécessite de faire mouvoir la société vers un optimum de Pareto, par définition plus juste. Le second met en son cœur l'équité au sens de Rawls, où l'objectif est alors d'offrir la situation la

Travaux en cours et travaux en 2023

moins défavorable aux plus démunis tout en respectant les règles de liberté et de différence. Le troisième implique que ces politiques publiques mobilisent les liens intergénérationnels.

Lors de cette conférence, la Chaire TDTE a identifié des réformes ambitieuses permettant de faire face à ce « choc du vieillissement », concernant la bonne insertion des jeunes, la revalorisation de la vie active, le bien-vieillir et les politiques intergénérationnelles. Ces réformes sont détaillées dans les notes publiées à l'occasion de la conférence :

« Une bonne insertion pour la jeunesse : politiques d'emploi, d'éducation et de santé » (Sonia Louhab), « Un meilleur bien-être des actifs : lutter contre la sédentarité et le stress au travail, un impact sur la productivité » (Louise Fel et Anissa Zerrari), « Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations » (Emilie Couture et Clara Horkay). La Chaire TDTE a ainsi montré que toutes ces réformes proposées satisfont le concept d'harmonie entre générations, générant des retombées économiques pour toutes les générations. Seule la perte d'autonomie pose un problème difficile d'équité intergénérationnelle, son financement ne pouvant respecter strictement le critère de Pareto.

Pour l'année 2023, cet axe se focalisera sur la réforme des retraites et l'harmonie entre générations. Concernant la réforme des retraites, des échanges avec les institutions permettent de développer les propositions de la Chaire. Ces discussions seront poursuivies au long du projet de réforme des retraites, étayées par les études prévues en 2023. Comment augmenter le taux d'emploi des seniors (55-65 ans) dans les entreprises ? L'étude recensera les bonnes pratiques à mettre en œuvre en entreprise.

Par ailleurs, notre définition de l'harmonie entre générations et des politiques qui peuvent s'en prévaloir nous permettront d'apporter un nouvel éclairage sur les mesures clés qui seront débattues et mises à l'œuvre l'année prochaine. Au cœur de ces problématiques se trouve le concept de bien-être. Peut-on définir et modéliser ce concept par générations ? L'étude entreprise en 2022 sera poursuivie et pourrait déboucher sur une modélisation du bien-être à introduire dans le modèle CDC.

En outre, une étude sur l'épargne des ménages vue sous l'angle des générations qui met en lumière des changements notables de comportement, sera finalisée en 2023.

Enfin, la Chaire TDTE souhaite analyser comment la simplification des systèmes de pré-retraite et de cumul emploi-retraite, menant à leur fongibilité, pourrait affecter la motivation des seniors à rester en emploi.

Axe 3

Bâtir une société de cohésion intergénérationnelle

Études réalisées en 2022 :

- Une Réforme des retraites réussie, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Emanuele Franceschi, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Anissa Zerrari, Mamadou Alpha Diallo, Paul Bachoffer, Louise Fel, Sonia Louhab, Elena Metz
- Une bonne insertion pour la jeunesse : politiques d'emploi, d'éducation et de santé , par Sonia Louhab
- Les motivations des seniors à partir à la retraite, par Louise Fel
- Un meilleur bien-être des actifs : lutter contre la sédentarité et le stress au travail, un impact sur la productivité, par Louise Fel et Anissa Zerrari
- Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie : estimations, bénéfices, financement et harmonie entre générations, par Emilie Couture et Clara Horkay
- Résoudre le conflit intergénérationnel, par Jean-Hervé Lorenzi, Alain Villemeur, Kevin Genna, Mathieu Noguès, Anissa Zerrari, Louise Fel, Sonia Louhab, Clara Horkay et Emilie Couture

Travaux en cours et finalisés en 2023 :

- Comment mesurer le bien-être de chacune des générations ? par Lena Belkessa
- Épargne des ménages et évolutions des comportements par génération

Travaux supplémentaires envisagés en 2023 :

- Quelles pratiques pour augmenter le taux d'emploi des seniors (55-65 ans) dans les entreprises ?
- Quel dispositif pour améliorer l'emploi des seniors ? (fongibilité des dispositifs)

Conférences

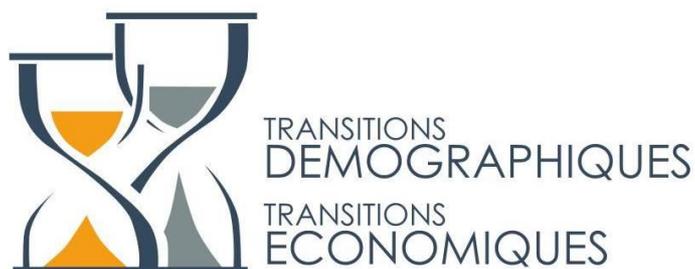
Conférences

Tous les résultats des études réalisées par la Chaire TDTE ont fait l'objet de conférences au cours desquelles les travaux des chercheurs associés à la Chaire TDTE sont exposés ; ils donnent lieu à des débats au travers de tables rondes auxquelles participent des personnalités marquantes. Des synthèses des conférences sont systématiquement réalisées et sont diffusées.

Les conférences de la Chaire TDTE sont un lieu de débat qui regroupent une centaine de participants. Sur l'année passée, la Chaire TDTE a organisé les conférences suivantes :

- 1^{er} juin 2022 : Une réforme des retraites réussie
- 18 octobre 2022 : Résoudre le conflit intergénérationnel

Toutes ces conférences ont fait l'objet de synthèses (annexe 4). Une synthèse des études présentée par la Chaire TDTE est également présentée (annexes 6 et 7).



Compte rendu

Conseil d’Orientation et de Développement

Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le mercredi 15 décembre 2021 à Paris de 8h30 à 9h30

Liste des participants

François-Xavier ALBOUY, Directeur de recherche, Chaire TDTE

Didier BAZZOCCHI, Directeur général, MMA ASSURANCES

Jean-Michel BEACCO, Directeur général, INSTITUT LOUIS BACHELIER

Frédéric BOURDON, Directeur Épargne et Retraite, GROUPE VYV

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

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

Hippolyte D'ALBIS, Directeur de recherche, CNRS, Professeur, PSE, Co-président, LE CERCLE DES ÉCONOMISTES

Romain DEL GROSSO, Directeur de projets et des partenariats, GROUPE SOS

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

Emanuele FRANCESCHI, Chargé de recherche, CHAIRE TDTE

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

Bertrand LABILLOY, Président directeur général, CCR RE

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

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

Marc LEGAUX, Directeur général, CAVP

Jean-Hervé LORENZI, Titulaire, Chaire TDTE

Sonia LOUHAB, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Delphine MALLET, Présidente, LA POSTE SILVER

André MASSON, Directeur de recherche, CNRS

Elena METZ, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Adeline MORET, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Mathieu NOGUES, Chargé de recherche, Chaire TDTE

Sophie PARISEL, Secrétaire générale, Chaire TDTE

Yvan PICART, Directeur du Marché des Particuliers, CRÉDIT AGRICOLE SA

Lionel RAGOT, Professeur d'économie, UNIVERSITÉ PARIS NANTERRE

Hira RAKOTOMAHANINA, Chargée de recherche, Chaire TDTE

François-Xavier SELLERET, Directeur général, AGIRC-ARRCO

Alain VILLEMEUR, Directeur scientifique, Chaire TDTE

Anissa ZERRARI, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Table des matières

I.	Introduction	22
II.	Activités scientifiques et résultats de la période 2020-2021	22
1.	La macroéconomie de la Société du Vieillissement	22
	Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués	22
	Programme de recherche 2022	22
2.	La liquéfaction, le transfert et l'acquisition du patrimoine	23
	Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués	23
	Programme de recherche 2022	23
3.	La santé des seniors, la perte d'autonomie et les aidants	23
	Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués	23
	Programme de recherche 2022	24
	Propositions d'orientation des travaux par les partenaires	24
4.	La cohésion intergénérationnelle et le bien-être de la société, anciennement "Les compétences des seniors"	24
	Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués	24
	Programme de recherche 2022	24
	Propositions d'orientation des travaux par les partenaires	24
5.	L'épargne collective et la retraite	25
	Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués	25
	Programme de recherche 2022	25
	Propositions d'orientation des travaux par les partenaires	25
6.	Notes : 3 politiques pour un vieillissement harmonieux	25
	Note 1. Comment améliorer l'espérance de vie en bonne santé ?	25
	Note 2. Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand âge ?	26
	Note 3. Comment amener 50% des retraités à pratiquer des activités socialisées ?	26
III.	Discussion générale	27
IV.	Budget	27
V.	Conclusion	28

I. Introduction

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire, introduit cette réunion du COD. L'objectif de cette réunion est de présenter les résultats obtenus et les prévisions pour l'année à venir, ainsi que de débattre de l'orientation future des sujets de recherche de la Chaire TDTE.

Les problèmes intergénérationnels seront semblablement la plus grande source de tension dans notre pays dans un avenir proche. En effet, pendant la crise de la Covid, les personnes âgées ont aussi subi une période d'isolement. Parallèlement, certains actifs ont vécu des périodes à vide à cause du chômage partiel tandis que d'autres étaient surmenés en s'occupant de leurs enfants. Cependant, pendant cette crise, la jeunesse a particulièrement souffert. Un tiers des jeunes ont été contraints, pendant cette période, de se restreindre sur des biens de première nécessité tels que la nourriture, ce qui ne correspond pas à l'image d'un pays riche. Pour ces raisons, le sujet prioritaire est celui de la jeunesse.

Concernant les sujets macroéconomiques, il existe de nombreuses incertitudes sur l'avenir. La recherche de gains de productivité et les enjeux liés au télétravail paraissent alors secondaires car nous sommes confrontés à des situations totalement nouvelles. Le thème traité lors de cette réunion est au cœur des discussions politiques qui auront lieu tout au long de la campagne présidentielle.

II. Activités scientifiques et résultats de la période 2020-2021

1. La macroéconomie de la Société du Vieillissement

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

À la suite de la publication de « L'erreur de Faust, Essai sur la Société du Vieillissement » en 2019, la Chaire TDTE a créé cet axe de recherche portant sur la modélisation macroéconomique de la Société du Vieillissement et ses problématiques. Cet axe modélise un ensemble de politiques proposées par la Chaire, dont l'objectif est de maîtriser les déséquilibres de la Société du Vieillissement, (réforme des retraites, financement de la dépendance, transfert du patrimoine...), et teste la soutenabilité de ces politiques. Depuis un an et demi, la Chaire TDTE réalise un modèle d'équilibre général à générations imbriquées, relativement complexe (environ 300 équations). Le modèle est actuellement dans la phase de calibration sur les données liées aux populations et aux espérances de vie de 1900 à 2100. Fait notable : à partir de 2044, la population française va diminuer. Dans ce modèle, la Chaire TDTE cherche à modéliser la croissance, le bien-être et l'harmonie entre générations. André Masson a soutenu la Chaire TDTE dans ce travail en mettant en relation dépenses de retraite et investissements en faveur des jeunes (protection sociale et éducation) et en définissant les critères d'harmonie entre générations.

Programme de recherche 2022

- Calibration du modèle.
- Modélisation de la croissance, du bien-être et de l'harmonie entre générations.

Au travers des quatre axes énumérés par la suite, la Chaire TDTE propose la mise en place de trois politiques pour favoriser l'harmonie entre générations.

2. La liquéfaction, le transfert et l'acquisition du patrimoine

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Dans l'axe "La liquéfaction, le transfert et l'acquisition du patrimoine", la Chaire TDTE propose la mise en place d'un produit qui s'inscrit dans une politique liée à la dépendance. Ce produit permettrait de liquéfier le patrimoine des personnes âgées, et ainsi de répondre au manque de moyens financiers des seniors qui font face à une réduction de leurs revenus lors de leur passage à la retraite, parallèlement à un besoin accru de soins de santé. Or, il est connu que les seniors possèdent un patrimoine immobilier important qui, une fois rendu liquide, permettrait de répondre à leurs besoins coûteux de soins et/ou d'aide à domicile. Ainsi, il s'agirait de pouvoir liquéfier le patrimoine en leur possession immédiatement.

Pour tester la viabilité d'un tel produit ainsi que sa demande effective, un produit de ce type est sur le point d'être mis en expérimentation avec le Crédit Agricole Assurances. La Chaire TDTE a prévu de relancer les travaux d'expérimentation de ce produit avec 3 objectifs pour ligne directrice.

Programme de recherche 2022

- Mieux définir la clientèle intéressée par ces produits (approche marketing) ;
- Mieux identifier le réemploi et placement des fonds à long terme pour le ménage qui reçoit les liquidités liées à la transaction ;
- Mieux identifier les stratégies des caisses foncières locales, en coopération avec le Crédit Agricole.

3. La santé des seniors, la perte d'autonomie et les aidants

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Dans l'axe "La santé des seniors, la perte d'autonomie et les aidants", la Chaire TDTE propose la mise en place d'un produit en faveur des aidants informels. En effet, ceux-ci représentent 20% des salariés en France, soit un total de 5 millions de salariés. Chaque aidant informel coûterait 8000 euros par an à l'entreprise. Dans ce contexte, un produit d'assurance destiné aux entreprises pour faire face à la hausse du nombre de salariés aidants et pour accompagner l'aidant salarié dans son activité d'aide semble nécessaire pour assurer la continuité de l'activité des entreprises, sans pénaliser la carrière de ces salariés.

De plus, il existe une tension extrême pour les DRH qui n'arrivent pas à détecter les collaborateurs à la limite du *burn-out* à cause de leurs contraintes d'aidants, notamment car ces derniers n'ont pas d'incitation à se déclarer comme tels auprès de leur entreprise. Ce produit consisterait en une extension des garanties de prévoyance pour donner accès à des compléments de revenu, à des services labellisés et à la formalisation d'un encadrement des aidants.

Programme de recherche 2022

- Lancement d'un produit d'assurance à destination des entreprises pour faire face aux différentes formes d'aide ;
- La réalisation d'une revue de littérature pour évaluer le coût réel des aidants informels en entreprise.

Propositions d'orientation des travaux par les partenaires

- Comment introduire la notion de fragilité dans les études de la Chaire ? C'est le fait qu'un individu présente des premiers signes de faiblesse mais l'évolution de sa perte d'autonomie dépend de sa prise en charge et de sa pratique d'activités ;
- Quelles solutions pour rendre plus attractifs non seulement les métiers du grand âge, mais également les filières en périphérie du bien-vieillir, responsables par exemple des animations de quartier, de l'activité physique, de l'aide nutritionnelle etc... ? De plus, ces métiers ne nécessitent pas un niveau élevé de qualification et seraient facilement accessibles par les jeunes. Autour de ce sujet, il s'agirait également d'aborder le thème de l'immigration. En effet, statistiquement, une large partie des emplois d'aide à domicile sont exercés par des gens issus de l'immigration.

4. La cohésion intergénérationnelle et le bien-être de la société, anciennement "Les compétences des seniors"

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Au sein de l'axe "La cohésion intergénérationnelle et le bien-être de la société" qui se dénommait auparavant "Les compétences des seniors", la Chaire TDTE propose une troisième politique concernant les activités socialisées des seniors. La Chaire TDTE a réussi à montrer que l'activité soutenue, bénévole, et intense des seniors permettrait de retarder l'âge d'entrée dans la dépendance de 3,2 années. En termes macroéconomiques, cela engendrerait des économies de coûts massifs. Or, la pratique d'activités socialisées des jeunes seniors est en baisse. De plus, il y a un biais de classe sociale très net : les CSP supérieures et professions libérales continuent d'être actifs plus longtemps après leur départ en retraite que les employés et ouvriers. Par ailleurs, une partie des cadres d'entreprise quittent l'entreprise dans des conditions compliquées et ont tendance à se replier sur eux-mêmes, ce qui peut les condamner à l'isolement. Il s'agit alors ici d'encourager les seniors à pratiquer une activité socialisée et de proposer une réflexion sur des dispositifs d'incitation qui permettent aux seniors à la fois d'obtenir une formation courte sur ce qu'est l'économie sociale, et d'avoir un accompagnement lors de cette nouvelle étape de leur vie.

Programme de recherche 2022

- Définition d'une politique globale pour encourager les retraités à pratiquer des activités socialisées

Propositions d'orientation des travaux par les partenaires

- Comment accompagner les seniors qui rencontrent des difficultés à se projeter à la retraite, cause majeure d'inégalités dans la pratique d'activités socialisées ?

- Réaliser une expérimentation sur le CPF afin de connaître les préférences des individus selon différentes caractéristiques, leur âge, leur CSP, leur lieu de vie etc. ;
- Étudier le lien entre la pratique d'activités socialisées et les métiers exercés par les seniors, et les types de carrières.

5. L'épargne collective et la retraite

Présentation de l'axe et des principaux travaux effectués

Dans l'axe "L'épargne collective et la retraite", une étude marquante intitulée « Réforme des retraites » a été effectuée par Thomas Weitzenblum, professeur d'économie à l'université du Mans, sur la sortie en rente ou en capital de l'épargne retraite. Une modélisation a permis de conclure que la sortie en capital favorise fortement la richesse financière dans l'économie. Selon ses conclusions, les agents, même à espérance de vie faible, ont intérêt à une sortie en capital et non en rente de leurs cotisations pour maximiser leur niveau de richesse. Cependant, cela n'est pas vrai pour leur bien-être et l'incitation est moindre dans le cas d'une sortie en capital pour les CSP-. L'autre résultat de cette étude est que la fiscalisation est plus favorable si elle est effectuée à la sortie de l'épargne-retraite et non pas pendant la période d'accumulation. Cette étude donne des indices concrets pour aider les politiques sur la réforme des retraites qui serait favorable au bien-être des agents économiques.

Programme de recherche 2022

- Étude de la prise en compte de l'espérance de vie dans les systèmes de retraite. Quelles implications ?

Propositions d'orientation des travaux par les partenaires

- Comment, dans un système par répartition, entretient-on le consentement à la cotisation ? Où met-on nos priorités collectives ?
- Proposer des politiques qui redonnent confiance dans le système de retraite, notamment pour les jeunes qui ont le sentiment qu'ils se verront transférer de la dette. Quel système de retraite plus juste pour l'ensemble des générations ?
- Quelles politiques pour favoriser l'emploi des jeunes ?

6. Notes : 3 politiques pour un vieillissement harmonieux

La Chaire TDTE a réalisé en cette fin d'année trois notes sur le vieillissement harmonieux.

Note 1. Comment améliorer l'espérance de vie en bonne santé ?

Actuellement, l'espérance de vie en bonne santé française est proche de la moyenne européenne, autour de 63 ans. La Suède se démarque avec une espérance de vie en bonne santé à 72,8 ans, la plus élevée de l'UE. La Chaire TDTE propose 3 mesures :

- 1) Réformer le système de santé en adoptant un système plus local et universel, et adopter des politiques de santé préventives telles que des campagnes de sensibilisation au tabagisme, à l'alcoolisme et à la nutrition.

- 2) Mettre en place des dispositifs d'incitation à la pratique sportive au sein des entreprises afin de permettre à tous les salariés d'avoir un rythme de travail plus convenable.
- 3) Accompagner les seniors dans leur transition vers la retraite en les informant sur les activités socialisées.

Il est à noter que la longévité en France est particulièrement élevée mais qu'elle ne s'effectue pas toujours en bonne santé. Il faut par ailleurs prendre en compte la subjectivité de cet indicateur et des différentes mesures de l'indicateur. Il y a une différence notable entre l'espérance de vie en bonne santé à la naissance et à 60 ans.

Note 2. Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand âge ?

Parmi les pays de l'OCDE, la France est l'un des pays les moins pourvus en professionnel de la dépendance et cela s'explique par le fait que ces métiers manquent d'attractivité, notamment en raison de conditions de travail qui sont dégradées, de temps partiel accru, et d'une faible rémunération. A titre de comparaison, en France, les aides à domicile perçoivent un salaire horaire 27% plus faible que le salaire moyen alors qu'en Suède, il est 16% plus faible. En France, les pouvoirs publics ont tout de même mis en place des politiques pour améliorer l'attractivité de ces métiers, notamment par une revalorisation salariale de 13 à 15%. Mais ces efforts restent tout de même limités. La Chaire TDTE a donc formulé 3 propositions :

- 4) Réaligner l'augmentation salariale du secteur associatif dans le secteur privé. Les entreprises privées qui ne sont pas régies par les mêmes conventions collectives ne bénéficient pas de la revalorisation proposée par les pouvoirs publics.
- 5) Améliorer les conditions de travail avec des nouveaux modèles organisationnels tels que les innovations managériales, les formations bienveillance et le recours aux nouvelles technologies.
- 6) Proposer des perspectives d'évolution de carrière sur la base des métiers du care manager.

Note 3. Comment amener 50% des retraités à pratiquer des activités socialisées ?

La pratique d'activités socialisées est le fruit de déterminants sociaux et familiaux.

La Chaire TDTE propose 3 politiques pour inciter les seniors à pratiquer des activités socialisées :

- 1) Déployer des dispositifs de transition emploi-retraite dans les entreprises, notamment à travers le mécénat de compétences et la retraite progressive qui sont des dispositifs qui ont été plébiscités par les seniors dans une enquête menée par la Chaire TDTE.
- 2) Proposer une formation individualisée développée par Nathalie Chusseau (Professeur d'économie à l'Université de Lille) et Ayité Creppy (Directeur Général, Fondateur de Dekairos) qui pourrait être mise en place 1 à 2 ans avant le départ à la retraite, peut-être

par des caisses de retraite ou des complémentaires santé. Cette formation pourrait être financée soit par le CPF après le départ à la retraite, soit en mobilisant les plans de formation des entreprises.

- 3) Créer et généraliser des plateformes pour connecter les seniors et les associations, notamment dans les zones urbaines où les seniors pratiquent un peu moins d'activités socialisées et sont davantage isolés.

III. Discussion générale

Tous les thèmes présentés doivent être traités de manière intergénérationnelle et globale. La discussion tenue avec nos partenaires a montré l'importance d'avoir un fil conducteur entre les axes de la Chaire TDTE (le système des retraites, la dépendance, le maintien des seniors au travail) et de considérer ces sujets de manière globale et intergénérationnelle.

Il faut trouver des politiques pour réconcilier les générations sur les sujets qui les intéressent, le climat et l'environnement pour les jeunes, la soutenabilité du système de retraite et de santé pour les plus âgés. Il faut éviter de traiter du sujet intergénérationnel comme un arbitrage néfaste entre deux orientations de dépenses publiques ; par exemple répartir les dépenses entre les retraités et les jeunes, à savoir prendre un point de dépenses publiques dédié aux retraités pour le donner aux jeunes.

C'est aussi toute la cohérence de la politique de la protection sociale qui doit être repensée. Dans la révision des hypothèses de croissance de l'Insee, il a été intégré que, depuis 2014, la fécondité a baissé (on perd globalement 40 000 naissances par an). En conséquence, la France a consacré historiquement, plus que d'autres pays, davantage de ressources au système de retraite, en niveau. La crise sanitaire de la Covid-19 a montré aussi le besoin d'augmenter les moyens à l'hôpital. C'est donc l'ensemble du système de la protection sociale qui est à revoir et la répartition des dépenses en fonction des risques : retraite, santé, famille.

Afin de tenir compte de l'ensemble des commentaires faits et des questions soulevées pendant le conseil, la Chaire TDTE va rédiger une déclaration sur l'importance de traiter le problème intergénérationnel dans sa globalité, manifeste qu'elle publiera avant la fin de l'année 2021. Cette déclaration pourra être signée par tous ceux qui le souhaitent.

IV. Budget

Les résultats de l'année 2021 sont conformes aux prévisions établies pour 2021. Le total produits est de 998 000 euros et un résultat qui devrait atteindre les 87 000 euros.

Les dépenses se divisent entre :

- l'administration et la coordination qui représentent 200 000 euros ;
- les projets de recherche et enseignements de 608 000 euros, répartis par axes de recherche ;
- la diffusion et la valorisation de la recherche, de 103 000 euros, qui correspondent en particulier aux événements et conférences qui ont eu lieu sur l'année 2021.

Cette année, pour des raisons inévitables, les ressources seront nettement inférieures. La Chaire TDTE est confrontée à une évolution de son mode de fonctionnement. Deux hypothèses sont envisagées : un total produits de 300 000 ou de 450 000 euros.

V. Conclusion

Jean-Hervé Lorenzi remercie les participants à ce COD pour l'intérêt de leurs commentaires qui contribuent à l'évolution de la Chaire. Il renouvelle également ses remerciements à tous les partenaires financiers et intellectuels de la Chaire pour 2021 mais aussi pour cette année 2022 qui s'annonce.

Conseil d'Orientation et de Développement

Ordre du jour

15 décembre 2021 – de 8h30 à 9h30

- **Introduction**

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE

- **Les activités scientifiques et les résultats de la période 2020-2021**

- La macroéconomie de la Société du Vieillissement
- La liquéfaction, le transfert et l'acquisition du patrimoine
- La santé des seniors, la perte d'autonomie et les aidants
- La cohésion intergénérationnelle et le bien-être de la société (anciennement intitulé « Les compétences des seniors »)
- L'épargne collective et la retraite

François-Xavier Albouy et Alain Villemeur, Direction scientifique

- **Discussion générale**

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

- **Programme de recherche et projets 2022**

Jean-Hervé Lorenzi, François-Xavier Albouy et Alain Villemeur

- **Atterrissage budgétaire 2021**

Sophie Parisel, Secrétaire générale de la Chaire TDTE

- **Budget prévisionnel 2022 et partenariats**

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE

Annexes 2 – Comptes-rendus des des comités stratégiques

Compte-rendu du Comité Stratégique

« Une société de pleine activité »

10 novembre 2021

Étaient présents :

- **Françoise Benhamou**, co-présidente du Cercle des économistes, Professeure d'Économie à l'Université Sorbonne Paris Nord
- **Philippe Kourilsky**, Professeur émérite au collège de France, Président de Résolis
- **Sibylle Le Maire**, Fondatrice et Présidente du Club Landoy, Directrice Exécutive du Groupe Bayard
- **Jean-Pierre Michel**, Professeur Honoraire de Médecine à l'Université de Genève, Membre titulaire de l'Académie Nationale de Médecine
- **Didier Quillot**, Ancien directeur général exécutif de la Ligue Professionnelle de Football, ancien dirigeant d'Orange France et de Lagardère Active
- **Jean-Louis Reiffers**, Président de l'École de la deuxième chance de Marseille
- **Isabelle Spitzbarth**, Directrice générale de la Mutuelle des Sportifs
- **Dominique Thierry**, Président d'honneur de France Bénévolat
- **Charles-Édouard Vincent**, Fondateur de Lulu dans ma Rue et Emmaüs Défi

Étaient présents pour la Chaire TDTE :

- **Jean-Hervé Lorenzi**, Titulaire de la Chaire TDTE
- **François-Xavier Albouy**, Directeur de recherche de la Chaire TDTE
- **Alain Villemeur**, Directeur scientifique de la Chaire TDTE
- **Adeline Moret**, Chargée de recherche
- **Emanuele Franceschi**, Chargé de recherche
- **Sonia Louhab**, Chargée de recherche
- **Hira Rakotomahanina**, Chargée de recherche
- **Anissa Zerrari**, Chargée de recherche

Introduction par Jean-Hervé Lorenzi

Jean-Hervé Lorenzi remercie les participants de leur présence et de leur participation à ce Comité Stratégique. Il précise que ce Comité Stratégique a pour objet d'éclairer la Chaire sur « Une société de pleine activité » et sur toutes les facettes des problématiques sous-jacentes, grâce à une approche pluridisciplinaire.

1. Résumé des études de la Chaire TDTE

Des études épidémiologiques ont montré que l'espérance de vie en bonne santé des seniors augmentait avec la pratique d'une activité socialisée soutenue et altruiste. La Chaire TDTE, sur la base de remarques de médecins, a alors lancé sa propre étude à partir de l'enquête SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*) et a conclu que la pratique d'activités socialisées conduisait à une augmentation de 3,2 ans de l'espérance de vie en bonne santé. Ce résultat a une importance considérable d'un point de vue économique puisqu'il se traduirait par une baisse des coûts de dépendance dans une proportion importante..

Un autre projet d'études a été lancé en collaboration avec Nathalie Chusseau (professeure d'économie à l'Université de Lille) afin de définir une formation aux activités socialisées destinées aux seniors. Elle a pour vocation à être expérimenté au sein des Universités.

2. Verbatim des interventions des membres du Comité Stratégique

Françoise Benhamou pense que l'insertion concerne aussi bien les jeunes que les seniors mais de manière différente. Concernant les structures d'association et de socialisation, elle suggère de créer une plateforme numérique permettant à tous de s'informer en matière de travail associatif.

Dominique Thierry intervient pour souligner le piège induit par le terme 'activité'. Il faudrait réfléchir à différents moyens de sensibilisation et de présentation. Une plateforme numérique est indispensable mais non suffisante.

Philippe Kourilsky considère que le marché associatif n'est pas professionnel dans beaucoup de cas et estime qu'il faut envisager une professionnalisation..

Sibylle Le Maire estime qu'il existe une problématique de valorisation des seniors et de sémantique. Pour permettre aux personnes de pouvoir anticiper très en amont la problématique de la retraite, elle rejoint l'idée d'une plateforme numérique.

Didier Quillot se demande si l'entreprise ne ferait pas mieux que l'État pour préparer la transition démographique et le départ à la retraite de ses collaborateurs.

Jean-Pierre Michel s'interroge sur la manière dont on pourrait arriver à positiver ce troisième âge sans qu'il n'y ait une notion d'âgisme. Il imagine une plateforme où les individus s'exprimeraient, à tout âge de la vie sur ce qui leur est unique et ce qu'ils aiment faire.

Charles-Édouard Vincent estime qu'un enjeu majeur de notre société est de réussir à faire plus avec autant d'argent et trouver des synergies grâce au bénévolat. Il tient également à traiter la question des personnes qui n'ont pas été en plein emploi et qui se retrouvent avec des niveaux de retraite minimale.

Isabelle Spitzbarth illustre ce dernier point par un exemple : au cours des 10 dernières années, au sein de sa société de 50 salariés, les 10 salariés partis à la retraite sont revenus pour deux raisons : leurs finances et leur envie de travailler.

Jean-Louis Reiffers s'interroge sur les moyens de redonner confiance aux retraités. Il regrette également que le système éducatif sociabilise uniquement par le diplôme. Il considère que nous sommes désormais dans une économie cognitive, au sein de laquelle chacun est un apprenant et un professeur.

3. Résumé synthétique des échanges et discussions

Une vision de l'activité et de l'engagement bénévole à changer

Le terme « activité » peut induire au piège. Le BIT avait proposé, il y a plusieurs années, d'analyser, de la même manière, trois formes de travail ; (1) le travail rémunéré, (2) le travail bénévole et, (3) le travail domestique. Cependant, le marché associatif est généralement non professionnalisé en France et les chômeurs continuent à être classés parmi les actifs et les retraités parmi les inactifs.

L'engagement bénévole des retraités et des seniors a fortement diminué avant la COVID. La perte est estimée à près d'un million de personnes en 6 ans. Les raisons sont multiples :

- Le schéma de l'engagement bénévole du retraité est un schéma sorti des Trente Glorieuses : les individus avaient le sentiment de devoir rendre quelque chose à la société. Aujourd'hui, les conditions de départ et la vie professionnelle plus hachée et moins satisfaisante, font que les individus ne ressentent plus le besoin de rendre à la société.
- Il existe un dilemme entre solidarité externe et solidarité familiale (avec notamment le cas des aidants) bien que les deux ne soient pas contradictoires.
- Il n'existe aucun discours positif sur les seniors en France.

Ce dernier point soulève une véritable problématique de valorisation des seniors et, plus généralement, une problématique de sémantique. Les schémas ont peu évolué et l'image séquencée « Je nais, je grandis, je vieillis » persiste. Le statut de retraité est si particulier en France, et la psychologie est telle que l'individu n'est plus impliqué une fois à la retraite.

Un élément structurant du profil des bénévoles seniors est la capacité de projection des individus ; plus ils font partie d'une classe sociale élevée, plus ils arrivent à se projeter et sont prêts à s'engager.

L'enjeu de l'engagement des entreprises et du système éducatif pour une société de pleine activité

Pendant longtemps, le rôle des entreprises était associé à une contractualisation de départ. Aujourd'hui, dans le cadre du rôle social qu'elles ont à jouer, ces dernières ont conscience qu'elles doivent préparer les individus à se projeter dans, en moyenne, 27 ans de vie à la retraite (alors que le temps moyen passé à la retraite en 1968 était de 10 ans).

Comme pour la transition écologique, les entreprises feraient peut-être mieux que l'État dans la préparation de la transition démographique et du départ à la retraite de leurs collaborateurs.

Toutefois, en se donnant cette mission, elles se doivent également d'insérer les jeunes. En effet, la pleine activité n'est pas uniquement l'affaire des seniors, elle concerne aussi l'insertion des jeunes, dont plus d'un million (sans diplôme) ne sont ni en emploi, ni en éducation (NEETS).

Aujourd'hui, le constat est que le système éducatif a tendance à socialiser par le diplôme, ce qui permet de créer une identité pour les uns et une forme d'exclusion pour d'autres. A titre d'exemple, pour pallier ce problème, le dispositif de l'École de la seconde chance repose sur le principe simple selon lequel chacun a des qualités. Il fonctionne de manière totalement

différente : un enseignement général minimum y est dispensé, le savoir-faire de chacun est identifié et amélioré, et un accompagnement dans la recherche d'emploi est offert.

Une valorisation des compétences plutôt que des diplômes

La société actuelle dispose d'une richesse et d'un savoir extraordinaire. Des méthodes et outils existent pour transmettre le savoir à ceux qui ont en besoin, mais cela est difficilement mis en valeur. La valorisation des diplômes, qui constituent un accès majeur au capital humain, ne doit pas se faire au détriment de la valorisation du savoir-faire. En clair, pour éviter le gaspillage du capital humain représenté par les jeunes et les retraités, il faudrait réfléchir à un système reposant sur l'économie cognitive, au sein duquel chacun est à la fois apprenant et professeur. Le concept d'économie du savoir permettrait alors de changer les rapports sociaux en créant une égalité sociale.

L'emploi des seniors

Enfin, il est également urgent de traiter la question des individus qui n'ont pas été en plein emploi, qui ne sont plus dans les politiques de l'emploi et qui disposent d'un niveau de retraite minimale. Beaucoup choisissent le cumul emploi retraite pour des raisons financières, mais également pour leur envie de continuer à travailler. Puisqu'un retour sur le terrain semble essentiel, les économistes gagneraient à se pencher sur la problématique du marché de l'emploi des seniors qui n'est pas construit.

Quelles solutions ?

Pour préparer et anticiper très en amont la problématique de la retraite, une idée serait de trouver des figures incarnant des « passages réussis ».

Pour créer une société de pleine activité à tous les âges, une solution serait de créer une plateforme numérique unique qui mettrait en relation les individus souhaitant s'engager et les associations qui auraient besoin de bénévoles mais aussi sur laquelle les individus s'exprimeraient, à tout âge de la vie, sur leurs passions et ce qui les rend unique. En effet, de nombreux individus souhaiteraient trouver des structures de socialisation et d'associations mais n'en connaissent ni l'existence ni les moyens de contact. Ce dispositif devra aussi, dans un souci de sensibilisation, réussir à faire coïncider le maintien d'activités socialisées vers le lieu où les individus passeront leur retraite, qui ne correspond pas nécessairement à leur lieu d'activité professionnelle. L'enjeu majeur est de réussir à « faire plus » avec « autant d'argent » et ainsi, trouver des synergies grâce au bénévolat.

La question de l'accompagnement est majeure dans la transition emploi-retraite. Il est donc nécessaire de proposer aussi bien un fléchage de cette transition aux seniors qui ne savent pas quoi faire une fois arrivés à la retraite, que des dispositifs de formation. Proposer des formations courtes de moins de 3 mois à l'Université et leur permettre une valorisation de leur acquis d'expérience est une première piste. Dans le même esprit, alors que le Compte Professionnel de Formation (CPF) est automatiquement clôturé pour les salariés ayant fait valoir leurs droits à la retraite, il pourrait être envisagé de le laisser utilisable, pendant les deux premières années de la retraite, afin de permettre un accès à la formation et aux activités socialisées.

Pour que les associations puissent se pérenniser, il est essentiel de restructurer le monde associatif en proposant un marché du travail associatif, et une professionnalisation des métiers de l'associatif. Un inventaire des métiers serait une première étape à la création d'un marché de l'emploi dans le monde associatif.

4. Conclusion

Jean-Hervé Lorenzi conclut le comité stratégique par six mots-clés illustrant les termes de ce débat très intéressant et porteur de sens pour l'avenir de la Chaire :

- Inclusion
- Compétences
- Confiance
- Marché des seniors
- Unique
- Continuité

Les principales propositions émises et retenues sont présentées dans le tableau suivant.

Principales propositions

- Création d'une plateforme unique de mise en relation, de structures de socialisation et d'associations et présentant les « compétences uniques »
- Création de dispositifs d'accompagnement de la transition emploi-retraite et de formation à cette nouvelle vie
- Restructuration du monde associatif en proposant une professionnalisation des métiers de l'associatif
- Valorisation des compétences et des diplômes en même temps et en continu
- Changement de regard sur les retraités : d'inactifs à utiles pour la société
- Importance de l'économie cognitive – être à la fois apprenant et professeur
- Incarnation des retraités – trouver des figures représentant des passages "réussis"

Le prochain comité stratégique aura lieu en janvier 2022 au Palais Brongniart.

Compte-rendu du Comité Stratégique

« L'Autonomie, le défi du 21^{ème} siècle »

19 janvier 2022

Étaient présents :

- **Françoise Forette**, Professeure de médecine, Présidente du Comité Stratégique et Scientifique de ILC France
- **Luc Gateau**, Président de l'UNAPEI
- **André Masson**, Directeur de recherche au CNRS, Directeur d'études à l'EHESS, Professeur associé à PSE
- **Marie-Anne Montchamp**, Présidente de la CNSA

Étaient présents pour la Chaire TDTE :

- **Jean-Hervé Lorenzi**, Titulaire
- **Alain Villemeur**, Directeur scientifique
- **Adeline Moret**, Chargée de recherche
- **Mathieu Noguès**, Chargé de recherche
- **Emanuele Franceschi**, Chargé de recherche
- **Sonia Louhab**, Chargée de recherche
- **Elena Metz**, Chargée de recherche
- **Anissa Zerrari**, Chargée de recherche

Objectif

Ce comité stratégique a pour objet d'éclairer la Chaire sur « l'Autonomie, le défi du 21^{ème} siècle » et sur toutes les facettes des problématiques sous-jacentes à la perte d'autonomie et au vieillissement démographique en France.

1. Résumé des études de la Chaire TDTE

Depuis ces dernières années, un ensemble d'études a été réalisé sur les aspects assurantiels de la prise en charge financière de la perte d'autonomie, sur les moyens humains de prise en charge comme les aidants professionnels, les proches aidants, et sur l'espérance de vie en bonne santé et le recul de l'âge d'entrée en dépendance.

Concernant les aidants informels, une étude a été menée, avec la participation de 10 grandes entreprises, afin de mettre en lumière le rôle de l'entreprise dans l'accompagnement des collaborateurs aidants à travers la mise en place de dispositifs adéquats. Les résultats de cette étude ont montré que le sujet des aidants est encore tabou au sein des entreprises. Les responsables des ressources humaines ont du mal à identifier les aidants. Cependant, il existe un ensemble de

dispositifs mis en place par les structures, comme le congé proche aidant, le don de jour, mais ils restent encore peu utilisés. Dans ce contexte, les entreprises ont mis en avant l'importance d'avoir une définition harmonisée de l'aidant, de simplifier les dispositifs et d'étendre la Valorisation des Acquis par l'Expérience (VAE) aux compétences acquises par les aidants durant leur activité d'aide.

Quant au sujet des aidants professionnels, une étude sur les formations de bienveillance réalisée en collaboration avec la Caisse des dépôts a montré que la généralisation de ces formations serait bénéfique à la fois pour les aidants professionnels et les patients.

De plus, la Chaire TDTE s'est intéressée à la mise en place d'une assurance permettant de prendre en charge les coûts liés à la perte d'autonomie. Cette assurance dépendance obligatoire pourrait être instaurée à partir de 40-45 ans par les mutuelles, les compagnies d'assurance et les instituts de prévoyance. Une quantification a été réalisée et montre que cette assurance est abordable. Une aide supplémentaire pour les personnes à faible revenu a été préconisée.

Depuis 3 ans, la Chaire TDTE s'intéresse également au concept des activités socialisées, soit des activités sociales, un peu contraignantes, d'intérêt général et pas nécessairement rémunérées, applicables dans tous les domaines de la vie, qu'ils soient culturel, sportif, politique, associatif et humanitaire. Ces activités s'avèrent très bénéfiques pour la santé des seniors. Dans ce contexte, la Chaire TDTE a alors lancé sa propre étude à partir de l'enquête SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*) et a montré que la pratique d'activités socialisées conduisait à un recul de l'âge d'entrée en dépendance de 3,2 ans. Ce résultat est considérable ! Ces activités permettant par ailleurs de donner un rôle, une place et une utilité aux retraités. La Chaire TDTE préconise ainsi de développer la pratique de ces activités à la retraite et réfléchit à la mise en place de politiques d'incitation à la pratique d'activités socialisées. Dans ce sens, un programme de formation est en cours d'élaboration en collaboration avec Nathalie Chusseau (professeure d'économie à l'Université de Lille) et Ayité Creppy (Directeur de Dekairos Innovation).

Pour finir, un ensemble d'études sont en cours. Tout d'abord, une étude visant à évaluer le coût réel des aidants salariés en entreprise, car il n'existe pas d'estimations à jour sur ce sujet en France. La Chaire TDTE travaille également sur la définition d'un produit d'assurance qui compléterait la rémunération des jours de congé proche aidants dont les entreprises sont demandeuses. Enfin, sur les pistes d'amélioration de l'espérance de vie en bonne santé qui est un sujet important car la France présente un retard relativement important par rapport à certains pays européens comme les nordiques.

2. Verbatim des interventions des membres du Comité Stratégique

Luc Gateau s'interroge sur les besoins en professionnels qui quittent les structures et sur les raisons qui font que les métiers de l'humain soient en perte de vitesse. Sur le sujet des aidants, il estime qu'il ne faut pas de statut propre aux parents aidants d'enfants handicapés, car cela voudrait dire que la société n'a pas apporté les éléments pour pouvoir accompagner correctement les personnes handicapées. On voit le sujet glisser vers une formalisation de l'aidant, il suffirait de rémunérer le parent pour se dire qu'il a une solution mais ce n'est pas

l'essentiel. Mais plutôt comment la personne handicapée peut avoir sa place dans la société, ainsi que son parent ?

Marie-Anne Montchamp préconise un modèle de protection sociale articulée autour d'un objectif de cohésion sociale, où la citoyenneté de chacun est affirmée et où on donne à chacun les moyens d'être un citoyen à part entière. Elle estime que l'ambition de l'autonomie dans la sécurité sociale propulse une autre perspective, une autre focale dans la compréhension de ce que doit être la sécurité sociale.

Françoise Forette considère que la communication autour de la prévention de la dépendance est un enjeu crucial. En effet, elle observe que les personnes plus vulnérables n'adhèrent pas aux campagnes de prévention et se pose la question de l'aide de ce public, particulièrement à risque, pour bien vieillir jusqu'à un âge avancé.

André Masson se questionne sur le financement de la 5^{ème} branche de la sécurité sociale : qu'est-ce que celle-ci apporte à une personne dépendante ? Il estime que dans les années à venir, un risque est à considérer, celui de la perte de patrimoine en raison des coûts élevés d'hébergement en Ehpad mais aussi des coûts des professionnels des soins à domicile. Dans ce contexte, il se questionne sur la manière de couvrir ces dépenses. Il préconise la mise en place d'une assurance dépendance où la cotisation serait prise sur le patrimoine, l'idée étant de mutualiser ce risque de perte de patrimoine.

3. Résumé synthétique des échanges et discussions

La sécurité sociale de demain : vers une cohésion sociale ?

Il existe deux manières de penser la protection sociale. D'une part, une protection sociale amortisseur permettant de faire face aux vicissitudes et d'accompagner les personnes tout au long de leur vie et dans les chocs de santé qu'ils peuvent vivre. Mais surtout permettant de faire face aux disparités qui existent entre les projets de vie des concitoyens et les chances dont ils peuvent bénéficier. D'autre part, une protection sociale qui s'articule sur un objectif de cohésion sociale. L'idée est que par la protection sociale, la citoyenneté de chacun est affirmée et chacun a les moyens d'être un citoyen à part entière. Une réflexion se pose sur la protection sociale qui se fonde sur des éléments de principe comme celui de la compensation. C'est le principe de la gouvernance par la réunion des parties prenantes à tous les étages de la république de la protection sociale. C'est l'idée qu'il y a une forte contingence territoriale dans la fabrique de la protection sociale et qu'on a intérêt à être résilient car tous les territoires n'ont pas les mêmes chances, ils ne sont pas dotés des mêmes ressources et ne se retrouvent pas dans les mêmes situations.

Quand on pose ces repères dans la grande famille de la protection sociale pour la cohésion sociale, on en arrive à dresser des sujets très fins qui nécessitent beaucoup de moyens et de cadrage. C'est en particulier la question des aidants qui sont aujourd'hui en quelque sorte une pierre d'achoppement pour faire bouger le modèle. Un aidant, en particulier salarié, va rencontrer dans la confrontation entre sa vie au travail et sa vie privée, une situation de porosité

des frontières habituelles. Ainsi, aujourd'hui lorsqu'on adresse la question de la pénibilité, si on n'intègre pas les pénibilités de la sphère privée, on ne peut pas comprendre comme se jouent les nouveaux enjeux pour aborder la pénibilité dans les circonstances du travail. Ce sont des sujets qui nécessitent un investissement particulièrement soutenu, parce que ce sont des sujets réquisitionnant le lien de subordination, les relations de travail, le dialogue social, l'acceptation que l'on peut avoir de la pénibilité.

Enfin, c'est aussi le sujet de l'inclusion de l'autonomie dans la sécurité sociale qui ne mesure pas vraiment l'incidence pour la longue période. Le risque autonomie est d'une autre nature et il fait entrer dans la sécurité sociale une problématique du risque qui est totalement différente par rapport à l'acceptation traditionnelle du risque dans la sécurité sociale. L'ambition de l'autonomie dans la sécurité sociale propulse une autre perspective, une autre focale dans la compréhension de ce que doit être la sécurité sociale en même temps que ça souligne un point commun comme l'universalité. Les sujets abordés sont fondamentaux pour penser la sécurité sociale de demain : ce sont des sujets éminents politiques et il y a une ligne de partage des eaux, entre la fabrique d'amortisseur et de l'autre la fabrique de mécanisme de cohésion sociale.

Le risque d'une crispation patrimoniale : une réflexion autour de la mise en place d'une assurance

D'ici 2025-2030, une vague déferlante arrivera avec les baby-boomers engendrant une crispation patrimoniale de ces seniors. En effet, en raison des coûts d'hébergement en Ehpad et des coûts des professionnels du grand âge dans le maintien à domicile pour la dépendance lourde, ces seniors thésaurisent leur épargne afin de pouvoir financer le risque de dépendance pour ne pas être à la charge de leur enfant. Cette situation engendrera un risque de perte de patrimoine.

Dans ce contexte, des interrogations émergent sur les moyens de couvrir ces dépenses qui occasionnent des pertes de patrimoine. Une réflexion sur la mise en place d'une assurance inclusive sur le patrimoine devient importante. La cotisation serait prise sur le patrimoine, l'idée étant de mutualiser ce risque de perte de patrimoine.

La problématique autour des métiers du grand âge

Aujourd'hui, il y a un problème d'attractivité des métiers et de soutenabilité des structures existantes alors même qu'il faut faire face à une demande qui ne va cesser d'exploser. Ainsi, se pose la question des besoins, des attentes de ces professionnels qui quittent les structures. Quelles sont les raisons qui font que les métiers de l'humain soient en perte de vitesse ? Est-ce que ce sont des conséquences des transformations de l'offre médico-social qui est beaucoup plus poussée vers l'accompagnement de l'enfance, vers l'éducation nationale, ou vers l'adulte au sein de la société ?

La volonté des concitoyens est de vieillir chez eux. Dans ce contexte, il faut s'interroger sur comment collectivement pouvons-nous faire pour que les personnes vieillissent chez elles tout en étant accompagnées par des professionnels. Le problème est que le gouvernement n'a pas

été capable de résoudre la question de la gouvernance territoriale, du dessein du modèle, de l'attractivité des métiers du grand âge. Dès lors, on continue de voir une désaffection des personnels peu qualifiés du secteurs médico-social, ce qui constitue un frein pour faire face à l'avancée en âge.

La prévention de la perte d'autonomie

La prévention de la dépendance passe par le diagnostic de la fragilité et la prise en charge de la fragilité. Aujourd'hui, il subsiste un problème, il est difficile d'aider les personnes qui auraient le plus besoin de ce diagnostic et de cette prise en charge, c'est-à-dire les individus à faible niveau de diplôme. Cependant, dans ce contexte d'augmentation de la perte d'autonomie, il devient fondamental de permettre à ces personnes de se rendre dans l'ensemble des institutions qui leur sont destinées où il y a des ateliers de nutrition ou encore des ateliers cognitifs.

Il faut ainsi réfléchir au moyen de convaincre ces personnes que la prévention de la dépendance va leur permettre de bien vieillir agréablement jusqu'à un âge avancé.

Évaluer le risque de la perte d'autonomie dans son ampleur

Toute la complexité repose sur la question du risque de la perte d'autonomie. Le risque de la perte d'autonomie est un risque d'une autre nature qui engendre des problèmes dans la gestion des entreprises, dans la vie privée des personnes qui sont aidantes, mais aussi des gens qui sont malades. C'est un redoutable problème qu'il faut aborder de différentes manières.

Lorsqu'on adresse convenablement la question du risque à la fois à travers les ressources, les dépenses, leur pertinence et leur structuration, mais aussi autour de la dimension de la gestion prudentielle du risque, on aborde également la question de la prévention dans l'ampleur qu'elle mérite. En effet, la prévention va faire partie d'une partie de la gestion prudentielle du risque. Il faut ainsi dresser le sujet dans toute son ampleur, sur ce qu'est le nouveau risque pour les sociétés contemporaines que prétend porter la 5^{ème} branche de la sécurité sociale ; Comment peut-on piloter ce risque dans un environnement contemporain de la sécurité sociale ? Ces questions nous poussent dans nos retranchements sur les contradictions manifestes entre le concept de la grande sécurité sociale et l'émergence d'une cinquième branche de la sécurité sociale qui ne peut être fondée que sur la coopération d'acteurs entre eux et de financeurs entre eux. C'est déclencheur d'énormément de sujets redoutables, passionnants et éminemment politiques.

4. Conclusion

Jean-Hervé Lorenzi conclut le comité stratégique par un ensemble de propositions illustrant les termes de ce débat très intéressant et porteur de sens pour l'avenir de la société.

La Chaire TDTE réalisera une note sur le risque de la perte d'autonomie d'ici le mois de mars. Celle-ci pourrait faire l'objet d'une présentation collective afin d'ouvrir le débat à des partenaires, des associations et des acteurs dans le domaine. Une conférence sur ce 5^{ème} risque pourrait être organisée avant l'été 2022.

Le prochain comité stratégique aura lieu en mars 2022 au Palais Brongniart.

Compte-rendu du Comité Stratégique

« L'espérance de vie en bonne santé »

26 janvier 2022

Étaient présents :

- **Gilles Bénéplanc**, Directeur général du groupe Adélaïde
- **Régis de Laroullière**, Membre de l'Institut Français des Administrateurs (IFA), Président Fondateur du Club des Dirigeants d'Assurances et de Mutuelles et Administrateur du Centre des Professions Financières
- **Anne Lavigne**, Responsable d'études au Conseil d'Orientation des Retraites (COR)
- **Hervé Le Bras**, Directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS)
- **Magda Tomasini**, Directrice de l'Institut National d'Études Démographiques (INED)

Étaient présents pour la Chaire TDTE :

- **Jean-Hervé Lorenzi**, Titulaire de la Chaire TDTE
- **Alain Villemeur**, Directeur scientifique de la Chaire TDTE
- **Adeline Moret**, Chargée de recherche
- **Mathieu Noguès**, Chargé de recherche
- **Emanuele Franceschi**, Chargé de recherche
- **Sonia Louhab**, Chargée de recherche
- **Elena Metz**, Chargée de recherche
- **Anissa Zerrari**, Chargée de recherche

Introduction

Le progrès de l'espérance de vie à 60 ans a été considérable depuis les années 1950. Aujourd'hui, l'espérance de vie en bonne santé est un sujet essentiel aussi bien en matière de politique sociale que de bien-être. Bien que difficile à calculer, les résultats n'en sont pas moins surprenants. En France, les estimations sont telles que l'espérance de vie en bonne santé est plus courte que l'espérance de vie.

1. Résumé des études de la Chaire TDTE

La Chaire TDTE s'est penchée, ces dernières années, à étudier le lien entre espérance de vie en bonne santé et espérance de vie à la naissance. Ces travaux peuvent être résumés en plusieurs phases. La première consiste à comprendre les faits concernant l'espérance de vie en bonne santé, ses évolutions et la place qu'occupent les inégalités de santé dans son calcul. La deuxième phase consiste à poser des voies de réflexion quant à son amélioration. Enfin, la troisième phase, en voie de développement, consiste à étudier les liens et répercussions entre l'espérance de vie en bonne santé et les systèmes de retraites.

L'espérance de vie en bonne santé

Un état des lieux de l'espérance de vie en bonne santé a été réalisé en mobilisant les chiffres-clés ayant fait l'objet de débats lors du projet de réforme des retraites en 2019. La Chaire TDTE s'est principalement intéressée aux notions d'espérance de vie, d'espérance de vie en bonne santé, d'espérance de vie à la naissance et d'espérance de vie à 50-60 ans. Une autre mesure, l'espérance de durée de retraite, a également semblé pertinente pour mieux appréhender la durée de retraite en bonne santé. Elle croise à la fois l'espérance de vie en bonne santé et l'âge de la première liquidation.

Une décomposition par catégories socio-professionnelles a révélé d'importantes inégalités d'espérance de vie (en bonne santé ou non), pouvant aller jusqu'à 7 ans. En termes d'espérance de vie en bonne santé, cet écart est d'autant plus important qu'elle est caractérisée par une période de vie plus courte. A titre d'exemple, l'espérance de durée de retraite en bonne santé est de 16,5 ans pour les femmes cadres et occupant des professions intellectuelles supérieures alors qu'elle est de 11 ans pour les femmes ouvrières.

Améliorer l'espérance de vie en bonne santé

Une seconde étude a été réalisée dans laquelle quatre voies d'amélioration de l'espérance de vie en bonne santé ont été formulées :

1. Se diriger vers un système de santé plus local (sur la base du modèle suédois) et un système de retraite avec une couverture plus universelle, sur la base de l'impôt ;
 - La comparaison des indicateurs GALI de différents pays européens a révélé que la Suède a près de 10 ans de plus d'espérance de vie en bonne santé que la France.
 - Une couverture universelle du système de retraite permettrait de moins renoncer aux soins, comme cela peut être le cas en France.
2. Développer plus largement la prévention ;
 - Le nombre de décès prématurés avant 65 ans est plus élevé en France que chez ses voisins européens. En cause, la consommation d'alcool ayant causé 41 000 décès en 2017 et le tabac ayant causé 75 000 décès en 2015.
 - Certaines mesures, comme les visites à domicile réalisées au Danemark, Suède et Japon, permettraient de prévenir l'isolement et la perte d'autonomie.
3. Améliorer les conditions de travail en entreprise, promouvoir les activités physiques et prévenir la sédentarité notamment en raison d'un développement massif du télétravail ;
 - Une comparaison européenne montre que les heures effectives réalisées par les salariés en France sont légèrement plus élevées en France ; les heures effectives réalisées par les non-salariés (indépendants) sont largement plus élevées.
4. Promouvoir la pratique d'activités socialisées pour que les retraités puissent continuer à jouer un rôle dans la société et utiliser tout le savoir qu'ils ont accumulé ;
 - La pratique d'activités peu contraignantes, d'intérêt général, a des effets considérables sur le bien-être des seniors. Une précédente étude de la Chaire TDTE a mis en évidence qu'elles permettent de reculer l'âge d'entrée en dépendance de 3,2 ans.

2. Verbatim des intervenants

Magda Tomasini estime que la comparaison des espérances de vie par CSP n'est peut-être pas la plus pertinente puisqu'elle ne donne pas une vision de l'ensemble de la carrière. Elle souhaiterait également, dans un futur proche, que les réflexions sur les projections de population de personnes dépendantes soient enrichies par des analyses de praticiens et gérontologues.

Anne Lavigne indique que le COR a très récemment intégré parmi ses indicateurs l'espérance de vie sans limitation d'activités. Concernant la comparaison par CSP, elle préconise plutôt une approche par déciles, à l'instar des travaux d'Emmanuelle Cambois (INED) et Nathalie Blanpain (INSEE). Enfin, elle estime que des focus sur la génération « palier » et sur la durée de veuvage seraient très intéressants.

Hervé Le Bras évoque les différences géographiques sur l'accès aux soins qui peuvent exister et revient sur le paradoxe selon lequel, bien souvent, les régions où les taux standardisés de mortalité sont élevés sont celles où l'incidence de la dépendance est la plus forte.

Régis de Larouillière estime qu'il existe des besoins et une réceptivité importante pour les activités socialisées, tant pour les personnes âgées que pour les jeunes. Il pense qu'un focus sur l'espérance de vie en bonne santé en fin de vie professionnelle serait utile. Enfin, il insiste sur l'importance du bouclage macroéconomique.

Gilles Bénéplanc s'interroge sur la robustesse des modèles et alerte sur les biais actuariels qui peuvent souvent fausser les déductions. Il évoque également un absentéisme qui ne touche plus seulement les fins de carrière.

3. Résumé synthétique des échanges et discussions

Sensibilité de mesure de l'espérance de vie en bonne santé

Jusqu'à présent, l'espérance de vie est approchée à partir de l'enquête SRCV (Statistiques sur les Ressources et Conditions de Vie). Cette dernière a, de nombreuses reprises, montré des aléas d'échantillonnage et des effets variables dans le calcul de l'indicateur GALI. En effet, la mesure de l'espérance de vie en bonne santé fluctue d'une année à l'autre. Les comparaisons internationales, bien que pertinentes, sont également à interpréter avec prudence en raison des différences de méthodes de calcul.

Il faut espérer que les prochains recensements de la population intègrent des indicateurs concernant l'état de santé des individus, les difficultés qu'ils éprouvent à réaliser des actes de la vie quotidienne.

Espérance de vie et carrière professionnelle

L'ensemble de la carrière joue un rôle important. Les comparaisons d'espérance de vie en termes de catégorie socio-professionnelle, mouvantes au cours de la carrière, masquent un certain nombre de phénomènes. Les travaux d'Emmanuelle Cambois ont notamment montré que les femmes ont une période de vie en mauvaise santé plus longue que les hommes en raison de plus nombreux « trous de carrière », d'une plus grande exposition au stress et à plus de précarité dans leur emploi. Tous ces effets seront amenés à être amplifiés avec le télétravail, pour lequel les femmes auront vraisemblablement une appétence plus forte, les exposant ainsi à des risques psychosociaux et de sédentarité plus élevés.

Une comparaison de l'espérance de vie par décile, à partir des travaux de Nathalie Blanpain (INSEE), permettrait de pallier ces difficultés. Toutefois, les différences relevées dans ces travaux supposent que les individus restent dans le même décile, ce qui est peu réaliste. Enfin, il faudrait réussir à parier des indicateurs subjectifs avec l'indicateur objectif d'espérance de vie en général pour retomber sur une notion d'espérance de vie en bonne santé.

L'importance des conditions de travail

La pénibilité au cours de la carrière peut affecter l'espérance de vie en général, mais aussi l'espérance de vie en bonne santé. De nombreux travaux, notamment ceux de Barnay et Lefebvre, ont documenté que le passage à la retraite améliore à la fois la santé physique et la santé mentale. L'usure de fin de vie professionnelle est directement liée à la pénibilité au travail mais également à l'organisation des entreprises, la mise sous pression et le manque de formation. Les chiffres indiquent aujourd'hui une montée de l'absentéisme qui ne concerne plus uniquement les fins de carrière et sont révélateurs d'un phénomène de désengagement des individus par rapport à leur activité professionnelle.

De plus, il est difficile d'intégrer la dimension de la santé dans l'entreprise autrement que par des notions de remboursements. Certaines expériences de santé au travail existent mais restent encore très modestes contrairement à la Suède où des politiques de conciliation familiales sont très actives, générant ainsi moins de stress, de tensions et de précarité dans les carrières.

Les bienfaits des activités socialisées

Pour éviter un absentéisme précoce de fin de carrière, il faudrait réfléchir à la mise en place d'incitations qui, pendant la vie professionnelle, permettraient de mieux se préparer à la retraite et espérer y rester en bonne santé longtemps.

Une solution serait de généraliser le concept d'activités socialisées dont le besoin et la réceptivité sont considérables, aussi bien pour occuper les séniors que pour insérer les plus jeunes. Dans cet esprit, la Chaire TDTE réfléchit à l'élaboration de formations destinées à être proposées aux entreprises pour les séniors n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite.

Veuvage et génération « palier »

Carole Bonnet (INED) a récemment développé une étude sur la durée de veuvage. S'intéresser à l'espérance de vie en bonne santé des veuves serait particulièrement intéressant puisqu'on mesure aujourd'hui que leur durée de veuvage ne correspond pas à la simple addition de leur écart d'espérance de vie avec les hommes et à la différence d'âge au mariage. Les espérances de vie conditionnelles au fait de survivre à son époux entrent également en compte.

Un autre sujet à investiguer est celui de la génération « palier », née en 1941 et 1955, et qui arrive à des âges où se pose tout naturellement la question de limitation d'activité. Ce segment de population est d'autant plus intéressant à étudier que ses taux de mortalité, à tous âges, connaissent une quasi-stagnation comparativement aux générations précédentes et suivantes qui, elles, ont vu leurs taux baisser.

4. Conclusion

Jean-Hervé Lorenzi remercie les participants pour ce débat très intéressant et porteur de sens pour l'avenir de la Chaire. Il considère que l'espérance de vie en bonne santé est un sujet majeur, notamment dans le contexte d'une réforme des retraites à venir, en pointant la pénibilité à prendre en compte.

Principales propositions

Il a été souligné l'importance de :

- distinguer les hommes et les femmes dans le devenir des espérances de vie,
- prendre en compte les déciles et les inégalités d'espérance de vie selon les revenus,
- prendre en compte des différences géographiques dans l'accès aux soins,
- réaliser des focus sur l'espérance de vie des veuves et de la génération « palier ».

Le prochain comité stratégique aura lieu dans les prochains mois au Palais Brongniart.

Annexe 3 – Synthèse de conférence : « Une réforme des retraites réussie »

« Retraites, formation, santé : faire rebondir la France » Conférence

organisée par la Chaire Transitions Démographiques, Transitions Économiques
en collaboration avec la Caisse des Dépôts.

Hôtel de l'industrie, le 1^{er} juin 2022

Introduction

La croissance en danger face au vieillissement de la population.

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE

L'objet de cette conférence est de présenter, et de discuter, ce qui est pour la Chaire TDTE une réforme des retraites réussie. Son propos n'est pas de jouer sur l'âge de départ à la retraite. Le repousser à 64 ans, c'est prendre le risque d'un rejet violent de la part de la population ; le ramener à 60 ans relève de l'anachronisme et va à l'encontre de ce qui est, pour la Chaire, le pivot de son modèle : augmenter la quantité de travail pour faire évoluer, de manière positive, l'économie française.

Ce qui revient à dire que la Chaire ne touche pas à la réforme Touraine, mais qu'elle propose dix principes, issus de sa modélisation, capables de remettre les systèmes de retraite à l'équilibre en 2032. Et ce, en prenant leur déficit global, soit les 5 milliards d'euros auxquels il faut ajouter les 30 milliards de l'Etat employeur. Ces principes, dans le souci de respecter la liberté de chacun, sont à prendre comme autant de vraies incitations afin d'augmenter le taux d'emploi des seniors au chômage ou de ceux désireux de travailler de un à trois semestres de plus.

Michel Yahiel, Directeur des politiques sociales, Caisse des dépôts.

La démographie est une contrainte dans la mesure où la population vieillit, mais les projections sont moins dramatiques que prévues si l'on prend en compte les naissances. Un premier défi est de documenter ce point de fuite. Le second n'est autre que la question de la productivité. Celle-ci, comme le montre le Conseil national de la productivité créé par France Stratégie, a tendance à décliner, ce qui déforme la courbe des déficits et leurs projections à

moyen terme. Or cette question est d'autant plus redoutable que l'on va devoir maintenir en activité des personnes dont la productivité est moindre.

Le troisième défi porte sur les compétences, en particulier de ces séniors qui doivent les renouveler pour ne pas perdre pied entre 55 et 60 ans. Or, malgré les efforts, malgré le CPF, les plus de 50 ans se forment peu ou pas selon les secteurs d'activité. A disjoindre la protection sociale et la formation, soit ce génie français à penser en termes de catégories administratives, la santé au travail ne relève ni de la santé, ni du travail, bien qu'elle soit l'un des grands enjeux du maintien en emploi. Enfin, la transition dite énergétique ou écologique, source d'opportunités et de contraintes, n'est pas sans bouleverser certains écosystèmes industriels qui vont devoir, par la formation, faire évoluer la sociologie de leurs personnels.

Résultats du modèle.

Alain Villemeur, Directeur scientifique de la Chaire TDTE.

La réforme présentée ici s'appuie sur une modélisation originale, celle de l'impact de la démographie sur la croissance, baptisée « Choc Démographique et Croissance » ou CDC. Ce travail a débuté il y a trois ans, au moment des premières discussions sur la réforme des retraites.

Plusieurs raisons l'ont guidé. L'insuffisance de la quantité de travail au regard de nos voisins européens, soit un manque de 2 à 3 millions d'emplois. En second lieu, la société du vieillissement, telle que la Chaire l'a conceptualisée, modifie depuis 10 ans les équilibres économiques et sociaux. Or, loin de penser, comme le font bien des économistes, que se profile une sorte de stagnation toujours redoutée, la Chaire propose plusieurs leviers, la formation, la santé, la productivité, l'innovation, capables de contrecarrer les effets du vieillissement.

Les résultats de ce modèle sont inédits et illustrent combien le taux d'emploi des séniors de plus de 55 ans est le déterminant majeur d'une réforme des retraites réussie.

Emanuele Franceschi, Chargé de modélisation à la Chaire TDTE

Le modèle développé par la Chaire a pour objectif de croiser les forces économiques et démographiques à l'œuvre en France. D'où le nom de cette modélisation : choc démographique et croissance, qui intègre donc l'élément démographique indispensable pour penser la complexité d'une société du vieillissement et évaluer les mesures d'économie politiques capables de contrecarrer ses effets négatifs.

C'est ainsi que ce modèle restitue une représentation très riche de la population française avec 21 cohortes de 5 ans et compte pas moins de 700 équations qui capturent les interactions des différents effets des agents économiques à l'échelle micro et macroéconomique. Des effets en termes de consommation, d'épargne, de formation, de compétence, de retraite, mais aussi des profils en termes de finances publiques et d'impôts.

Sonia Louhab, Chargée de modélisation à la Chaire TDTE

Pour voir la manière dont les évolutions démographiques jouent sur la trajectoire de la croissance, le premier travail a été de capturer ces deux processus de manière quantitative. La calibration du premier a permis de reproduire les données de population de l'INSEE de 1900 à 2100, réactualisées à l'automne 2021. A comparer les anciennes et les nouvelles projections, force est de constater que, pour la première fois, ces données prévoient une baisse à partir de 2044 et qu'elle concerne au premier chef la population en âge de travailler.

Quant au processus de croissance, sa calibration a permis de reprendre la trajectoire de l'économie française. Dans un premier temps, à partir des données INSEE et Maddison, de calculer les taux de croissance de 1900 jusqu'à 2019 ; dans un second, de les estimer par de simples équations économétriques, sur la période 2020 à 2100.

Emanuele Franceschi, Chargé de modélisation à la Chaire TDTE

Ce modèle est capable d'évaluer les mesures préconisées par la Chaire. Sur la quantité de travail, la diminuer de 5 annuités engendre une baisse à la fois du PIB de 8% et des pensions versées aux individus qualifiés ou non ; l'augmenter du même nombre d'annuités fait passer le poids des pensions sur les finances publiques de 14% à 12%.

Ce modèle permet aussi de simuler les effets de la formation tout au long de la vie, une des mesures phares de la réforme des retraites de la Chaire, soit de la qualité du travail. Au niveau individuel, elle engendre cet effet positif qu'est la hausse des salaires, jusqu'à 7 point de pourcentage en plus. Et sur le plan macroéconomique, elle améliore les niveaux de quantité de travail et de croissance tout en maintenant le rapport actuel entre pensions et PIB à 14%.

Enfin, les effets anticipés de l'augmentation de la quantité de travail – 500 000 emplois seniors en plus et 300 000 chômeurs seniors en moins – se traduisent par 2% du PIB en plus, soit 50 milliards, et un niveau des pensions plus élevé.

Table-ronde 1

Jusqu'où augmenter la quantité de travail pour faire face à l'impact économique du vieillissement ?

Animée par **Alain Villemeur**, Directeur scientifique de la Chaire TDTE

Hervé Le Bras, Directeur d'études à l'EHESS

Passer de la démographie à l'économie revient à comparer le nombre d'actifs à celui de la population adulte de 15 ans et plus. De 1975 à 2021, la population active évolue peu, l'entrée des femmes sur le marché du travail compensant la baisse du taux d'activité masculine. Or, si l'on prend les récentes projections de l'INSEE, tout en gardant constants les taux d'activité des hommes et des femmes, la situation n'est pas sans se dégrader. D'où la nécessité de trouver une solution à l'horizon 2050 pour maintenir le rapport actuel entre actifs et population adulte.

Augmenter le taux d'emploi des plus de 55 ans à hauteur de la moitié de celui des séniors suédois permet de rétablir l'équilibre dès 2030-2032, ce qui suppose de décaler de 2,5 ans l'âge de la cessation d'activité. Et, à reprendre les projections de l'INSEE sur l'espérance de vie à 65 ans, les deux années gagnées devraient être donc converties en durée de travail.

Didier Blanchet, Président du comité de suivi des retraites.

Faut-il continuer à réformer les retraites ? Si l'on suit les évolutions entamées depuis 1990 et malgré la prégnance de cette question, il est très tentant de dire que cette réforme, jugée impossible à l'origine, a été menée à bien en jouant sur les trois leviers du système. Au départ, les retraites s'élevaient à 11 points de PIB et devaient atteindre 19-20 points de PIB à l'horizon 2040. Or, à en rester aux prévisions du COR qui plafonne ces dépenses à 14 points de PIB, le manque à gagner serait rectifié par les réformes passées sur le décalage de l'âge de la retraite.

Pourquoi cette question se pose à nouveau ? Pour faire baisser le poids des retraites à 13 ou 12,5 points de PIB ? Les sources de financement sont trop complexes. Elles ne relèvent pas que d'un seul indicateur, les cotisations, mais aussi de la fiscalité dont le système de retraite n'est pas propriétaire. Donc, au lieu de se focaliser sur le déficit de celui-ci, mieux vaut savoir s'il existe un déficit global des finances publiques... Si son existence ne fait aucun doute, est-il soutenable ? A s'éloigner de cet optimisme excessif sur l'argent facile de la période Covid, la question demeure sur l'opportunité de ces dépenses et leur éventuel redéploiement vers d'autres usages comme la transition écologique ou la dépendance.

Lionel Ragot, Professeur d'économie à l'Université de Paris-Nanterre.

La question migratoire, comme réponse au vieillissement, s'est posée dès les années 2000 dans de nombreux pays avancés. Moins touchée par ce processus démographique, la France fait alors figure d'exception. Or l'immigration ne peut à l'avenir être la seule variable d'ajustement. Selon les anciennes projections de l'INSEE, maintenir constant le ratio de dépendance à sa valeur des années 2000 reviendrait à faire doubler la population française tous les 40 ans, à passer, grâce à ces flux, de 40 à 65 millions d'individus en âge de travailler en 2050 ou, pour le dire autrement, à 50% d'immigrés dans la population française.

Mais l'immigration peut réduire le fardeau fiscal du vieillissement. En effet, la structure par âge de cette population étant plus jeune, celle-ci participe de fait au financement des retraites. Enfin, la question soulevée, toujours dans les années 2000, portait sur l'immigration choisie versus subie. Le niveau de qualification est une variable d'importance car, conjuguée avec l'âge, elle permet une meilleure intégration sur le marché du travail. Mais qui dit qualification dit aussi espérance de vie plus longue et taux de natalité plus faible. Les gains de l'immigration choisie se réduisent donc à plus ou moins long terme.

Maximilien Nayaradou, Directeur général de Finance Innovation

Le pôle de compétitivité qu'est Finance Innovation associe les TPE et PME de la finance digitale aux banques, assurances et à la finance classique. De façon empirique, on constate une productivité plus grande du travail. A l'horizon 2040, grâce au déploiement de technologies comme l'IA ou la blockchain, le secteur de la finance, en retard, devrait voir augmenter sa productivité.

Mais l'on sait que la digitalisation entraîne à court terme du chômage qui ne peut être enrayé que par un effort de formation des actifs tout au long de leur vie. Dès à présent, les fintechs sont le fait de séniors qui en restent au BtoB, et de jeunes qui partent à l'assaut de la vieille finance. On peut imaginer, dans le cadre de ce secteur très réglementé, une interopérabilité entre ces deux générations.

Enfin, si seul le capital-risque permet à l'innovation de se diffuser, la remontée des taux peut être un obstacle à son financement. Les fintechs ont pu lever des fonds importants lorsque ces taux étaient proches de zéro. Qu'en sera-t-il à partir de 2024 ?

Dominique Meurs, Économiste, professeur à l'Université Paris-Nanterre.

Le vieillissement, en termes microéconomiques, se traduit par de nouveaux comportements et un besoin de main d'œuvre dans le secteur de l'aide à la personne que la dépendance accroît encore. Or la pénurie de travailleurs, qualifiés ou non, dans les services du care et de la santé peut être en partie enrayée par l'immigration. Une étude récente menée aux USA montre le rôle positif que joue l'immigration non seulement sur le bien-être des séniors et personnes dépendantes, mais aussi sur l'organisation du travail et la productivité.

L'immigration ne règle pourtant pas tous les problèmes. Ce serait négliger l'aide informelle fournie par les proches. 20% des plus de 50 ans sont des aidants en France, dont 30 à 40% encore en emploi. C'est ainsi que les femmes sont à nouveau confrontées à concilier travail et vie familiale sans que ces proches puissent se substituer à une aide formelle qualifiée insuffisante. Enfin, cette aide ne pèse pas sur l'activité, mais sur le temps de travail, la fin de carrière et la santé physique et morale des personnes concernées. D'où la nécessité d'une politique d'accompagnement.

Marie-Anne Montchamp, Directrice générale de l'OCIRP.

Apporter des réponses à la question de la solvabilité de la protection sociale ne suffit pas. On doit assigner à celle-ci de nouveaux objets, plus qualitatifs ou « serviciels », et, en premier lieu, la perte d'autonomie. La création de la 5^{ème} branche, si elle esquisse un certain nombre de pistes, ne peut à elle seule résoudre la question du financement de ce risque qu'est le vieillissement.

Comment financer les quelques 12 milliards nécessaires à l'horizon 2030, un chiffre qui prend en compte l'effet de volume et ce nouveau modèle qu'est le virage domiciliaire ? En arrimant une réponse assurantielle collective et négociée dans le cadre d'un dialogue social, associée à la sécurité sociale. Ce qui revient à dire qu'elle ne peut reposer sur le seul allongement de la durée du travail.

Table-ronde 2

Quel renforcement des compétences pour faire face à l'impact économique du vieillissement ?

Animée par **Mathieu Noguès**, responsable des travaux de modélisation, Chaire TDTE

Nathalie Chusseau, Économiste, professeur à l'Université de Lille et chercheuse associée à la Chaire TDTE.

Une société en proie à des mutations technologiques, numérique, démographique et écologique doit être innovante, donc efficace en matière d'éducation et de formation tout au

long de la vie. Or, depuis 20 ans, la France dégringole dans les classements internationaux concernant la formation initiale, en particulier la culture scientifique, les mathématiques ou la compréhension de l'écrit. Et, plus grave encore, l'enquête PISA souligne que la France est l'un des pays de l'OCDE où l'origine sociale pèse le plus sur les résultats scolaires. Améliorer les apprentissages, en particulier scientifiques, est une nécessité pour innover

Le deuxième sujet à traiter concerne les NEETS, ces jeunes ni en emploi, ni en études ou en formation et qui sortent le plus souvent du système scolaire sans diplôme. Le plan « 1 jeune, 1 solution » a permis de signer 400 000 contrats, ce qui n'est pas suffisant au regard des 1,5 million de NEETS.

Ensuite, la révolution numérique rend plus pressante encore la formation tout au long de la carrière des individus. Si l'on prend l'exemple de l'Allemagne, la France a encore beaucoup de chemin à faire pour atteindre le chiffre de 1 million d'apprentis. Quant aux seniors, et c'est là le véritable enjeu, il faut augmenter leur taux d'emploi qui est de 35% pour les 60-64 ans. Leur permettre, par exemple, de faire du mécénat de compétences, du mentorat pour transmettre aux plus jeunes leurs savoirs ou expériences.

Enfin, et c'est là le rôle de l'entreprise, les salariés ont à préparer leur retraite, se projeter dans l'avenir, soit se former à des activités socialisées dont on connaît les effets bénéfiques.

Jacques Biot, Président du Conseil d'administration de Huawei France et ancien Président de l'Ecole Polytechnique.

Faire face à l'impact du vieillissement revient à développer des compétences générales, sociales, économiques, culturelles, car il n'y a pas d'économie florissante et génératrice de cash dans un pays « archipelisé », hostile au progrès et fermé au monde. Il faut inculquer, et cela se fait très tôt, l'amour de la science, l'ouverture au monde, aux continents africain et asiatique par exemple, l'intérêt de la compétition loyale, de l'entrepreneuriat, mais aussi l'histoire, trop souvent remise en question...

Et parmi les compétences scientifiques, il faut privilégier les mathématiques dont l'ubiquité est une réalité aujourd'hui, mais aussi l'informatique, les sciences de la vie et de l'environnement. Réfléchir aussi comment garder des compétences qui partent trop souvent à l'étranger, privant le pays d'une vraie création de valeur. Enfin, faire un effort particulier vers

ces deux populations que sont les jeunes et les seniors. Et dans une société qui se numérise, les entreprises ont une responsabilité particulière dans la maîtrise du digital.

Saïd Hammouche, Président de la Fondation Mozaïk.

Le grand malheur est de voir autant d'argent investi dans l'éducation et la formation et que des jeunes formés ou des séniors passés par des cycles de formation ne trouvent pas leur place dans une économie qui se développe. Pour Mozaïk RH, il y a urgence d'être un médiateur entre le recruteur et cette jeunesse des quartiers populaires sur qui pèse la force du préjugé.

Et entre le recruteur et les séniors qui vivent la même situation. Selon le BIT, cette population est la première discriminée, soit les plus de 45 ans qui ont, à compétences égales, sept fois moins de chance d'accéder à l'emploi.

Le combat à venir est de convaincre l'employeur de sortir de l'analyse du CV, de privilégier les qualités et les capacités cognitives qui se développent au fil des ans. A refuser de ne considérer que le diplôme, le genre, l'âge, la France pourrait sans doute rattraper le taux d'emploi allemand qui est de 18 points supérieur. Car rétablir l'égalité de traitement revient à ne plus pénaliser l'économie.

Sibylle Le Maire, Fondatrice du Club Landoy et Directrice exécutive du Groupe Bayard.

Les séniors ont toujours attiré l'attention du Groupe Bayard qui, dès 1968, publiait le premier magazine qui leur était destiné, Notre temps. Ce même ADN est à l'origine de la création du Club Landoy dont la particularité est de mettre cette question des séniors au sein de l'entreprise.

Malgré tous les efforts, le tabou reste, raison pour laquelle le Club a d'abord travaillé sur les freins en question. 32 entreprises ont ainsi signé, il y a 5 mois, sous le haut patronage de Bercy, une charte de non-discrimination à l'égard de leurs salariés de plus de 50 ans. C'est un vrai pas contre ce clivage dont font les frais les séniors en matière de formation, de mobilité et de recrutement. Comment leur dire de travailler plus longtemps quand ils savent que dès 55 ans ils contractualisent leur départ ?

Le Club qui réunit 47 entreprises, dont certaines de premier plan, va aussi publier à la rentrée 4 indicateurs pour mieux représenter ce que sont les séniors et s'attaquer à ce second frein qu'est leur manque d'autonomisation, donc leur manque de reconnaissance. Un défi quand on sait que les individus vont passer un tiers de leur vie à la retraite. L'Allemagne comme les pays nordiques montrent l'exemple avec la décélération du temps de travail ou de nouvelles activités qui apportent une reconnaissance sociale aux séniors.

Table-ronde 3

Quelle amélioration de la santé pour faire face à l'impact économique du vieillissement ?

Animée par **Isabelle Laudier**, Responsable de l'Institut pour la recherche de la Caisse des Dépôts.

Marie Blaise, Research Associate au Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER).

La santé des personnes âgées en perte d'autonomie dépend de leur prise en charge. Or, en 2019, elles le sont à 90% par un proche. Cette aide informelle a un coût public, si on monétise les heures passées par exemple, estimé à plusieurs milliards d'euros selon le CAE. Un chiffre qui ne prend pas en compte néanmoins les coûts indirects que sont les impacts de cette charge sur la santé physique et mentale de ces aidants.

Le coût de cette aide informelle pour l'entreprise est moins connu. Une récente étude menée avec la Chaire TDTE montre que ces aidants salariés sont très peu identifiés par leur hiérarchie. En cause : le déni ou la méconnaissance de leur statut par les aidants eux-mêmes comme leur très faible propension à bénéficier des dispositifs existants.

Pour améliorer la qualité de vie des aidants, et donc des aidés, il faut remédier à l'absence de consensus sur leur définition et son inadéquation avec les conditions d'accès aux dispositifs légaux. Il reste aussi à valoriser leurs compétences par les entreprises, mais aussi à ne pas oublier ces personnes en handicap qui vieillissent et leurs besoins encore plus spécifiques.

Nicolas Bouzou, Économiste, essayiste, directeur du cabinet de conseil Asterès.

Limiter l'impact du vieillissement serait de freiner celui-ci, voire de l'annuler. On sait que le domaine de la santé est celui où les technologies progressent le plus vite. Une vraie révolution se prépare, technologique et thérapeutique, à savoir que le vieillissement est une pathologie et qu'il est la mère des maladies qui se multiplient avec l'âge.

Les dépenses en soins dépassent de très loin celles en prévention. Et pourtant on sait combien les bons comportements jouent sur l'état de santé. Or, dans 10 ans, certains médicaments auront le pouvoir d'éliminer les cellules sénescents. Quant à la biologie moléculaire, elle devrait pouvoir à l'avenir régénérer les organes.

Prévention et thérapie moléculaire changent la donne. L'âge de départ à la retraite perd de son sens. S'il est normal qu'un ouvrier du bâtiment quitte son travail à 60-61 ans, d'autres peuvent faire profiter bien plus longtemps la société de leurs riches compétences.

Jean-Martin Cohen Solal, Médecin, ancien Directeur général de la Mutualité Française.

Quelques chiffres. En 2019, l'espérance de vie à la naissance a augmenté de 2 ans pour les Français, de 78 à 80 ans, et d'un an pour les Françaises, de 85 à 86 ans. Mais l'écart est de 13 ans entre les 5% les plus aisés et les 5% les plus modestes. C'est dire combien la qualité de la santé d'une population dépend de son niveau culturel.

On a beaucoup parlé du dysfonctionnement du système de santé. Il est bien pire pour la prise en charge des personnes âgées. Réfléchir à sa réorganisation revient à privilégier le travail en équipe, à tourner le dos à la médecine de réparation pour lui préférer une médecine d'accompagnement et de proximité. Ce qui vaut pour tous les âges, mais en priorité pour les plus âgés afin qu'ils trouvent la solution la plus adaptée à leurs besoins.

Enfin, il faut revoir la prise en charge de la perte d'autonomie. 41% des personnes concernées, contre une moyenne de 32% en Europe, vivent dans des établissements dont le niveau de médicalisation est très insuffisant. La France n'a pas anticipé les évolutions comme elle l'a montré avec le numéris clausus. Or préparer la population à vieillir revient à prendre les devants et à imposer une consultation pré-vieillessement, à 45 puis à 65 ans.

Philippe Kourilsky, Professeur au Collège de France et Président fondateur de RESOLIS.

Il existe selon l'OMS une complémentarité entre la santé et le bien-être. D'où l'importance, pour une médecine personnalisée et catégorisée, de mieux connaître l'environnement social et physique de proximité. L'objectif de RESOLIS est d'injecter de la méthode scientifique dans l'action de terrain pour obtenir des données.

Ce qui signifie que cette entreprise privilégie le bottom up, qu'elle doit aller chercher les données sur le terrain, ce qui revient à faire dire aux acteurs locaux ce qu'ils font concrètement, gage d'une vraie collaboration entre eux. Ces données semi-qualitatives sont de vraies pépites en termes de bonnes pratiques et méritent d'être partagées pour gagner en efficacité. Elles sont indispensables, par exemple, pour l'autisme qui ne peut être traité que dans un écosystème social et local de coopération.

Ces écosystèmes de solidarité, et non ces espaces fermés que sont les EHPAD, répondent aux besoins des aidants et des aidés. Il y a là un enjeu capital soit mobiliser le monde associatif dont le budget annuel s'élève à plus de 120 milliards et structurer un marché du travail bénévole.

Conclusion

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE.

Notre proposition répond à trois enjeux. En se situant dans la continuité de la réforme Touraine, elle évite ce drame annoncé au prochain semestre, soit des milliers de personnes dans la rue au regard des difficultés économiques et sociales à venir. Elle est aussi un moyen de résoudre ce problème qu'est le manque de 7 à 8% d'heures travaillées et ce, de manière libérale et respectueuse de chacun. Enfin, elle permet d'arriver à l'équilibre dès 2032 et illustre ainsi, à sa façon, combien la dépendance est un sujet plus complexe et plus grave.

Alain Villemeur, Directeur scientifique de la Chaire TDTE.

Notre modèle permet d'évaluer l'évolution des déficits. A prendre le plus large, soit 35 milliards d'euros, nos hypothèses le ramènent à + 3 milliards en 2032, ce qui montre qu'en deux quinquennats il est possible de résorber l'ensemble des déficits des systèmes de retraite, avec une mi-temps en 2027 à -25 milliards.

Le chemin n'est pas simple et exige de nombreux efforts. Mais si la productivité augmente plus vite que prévue, si les incitations financières ont de vrais effets, si les entreprises font les efforts nécessaires pour garder et former leurs séniors comme améliorer les conditions de travail, cette réforme peut réussir plus rapidement.

Annexe 4 – Synthèse de conférence : « Résoudre le conflit intergénérationnel »

« Résoudre le conflit intergénérationnel »

Conférence

organisée par la Chaire Transitions Démographiques, Transitions Économiques.

Hôtel de l'industrie, le 18 octobre 2022

Introduction

Jean-Hervé Lorenzi, Titulaire de la Chaire TDTE

La Chaire TDTE s'est illustrée récemment en modifiant les termes du débat sur la réforme des retraites voulue par le Président Emmanuel Macron. En effet, le vrai sujet selon cette petite équipe n'est pas le report de l'âge légal, mais celui du taux d'activité des seniors. Selon les résultats d'une modélisation très complexe de l'impact du vieillissement sur la croissance, le taux de participation des 60 ans et plus doit gagner de 10 à 15 points supplémentaires, une conclusion qui n'est pas sans avoir fait beaucoup de bruit jusqu'aux ministères concernés.

Aujourd'hui, dans la continuité de ce travail, la Chaire TDTE souhaite apporter un ensemble de réponses afin d'éviter que la prochaine crise sociale en France soit intergénérationnelle. Il s'agit là de modifier en profondeur un certain nombre de politiques publiques concernant les jeunes, les actifs et les seniors, que ceux-ci soient en bonne santé ou en perte d'autonomie. Et les mots-clés qui structurent ce travail ne sont autres que l'activité et le taux d'activité. La plupart des problèmes macroéconomiques de la France, comme le souligne Jean Arthus, seraient résolus avec de 5 à 10 points d'activité en plus, soit d'heures travaillées supplémentaires.

Ce qui revient pour la Chaire à faire des propositions sur les politiques à adopter pour mieux insérer les jeunes sur le marché du travail, pour améliorer le bien-être au travail trop encore marqué par sa verticalité. Le propos est donc là moins le marché du travail que son organisation, ce qui revient à aborder le sujet dans sa globalité et à élaborer un nouveau « deal » ou contrat de société.

La modélisation « Chocs démographiques et croissance » (CDC) pour éclairer l'harmonie entre générations.

Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE.

Pourquoi craindre une guerre entre générations ? En raison de ce choc du vieillissement que représente l'arrivée à la retraite ou au grand âge de la génération du baby-boom. Entre 2019 et 2040, ce sont 4 millions de retraités en plus auxquels la France devra faire face et à un triplement des plus de 75 ans (1,5 million aujourd'hui) d'ici 2060. Ce qui se traduit par une augmentation des dépenses de retraite et de perte d'autonomie de l'ordre de 87 milliards dans les 10 ans à venir, un chiffre auquel il faut ajouter 22 milliards correspondant aux futurs coûts de la dépendance.

Ces coûts comme la croissance molle due elle aussi au vieillissement posent la question aiguë du partage de la valeur entre les générations. Si rien n'est fait, il faut s'attendre à un très sérieux conflit entre jeunes et retraités. Le modèle unique « Chocs démographiques et croissance », développé par la Chaire TDTE depuis trois ans, permet de montrer que certaines politiques peuvent y remédier et avoir des retombées économiques positives.

Kevin Genna, responsable de la modélisation CDC, Chaire TDTE.

Le modèle macroéconomique élaboré par la Chaire TDTE permet d'analyser les effets des politiques publiques sur l'économie française. C'est un modèle à générations imbriquées, dont l'intérêt est de retenir 17 cohortes de 5 ans qui coexistent et de mesurer ainsi les effets du vieillissement. Ce modèle distingue trois grandes thématiques, la santé, l'éducation et la retraite, et réunit 637 équations et 393 variables capables de dessiner la trajectoire de l'économie française. C'est ainsi que l'on peut montrer qu'une politique d'insertion des jeunes sur le marché du travail entraîne une hausse du PIB à l'horizon 2032.

Alain Villemeur, Directeur scientifique, Chaire TDTE.

Ce modèle montre que les cinq politiques publiques proposées par la Chaire TDTE génèrent, en 2032, des recettes à hauteur des 105 milliards exigés pour surmonter le choc du vieillissement. Mais il s'agit là de politiques très ambitieuses, à même de réformer en profondeur la société française. Si quatre d'entre elles bénéficient à l'ensemble des générations,

ce n'est pas le cas de celle destinée aux séniors dépendants, d'où la question posée par son financement.

Table ronde n°1 : Qu'est-ce qu'une bonne insertion pour la jeunesse ?

Sonia Louab, Chargée de recherche, TDTE.

La situation française est paradoxale avec, d'un côté, une jeunesse très vulnérable sur le marché du travail et, de l'autre, un grand nombre de métiers à pourvoir. Pour la Chaire, il est urgent de modifier la structure de ce marché et de permettre, à l'horizon 2032, l'insertion 1,131 million de jeunes de 18 à 29 ans, grâce à deux dispositifs qu'il faut renforcer : la formation professionnalisante ou de reconversion et l'apprentissage.

Sont concernés 500 000 apprentis, 345 000 diplômés du secondaire et du supérieur sans emploi et 286 000 décrocheurs. Si les coûts d'apprentissage et de formation s'élèvent à 14,2 milliards à l'horizon 2032, le modèle de la Chaire montre que les gains attendus à cette même date sont de l'ordre de 2,9 points de PIB, soit 71 milliards au bénéfice de toutes les générations.

Marjolaine Grondin, Co-fondatrice et CEO de Jam.

La question porte moins sur le comment de l'insertion des jeunes que sur le pourquoi ils rejoindraient le monde du travail tel qu'il est ou se dessine. C'est la première fois qu'une génération pense que le progrès est derrière elle et que son avenir semble bien noir. La politique que vous évoquez compte peu au regard de ce consensus, à savoir que notre société est toxique, qu'il vaut mieux ne pas avoir de travail plutôt que d'occuper un emploi qui altère le physique autant que le mental et qui détruit la planète.

Sur les 20 000 jeunes interrogés lors d'une étude réalisée avec le Cercle des économistes, 80% d'entre eux jugent que leur avenir professionnel ne sera pas à la hauteur de leur espérance, 80% que leur formation n'est pas adaptée, 66% qu'il leur faudra réparer ce qu'ont fait les générations plus âgées et près de 50% éprouvent le sentiment de ne pas être intégrés à la société. La distinction cols blancs/cols bleus disparaît derrière une aspiration commune vers plus de sens et de reconnaissance.

Cédric Villani, Conseiller du 14^{ème} arrondissement de Paris.

Si la question des compétences est fondamentale, celle de la motivation ne l'est pas moins. Car à quoi servent les connaissances si l'envie de les mettre en pratique n'existe pas. Mon parcours professionnel m'a permis d'aborder de front le sujet qu'est la transmission des

compétences d'une génération à l'autre. Elle relève de la technique, mais aussi de l'humain, de la volonté.

Les mathématiques, terme de mon rayonnement universitaire et premier atout de la France à l'international, sont un premier cas d'école. Apprises hier sur les bancs de l'école publique où existaient une très forte tradition et un très riche terreau de formation, elles sont aujourd'hui en crise comme pouvait le laisser deviner leur décrue constante depuis 1990. En cause, un très réel problème de transmission qui se manifeste, comme l'a montré un rapport remis au ministre en 2018, dès l'école primaire que ce soit dans la formation des enseignants ou la capacité de la société à les reconnaître à leur juste valeur. Avec une architecture humaine aussi « désagrégée », c'est jusqu'à la formation des ingénieurs qui est entamée.

En tant que député, le constat est le suivant : chaque secteur vit plus une crise de vocation qu'un manque de profil adapté. C'est aussi le cas pour les sciences de la technologie. Le rapport remis au gouvernement qui préconisait de tripler le nombre d'étudiants en intelligence artificielle s'est heurté à la réalité, à savoir que cette mission était impossible. Une expérience vécue à nouveau à la présidence de l'OPEC où la question relevait moins de la science ou de la technologie que du manque d'ingénieurs ou de soudeurs.

Quant à la transition environnementale, le problème se pose à nouveau. Où trouver en une génération les 500 000 agriculteurs nécessaires, un métier aujourd'hui en forte décroissance et dont l'image laisse à désirer ?

André Masson, Directeur de recherche au CNRS, Directeur d'études à l'EHESS, Professeur associé à PSE.

Le vrai enjeu n'est autre que de mobiliser la solidarité entre générations pour éviter leur conflit. Cela est possible si l'on renforce les mécanismes qui font que pour chaque génération, la quête de son propre bien suppose vouloir celui des autres, en particulier en ce qui concerne le social et le climat, ce qui est contraire à la métaphore du « premier de cordée ». Il faut aussi imaginer de la réciprocité, des « contre dons » au sein des générations. Il y a des actifs d'une même génération en bonne santé, qualifiés, avec des emplois stables et bien rémunérés qui peuvent travailler plus longtemps et les autres...

Nous avons besoin de « contre dons » entre générations aussi. Comment ne pas mettre à contribution les séniors qui ne représentent qu'un quart de la population, mais qui possèdent 60% du patrimoine financier et immobilier français, un patrimoine dormant et inefficace. Il est essentiel de le réorienter de deux manières : vers le financement de la dépendance, qui doit être mutualisé et vers le financement d'investissements productifs, de long terme, via des fonds

souverains dédiés, exonérés de droits de succession. Aussi, le seul outil capable de le faire en surmontant la crispation patrimoniale des séniors est une surtaxe sur l'héritage.

Table ronde n°2 : Comment revaloriser la vie active ?

Kevin Genna, responsable de la modélisation CDC, Chaire TDTE.

La Chaire TDTE a pris en compte ces deux fléaux majeurs que sont, au travail, la sédentarité et le stress. Si 5% des Français seulement ont une activité physique quotidienne suffisante, tous les autres sont exposés à cette 4^{ème} cause de mortalité prématurée qu'est la sédentarité, le temps toujours plus long passé face à un écran oblige. Quant au stress, on évalue son coût pour la Sécurité sociale entre deux et trois milliards par an, un chiffre semble-t-il sous-estimé.

Comme remède, la Chaire propose « le pacte bien-être », soit la promotion du sport en entreprise, une pratique dont une étude a montré que l'on pouvait en attendre 6% de gains de productivité. Soit aussi, la présence en entreprise de « managers » du stress et, plus encore, l'abandon de la verticalité hiérarchique au profit du bien-être que procure une perspective de carrière.

Benoit Serre, Vice-président délégué de l'ANDRH et Directeur des ressources humaines de l'Oréal France.

Il s'agit moins de stress au travail que du stress du travail. Si les entreprises ont fait des efforts sur le premier, elles ont oublié le second qui, sous l'effet de différents facteurs, est devenu central et auquel elles ont bien du mal à répondre, soit la qualité du travail lui-même. Cette qualité dépend de la certitude que peut avoir un collaborateur d'être utile, du sentiment qu'il exerce une mission essentielle en amont et en aval, qu'il fait partie de la chaîne de valeur.

Les entreprises qui font l'effort de travailler dans ce sens, qui montrent aux salariés qu'ils sont irremplaçables grâce à leurs compétences, souffrent bien moins de l'absentéisme que les autres. La deuxième condition pour éviter le stress du travail suppose que l'entreprise assure en permanence à ses salariés l'accès aux compétences nécessaires à l'utilité de leur poste. Et la troisième exige que les organisations adoptent une approche de subsidiarité dans sa mise en place de la hiérarchie, que chaque collaborateur sache où il se situe et ait le sentiment de son autonomie. C'est là un sujet de fond pour les entreprises, devenu plus urgent encore dans ce moment où l'organisation du travail change sous la pression des salariés très tentés par le télétravail et la liberté qu'il suppose.

Quant au sport, il faut non seulement souligner la différence entre les grandes et les petites entreprises, mais aussi prendre en compte le désir des personnes d'avoir une vie au travail et de prendre en charge leur vie privée.

Pour finir, si dans les années 1980, 60% des individus déclaraient que le travail occupait une place centrale, il ne sont plus que 20% aujourd'hui. La crise du Covid est passée par là et a révélé que le modèle sur lequel on vivait n'est pas immuable. Il est urgent de traiter cet écart de plus en plus grand entre société et monde du travail.

Selma Ben Fadhel, Directrice générale de KMSE (Insurance Software)

Notre jeune entreprise qui édite des logiciels, conçoit des applications pour les assureurs destinées à accompagner leurs salariés, à les faire gagner en efficacité opérationnelle, mais aussi en bien-être dans le cadre de la RSE. Attirer des talents est pour elle un défi dans la mesure où les développeurs sont de plus en plus exigeants.

Valoriser leur travail passe par leur montrer qu'il a un sens et une valeur comme la nouvelle lutte contre la cybercriminalité, par leur décrire notre programme RSE auquel ils sont sensibles, par la liberté qu'on leur donne de télé-travailler s'ils le souhaitent.

Enfin, notre ambition est de participer à la conception des technologies de demain. Construire ensemble cette société qui vient, non pas contre, mais avec la technologie, donne de la valeur à ce travail qui permet de ne pas subir une société construite par quelques-uns.

Bruno Palier, Directeur de recherche au CNRS et en sciences politiques au CEE, Sciences PO.

La raison pour laquelle toutes ces propositions, dont certaines sont anciennes, ne sont pas prise en compte est à chercher du côté de la protection sociale dont le système est plus que daté. Concernant la vie active on sait qu'il faut reprendre les conditions de travail, que la formation tout au long de la vie est le propre des sociétés performantes (au Danemark ou en Suède, 30% de la population active est en formation), qu'il est temps, en particulier pour les femmes, de pouvoir concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Pour écrire mon dernier livre « Les femmes, les jeunes et les enfants d'abord », je me suis associé à un économiste. Pour cette raison simple que la stratégie économique adoptée en France depuis 40 ans n'est pas de former la population, de se soucier de son bien-être au travail, mais de faire du Low Cost, du moins cher possible. Ce qui interdit toute politique onéreuse, un oxymore avec notre système de protection sociale, le plus cher du monde.

Depuis les années 1970-1980, l'obsession est de dire que la France n'est pas compétitive en raison du coût du travail, donc des cotisations sociales versées par les employeurs, et doit

délocaliser ses unités de production. Et de citer l'Allemagne en exemple en omettant d'évoquer son modèle où les syndicats participent à parité dans les conseils d'administration et où le système éducatif, suite aux chiffres désastreux de PISA, a été réformé en profondeur à partir des années 2000.

Face à cette logique que faire ? HEC n'apprend pas les managements alternatifs. Le stress reste pour cette école une source de productivité, quitte à ceux qui ne le supportent pas de quitter l'entreprise. Or il faut proposer des stratégies autres, une stratégie que je décris dans mon livre comme celle de la qualité, que ce soit celle des services ou celle des produits, qui suppose une qualification. Non pas celle des seuls meilleurs, mais de tous. N'avons-nous pas constaté pendant la crise du Covid que les emplois essentiels n'étaient pas les mieux qualifiés ?

Table ronde n°3 : Comment bien vieillir ?

Clara Horkay, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Selon le rapport Libault, le nombre de personnes dépendantes devrait augmenter de 2000 individus par an jusqu'à l'horizon 2032, ce qui suppose un coût explosif. L'étude menée par la Chaire TDTE évalue les dépenses et les bénéficiaires de certaines mesures. Si, en 2020, on compte 2,66 millions de dépendants pour un coût de 3 milliards d'euros (80% sont pris en charge par l'Etat), on devrait passer selon l'INSEE à 3 millions en 2032, soit un coût supplémentaire de 7 milliards qui devrait atteindre 14 milliards en 2040 du seul fait du choc démographique.

Le scandale ORPEA a révélé des défaillances honteuses. Pour la Chaire, le bien vieillir ne peut être atteint que si le taux d'encadrement dans les EPHAD est augmenté de 50%, soit la création de 400 000 emplois. Ce qui ne peut se faire sans élever de 20% la rémunération des professionnels de ce secteur en manque d'attractivité. Mais c'est aussi améliorer la situation des aidants familiaux via leur allocation journalière. Ces mesures, d'un montant de 22 milliards supplémentaires, peuvent être financées par une assurance dépendance obligatoire à partir de 40 ans, soit 9 milliards d'euros.

Claudine Attias Donfut, Sociologue, directrice de recherche honoraire à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

Ce problème n'est pas nouveau. Parler de cette question fondamentale qu'est le vieillissement ne se limite pas à préconiser une prévention des maladies ou des risques de

dépendance, mais de susciter des formes d'activité et de vitalité propre à chaque personne, qui s'ancrent donc dans l'histoire d'une vie.

Les relations intergénérationnelles sont un facteur de bien vieillir. Ce qu'il y a de paradoxal aujourd'hui, c'est cette affectueuse relation interpersonnelle entre les générations d'une même famille et cette sorte de rupture, à l'échelle de la société, de la transmission d'une génération à l'autre. La civilisation numérique y est pour beaucoup.

Autrement dit, la transformation de la famille a rapproché les générations entre elles dans leur désir de rendre les enfants plus autonomes et ce, au moment même où la jeunesse ne se définit plus en fonction des générations antérieures, mais dans l'entre soi des réseaux sociaux.

Annie de Vivie, Gérontologue, Fondatrice d'Agevillage.com et directrice des formations Humanitude.

Un petit message d'espoir : on peut vieillir debout, même malade, car entouré par des proches, des professionnels et soutenu par un territoire labellisé « Ami des aînés », un label que l'OMS a demandé de déployer. Un territoire qui doit désormais réfléchir sur le comment accueillir toutes les générations et les faire vivre côte à côte. C'est là un bouleversement non pas seulement sur le plan financier, mais aussi sur celui de la famille et de l'habitat.

De premières expériences ont eu lieu en Hollande ou au Québec où la santé est comprise comme communautaire à l'échelle d'une petite population, où elle s'étend à un accompagnement qui va de la protection juridique à l'aménagement des logements. Quant à la démarche d'Humanitude face à la perte d'autonomie due aux maladies neurodégénératives, elle est de former des équipes, de soignants ou non, capables d'éviter les troubles du comportement grâce à 150 techniques opérationnelles et, peut-être, d'inverser la spirale infernale de ces maladies.

Sylvain Rabuel, Président du Groupe Domus Vi.

On sait que pour éviter la dépendance le premier facteur de prévention est de conserver une activité intellectuelle soutenue tout au long de la vieillesse et d'avoir un rôle social reconnu par la société. La retraite ne doit donc pas être vécue comme une rupture, mais comme une dynamique de vie qui doit être anticipée. Et vu le nombre à venir de personnes âgées, une société aurait tout intérêt à les employer, leur donnant ainsi une vraie utilité sociale et le moyen de prévenir la dépendance.

L'habitat est le second facteur de prévention car il est structurant du point de vue des relations sociales et de l'intégrité physique. Aujourd'hui, plus de 500 000 âgés sont dans un état de mort sociale, une situation que peut résoudre un habitat à caractère communautaire. Le retour à la vie en collectivité, que ce soit dans le cadre d'un habitat partagé ou de résidences seniors, est une protection que n'offre pas le virage domiciliaire actuel.

Maryse Duval, Directrice générale de l'Association Groupe SOS Seniors.

Nos EHPAD n'ont rien de l'hôpital ou de l'hôtel, des lieux où personne n'a envie de vieillir. Mais le constat est là : si on connaît le nombre de personnes qui auront 90 ans en 2030-2050, il n'existe toujours pas de loi « grand âge ». On est encore très loin de l'adaptation de la société au vieillissement et pourtant, le tsunami démographique est prévu dans 10 ans.

Comment s'organiser collectivement alors qu'aucune solution n'émerge ? Il est impossible, on le sait, d'augmenter le ratio des soignants. Les 3 milliards injectés en 2020 sont très loin d'être suffisants pour répondre à la pénibilité et aux contraintes d'horaires du métier d'infirmière.

Dominique Thierry, Président d'ADELIS.

Bien vieillir revient à avoir une activité sociale. Or, depuis 5 ans, deux millions de bénévoles seniors manquent à l'appel. La société doit leur dire qu'elle a besoin d'eux et les entreprises les préparer à un nouveau projet de vie.

Notre programme consiste à faire comprendre aux habitants d'un territoire qu'une maison de retraite n'est pas une prison, que leur résidents ont besoin de relations intergénérationnelles, avec des établissements scolaires, des associations culturelles, et qu'ils restent des citoyens à part entière.

Or la France accuse un sérieux retard. Ses aînés vivent vieux, mais pas en bonne santé si on les compare aux seniors des Pays-Bas.

Table ronde n°4 : Quelles politiques publiques pour favoriser l'harmonie entre les générations ?

François de Closets, Journaliste et essayiste, auteur de « La parenthèse Boomers ».

On découvre enfin qu'il y a dans la société, à côté des religions, des partis, etc., des générations. Lors des dernières élections présidentielles, les jeunes ont voté Mélançon, les

vieux, Macron. L'heure n'est pas loin où les affrontements entre générations risquent de prendre la relève des luttes politiques qui, stériles, semblent s'être épuisées.

Sur les retraites, bien des propos sont faux. Non, elles ne sont pas un salaire différé ; non, elles ne sont pas financées par les patrons. C'est une génération qui en subventionne une autre et rien ne peut laisser penser que l'une est supérieure à l'autre et doit être traitée différemment.

Sur la question du vieillissement, le même scénario se reproduit. Qu'ont de commun des séniors entre 60 et 80 ans, en pleine possession de leurs moyens – excepté ceux qui ont exercé un métier pénible - et des aînés en état de dépendance ? Rien. C'est là cacher le hold-up perpétré par les boomers qui ont aujourd'hui en France, sorte de paradis des cheveux gris, une situation qu'ils n'ont nulle part ailleurs.

Et si, au lieu d'encore peser sur les actifs, on s'interrogeait sur le fait de vieillir en bonne santé sur le dos de leurs enfants sans que ces même séniors ne forment une sorte de « réserve sociale », en complément naturel de leur retraite, et ne prennent une assurance dépendance pour soulager les plus vieux.

Sibylle Le Maire, Fondatrice du Club Landoy et Directrice exécutive du Groupe Bayard.

L'intergénérationnel se définit comme la transmission de savoirs et d'expériences entre personnes d'âges différents au bénéfice de l'entreprise, de la famille et de la société. Or le terme de séniors manque de clarté, à partir de 40 ans aux USA, de 50 pour la majorité des entreprises et n'est pas accepté par les 60-65 ans.

L'entreprise doit faire avec 4 générations, les baby-boomers, les générations X, Y et Z, en termes d'emplois et d'employabilité. Ce n'est pas l'âge qui est source de conflit, mais le niveau de diplôme, ce que les études ont montré. Cependant, le taux d'emploi des séniors en France est nettement inférieur à la moyenne européenne, et beaucoup d'entre eux ne sont déjà plus en emploi lorsqu'ils prennent leur retraite.

Le Club Landoy étudie des pistes pour résorber ce hiatus entre le fait de demander de travailler plus longtemps à une population qui n'est plus en emploi. Le décalage est énorme entre les séniors et les autres actifs en termes de formation, mais si l'on croise la transition démographique et la transition numérique, l'obsolescence concerne tout le monde. L'idée pourrait être aussi de créer un parcoursup des séniors à partir de 40 ans. Il reste néanmoins à combattre ce stéréotype selon lequel l'âge est un point de discrimination, ce qu'a fait le Club en lançant une charte d'engagement vis-à-vis de ses collaborateurs de plus de 50 ans.

Hervé Le Bras, Directeur d'études à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS)

L'harmonie entre générations règne en France à l'échelle microsociale et microéconomique grâce à cette intrication entre les jeunes et les âgés, à cet échange permanent de services qui maintient une sorte de dépendance des premiers vis-à-vis des seconds. Du coup, le célèbre propos nataliste « concilier la vie professionnelle et la vie familiale » reprend un sens, ce qui n'est pas le cas dans les entreprises.

Pour faire écho au thème sur les jeunes et l'emploi, on pourrait reprendre ce proverbe que l'on attribue à Mao : « Le poisson pourrit d'abord par la tête ». Il s'applique à la France en matière scientifique. Nos élites administratives et gouvernementales n'ont guère de formation en sciences comme si elles jetaient le discrédit sur ces matières. Le mathématicien Jean-Pierre Bourguignon, revenant un jour de Chine, disait : « Son gouvernement compte 5 ministres docteurs en sciences ». La tête de l'Etat a oublié le rôle fondamental de la science. On lui préfère le terme d'innovation qui a désormais remplacé le mot de progrès.

A l'instar des quotas hommes/femmes pour le gouvernement, on pourrait imaginer un nouveau quota de scientifiques... Mais l'essentiel est ailleurs. La France manque cruellement de scientifiques pour répondre au marché de l'emploi. Va-t-on continuer à parer au plus pressé, c'est-à-dire recruter des Ukrainiens qui ont su garder la culture des sciences ?

Compte rendu – Comité de pilotage

« Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société »

Le 18 janvier 2022

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Thomas AUDOU (Caisse des Dépôts), Virginie BATEL (La Poste), Ludovic BOURSIN (DomusVI), Pierre DENIS (La Mutuelle générale), Emmanuelle DESCHAMPS (Groupe SOS Seniors), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Alain HENRIOT (La Banque Postale), Patrick HUGON (Groupe VYV), Eric JEANNEAU (UMR), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts)
- **Chercheurs** : Nathalie CHUSSEAU (Université de Lille), Ayité CREPPY (DEKAIROS INNOVATION)
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, François-Xavier ALBOUY, Sophie PARISEL, Adeline MORET, Emanuele FRANCESCHI, Mathieu NOGUES, Anissa ZERRARI, Sonia LOUHAB, Elena METZ

Synthèse des discussions

Présentation des résultats de l'étude « Construire le projet de vie des seniors : quel accompagnement individualisé pour favoriser la pratique d'activités socialisées ? », par Nathalie Chusseau, Professeure d'économie, Chaire TDTE et Université de Lille, et Ayité Creppy, Directeur, Dekairos Innovation.

Des études ont mis en évidence l'impact positif de la pratique d'activités socialisées sur la santé physique et mentale des seniors. L'objectif de cette étude est de proposer une formation VIE (Valorisation Intergénérationnelle pour s'Engager) qualifiante et de courte durée aux actifs proches de la retraite et aux retraités, afin d'encourager la pratique d'activités socialisées chez les seniors. Ces activités seraient pour eux l'opportunité de vivre une autre vie et de se former tout en valorisant leurs expériences et leurs compétences. Les formations VIE sont sur-mesure, adaptables selon les profils de seniors (ouvriers et employés, professions libérales et cadres) et correspondent aux réalités territoriales grâce à un travail d'insertion dans les associations existantes.

La formation VIE repose sur 6 modules (les modules 1, 2 et 3 sont obligatoires). Le module 1 (24 heures) vise à construire le projet de vie et d'engagement, comprenant un bilan de compétences et de séances de coaching. Le module 2 (1 journée) a pour but de faire un état des lieux des enjeux économiques, environnementaux et sociaux du territoire. Le module 3 (3 jours) vise à faire connaître l'économie sociale et solidaire dans sa région ainsi que les parties prenantes.

Le module 4 (3 jours) donne les clés pour créer ou s'engager dans une association. Le module 5 de « découverte » permet de suivre un enseignement gratuit à l'université. Enfin, le module 6, optionnel, permet aux seniors de se former au numérique tout en créant de la cohésion intergénérationnelle entre les seniors et les jeunes, qui auraient alors le rôle de formateurs. Chaque module coûterait entre 600 et 5400 euros hors taxes et chaque profil de senior suivrait un chemin de formation qui comprendrait entre 1 et 5 modules. Quant au financement de cette formation, trois pistes ont été évoquées : la mobilisation du CPF et l'extension du CPF après le passage à la retraite, la mobilisation du plan de formation de l'entreprise et des dispositifs de financement de la RSE, en faisant des seniors le centre de la politique RSE en tant que population vulnérabilisée. La formation pilote, pourra prendre différentes formes. Elle s'adressera à une ou plusieurs entreprises pour les aider à former les seniors proches de la retraite. La formation sera modulable en fonction des besoins des entreprises, des publics à former (la formation peut être proposée uniquement à des cadres ou à plusieurs profils simultanément), des contraintes organisationnelles et des territoires.

À la suite de cette présentation, plusieurs remarques et propositions ont été faites. Premièrement, l'importance de mettre en avant la cohésion intergénérationnelle et le transfert de compétences et de savoirs entre les seniors et les jeunes, notamment par les formations au numérique et l'inclusion des seniors dans des associations jeunes. Ensuite, le caractère court et modulable des formations facilite l'entrée des seniors dans ce parcours. Il faut notamment faire attention au parcours de formation proposé aux ouvriers qualifiés car celui-ci est deux fois plus cher que le parcours proposé aux cadres. Il faudrait donc mettre en place des mécanismes de compensation entre ces différents profils. Concernant les conditions de mise en place d'une formation pilote, la Chambre Régionale d'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) pourrait être une solution concrète d'entrée sur le territoire, car elle pourrait fédérer les universités et les associations professionnelles (syndicats patronaux) afin de créer une passerelle entre les employeurs et les besoins locaux et ainsi mettre en place une expérimentation de l'accompagnement de fin de carrière VIE. La Mutuelle Générale serait également intéressé pour mettre en place ce projet, en passant par les élus régionaux, bien que ce circuit soit potentiellement long car politique. L'UMR et la Caisse des Dépôts pourraient également être acteurs dans la mise en place d'une expérimentation. La Chaire TDTE enverra les résultats de cette étude et une courte synthèse à tous les partenaires.

Présentation de la note « L'inclusion économique des jeunes au cœur des préoccupations économiques et sociales », par Sonia Louhab, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

L'inclusion économique des jeunes est au cœur des préoccupations économiques et sociales. Cependant, la situation française est préoccupante car l'insertion des jeunes sur le marché du travail est seulement de 30% (48% en Allemagne). Les NEETS (les jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en éducation) représentent 1 jeune sur 7. L'inclusion de ces NEETS dans l'économie permettrait un gain de croissance de 0,4 points de PIB. Le territoire a un rôle clé à jouer puisque les NEETS se concentrent à près de 27% dans les quartiers prioritaires de la ville, fait reflétant les inégalités territoriales. Afin de favoriser leur inclusion, le Cercle des Économistes a formulé 7 propositions. D'abord, dans le cadre du développement et de la mobilisation des bonnes compétences : poursuivre le développement des écoles de la deuxième chance et des EPIDES, établir une évaluation ex-post du revenu d'engagement, étendre ce revenu aux activités associatives, et mobiliser le CPF dans une logique globale de formation. Ensuite, afin d'absorber les fractures territoriales : permettre aux habitants des quartiers sensibles

d'avoir accès à une formation de qualité, faciliter le fonctionnement du marché du logement, et utiliser le logement social pour diminuer la ségrégation.

Ce second sujet s'encre autant que le premier dans le thème du projet de vie, qui se construit à tout âge. Cependant, ces deux sujets révèlent que le système de formation initiale n'est pas efficace pour tout le monde ; d'où la nécessité de le réformer, d'insister autant sur les compétences transversales que sur l'expérience en entreprise dont manquent les NEETs. Des initiatives comme les écoles de la deuxième chance et les écoles de production sont des dispositifs qui fonctionnent bien mais sont encore insuffisants en nombre. De même, afin de favoriser la formation des jeunes, il pourrait être judicieux d'établir une formule qui permet de transférer les droits en formation accumulés dans le CPF, depuis les individus qui ne l'utilisent pas entièrement vers les NEETs ; ces derniers n'ont par essence pas de CPF leur permettant d'accéder à une formation. Il reste à savoir si cela est juridiquement possible.

Les partenaires ont montré leur intérêt pour réaliser d'avantage d'études sur la jeunesse, les jeunes invisibles ou encore les jeunes aidants et leur insertion dans la vie professionnelle, et surtout sur l'interconnexion des générations, notamment au sein de l'entreprise.

Conclusions

- La Chaire proposera des études qui pourraient être réalisées à l'avenir sur le sujet de l'intergénérationnel et de l'interconnexion entre jeunes et seniors.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société » aura lieu le **mardi 17 mai 2022 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 18 janvier 2022 de 9h à 10h
En visioconférence

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

9h05-9h35 : Présentation des résultats de l'étude « Construire le projet de vie des seniors : quel accompagnement individualisé pour favoriser la pratique d'activités socialisées ? », par Nathalie Chusseau, Professeure d'économie, Chaire TDTE et Université de Lille, et Ayité Creppy, Directeur, Dekairos Innovation.

9h35-9h45 : Présentation de la note « L'inclusion économique des jeunes au cœur des préoccupations économiques et sociales », par Sonia Louhab, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h45-9h55 : Futures études et futures conférences

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE

Compte rendu – Comité de pilotage

« Santé des Seniors, Perte d'Autonomie et Aidants »

Le 1 février 2022

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Thomas AUDOU (Caisse des Dépôts), Omar BELOUCIF (Poste Silver et santé), Maxime CABROL (CCR-Re), Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Christine DURAND (UMR), Maryse DUVAL (Groupe SOS Seniors), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Tristan HAUCK (AG2R La Mondiale), Alain HENRIOT (La Banque postale), Patrick HUGON (Groupe VYV),
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Adeline MORET, Mathieu NOGUÈS, Emanuele FRANCESCHI, Sonia LOUHAB, Elena METZ, Anissa ZERRARI

Synthèse des discussions

- **Présentation de la note « Quel est le coût des salariés aidants pour les entreprises ? »**

En 2006, MetLife Mature Market Institute and the National Alliance for Caregiving ont estimé le coût total des salariés aidants pour les entreprises américaines à 17,1 milliards de dollars pour les salariés aidants travaillant à temps plein et prodiguant une aide à faible intensité et à 33,6 milliards de dollars pour les salariés aidants travaillant à temps plein et apportant une aide intensive. Concernant la France, il n'existe pas d'études à l'heure actuelle permettant de rendre compte du coût des aidants pour les entreprises. Néanmoins, par transposition des chiffres constatés dans d'autres pays (aux Etats-Unis, au Canada et en Angleterre), en 2016, en France, le coût des salariés aidants pour les entreprises est estimé à 6 milliards d'euros par an, et en moyenne à 1 500 euros annuels par salarié aidant. Cependant, cette estimation est à prendre avec précaution parce qu'il peut exister des variations importantes dans les estimations des coûts et parce que les aidants sont réticents à se déclarer au sein de leur entreprise. Par ailleurs, il y a une absence de données considérables sur le nombre d'aidants salariés et sur l'efficacité des dispositifs mis en place en entreprise.

Dès lors, une proposition serait de créer un consortium d'entreprises engagées sur le sujet des aidants (en intégrant des responsables de branches et des syndicats) afin de se mettre d'accord sur des outils et indicateurs similaires permettant d'évaluer le coût des aidants, les compétences développées par les aidants ou encore les solutions collectives à mettre en place, aussi bien applicables dans le secteur public que privé. Par ailleurs, il serait intéressant d'objectiver le congé proche aidant et d'évaluer si celui-ci est connu des salariés, et comment il est perçu et utilisé. Enfin, une enquête pourrait être menée auprès d'un panel représentatif d'aidants salariés.

La méthodologie proposée pour cette enquête sera présentée lors du prochain comité de pilotage.

- **Présentation de la note « Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand âge ? »**

Parmi les pays de l'OCDE, la France est l'un des pays les moins pourvus en professionnels de la dépendance et cela s'explique par le fait que ces métiers manquent d'attractivité, notamment en raison de conditions de travail qui sont dégradées, de temps partiel accru, et d'une faible rémunération. Si les pouvoirs publics ont mis en place des mesures pour améliorer l'attractivité de ces métiers, ces efforts restent limités. La Chaire TDTE a donc formulé 3 propositions :

- (1) Réaligner l'augmentation salariale du secteur associatif dans le secteur privé. Les entreprises privées qui ne sont pas régies par les mêmes conventions collectives ne bénéficient pas de la revalorisation proposée par les pouvoirs publics.
- (2) Améliorer les conditions de travail avec des nouveaux modèles organisationnels tels que les innovations managériales, les formations bienveillance et le recours aux nouvelles technologies.
- (3) Proposer des perspectives d'évolution de carrière sur la base des métiers du care manager.

D'autres leviers ont été évoqués : la formation et le logement. En ce qui concerne la formation, en France, les métiers sont valorisés par le diplôme. Ainsi, il est important que ces métiers s'inscrivent dans une filière de formation diplômante afin d'être reconnus et valorisés. D'autant plus que ces métiers constituent une source d'emploi pour les jeunes générations. Pour ce qui est du logement, aujourd'hui, de nombreux professionnels travaillent « à la carte » (intérim ou CDD) parce qu'ils ne souhaitent pas être contraints par les horaires et les déplacements. Dans ce contexte, il faudrait réfléchir à des initiatives permettant de réduire leurs contraintes, comme le fait d'accorder un accès prioritaire à ces professionnels aux parcs locatifs.

- **Présentation de la méthodologie « Evaluation des impacts médico-économiques des formations de bienveillance »**

En 2021, la Chaire TDTE a réalisé une étude visant à analyser les formations des soignants en Ehpad. Dans la continuité de cette étude, la Chaire TDTE, en collaboration avec la Caisse des Dépôts, cherche à évaluer concrètement les impacts médico-économiques des formations de bienveillance sur (1) la qualité de vie des patients et des conditions de soins, (2) la qualité de vie au travail des professionnels soignants et (3) les dépenses de fonctionnement des structures de prise en charge de personnes âgées en perte d'autonomie. Deux méthodes d'évaluation ont été recensées permettant d'analyser l'impact médico-économique d'une formation de bienveillance : la randomisation collective (en grappe) et les séries temporelles. Le choix de la méthode dépendra de l'accès aux données.

- **Présentation de l'étude « Comment améliorer l'espérance de vie en bonne santé ? »**

Si l'espérance de vie en bonne santé en France se trouve au-dessus de la moyenne européenne (64,6 ans contre 64,2 ans au sein de l'Union Européenne), elle reste en-dessous de la moyenne suédoise (73,2 ans). Cette étude propose quatre mesures pour améliorer l'espérance de vie en bonne santé des Français :

- (1) Réformer le système de santé en adoptant un système plus local qui permet d'avoir une meilleure prise en charge et d'avoir une couverture universelle et moins hybride qui permettrait aux individus de moins renoncer aux soins.
- (2) Adopter des politiques de santé préventives telles que des campagnes de sensibilisation au tabagisme, à l'alcoolisme, à la nutrition et à la perte d'autonomie.
- (3) Améliorer les conditions de travail en diminuant le nombre d'heures de travail des nonsalariés en France, en proposant des dispositifs d'incitation à la pratique sportive au sein des entreprises, et des dispositifs de prévention des impacts de la sédentarité sur la santé des travailleurs.
- (4) Accompagner les seniors dans leur transition vers la retraite en les incitant à la pratique d'activités socialisées. Une formation a été développée afin de pouvoir aiguiller les seniors vers un nouveau projet de vie pour qu'ils restent actifs après la retraite.

Pour aller plus loin, il serait intéressant de recenser l'ensemble des bonnes pratiques qui ont été menées en France et qui pourraient intéresser les acteurs privés et publics. Un questionnaire sera envoyé aux partenaires de la Chaire afin de prendre en compte l'avis de tous sur les bonnes pratiques à faire valoir.

- **Discussion sur les futures études de la Chaire TDTE**

La Chaire TDTE va travailler en collaboration avec RESOLIS, association d'intérêt général, qui développe des écosystèmes de coopération locaux, durables entre différents acteurs. La Chaire TDTE s'intéressera tout particulièrement à un projet, celui des maisons de retraite inclusives.

Un produit d'assurance-réassurance dédié aux aidants salariés est en cours de réflexion. Une étude aboutie sur le coût que représentent les aidants salariés pour les entreprises françaises est d'autant plus cruciale qu'elle permettra de fournir un argumentaire aux entreprises pour les inciter à s'investir sur ce sujet.

Enfin, la chaire TDTE réalisera une note sur la prise en compte du 5^{ème} risque, à la demande de Marie-Anne Montchamp, en proposant des mesures pour répondre aux enjeux financiers de la perte d'autonomie et du virage domiciliaire.

La Chaire TDTE organisera d'une part un comité de pilotage dédié à ce sujet et d'autre part un événement.

Conclusion

- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants » aura lieu le **mardi 24 mai de 9h00 à 10h00, par visioconférence.**

Déroulé du comité de pilotage

Santé des Seniors, Perte d'Autonomie et Aidants

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le mardi 1 février 2022 de 9h00 à 10h00

En visioconférence

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

9h05-9h15 : Présentation de la revue « Quel est le coût des salariés aidants pour les entreprises ? », par Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h15-9h25 : Présentation de la note « Comment améliorer l'attractivité des métiers du grand-âge ? », par Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h25-9h35 : Présentation de la méthodologie « Evaluation des impacts médicoéconomiques des formations de bientraitance » par Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Comment améliorer l'espérance de vie en bonne santé ? » par Adeline Moret, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

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

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

Compte rendu – Comité de pilotage

« Épargne Collective et Retraite »

Le 15 mars 2022

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Frédéric BOURDON (Groupe Vyv), Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Marine NEUVILLE (Caisse des Dépôts), Jean-Bernard OTT (CAVP), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts).
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Adeline MORET, Mathieu NOGUÈS, Emanuele FRANCESCHI, Sonia LOUHAB, Anissa ZERRARI, Elena METZ

Thèmes abordés

- **Présentation des premiers résultats de l'étude « Vieillesse et espérance de vie, quel pilotage pour les systèmes de retraite publics ? », par Elena Metz, Chaire TDTE**

Pour répondre au choc démographique de la société vieillissante, deux tiers des pays membres de l'OCDE ont mis en place des mécanismes d'ajustement automatique. Un tel mécanisme a été introduit en 2003 sous le gouvernement de François Fillon puis abandonné quelques années plus tard. Il serait intéressant de chiffrer les conséquences en termes d'âge de départ à la retraite et sur la trajectoire de l'équilibre, si ce mécanisme n'avait pas été supprimé. Il existe une multitude de mécanismes d'ajustement automatique, dont les plus courants sont :

- L'indexation des prestations à la démographie, à la masse salariale ou au PIB ;
- Les mécanismes d'équilibrage automatique ;
- L'indexation des prestations de retraite à l'espérance de vie dans le cadre des régimes à cotisations définies par capitalisation et des régimes notionnels à cotisations définies ; - L'indexation de l'âge de départ à la retraite à l'espérance de vie.

Bien que ces mécanismes existent théoriquement, en réalité les gouvernements rencontrent parfois des difficultés à suivre ces ajustements. De plus, des mécanismes de revalorisation des pensions liés à la croissance peuvent poser des problèmes en cas de récession.

Le phénomène de l'allongement de l'espérance de vie cache souvent une autre problématique : celle des inégalités d'espérance de vie. Les inégalités d'espérance de vie peuvent atteindre jusqu'à 13 ans selon l'INSEE. Les conséquences de ces inégalités sur les caractéristiques redistributives des systèmes de retraite publics sont importantes, puisqu'un agent qui vit moins longtemps touche une pension de retraite sur une période plus courte. Néanmoins, aucun pays n'a pris en compte ces différences d'espérance de vie. Pour répondre à ce problème, une solution consiste en la diminution des principes contributifs des systèmes de pension, par exemple en introduisant une progressivité du taux de cotisation ou en augmentant la pension de retraite minimale. La proposition du minimum vieillesse est assez intéressante parce qu'elle est lisible pour la population la plus fragile qui a peu de moyens pour financer le recours à des prestations qui permettent de préparer, d'évaluer sa future pension. Le minimum vieillesse a progressé ces dernières années, et il va continuer

d'augmenter. Cependant, il est nécessaire de faire la différence entre le minimum contributif (ce qui est versé à ceux dont la retraite est inférieure à 1400 euros par mois) et le minimum vieillesse (ce qui est donné aux français n'ayant pas assez travaillé pour toucher le minimum contributif) car le risque est que des protestations naissent si l'augmentation du minimum vieillesse concerne des individus qui n'ont pas beaucoup travaillé au cours de leur vie.

- **Veille sur les propositions des principaux candidats à la présidentielle et les positions de la Chaire TDTE sur les retraites, par Sonia Louhab, Anissa Zerrari et Mathieu Noguès, Chaire TDTE**

Les principaux candidats à la présidentielle se sont exprimés au sujet de la réforme du système des retraites. Jean-Luc Mélenchon et Fabien Roussel proposent d'avancer l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. Anne Hidalgo, Yannick Jadot et Marine Le Pen souhaitent laisser l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans. Eric Zemmour proposent de reculer l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans. Dans la même optique, Emmanuel Macron et Valérie Pécresse veulent accroître cet âge à 65 ans. L'ensemble des propositions sont détaillées dans la présentation PowerPoint ci-joint.

La Société du vieillissement est un phénomène qui structure nos sociétés, c'est pourquoi la Chaire avait proposé de privilégier une approche globale des retraites plutôt que par silos. Plus précisément, la Chaire s'était positionnée sur :

- (1) Une épargne retraite conséquente,
- (2) Une indexation des pensions sur les salaires,
- (3) Un revenu universel de base des retraités,
- (4) Des dépenses de retraite ne dépassant pas 14% du PIB
- (5) Une augmentation des annuités plutôt que de l'âge de départ à la retraite.

La mise en place d'une retraite complémentaire par capitalisation est absente des débats, alors qu'elle permettrait de favoriser l'investissement dans les entreprises françaises. De même, l'indexation sur les salaires, qui permettait de maintenir un niveau de retraite équivalent entre les cotisants et les retraités, manque au débat.

Il a été évoqué le lien possible entre la question des retraites et l'assurance dépendance, au travers de la création d'un plan épargne dépendance. En reportant l'âge de la retraite de 62 à 65 ans, le régime gagne 15 à 20 milliards d'euros, qui pourraient servir à alimenter un plan de dépendance. Cependant, l'assurance vieillesse et l'assurance dépendance assurent contre deux risques très différents et il peut être compliqué de lier les deux. Un système d'exonération de charges patronales pourrait être envisagé, tel que cela existe déjà avec la sécurité sociale pour les dépenses de santé dans les entreprises. Enfin, la question de la transition vers la capitalisation a été soulevée. La France a perdu de l'avance sur d'autres pays qui ont déjà mis en place un tel régime, il faudrait donc qu'elle entame au plus vite sa transition. Celle-ci pourrait se faire grâce à une substitution des cotisations. La Chaire souhaite élaborer une nouvelle position sur la réforme des retraites en en discutant au sein de ce comité de pilotage.

Conclusions

- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Épargne Collective et Retraite » aura lieu le **mardi 2 juin 2022, de 9h00 à 10h00, par visioconférence.**

Déroulé du comité de pilotage

L'épargne collective et la retraite

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques,
Transitions économiques »

Le mardi 15 mars 2022 de 9h00 à 10h00

En conférence vidéo

9h00-9h10 : Introduction par Alain Villemeur, Directeur scientifique de la Chaire TDTE

9h10-9h35 : État d'avancement de l'étude « Vieillesse et espérance de vie, quel pilotage pour les systèmes de retraites publics ? » par Elena Metz, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation des propositions des candidats à la présidentielle sur les retraites par Sonia Louhab, Anissa Zerrari et Mathieu Noguès, Chaire TDTE

9h50-9h55 : Discussion sur les futures études

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE

Compte rendu – Comité de pilotage

« Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société »

Le 17 mai 2022

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Ludovic BOURSIN (DomusVI), Pierre DENIS (La Mutuelle générale), Tristan HAUCK (AG2R La Mondiale), Eric JEANNEAU (UMR), Philippe KOURILSKY (ADELIS/RESOLIS), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts), Dana STEPHANE (La Mutuelle générale).
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Anissa ZERRARI, Sonia LOUHAB, Elena METZ, Paul BACHOFFER, Mamadou ALPHA DIALLO, Louise FEL.

Synthèse des discussions

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

La Chaire TDTE s'associe à l'Association ADELIS/RESOLIS pour la réalisation d'une étude commune nommée "Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel !", ayant pour objectif de proposer des recommandations à mettre en place afin de changer le regard porté à la fois sur les maisons de retraite et sur les personnes âgées en perte d'autonomie. Le but étant de transformer les maisons de retraite en véritables lieux de vie inclusifs et intergénérationnels, la Chaire TDTE et RESOLIS auront à cœur de proposer une typologie regroupant plusieurs critères pour transformer les établissements existants. En effet, cette étude s'attaque à la transformation des établissements "tels que sont les murs".

La conception de meilleures maisons de retraite entraîne nécessairement leur ouverture vers l'extérieur, afin que les personnes âgées retrouvent leur rôle social. Finalement, l'étude souhaite 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.

Après avoir élaboré un état des lieux, la Chaire TDTE et RESOLIS ont regroupé les principales problématiques. La qualité des aspects de base de ces établissements doit être acquise : le soin, l'hygiène et les services d'hôtellerie doivent être irréprochables. C'est la condition nécessaire pour que la maison de retraite puisse ensuite s'ouvrir vers l'extérieur, devenir un lieu de vie et faire changer le regard porté sur ses résidents.

À la suite de cette présentation, plusieurs remarques et propositions ont été faites. L'importance de l'accompagnement de la "fin de vie" devient de plus en plus nécessaire dans les établissements. Pourtant majeur, ce sujet reste un tabou culturel en France. En réponse à cet accompagnement de fin de vie, la nécessité serait de revoir les connexions avec les hôpitaux. De plus, au vue de la diversité des établissements, il est nécessaire d'avoir une diversification des recommandations et d'imaginer un virage domiciliaire sur la base du faire entrer / faire

sortir, avec des liens réciproques entre la maison de retraite et l'extérieur. A cette problématique de l'accompagnement

de "fin de vie", s'ajoute la problématique de l'attractivité des métiers du grand âge, que l'implémentation d'activités au sein et à l'extérieur des établissements peut partiellement résoudre.

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.

Des études ont mis en évidence l'impact positif de la pratique d'activités socialisées sur la santé physique et mentale des seniors. L'objectif de cette étude est de proposer une formation VIE (Valorisation Intergénérationnelle pour s'Engager) qualifiante et de courte durée aux actifs proches de la retraite et aux retraités, afin d'encourager la pratique d'activités socialisées chez les seniors. Ces activités seraient pour eux l'opportunité de vivre une autre vie et de se former tout en valorisant leurs expériences et leurs compétences. Les formations VIE sont sur-mesure, adaptables selon les profils de seniors (ouvriers et employés, professions libérales et cadres) et correspondent aux réalités territoriales grâce à un travail d'insertion dans les associations existantes.

Cette formation s'adressera à une ou plusieurs entreprises pour les aider à former les seniors proches de la retraite. La formation sera modulable en fonction des besoins des entreprises, des publics à former (la formation peut être proposée uniquement à des cadres ou à plusieurs profils simultanément), des contraintes organisationnelles et des territoires.

Actuellement, la mise en œuvre de cette formation est au niveau expérimental, avec la première expérimentation en cours dans la région des Hauts-de-France. Le club Lanvoy est également intéressé et a diffusé le projet à ses membres. Le but étant de trouver des partenaires territoriaux pour mettre en œuvre cette formation. La Mutuelle Générale appuie l'idée que les élus territoriaux des Hauts-de-France pourraient être de bons relais. RESOLIS souhaite échanger prochainement à ce propos avec les chercheurs Nathalie Chusseau et Ayité Creppy, afin de partager leur projet de formation analogue au VIE. L'UMR propose parallèlement de diffuser le projet au sein du groupe Vyv.

Conclusions

- Dans les mois à venir la Chaire TDTE organise deux événements :
 - (1) Un événement au mois d'octobre qui permettra de mettre en avant les études de la Chaire sur le thème de l'harmonie entre les générations.
 - (2) Une conférence en fin d'année sur le thème de la perte d'autonomie, où les résultats de l'étude commune avec RESOLIS seront mis en lumière.

- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société » aura lieu le jeudi 22 septembre 2022 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

« Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants »

Le jeudi 9 juin 2022

Avec la participation de :

Partenaires : Virginie BATEL (La Poste), Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Christine DURAND (UMR), Fatou GUEYE (CCR-Re), Tristan HAUCK (AG2R La Mondiale), Alain HENRIOT (Banque postale), Patrick HUGON (Groupe VYV), Laurent MARONNY (Caisse des Dépôts), Loïc ROLLAND (Caisse des Dépôts), Christel SANGUINEDE (Caisse des Dépôts), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts).

Chaire TDTE : Alain VILLEMEUR, Anissa ZERRARI, Sonia LOUHAB, Elena METZ, Louise FEL, Mamadou ALPHA DIALLO, Paul BACHOFFER

Synthèse des discussions

Présentation de l'étude sur « le coût des aidants salariés pour les entreprises »

Cette étude vise à évaluer ce que coûte aux entreprises d'avoir en son sein des salariés aidants. Les difficultés sont grandes et multiples. Le fait d'être aidant est souvent caché et les implications peuvent être indirectes : incidence sur la productivité, phénomène de présentéisme. Faute d'étude française spécifiques aux aidants, contrairement à celles existant aux Etats-Unis, la Chaire TDTE a essayé de faire une première évaluation. Les calculs établis se basent sur des études réalisées par l'institut Sapiens et Midori Consulting et permettent d'évaluer le coût de l'absentéisme et celui du présentéisme. Dès lors, en incluant les coûts liés au présentéisme et à l'absentéisme, le coût moyen pour un salarié aidant pour une entreprise est évalué à 6 600 euros par an.

Cette toute première évaluation est à prendre avec précaution, les coûts du présentéisme paraissant surévalués. Ces calculs permettent de donner un ordre de grandeur qui paraît très majoré mais la granularité des données reste limitée et ne permet pas de réaliser des études poussées. La Chaire TDTE affinera cette étude et prendra en compte, dans la mesure du possible les commentaires faits (par exemple, sur la distinction entre l'absentéisme dans le privé et dans le public).

Cependant, cette étude raisonne uniquement en termes de coûts mais la démarche d'une mise en perspective de ce rapport gain/coût reste la finalité du projet. C'est pour cela que la Chaire propose de lancer une enquête anonyme auprès de salariés aidants en entreprise ainsi que de créer un consortium d'entreprises qui seraient engagées sur le sujet.

Présentation des résultats de l'étude sur « les déterminants de la bonne santé chez les seniors »

Cette étude propose une évaluation des critères qui influent sur la bonne santé des seniors. Elle repose sur l'enquête Share qui recense plus de 100 000 seniors interrogés aux âges supérieurs à 45 ans et résidant dans 27 pays européens. La bonne santé est déterminée par deux indicateurs : un premier indicateur GALI qui constitue un indicateur de capacité physique, et un deuxième

indicateur de morbidité mental et physique. Les deux indicateurs sont complémentaires et permettent d'évaluer si un séniore est en bonne santé.

Comme attendu, le fait de renoncer aux soins, que ce soit pour des raisons financières ou des délais trop longs, augmente fortement la probabilité d'être en mauvaise santé ou limité physiquement. Un effet moins marqué chez les séniors de plus de 74 ans mais plus important chez les femmes. Dès lors, la recommandation centrale est de proposer une meilleure organisation des soins, en particulier une meilleure couverture médicale sur le territoire. La pratique du sport et d'une activité socialisée réduisent de façon non négligeable la probabilité d'être en mauvaise santé. Dès lors, il convient d'inciter fortement les individus à pratiquer ces activités : d'importants travaux ont déjà été publiés par la Chaire en 2020. ¹

Ce projet d'étude suscite un vif intérêt notamment pour les activités socialisées qui confortent en grande partie les études réalisées par la Chaire.

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

Dans le cadre d'une collaboration avec RESOLIS/ADELIS la Chaire lance une étude intitulée "Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel !", visant à proposer des recommandations afin de changer le regard porté à la fois sur les maisons de retraite et sur les personnes âgées en perte d'autonomie. Le but étant de transformer les maisons de retraite en véritables lieux de vie inclusifs et intergénérationnels, la Chaire TDTE et RESOLIS auront à cœur de proposer une typologie regroupant plusieurs critères pour transformer les établissements existants.

Un point majeur consiste à proposer une ouverture vers l'extérieur, afin que les personnes âgées retrouvent leurs fonctions sociales. Dès lors, l'étude souhaite favoriser une meilleure coordination de l'ensemble des parties prenantes au sein de la maison de retraite, notamment des aidants formels et informels, de façon à atteindre une harmonie bienveillante autour des seniors en perte d'autonomie.

Après avoir élaboré un état des lieux justifiant de l'intérêt du projet, la Chaire TDTE et RESOLIS ont regroupé les principales problématiques. La qualité des aspects de base de ces établissements doit être acquise ; le soin, l'hygiène et les services d'hôtellerie doivent être irréprochables. C'est la condition nécessaire pour que la maison de retraite puisse ensuite s'ouvrir vers l'extérieur, devenir un lieu de vie et faire changer le regard porté sur ses résidents.

Les premières conclusions de cette étude seront dévoilées en septembre 2022 et feront l'objet d'une présentation plus poussée lors de la conférence d'octobre 2022 organisée par la Chaire.

¹ A. Moret, Y. El Abbouni (2021), Quel effet de la pratique d'activités socialisées des seniors sur l'âge d'entrée en dépendance ? TDTE, Effet de la pratique d'activités socialisées des seniors sur l'âge d'entrée en dépendance (tdte.fr)

Conclusions

- La Chaire TDTE organise au mois d'octobre un événement qui permettra de mettre en avant les études de la Chaire sur le thème de l'harmonie entre les générations : ce sera notamment l'objet d'une présentation plus affinée des résultats des différentes études en cours.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants » aura lieu le **jeudi 29 septembre 2022 de 9h00 à 10h00, par visioconférence.**

Déroulé du comité de pilotage

Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le jeudi 9 juin 2022 de 9h à 10h

En visioconférence

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

9h05-9h20 : Présentation de l'étude sur « le coût des aidants salariés pour les entreprises », par Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h20-9h40 : Présentation des résultats de l'étude sur « les déterminants de la bonne santé chez les seniors », par Elena Metz, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

9h40-9h50 : 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.

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

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

Compte rendu – Comité de pilotage

« Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société »

Le 22 septembre 2022

Avec la participation de :

- **Partenaires** : Arnaud BIDET (La Banque Postale), Ludovic BOURSIN (DomusVI), Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Christine DURAND (UMR), Valérie FANTIN (Caisse des Dépôts), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Tristan HAUCK (AG2R La Mondiale), Patrick HUGON (Groupe VYV), Eric JEANNEAU (UMR), Christophe LINXE (Caisse des Dépôts), Maguy SAULNIER (Caisse des Dépôts), Laurent SOULAT (Caisse des Dépôts).
- **Chaire TDTE** : Alain VILLEMEUR, Anissa ZERRARI, Sonia LOUHAB, Louise FEL, Kevin GENNA, Emilie COUTURE, Clara HORKAY.

Synthèse des discussions

Présentation d'une définition de la Chaire TDTE sur « l'harmonie entre générations » par Kevin Genna, Chargée de modélisation, Chaire TDTE.

La Chaire TDTE a présenté sa définition de l'harmonie entre générations. Pour la Chaire TDTE, cette harmonie entre générations se définit comme étant un 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. Une politique qui favorise l'harmonie entre générations se doit de respecter trois principes : (1) l'amélioration de la situation de chaque génération au sens de Pareto, (2) la recherche de l'équité entre générations au sens de Rawls et (3) le renforcement des liens intergénérationnels comme vecteur d'harmonisation, le tout en respectant les contraintes physiques, économiques et humaines dans lesquelles évolue la société.

Cependant, il subsiste des priorités différentes propres à chaque génération. Alors que les jeunes ont, par exemple, avant tout un objectif d'insertion professionnelle via l'emploi et les revenus, les actifs, eux, jugent l'équilibre entre vie privée et vie sociale comme étant primordial. Enfin, la santé devient un sujet de préoccupation majeur chez les jeunes retraités, alors que la santé et la vie sociale sont les principales requêtes des individus de plus de 80 ans.

Cette définition a suscité des réflexions. Tout d'abord, la question de l'équité entre générations cache en réalité la question sous-jacente du partage de la richesse. Il est donc nécessaire de réfléchir concrètement à un partage équitable de la richesse entre les différentes générations, et trouver une manière de distribuer équitablement le fruit des gains de productivité et de la croissance. Ce questionnement nourrit également la réflexion sur le financement des retraites et de la dépendance.

En effet, la dépendance est très peu financée en France. Il est cependant impératif que les pouvoirs publics construisent un plan de financement qui se calque sur les attentes de la population afin de se préparer au chamboulement démographique qui est déjà en cours. Par

exemple, une des pistes serait de minimiser les taxes sur les transmissions de patrimoine pour que ces transmissions reviennent au sein des familles qui en ont besoin pour financer les soins et le maintien à domicile de leurs proches dépendants.

Il est important de mentionner non seulement les éléments objectifs, mais aussi d'analyser les éléments de l'harmonie intergénérationnelle qui se basent sur des sentiments. Les jeunes générations n'ont pas elle-même vécu de conquête sociale. Il y a donc une possibilité que ces générations refusent d'être solidaires, car elles se sentent elles-mêmes sacrifiées en raison des inquiétudes sur le climat.

Présentation de l'étude « Politiques en faveur des jeunes : emploi, éducation, santé », par Sonia Louhab, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

Cette note a comme objectif de dresser d'une part un état des lieux de la situation des jeunes en France, en soulevant les questions de leur emploi et de leurs conditions économiques, de leur éducation mais également de leur santé et, poser d'autre part les contraintes nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie tout en proposant une évaluation quantitative des politiques pouvant être mises en place.

En effet, la situation des jeunes en France mérite d'être étudiée : l'insertion des jeunes sur le marché du travail est relativement faible, et actuellement 1 jeune sur 7 n'est ni en éducation, ni en emploi, ni en formation (Neets). Le niveau de vie des jeunes Français est aussi de plus en plus impacté, avec une augmentation de la proportion des 18-29 ans considérés comme pauvres ces quarante dernières années. Le système éducatif présente quant à lui des performances contrastées. La santé physique des jeunes est très satisfaisante, mais leur santé mentale se dégrade suite à la crise sanitaire.

La Chaire TDTE plaide pour un accompagnement des jeunes non diplômés et leur reconversion professionnelle, une réforme en profondeur du système éducatif français et un système de santé préventif dès le plus jeune âge. Ces trois mesures, en plus d'améliorer la qualité de vie des jeunes, permettraient à notre économie d'encaisser des gains de richesses non négligeables.

La question de la santé mentale a été soulevée lors de ce comité. En effet, des situations de phobie scolaire et de problème d'apprentissage peuvent en effet mener à des difficultés d'insertion, mais ces problématiques sont peu développées : les réseaux d'aide scolaire ont par exemple été réduits d'un tiers. Les gains de productivité des prochaines générations sont la condition du maintien de la protection sociale. C'est pour cela qu'il faut investir massivement dans la protection des jeunes, mais aussi dans l'enseignement et dans la santé. Des politiques en faveur des jeunes peuvent aussi bénéficier aux systèmes de retraites. Cette solidarité peut aussi aller dans le sens inverse : la liquéfaction du patrimoine des plus âgés peut ainsi bénéficier les plus jeunes générations.

Conclusions

- La Chaire TDTE organise une conférence le 18 octobre "**Résoudre le conflit intergénérationnel**", durant laquelle seront présentées et débattues les bases de ce qui pourrait faire le projet politique des prochaines décennies, entre insertion des jeunes, revalorisation de la vie active et vieillissement en bonne santé.
- Le prochain comité de pilotage sur l'axe « Cohésion intergénérationnelle et bien-être de la société » aura lieu le **jeudi 26 janvier 2022 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 22 septembre 2022 de 9h à 10h

En visioconférence

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

9h05-9h35 : Présentation du nouveau sujet de recherche de la Chaire TDTE "L'harmonie intergénérationnelle" par Kevin Genna, Chargée de modélisation, Chaire TDTE.

9h35-9h50 : Présentation de l'étude « Politiques en faveur des jeunes: emploi, éducation, santé », par Sonia Louhab, Chargée de recherche, Chaire TDTE.

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

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

Compte rendu - Comité de pilotage

Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants

Le jeudi 29 septembre 2022

Avec la participation de :

Partenaires : Thomas AUDOU (Caisse des Dépôts), Christine DURAND (UMR), Pierre DENIS (La Mutuelle Générale), Christophe FRESPUECH (OFI Asset Management), Romain GANNEAU (AG2R La Mondiale), Patrick HUGON (Groupe VYV),
Chaire TDTE : Alain VILLEMEUR, Sonia LOUHAB, Louise FEL, Kevin GENNA, Anissa ZERRARI, Clara HORKAY, Emilie COUTURE.

Synthèse des discussions :

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 Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE

Cette étude, réalisée en collaboration avec RESOLIS/ADELIS, vise à proposer des recommandations afin de changer le regard porté à la fois sur les maisons de retraite¹ et sur les personnes âgées en perte d'autonomie. Le but est de transformer les maisons de retraite en véritables lieux de vie inclusifs et intergénérationnels.

Aujourd'hui, la majorité des personnes âgées préfèrent rester chez elles plutôt que d'aller dans des établissements spécialisés. 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. De plus, malgré l'existence d'une multiplicité d'établissements non-Ehpad, il n'y a pas de continuum, le choix reste encore trop binaire entre rester à domicile ou aller en EHPAD. Il est donc nécessaire de transformer les Maisons de retraite. Il subsiste des alternatives innovantes et intéressantes chez nos voisins européens (les Pays-Bas, l'Allemagne et la Belgique) et dans certaines villes en France. Les enseignements tirés de ces alternatives nous ont conduit à proposer quatre recommandations pour transformer les Maisons de retraite : (1) Garantir les fonctions de base pour l'ensemble des parties prenantes, (2) promouvoir la liberté de l'habitant plutôt que l'enfermement du résident, (3) accompagner les MR dans cette transformation et (4) favoriser une meilleure inclusion et une harmonie intergénérationnelle.

Pour aller plus loin, il serait intéressant de réfléchir également à la fin de vie et aux soins palliatifs car le mode de fonctionnement des établissements ne semble plus adapté aux besoins actuels de la population.

Présentation de l'étude sur « Sédentarité et stress au travail, fléaux de la santé des actifs dans les pays développés » par Louise Fel, Chargée de recherche, Chaire TDTE

¹ Terme générique couvrant l'ensemble des établissements pour personnes âgées.

Encore aujourd'hui, nos méthodes de travail engendrent de lourdes problématiques de santé pour les actifs, notamment à travers la sédentarité et le stress. Cette étude vise à évaluer l'impact de ces deux fléaux sur la santé des actifs, sur les entreprises et la société civile. Ces deux fléaux ont des conséquences multiples, que ce soit sur la santé des individus, mais aussi sur les entreprises et la société civile. Dans ce contexte, différents outils de lutte contre ces risques ont été proposés tels que : (1) la promotion du sport en entreprises, (2) le réaménagement des espaces et la réorganisation du temps de travail, (3) le recrutement d'un manager du bien-être et (4) la multiplication des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Une estimation a été réalisée sur l'implémentation de ces recommandations. Celles-ci permettraient d'augmenter le bien-être des salariés et ainsi leur productivité estimée à 12% dans les entreprises qui les mettent en place d'ici 2030. A travers un effort volontaire, la proportion de petites et moyennes entreprises (PME) engagées peut doubler par rapport à 2017 (21%) et atteindre 42%, soit 62 062 entreprises, d'ici 2030. Ce qui permettrait un doublement du gain de PIB associé à la mise en place des recommandations, atteignant les 151,2 milliards d'euros d'ici 2030. Rapporté au nombre d'entreprises concernées, les bénéfiques sont de 420 000 euros par entreprise d'ici l'horizon 2030. Enfin, ces préconisations permettent de favoriser l'harmonie entre générations car elles concernent aussi bien des personnes âgées proches de la retraite que des jeunes actifs et qu'elles ne pénalisent aucune génération.

Présentation de l'étude sur « Le coût de la dépendance : Estimations, bénéfiques et financement », 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 bénéfiques et de la méthode de financement. Elle s'appuie sur 3 scénarii : (1) Les coûts évoluent de manière proportionnelle au nombre de dépendants, (2) L'accroissement du taux d'encadrement d'ici 2030 impliquerait une hausse des emplois en passant de 500 000 en 2015 à 900 000 en 2030 et (3) Une revalorisation salariale (de l'ordre de 20%) des métiers du grand âge. Ces 3 scénarii impliquent une augmentation des coûts de presque 20 milliards d'euros pour 2030 comparé à 2015.

Parallèlement, des gains monétaires apparaîtraient suite à une augmentation du taux d'encadrement. Il pourrait entraîner 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. Un problème de financement apparaît, les bénéfiques retirés ne suffisant pas à combler les 20 milliards de dépenses supplémentaires. La chaire continue à préconiser l'idée développée en 2020, d'une assurance dépendance obligatoire à partir de 40 ans, qui permettrait de cotiser pour les risques liés à la dépendance. Cela pose néanmoins un problème sur la question de l'harmonie entre générations : qui seraient concernés par cette assurance ? Les jeunes ? Les personnes âgées qui ont déjà un reste à charge élevé ?

Outre ces questions de financement reste le problème de l'attractivité de ces métiers. Il faudra passer par des mesures autres que la revalorisation salariale pour rendre ces métiers plus attractifs et donc combler les emplois vacants.

Conclusions :

- La Chaire TDTE organise une conférence le 18 octobre “Résoudre le conflit intergénérationnel”, durant laquelle seront présentées et débattues les bases de ce qui pourrait faire le projet politique des prochaines décennies, entre insertion des jeunes, revalorisation de la vie active et vieillissement en bonne santé.
- Le prochain comité de pilotage sur l’axe « Santé des seniors, perte d’autonomie et aidants » aura lieu le jeudi 2 février 2022 de 9h00 à 10h00, par visioconférence.

Déroulé du comité de pilotage

Santé des seniors, perte d'autonomie et aidants

Organisé par la Chaire « Transitions démographiques, Transitions économiques »

Le jeudi 29 septembre 2022 de 9h à 10h

En visioconférence

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

9h05-9h20 : Présentation de la note « Le bien-vivre en Maison de retraite : Vers un lieu de vie inclusif et intergénérationnel ! » en collaboration avec RESOLIS/ADELIS, par Anissa Zerrari, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h20-9h35 : Présentation de l'étude « Sédentarité et stress au travail, fléaux de la santé des actifs dans les pays développés » par Louise Fel, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h35-9h50 : Présentation de la note « Le coût de la dépendance : estimations, bénéfices et financement », par Emilie Couture, Chargée de recherche, Chaire TDTE

9h50-9h55 : Futures études et futures conférences

9h55-10h00 : Conclusion par la Chaire TDTE

Annexe 6 – L'étude « Une réforme des retraites réussie »

Les 10 principes d'une réforme réussie

Cette réforme des retraites, en 10 principes, est le produit de plusieurs années de travail de la Chaire TDTE et, en particulier, de modélisations indispensables.

- 1. Contrairement à ce que l'on pense, les réformes du système de retraite ne rencontrent pas de difficultés insurmontables** comme l'ont montré, depuis 1993, gauche et droite confondues, les quatre réformes sans lesquelles le surcoût des retraites aurait été d'au moins 4 points de PIB.
- 2. Réussir cette réforme suppose que le déni et l'exagération soient bannis.** En se situant sur une hypothèse de gains annuels de productivité du travail relativement faibles, de 1 %, le déficit actuel de l'ordre de 10 milliards d'euros, serait ramené à 5 milliards en 2032. Ce à quoi la Chaire a ajouté le surcoût de la prise en charge par l'Etat Employeur (fonctionnaires et agents des entreprises publiques), de l'ordre de 30 milliards. Ce déficit de 35 milliards à l'horizon 2032 doit être comblé.
- 3. La Chaire se refuse à participer à cette « guerre civile » autour de l'âge légal de la retraite.** C'est exclusivement en annuités de cotisations qu'il faut réfléchir et nos travaux se situent dans le cadre strict de la dernière réforme Touraine de 2014. Ce qui conduit à une contrainte de 171 trimestres en 2032.
- 4. L'approche macroéconomique adoptée ici repose sur la nécessité absolue d'accroître la quantité de travail en France.** Il ne s'agit pas de remettre en cause le cadre légal actuel, soit les mesures d'âge, mais de procéder à des incitations d'importance, ce qui est le socle des propositions politiques faites ici pour réformer les retraites.
- 5. Ce projet de réforme est effectivement systémique** dans la mesure où il suppose l'adhésion de l'Etat, des entreprises et des travailleurs. Selon nos études, une réforme universelle est irréaliste et l'essentiel de l'effort doit se concentrer sur les régimes salariés, publics et privés.
- 6. La réforme proposée permet d'équilibrer les comptes en 2032,** tout en comptabilisant les surcoûts de 30 milliards d'euros de l'Etat Employeur. Pour ce faire, il est nécessaire d'accroître les taux d'emploi des 55-64 ans de 56 % à 66 % en baissant de moitié le chômage des seniors et en incitant le volontariat de 300 000 à 500 000 salariés pour repousser de plusieurs semestres leur départ à la retraite (2 ou 3 par exemple).

7. Ces deux objectifs peuvent être atteints en 10 ans pour peu que l'on multiplie par autant les dépenses de formation continue, avec un engagement majeur des entreprises de concentrer cet effort sur les 55-65 ans et que l'on instaure des surcotes majorées (2,5 % par trimestre supplémentaire au lieu de 1,25 %). Ce scénario est réaliste dans la mesure où les dix dernières années ont montré une hausse importante du taux d'emploi de ces tranches d'âge et où 100 000 retraités sont partis annuellement en retraite en ayant reporté en moyenne de 2 ans leur âge de départ.
8. La baisse relative des pensions par rapport aux salaires pourrait être d'environ 15 points d'ici 20 ans. D'après ses calculs et pour limiter cette évolution défavorable aux retraités, la Chaire propose de transformer le Fonds de réserve pour les retraites en un véritable Fonds de pension collectif, garanti par l'Etat. Et pour que cette baisse se limite à la moitié, voire moins, il faut 500 milliards d'euros d'actifs financiers en plus aux presque 300 milliards d'actifs des PER actuels.
9. Les mécanismes de calcul par annuités permettent de réintroduire à leur importance l'âge d'accès au travail et les conditions de travail, de tenir compte des carrières longues, mais aussi de rétablir l'ensemble des 11 critères de pénibilité. D'autre part, ce qui est déjà envisagé, la pension minimale à taux plein doit être portée à 1 100 euros mensuels et le minimum vieillesse être facilement accessible aux ayants droits.
10. Dans le cadre de la nécessaire convergence des régimes salariés, publics et privés, le même nombre de trimestres doit être requis pour tous en 2032. Pour les autres avantages des régimes publics, la discussion est ouverte dans le cadre de la comparaison et de la négociation des salaires.

Synthèse

La liberté individuelle doit être le principe qui gouverne le système de retraite français. Or les peurs se concentrent aujourd'hui sur la récente injonction d'un report de l'âge légal de la retraite à 64 ou 65 ans. On peut reprocher à cet âge obligatoire d'être un totem désormais inutile. Au-delà d'être une mesure d'autorité, ce qui est de plus en plus mal accepté par la population, le système français est loin de traverser une séquence dramatique sur sa soutenabilité comme on le dit trop souvent. Et si l'on suit la réforme Touraine toujours en cours et les 43 annuités exigées pour un taux plein en 2035, l'âge de départ à la retraite pourrait atteindre 65 ans à cette date.

La Chaire TDTE s'élève donc contre cette focalisation du débat sur le seul report de l'âge légal de départ à la retraite. Cette question ne doit se poser qu'en termes d'annuités et il est évident que la quantité de travail fournie en France doit augmenter. Ce qui ne peut se faire que sur le mode d'un volontariat de chaque individu et sur la base d'incitations capables de modifier les comportements et rendre ainsi possible un allongement de deux semestres par rapport aux règles d'annuités actuelles. Mais la Chaire n'en reste pas là. Elle propose une réforme systémique des retraites, qui exige un effort de tous et, en particulier, des entreprises vis-à-vis de leurs seniors de plus de 55 ans.

Une réforme du système ne peut, en effet, se contenter d'une approche étroite, mais doit en revenir à ces fondamentaux que sont la croissance économique, la revalorisation du travail, la justice sociale et la soutenabilité financière. Sans perspective de croissance, ici induite par la hausse du taux d'emploi des seniors, il n'y a point de richesse produite à redistribuer, d'où la difficulté à maintenir le pouvoir d'achat des retraités et à envisager de nouvelles dépenses sociales. Sans revalorisation du travail des plus de 55 ans, il y a fort à parier qu'ils vont se détourner de compétences indispensables à la société. Et sans davantage de justice sociale et de soutenabilité du système, le risque est grand d'une remise en cause du système par répartition, en particulier par les jeunes générations inquiètes pour leurs futures pensions.

La hausse du taux d'emploi des seniors est un facteur clé pour l'avenir du système de retraite comme pour une économie dynamique profitant à toutes les générations. La France, bien loin derrière les taux d'emploi de certains pays européens, dispose ainsi d'un réservoir important d'actifs à mobiliser pour créer de nouvelles richesses et assurer ainsi de meilleures retraites et leur soutenabilité.

Il est nécessaire de rappeler que la Chaire TDTE a réalisé depuis plusieurs années diverses études et modélisations pour définir un système de retraite optimal. Elle a, en particulier, construit un modèle de croissance (Chocs démographiques et croissance-CDC) qui prend en compte le processus de vieillissement de la population. Plusieurs trajectoires économiques ont été simulées pour contrecarrer les effets négatifs de ce choc démographique sur la croissance, en particulier l'augmentation du taux d'emploi et le niveau de formation des seniors. Un résultat qui est intégré dans la modélisation défendue ici par la Chaire.

Concilier la liberté de choix et la hausse du taux d'emploi des seniors passe en priorité par le volontariat. Passées 60 ans, certaines personnes sont prêtes à prolonger leurs carrières en vertu de l'intérêt de leur travail et des bénéfices attendus en retour, tandis que d'autres souhaitent arrêter de travailler, d'autres sont au chômage ou dans un état de santé qui leur interdit de poursuivre leurs activités professionnelles.

Transformer le système de retraite revient donc, au plus loin des injonctions, à aménager un important dispositif d'incitations en termes de formation, de conditions de travail ou d'avantages financiers, susceptible d'éveiller l'intérêt d'individus volontaires pour travailler

plus longtemps, que ce soit plusieurs trimestres, voire un an ou plus. Un dispositif qui ne pénalise en rien ceux qui font un choix contraire.

En réalité, la Chaire TDTE propose un système de retraite choisie et solidaire, conciliant liberté de choix et report volontaire du départ à la retraite au bénéfice de l'ensemble des retraités, mais aussi des futures générations, compte tenu de son caractère plus juste et plus soutenable. Le tableau qui suit synthétise les grands leviers de la réforme proposée. La réforme proposée ne modifie en rien les mesures d'âge actuelles.

La retraite choisie et solidaire de 60 à 70 ans Leviers

- **Ne pas reporter à 64 ou 65 ans l'âge de départ à la retraite mais maintenir les mesures d'âge actuelles**
- **Avantager ceux qui acceptent de partir plus tardivement à la retraite mais ne pas pénaliser ceux qui ne le veulent ou qui ne le peuvent pas**
- **Inciter massivement les entreprises et les pouvoirs publics à**
 - Améliorer la formation et les conditions de travail
 - Amplifier l'intérêt des dispositifs actuels (cumul emploi-retraite et retraite progressive)
- **Inciter massivement les seniors à reporter leur départ à la retraite grâce à d'importantes surcotes**
- **Faire évoluer le système de retraite vers plus de justice et de soutenabilité**
 - Mieux prendre en compte la pénibilité
 - Augmenter les pensions minimales
 - Indexer les pensions sur les salaires
 - Faire converger les régimes spéciaux et celui de la fonction publique vers celui des salariés
 - Développer une épargne retraite ambitieuse

Pour la Chaire TDTE, ces dispositions permettent à l'horizon de deux quinquennats, soit en 2032, de réduire les déficits prévus de 5 milliards d'euros, selon le COR, mais plus globalement de 35 milliards d'euros si on prend en compte le nécessaire financement de 30 milliards par l'Etat des régimes spéciaux et de la fonction publique. Définir le nouvel équilibre en 2032 revient à prendre en compte cet enjeu que sont ces 35 milliards de financement.

La modélisation CDC montre que l'équilibre en 2032 pourrait être atteint à ces deux conditions :

- La hausse du taux d'emploi de 10 points des 55-64 ans, soit 825 000 emplois en plus, se répartissant en 325 000 emplois de seniors sortis du chômage (baisse de moitié du chômage de ces seniors) et en 500 000 seniors supplémentaires en emploi grâce au report du départ à la retraite grâce aux différentes mesures préconisées. Le report de l'âge de départ à la retraite pourrait s'étaler d'un trimestre à plusieurs années.

- L'amélioration de l'équilibre des systèmes de retraite générée par les cotisations versées par les actifs supplémentaires et par les économies induites par la baisse relative du nombre de retraités.

La hausse du taux d'emploi est en mesure de produire une richesse économique supplémentaire en 2032 de l'ordre de 48 milliards d'euros² du PIB, ce qui améliore le financement annuel des régimes de retraite de 20 milliards et les finances publiques de 17 milliards, tandis que l'économie engrange un produit supplémentaire net de 24 milliards d'euros.

En définitive, le déficit anticipé de 35 milliards d'euros en 2032 serait couvert par l'impact positif de la croissance sur les finances publiques et par les économies générées dans les systèmes de retraite par la hausse du nombre d'actifs reportant leur départ à la retraite. Ce scénario paraît être un scénario à minima, de bonnes surprises n'étant pas à exclure sur cette longue période, comme des gains de productivité du travail supérieure à 1 % ou encore des effets plus conséquents de toutes les incitations proposées.

Ces objectifs supposent néanmoins une profonde évolution culturelle tant les préjugés dans les entreprises sont encore très présents vis-à-vis des seniors. Mais réformer dans ce sens le système de retraite peut être aussi une des opportunités possibles pour recoudre le lien social et intergénérationnel, éviter de nouvelles impasses politiques et surmonter ce pessimisme bien français.

Enfin, la Chaire ne peut entendre dire qu'une réforme des retraites est impossible... Faut-il ici rappeler que la France en a déjà connu quatre depuis 1993 et que, sans elles, l'assurance retraite aurait augmenté de 4 points de PIB ! Dans le cadre de sa modélisation, la Chaire a procédé à une évaluation des sources de financement jusqu'en 2032 avec une étape intermédiaire en 2027 (voir annexe). Les recettes liées à l'augmentation des cotisations associée à la quantité de travail et le moindre versement de pensions devraient soulager de manière linéaire les déficits de ces régimes jusqu'à leur résorption au bout de deux quinquennats³. La résorption du déficit, comprenant le financement public des régimes spéciaux et de la fonction publique, entamée en 2027, ne devrait être achevée qu'en 2032. Ce qui peut être une invitation à accélérer la réforme des retraites et à dynamiser davantage l'économie. Une clause de « revoyure » en 2027 est ainsi indispensable pour ajuster la réforme des retraites. Bien sûr, la concertation avec les partenaires sociaux est essentielle. Les leviers évoqués plus haut pourraient obtenir un large consensus en mesure de permettre de co-construire ensuite le nouveau système de retraite.

² Cette évolution doit être considérée comme un minimum compte tenu des hypothèses faites.

³ En 2032, un excédent de 3 milliards est à prévoir pour les régimes de retraite. En outre, le coût évité du chômage serait de l'ordre de 4 milliards.

Introduction

Pour la Chaire TDTE, le débat sur le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas lieu d'être, même si le déficit du système de retraite apparaît préoccupant à moyen terme lorsqu'on tient compte du financement des régimes spéciaux et de la fonction publique. Le « vrai » débat doit porter sur la faiblesse française du taux d'emploi des seniors de plus de 55 ans. La liberté individuelle dans le cadre des mesures actuelles d'âge doit être le principe qui gouverne le système de retraite français.

Comment concilier la liberté de choix et la hausse du taux d'emploi ? C'est la première question que cette note aborde, en préconisant des incitations massives pour mieux former les seniors, améliorer leurs conditions de travail et les inviter à reporter leur départ à la retraite, de manière volontaire et choisie.

Comment construire un système de retraite plus juste et soutenable ? C'est la deuxième question traitée, conduisant à de nombreuses recommandations, en complément des incitations précédentes, pour renforcer l'équité intra et intergénérationnelle, tout en veillant à assurer à plus long terme la soutenabilité du système de retraite.

Pour la Chaire TDTE, la nouvelle réforme des retraites doit nécessairement s'inscrire dans la Société du Vieillissement⁴, la transition démographique en cours modifiant profondément les équilibres économiques et sociaux. La question intergénérationnelle⁵, évidemment sous-jacente, ne peut être ignorée.

1. Le report de l'âge légal de départ à la retraite : un débat qui n'a pas lieu d'être

Le déséquilibre du système de retraite, préoccupant à moyen terme

Le dernier rapport du COR de juin 2021 juge que le financement du système de retraite ne présente aucune menace à venir au cours de cette décennie. Si le déficit de ce système (hors subvention d'équilibre aux régimes spéciaux) s'établit à cette date à 9 milliards d'euros⁶, les projections de cet organisme sont loin d'être inquiétantes.

Cependant, le besoin de financement par l'Etat des régimes spéciaux et de la fonction publique change la donne. Evalué à 30 milliards d'euros⁷, ce besoin n'est pas appelé à se résorber naturellement. En 2032, il devrait atteindre au moins 35 milliards d'euros⁸ au total, une vraie source d'inquiétude si les finances publiques étaient contraintes par l'évolution économique et financière.

Les projections du COR illustrent combien la croissance de la productivité du travail est la variable centrale qui impacte les différents résultats, dont les dates d'équilibre du solde des

⁴ J-H. Lorenzi, F-X. Albouy, A. Villemeur (2019), *L'erreur de Faust, Essai sur la Société du Vieillissement*, Descartes & Cie, Cent Mille Milliards Editions.

⁵ J-H. Lorenzi, A. Villemeur, F-X. Albouy, (2021), *La question intergénérationnelle*, Cent Mille Milliards Editions.

⁶ COR (2021), *Rapport annuel du COR*, p. 10.

⁷ S. Bouvin (2022), « Le système de retraites, Équilibre conventionnel et déficit public », *Revue Commentaires*, numéro 177, p. 87-96.

⁸ milliards d'euros selon le COR

retraites. Sa forte progression permet d'atteindre un équilibre à relativement court terme, l'augmentation des salaires finançant largement les pensions de retraites. Les scénarios de croissance de la productivité les plus optimistes, de 1,8 % ou de 1,5 %, prévoient un équilibre dès 2031⁹, les plus pessimistes, de 1 %, à l'horizon 2041. Cependant, il faut reconnaître que la faiblesse des gains de productivité depuis la Grande Récession de 2008 (moins de 1 % en moyenne), est un sujet de préoccupation à long terme.

Dans cette note, cette hypothèse pessimiste de gains annuels de productivité de seulement 1% a été retenue sachant que toute augmentation améliorerait de manière importante l'équilibre du régime des retraites. Dans « La Grande Rupture »¹⁰, un scénario de gains de 1,8% a été envisagé comme étant le seul à pouvoir concilier à très long terme les enjeux climatiques et sociaux, à condition de rééquilibrer 6 répartitions des revenus et des richesses. Ainsi, le scénario le plus élevé du COR paraît aussi être le plus souhaitable pour le très long terme.

D'autres éléments sont à prendre en compte. D'après les projections de la réforme Touraine de 2014, l'âge moyen de départ à la retraite devrait atteindre 65 ans en 2035. En effet, le nombre d'annuités nécessaires pour une retraite à taux plein augmente d'un trimestre par génération, soit de 12 mois tous les 4 ans. Avec une entrée sur le marché du travail à 22 ans et un minimum de 43 annuités nécessaires en 2035, l'âge moyen de départ à la retraite devrait s'établir à 65 ans au lieu de 62,8 actuellement. Ces résultats se fondent néanmoins sur un préalable, à savoir une volonté des français à rester en emploi jusqu'à 65 ans pour éviter une décote de leur pension.

Les projections du COR, comme le système d'annuités actuel, font du report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ou 65 ans une réforme inutile et provoque un débat houleux qui n'a pas lieu d'être. En outre, ce report est susceptible d'entraîner des dépenses supplémentaires de prestations sociales hors retraite et assurance chômage de l'ordre de 4 milliards d'euros, surtout concentrée sur les personnes de 62 à 63 ans¹¹.

Pour la Chaire TDTE, retarder l'âge moyen de départ à la retraite ne peut se faire sans de très nombreuses incitations présentées ultérieurement. Grâce à elles, il doit être possible de passer de 62,8 ans aujourd'hui à environ 63,8 ans en 2027, soit à la fin du quinquennat, et à 65 ans à l'horizon 2035.

⁹ COR (2021), Rapport annuel du COR, p.100.

¹⁰ J-H. Lorenzi, A. Villemeur (2021), *La Grande Rupture, réconcilier Keynes et Schumpeter*, Editions Odile Jacob.

¹¹ Drees (2022), *Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite*, Drees-Bret n°21-43, janvier

Constats n°1

- Le système de retraite français pourrait être à l'équilibre dès 2031 selon les projections du COR. Mais ce retour à l'équilibre dépendra beaucoup de la croissance à venir de la productivité du travail
- La prise en compte du besoin de financement des régimes spéciaux et de ceux de la fonction publique conduit à envisager un déficit de l'ordre de 35 milliards en 2032
- L'âge moyen de départ à la retraite devrait être de 65 ans en 2035 selon la réforme Touraine de 2014, le nombre d'annuités nécessaires augmentant d'un trimestre tous les trois ans pour une retraite à taux plein

La liberté de choix : faire le pari du volontariat

Imposer à tous les travailleurs deux à trois annuités supplémentaires de vie active relève de l'impossible. C'est sans doute là entamer une liberté de choix qui est de l'ordre de l'intime, un projet de vie. Une fois le nombre d'annuités fixé pour une pension sans décote, chaque individu doit pouvoir choisir de travailler plus longtemps ou non.

La crise politique et sociale porte un nom, celui de la défiance, et peut avoir un coût des plus importants si une majorité d'individus se sent laissée pour compte, marginalisée, sans voix. C'est là une antienne, mais remettre la liberté au cœur d'un système, ici celui de la retraite, peut permettre de réhabiliter un peu le collectif dans ce qu'il a de grand et non de coercitif.

La démarche proposée par la Chaire dans son modèle repose sur le volontariat dans le but d'augmenter la quantité de travail, d'atteindre à terme à la fois l'équilibre du régime de retraite et environ 2 points de PIB en plus en 2032. Un volontariat qui répond à des incitations fortes : une offre de formations à la hauteur du modèle suédois, l'amélioration des conditions de travail et une meilleure prévention santé ainsi qu'un système de bonus très attractif.

C'est là prendre en compte, au plus loin d'une injonction faite à tous, la très grande diversité des individus et de leur parcours de vie sans pour autant pénaliser ceux qui, par choix ou nécessité, ne se portent pas volontaires pour travailler plus longtemps.

2. Le « vrai » débat, la faiblesse des taux d'emploi des seniors

Des taux d'emploi bien inférieurs à ceux des meilleurs pays européens...

Le constat : depuis 10 ans, le taux d'emploi des seniors français de 55 à 64 ans a nettement progressé pour se rapprocher du taux d'emploi moyen de l'ensemble de la population. Il est en

effet passé de 38 % en 2008 à près de 56 % en 2021. La réforme de 2010, par exemple, a montré que le recul de l'âge de départ à la retraite a augmenté de 16 points de pourcentage la probabilité d'être en emploi aux âges qu'elle impacte¹².

La décomposition en différentes sous-tranches d'âge indique, pour l'année 2021, que sont en emploi 75,1 % des 55-59 ans, 35,5 % des 60-64 ans, 8,6 % des 65-69 ans. Ces chiffres restent très inférieurs à ceux de nos voisins européens. En effet, si le taux d'emploi moyen des 55-64 ans est de 56 % en France, il est de 65 % au Royaume-Uni, de 72 % en Allemagne et de 77 % en Suède.

La France nourrit en effet des représentations négatives à l'égard des travailleurs âgés, ce qui a un impact particulièrement important sur leur recrutement et leur maintien en emploi. D'après France Stratégie (2018)¹³, les stéréotypes et préjugés selon lesquels les travailleurs vieillissants seraient moins productifs, réfractaires au changement ou plus difficiles à former, ont un impact négatif sur leur motivation et leur engagement sur le marché du travail.

Le faible taux d'activité des seniors a des répercussions dont font les frais les différents acteurs que sont l'État, l'entreprise, mais aussi le citoyen. Les conséquences pour l'État se traduisent par une perte d'opportunités de croissance, mais aussi par un déficit accru des régimes de retraite, un accroissement des coûts du chômage, de la santé et de la dépendance. Les entreprises subissent une perte de savoir-faire et de l'expérience des seniors, ce qui peut engendrer indirectement des conséquences négatives sur leur croissance. Le citoyen craint quant à lui, un risque de précarisation lié à la perte de revenus alors que son espérance de vie augmente. Le maintien en activité répond en ce sens à une question de bien-être : les seniors qui se maintiennent en activité se sentent en moyenne plus intégrés à la société et sont en meilleure santé que ceux qui, au même âge, sont déjà partis à la retraite.

Et des pertes de richesse considérables

Quel est l'impact de cette faiblesse du taux d'emploi des seniors sur la croissance économique, autrement dit sur le PIB ? Pour y répondre et éclairer le débat, la Chaire TDTE a modélisé les effets du vieillissement sur la croissance économique, à travers le modèle « *Chocs démographiques et croissance* » (CDC). Deux simulations permettent d'éclairer l'intérêt économique et financier d'une hausse du taux d'emploi des seniors¹⁴. Ces évaluations visent surtout à fournir des ordres de grandeur.

Un seul report de l'âge moyen de départ à la retraite de 2 ans conduirait à environ 2 points de PIB supplémentaires¹⁵, soit environ 50 milliards d'euros. Ce que confirment les résultats de la Direction Générale du Trésor, qui estime une hausse de 0,7 point de PIB par année de report¹⁶.

¹² S. Rabaté, J. Rochut (2016), *Impact de la réforme des retraites de 2010 sur l'activité des seniors en France*, document de travail n°11 pour la séance plénière du COR, 19 octobre.

¹³ Rousselon & Prouet (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, Rapport de France Stratégie, fiche 12.

¹⁴ E. Franceschi, M. Noguès, S. Louhab, K. Genna, S. Bock (2022), *Modèle Chocs démographiques et croissance*, Chaire TDTE, juin.

¹⁵ Dans ces scénarios, il a été pris en compte l'effet d'un effort de formation continue et d'une meilleure formation des seniors.

¹⁶ DGT (2016) Les effets du report de l'âge de la retraite sur l'équilibre du système de retraite français.

Le recul de deux ans de l'âge de départ moyen en retraite engendrerait un surplus d'environ 900 000 travailleurs.

Une hausse très importante du taux d'emploi des seniors, aligné sur ceux des Suédois, les champions en Europe, conduirait à environ 8 points de PIB supplémentaires, soit environ 200 milliards d'euros. Il y aurait environ 3,5 millions d'actifs supplémentaires, soit 12 % de plus¹⁷. L'impact économique serait considérable, ce qui permet d'envisager de faire croître notablement les dépenses publiques et sociales.

Ainsi, une hausse importante à long terme du taux d'emploi des seniors de 55 à 70 ans est en mesure de générer un accroissement important de la richesse produite, source de moindres déficits des régimes de retraite et d'une évolution favorable du pouvoir d'achat des actifs et des retraités mais aussi d'un nouveau potentiel de dépenses publiques et sociales.

Le scénario de hausse du taux de l'emploi des seniors à l'horizon 2032, privilégié par la Chaire TDTE, est celui qui prévoit l'emploi supplémentaire de 825 000 seniors de 55 à 64 ans :

- Une baisse de moitié du chômage des seniors par la création d'environ 325 000 emplois ;
- La présence de 500 000 seniors supplémentaires en emploi, compte tenu du report volontaire de leur départ à la retraite.

En définitive, le taux d'emploi des seniors augmenterait de 10 points, passant ainsi de 56 à 66%. D'autres variantes pourraient être envisagées, que ce soit pour la réduction du chômage ou pour le report volontaire du départ à la retraite par exemple de 300 000 personnes compte tenu d'un report plus important. La modélisation enseigne que le PIB pourrait croître d'environ 2 points en 2032, engendrant ainsi une richesse supplémentaire à cet horizon de l'ordre de 50 milliards d'euros.

Les faibles taux d'emploi des seniors en France démontrent que nous disposons d'un véritable vivier de main d'œuvre dont il ne faudrait pas se priver pour atteindre des objectifs économiques ambitieux. L'idée défendue ici est donc la nécessité de concilier la hausse souhaitable du taux d'emploi des seniors avec le principe de la liberté de choix, raison pour laquelle la Chaire TDTE propose de recourir à un système d'incitations massives.

Constats n°2

- **Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 56% en France, 65 % au Royaume-Uni, 72 % en Allemagne, 77 % en Suède**
- **Le scénario privilégié par la Chaire TDTE est celui de la hausse du taux d'emploi des seniors, 825 000 personnes supplémentaires étant en emploi en 2032**
- **Le PIB pourrait croître d'environ 2 points en 2032, soit une richesse supplémentaire de 50 milliards d'euros.**

¹⁷ En Suède, le taux d'emploi des seniors 55-64 ans est de 77 %. On admet que celui des 65-69 ans serait de 35% pour cette simulation.

3. Des incitations massives au cœur de la réforme des retraites

Augmenter fortement les taux d'emploi des seniors et retarder l'âge de départ volontaire à la retraite exigent en premier lieu de mieux les former dès l'âge de 45 à 50 ans en vue d'une seconde partie de leur carrière de presque 20 années. C'est là amplifier toutes les incitations financières à poursuivre une activité (cumul emploi-retraite, retraite progressive, bonus) et à reporter le départ en retraite, sans pénaliser les personnes qui ne le souhaitent pas pour diverses raisons. Les entreprises ont là un rôle essentiel à jouer, à savoir modifier leur regard sur les seniors, combattre tous les préjugés et prendre en compte leur santé en améliorant leurs conditions de travail.

Former davantage de seniors

La formation continue est ce qui permet aux individus, au-delà de leur formation initiale, de développer leurs compétences, et donc leur employabilité, ou d'en acquérir de nouvelles. La loi du 5 mars 2014 lui a donné un nouvel élan en instituant un compte personnel de formation (CPF), plafonné entre 5000€ et 8000€, soit de 150 h à 400 h de formation, qui peut être utilisé tout au long de la vie professionnelle.

Cette formation tout au long de la vie reste, pour les seniors, un outil essentiel pour se maintenir en emploi. D'autres expériences en Europe ont permis de le confirmer, comme c'est le cas dans les pays nordiques où le taux d'accès à la formation continue augmente avec l'âge : en Suède, par exemple, plus de 60% des 55 ans et plus ont suivi une formation continue en 2020. Ce qui revient à dire que les seniors s'engagent là dans un processus de reconversion professionnelle, accèdent à de nouveaux emplois, alimentant ainsi des taux d'emploi élevés à tous les âges.

Le cas français est tout autre : les seniors semblent se détourner de la formation qui leur est offerte, tandis que les entreprises incitent peu leurs collaborateurs âgés à se former. Selon l'INSEE, pour l'année 2020, le pic d'accès à la formation continue se situe autour de 25-35 ans avec 55 % de bénéficiaires, mais tombe à 45 % pour les plus de 50 ans et à 35 % pour les plus de 60 ans. De plus, l'enquête Formation des adultes¹⁸, montre que les seniors préfèrent se former via des séminaires ou des ateliers, et non en situation de travail, avec une participation de seulement 11 % contre 24 % pour les jeunes.

Alors que la Suède consacre environ 7 % de son budget formation en faveur des seniors de plus de 55 ans, la France atteint seulement 3 % de son budget¹⁹. Il faudrait envisager un budget supplémentaire de l'ordre de 1 milliard d'euros à la formation des seniors de plus de 50 ans.

La Chaire TDTE propose que la part des dépenses de formation continue en faveur des travailleurs âgés soit bien plus élevée, environ 2 fois plus, tout comme elle est favorable à un déplafonnement du CPF leur permettant d'avoir accès à des formations qualifiantes dépassant les 400 h, ce qui devrait aider à atteindre un taux de formation annuel d'au moins 60 %.

¹⁸ Dares (2016), « *Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès de seniors* », Dares Analyses, juin, n°031.

¹⁹ France Stratégie (2018), *Les seniors, l'emploi et la retraite*, Rapport de France Stratégie, p. 70.

Propositions

- Atteindre 60 % de seniors de plus de 55 ans formés annuellement
- Doubler les dépenses de formation professionnelle en faveur des seniors
- Déplafonner le CPF pour les plus de 45 ans pour accéder à des formations plus longues

Une fois le respect de la liberté individuelle et l'objectif de justice sociale admis, la formation semble ainsi être la solution idéale pour pallier à l'absence des 55 ans et plus sur le marché du travail au regard des pays voisins. La quantité de travail s'en trouverait, de fait, augmentée en France sans passer par une injonction de retarder l'âge de départ à la retraite.

Prendre en compte le vieillissement des salariés dans les entreprises

La hausse des taux d'emploi des seniors ne pourra être d'ampleur sans nouvelles méthodes de management en faveur des seniors. S'impose une réflexion générale sur la gestion de ces ressources humaines ainsi que l'amélioration des conditions de travail pour s'adapter au maintien en emploi d'actifs, certes vieillissants, mais en réalité toujours productifs et riches d'une grande expérience. Depuis les années 2000, bon nombre d'entreprises ont révisé leur politique vis-à-vis des seniors, mais ce mouvement doit s'amplifier à l'initiative des pouvoirs publics.

Le recul important de l'âge de la retraite dans bien d'autres pays européens proches montrent que la tâche est possible, y compris au bénéfice des entreprises. L'exemple de la Finlande mérite d'être cité pour avoir obtenu de spectaculaires hausses du taux d'emploi des seniors en ayant mis en œuvre un vaste programme portant sur le « bien-être au travail » dans le cadre de politiques dites de « vieillissement actif ». Le projet au départ s'est adressé aux dirigeants d'entreprises pour les inciter à

changer d'attitude par rapport au vieillissement, notamment en commençant par ouvrir plus largement les formations aux seniors. En parallèle, les médecins du travail se sont mobilisés pour accélérer la prévention de la santé au travail²⁰.

Pour la Chaire TDTE, les pouvoirs publics doivent inciter les entreprises à développer de nouvelles politiques destinées au « bien-être » dans les situations de travail, en collaboration avec la médecine du travail afin d'améliorer la prévention en santé²¹.

²⁰ A. Villemeur (2012), *La protection sociale : un investissement pour notre avenir*, Le Seuil. Voir aussi Le Monde (2010), « Dossier Economie », 12 octobre.

²¹ Citons par exemple la lutte contre la sédentarité (activités sportives) et contre les horaires de travail excessif. Voir Hira Rakotomahanina, Anissa Zerrari, Adeline Moret (2022), *Trois politiques pour un vieillissement harmonieux*, TDTE, mars. ²¹ Drees, (2022), *Les retraités et les retraites*, p.187.

Propositions

- Développer dans les entreprises le « vieillissement actif » des seniors
- Renforcer les politiques de prévention de la santé au travail

Encourager le cumul emploi-retraite

495 000 personnes, soit 3,4 % des retraités de 55 ans et plus, déclarent en 2020 exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Deux scénarios sont possibles. Le premier, le cumul emploi-retraite intégral, suppose d'avoir l'âge légal de départ à la retraite, soit 62 ans pour les salariés du privé, ou celui du taux plein, soit 67 ans, ainsi que le nombre de trimestres requis. Ces conditions remplies, l'individu perçoit sa pension complète sans limite de revenus ou de durée d'activité. Néanmoins, ce cumul emploi-retraite ne génère pas de droits supplémentaires, ce qui le rend peu attrayant dans la mesure où les cotisations payées sans aucune réduction, le sont à fonds perdus. Or ce dispositif a l'avantage de créer une réelle dynamique sur le marché du travail et d'équilibrer à long terme les régimes de retraite.

Le second, le cumul emploi-retraite plafonné, est utilisé lorsque l'une des conditions du premier n'est pas remplie. Le revenu mensuel total perçu additionné à la pension de retraite (de base et complémentaire) ne doit pas dépasser la moyenne mensuelle des revenus d'activité des 3 derniers mois civils, soit 1,6 fois le Smic. En cas de dépassement, le montant de la retraite est réduit d'autant.²¹

Ces dispositifs, intéressants au demeurant, n'ont pas rencontré un franc succès au regard des trop nombreuses conditions pour y accéder. La chaire TDTE plaide pour rendre beaucoup plus attractifs ces dispositifs, notamment en octroyant des droits supplémentaires aux cotisations retraite qui continuent à être versées et aussi en révisant les conditions d'accès.

Propositions

- Inciter fortement au cumul emploi-retraite en octroyant des droits supplémentaires et en réduisant les conditions contraignantes
- Augmenter le plafond de revenu mensuel total (salaire et pension de retraite) pris en compte

Généraliser la retraite progressive

Actuellement, la retraite progressive est possible pour les personnes de plus de 60 ans justifiant d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres (soit 37,5 ans) ; la durée de travail choisie doit être comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

Selon les statistiques de la CNAV, le nombre total de retraites progressives du régime général (hors sécurité sociale des indépendants) s'établit à 22 604 au 31 décembre 2021, soit 1,9 % de toutes les attributions de droits directs. Ce dispositif était auparavant réservé aux salariés dont le temps de travail était calculé en heures. Depuis le 1^{er} janvier 2022, peuvent en bénéficier ceux

dont le temps de travail est fixé par un forfait annuel en jours, avec un nombre réduit par rapport à la durée maximale, qui est au moins 60 ans et 150 trimestres cotisés.

Ce dispositif est néanmoins mal perçu. D'un côté, les employeurs se montrent réticents à accorder en fin de carrière des temps partiels, entre 40 % et 80 % d'un temps plein. De l'autre, les salariés sont peu enclins à continuer de travailler en raison de la baisse de leurs revenus, due à de moindres heures travaillées.

Ces dispositifs de transition permettent aux salariés de lever le pied en fin de carrière, sans trop perdre financièrement, tout en bénéficiant à l'avenir d'une pension plus élevée, voire d'une surcote. La chaire TDTE propose de rendre ces dispositifs accessibles à des personnes de moins de 60 ans (et ayant validé leurs 150 trimestres requis) en les rendant plus attractifs, y compris pour les entreprises. Ces dernières méritent d'être également incitées à mettre en place ces dispositifs par une réduction des cotisations sociales.

Propositions

- **Élargir la retraite progressive aux moins de 60 ans ayant validé les 150 trimestres requis**
- **Encourager les entreprises à le mettre en place, simplifier le dispositif de départ progressif et supprimer le régime de décote possible**
- **Réduire les cotisations sociales des entreprises qui œuvrent en faveur des « cumulants »**

Renforcer les bonus

Un système de bonus-malus est en vigueur dans le système de retraite. Une surcote de la retraite est appliquée si le cotisant choisit de continuer à travailler, donc à cotiser, alors qu'il a atteint la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ainsi, les salariés qui travaillent au-delà de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour les personnes nées à compter de 1955) bénéficient d'une surcote de leur pension de base²². Alors, chaque trimestre supplémentaire travaillé donne droit à une surcote de 1,25 % (depuis 2009), soit une majoration de 5 % par an. La surcote n'étant pas plafonnée, rien n'empêche de travailler autant qu'on le veut.

En revanche, une décote s'applique sur le montant de la pension retraite en cas de liquidation des droits sans avoir cotisé le nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein. La décote réduit le montant de la pension de base complète de 1,25 % par trimestre manquant à la durée d'assurance légale ou à l'âge du taux plein de 67 ans. Contrairement à la surcote, la décote est plafonnée à 25 %, ce qui correspond à une pension qui ne peut être inférieure à 37,5 % du salaire moyen de référence. La décote est, en revanche, de 10 % pendant 3 ans maximum jusqu'à l'âge de 67 ans pour les personnes nées à partir de 1957.

²² A condition d'avoir tous les trimestres requis et ne pas faire valoir ses droits à la retraite du régime général.

Parmi les nouveaux retraités du régime général, environ 10 % partent avec une décote tandis que 13 % bénéficient d'une surcote²³. Si la part des départs avec décote a tendance à baisser, la part des départs avec surcote a tendance en revanche à augmenter. A la CNAV, le nombre de trimestres de surcote varie d'un trimestre, pour 12 % des effectifs, à plus de 10 trimestres, pour 36 % des effectifs, ces parts étant très variables selon les régimes.

Ainsi, plus de la moitié des départs avec surcote (CNAV) se font avec plus d'un an de surcote, voire plus de 2,5 ans pour le tiers des départs.

La chaire TDTE préconise d'augmenter de manière importante l'avantage procuré par la surcote en la portant à 2,5 % par trimestre, soit 10 % par année supplémentaire, tout en maintenant le système de décote actuel.

Propositions

- Augmenter la surcote à 2,5 % par trimestre supplémentaire pour inciter les salariés à travailler plus longtemps
- Maintenir le système de décote actuel

4. Un système de retraite plus juste et soutenable

Selon les Nations Unies, "promouvoir la justice sociale ne consiste pas simplement à augmenter les revenus et à créer des emplois. C'est aussi une question de droits, de dignité et de liberté d'expression pour les travailleurs et les travailleuses, ainsi que d'autonomie économique, sociale et politique". La Chaire TDTE s'appuie sur cette définition tant elle correspond à cette idée d'individus libres dans leur choix de vie.

La Cour des Comptes, quant à elle, préconise une réforme des retraites « équitable » en prêtant attention à l'équité au sein des génération mais aussi à celle entre générations²⁴. La Chaire TDTE retient aussi cette préconisation.

Mieux prendre en compte la pénibilité

La qualité de vie au travail, on le sait, n'est pas sans avoir un impact sur l'état de santé des individus et sur leur capacité à exercer leur métier. Augmenter le taux d'emploi des seniors en fin de carrière pose la question de leur capacité à travailler plus longtemps. Or, en 2016, un salarié sur trois subit au moins trois contraintes physiques simultanément et 69,7 % des ouvriers sont quotidiennement exposés à au moins un facteur de pénibilité²⁵.

D'après l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » SIP²⁶ de 2010, les hommes sortis de l'emploi (SDE) avant 60 ans ont passé 24 % de leur années travaillées, exposés à au moins deux pénibilités entre 15 et 49 ans. Ce taux est à 14 % pour le reste des travailleurs. Quant aux

²³ Drees (2019), *Les retraités et les retraites* – Fiche 16 : la décote et la surcote. Drees. Ces parts sont très variables selon les régimes.

²⁴ Cour des comptes (2021), *Continuer à adapter le système de retraite pour résorber les déficits et renforcer l'équité, les enjeux structurels pour la France*, Octobre.

²⁵ DARES (2021), *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, août. ²⁶ Enquête SIP 2010, calculs

femmes avant 60 ans, elles ont passé 15 % de leurs années en emploi, exposées à au moins deux pénibilités entre 15 et 49 ans, contre 14 % pour les autres²⁶.

Suite à la suppression de 4 des 10 critères de pénibilité²⁷ par le Gouvernement en 2017, le nombre de salariés potentiellement concernés est passé de 3 millions à 1,8 millions, soit une baisse de 40 %. Certains secteurs ont été particulièrement touchés, notamment la santé avec une baisse de 50 %. Néanmoins, le nombre de salariés déclarant avoir un C2P est passé de 800 000 à 1,5 million suite à cette réforme²⁸.

Bien que l'objectif de ce C2P soit de permettre aux salariés de se former pour obtenir un poste moins exposé à des facteurs de risques, seuls 1 % d'entre eux entre en formation, 38 % l'utilisent pour un temps partiel sans baisse de salaire, et 61 % pour une retraite précoce. Or l'exposition à au moins un produit cancérigène concerne 2,7 millions d'employés et 73 % des salariés de la fonction publique hospitalière. Enfin, une personne sur 10, soit 2,5 millions d'individus, est soumis au facteur « bruit »²⁹. Mais certaines catégories de travailleurs n'ont pas accès au C2P comme les salariés d'employeurs particuliers, les indépendants et les professions libérales.

Dans ce contexte, la chaire TDTE invite à rétablir les 4 critères de pénibilité supprimés en les adaptant à la réalité des situations de travail. Elle considère aussi nécessaire d'augmenter le nombre de points cotisés par année à 8 points supplémentaires pour les salariés soumis à un nombre élevé de facteurs de pénibilité. De la même manière, il faut porter le nombre de trimestres validés par le C2P à 4 ans au lieu de 2 ans. Il est aussi indispensable de valoriser les formations professionnelles proposées par le C2P en augmentant la valeur du point qui passerait ainsi de 12 heures à 20 heures de formation. Enfin, dans un objectif d'équité, il est indispensable de destiner le C2P à l'ensemble des travailleurs³⁰.

Propositions

- Rétablir les 4 critères de pénibilité supprimés en 2017 en les adaptant à la réalité des situations de travail
- Augmenter le nombre maximal de points cotisés par année pour les salariés soumis à un nombre élevé de facteurs de pénibilité
- Augmenter le nombre maximal de trimestres validés par le C2P
- Promouvoir les formations professionnelles du C2P en augmentant la valeur du point
- Étendre l'accès au C2P à de nouvelles catégories de travailleurs

²⁶ Collet M., de Riccardis N. et Gonzales L. (2013), « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans », Dossier Solidarité et santé, n° 45, DREES, octobre.

²⁷ Port manuel de charges dont personnes, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux.

²⁸ *ibid.*

²⁹ ADDI6 (2020), « Pénibilité : les chiffres du ministère du travail », *Direction de l'Information Légale et Administrative*, janvier.

³⁰ Par exemple, actuellement, n'ont pas accès au C2P les salariés d'employeurs particuliers (assistantes maternelles, agents de ménage), ainsi que les indépendants ou les professions libérales.

Augmenter les pensions minimales

Une personne de plus de 65 ans ayant un revenu inférieur à 916,78 € par mois peut prétendre aujourd'hui à l'ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées, ancien minimum vieillesse), allocation qui lui permet d'atteindre ce montant. Par ailleurs, tout individu ayant effectué une carrière complète au SMIC reçoit une pension de 980€ par mois au minimum. Quant aux personnes percevant le seul minimum contributif (Mico), soit 652,6€ par mois, elles peuvent aussi bénéficier de l'ASPA dans la mesure où leur pension de base et complémentaire n'excède pas 1 240€ par mois. La complexité est telle que le mécanisme d'écêtement n'est pas toujours mis en œuvre³¹.

Ces dispositifs soulèvent un problème important. La moitié des bénéficiaires du minimum vieillesse n'y a pas recours : ainsi, plus de 320 000 seniors ne l'ont pas demandé, perdant en moyenne 205 euros mensuellement³². De nombreux facteurs peuvent l'expliquer, de la méconnaissance des dispositifs, aux conditions restrictives (par exemple, l'âge : au moins 65 ans pour l'ASPA) jusqu'au refus de la récupération sur la succession (au-dessus de 39 000 euros d'actifs nets).

D'autre part, l'ASPA devrait être augmentée pour tenir compte de l'inflation qui touche encore davantage les personnes à revenus modestes. Pour la Chaire TDTE, il faut porter à 1 100 € par mois la pension minimale de retraite pour une carrière complète au SMIC ; et il serait opportun de calculer en proportion de ce montant et en fonction du nombre d'annuités validées, la pension des personnes ayant effectué des carrières incomplètes.

L'augmentation de la pension minimale pour une carrière complète coûterait annuellement environ 1 milliard d'euros si on la limitait au flux de nouveaux retraités, 3 milliards si on l'étendait aux personnes déjà à la retraite. L'équité intergénérationnelle pousse à choisir la deuxième solution.

Propositions

- Faciliter le recours au minimum vieillesse et l'étendre aux plus de 60 ans
- Augmenter la pension minimale de retraite à 1100€ par mois pour une carrière complète
- Simplifier l'ensemble des dispositifs (Aspa, Mico, pension minimale)

³¹ Cour des comptes (2021), *ibid.*

³² DREES (2022), *Chiffres du ministère des solidarités.*

Indexer les pensions sur les salaires

Les pensions de retraite sont actuellement sous-indexées sur l'inflation, revalorisées lors d'une hausse des prix, mais dans une moindre mesure. A la croissance des salaires, liée à la hausse de la productivité du travail, répond donc un déclin du niveau de vie relatif des pensionnés et ce, jusqu'à près de 20 % dans les scénarios de croissance les plus élevés³³.

Indexer les pensions sur la croissance des salaires³⁴ freine donc cette réduction du taux de remplacement et l'écart du niveau de vie avec les salariés. Cela permet également aux pensionnés d'accéder à des services à la personne dont les coûts évoluent comme les salaires, compte tenu du poids des coûts salariaux dans ces services de plus en plus présents dans la consommation des personnes retraitées. De plus, le poids des retraites dans le PIB serait ainsi moins sensible aux aléas économiques³⁵. Cette proposition, qui peut se révéler coûteuse en raison de la dynamique démographique, doit être corrigée par l'évolution du rapport entre les actifs et les retraités, comme le font les pays qui l'appliquent, par exemple l'Allemagne.

Propositions

- Favoriser une indexation des pensions sur la croissance des salaires et non sur celle des prix
- Appliquer un correcteur démographique qui retranscrit l'évolution du rapport entre les actifs et les retraités

Faire converger les régimes spéciaux et ceux de la fonction publique vers le régime des salariés

L'abandon de la réforme structurelle en 2021 a conduit à reporter *sine die* toute convergence entre les différentes caisses. Il nous apparaît pourtant toujours justifié de faire converger à long terme celles des salariés, des fonctionnaires et des régimes spéciaux. En effet, il est nécessaire de prendre en compte les évolutions du monde du travail, particulièrement les carrières multiples ou le passage d'un statut à un autre, ce qui concernent en priorité les jeunes générations.

En 2019, la Chaire TDTE a développé une cartographie des caisses de retraite³⁶ par une analyse factorielle multiple tenant compte notamment des variables démographiques et financières : montant des retraites, durée de période de retraite, pénibilité, cotisations, reversions, et autres

³³ COR (2021), *Rapport du COR*, juin : données partie 3, figure 3.10.

³⁴ D. Blanchet (2016), « Quels scénarios pour l'évolution du système de retraite par répartition ? Le problème de l'indexation ». In *Choc démographique, rebond économique*, sous la direction de J.-H. Lorenzi, Chaire TDTE, Descartes & Cie, p. 145-153.

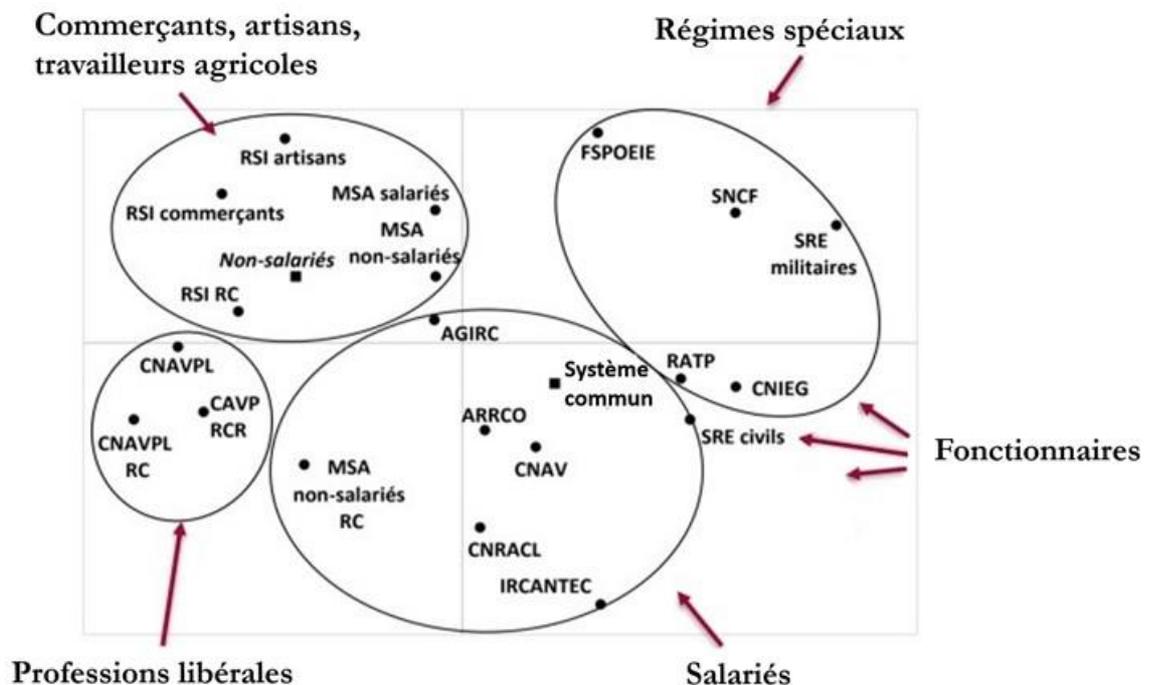
³⁵ D. Blanchet, A. Bozio, S. Rabaté (2016), « Quelles options pour réduire la dépendance à la croissance du système de retraite français ? », *Revue économique*, vol. 67, n°4, p. 879-912.

³⁶ J.-H. Lorenzi, F.-X. Albouy, A. Villemeur (2019), *ibid.*

facteurs. Cette analyse permet de mesurer l'écart qui existe entre les régimes sur beaucoup d'aspects.

La cartographie, qui explique plus de la moitié de l'hétérogénéité des régimes de retraite sur les critères choisis, montre que les caisses de retraite se réunissent en quatre groupes : (1) les professions libérales, (2) les indépendants et travailleurs agricoles, (3) les régimes spéciaux et (4) les salariés. Les caisses de retraite des fonctionnaires sont, quant à elles, dispersées entre le groupe des salariés et celui des régimes spéciaux. Le centre de gravité de ce graphique, représenté par un « système commun », est très proche des régimes CNAV - ARRCO, qui représente l'essentiel des salariés du secteur privé, et est relativement peu éloigné de la caisse des fonctionnaires civils relevant du Service des Retraites de l'Etat (SRE civils). D'où la proposition en 2019 d'une convergence à assurer entre ces caisses, en laissant de côté les autres caisses aux caractéristiques trop éloignées.

Le casse-tête de la réforme des retraites



Source : TDTE (2019)

Dans le nouveau contexte, il nous faut revenir à cette nécessité de convergence entre les agents de la fonction publique, des régimes spéciaux et des salariés. Les régimes spéciaux et ceux des fonctionnaires alimentent un sentiment d'injustice chez les autres assurés sociaux, et leur financement reste difficile à déchiffrer. Pour les régimes spéciaux en particulier, l'âge de départ à la retraite³⁷ est inférieur à celui du régime général, souvent compris entre 55,9 ans et 60 ans ; les durées de cotisation pour le taux plein sont également inférieures (37,5 ans) tandis que les pensions y sont supérieures car calculées sur les 6 derniers mois.

L'avenir des régimes spéciaux et ceux de la fonction publique pose de vraies questions d'équité et de transparence. Ils ont besoin d'un abondement de l'Etat pour combler un déficit dû à un

³⁷ Drees, (2020) *Les retraités et les retraites* - Fiche 15 : l'âge moyen de départ à la retraite et son évolution.

ratio démographique défavorable, en comptant 4,5 millions de pensionnés pour seulement 4,7 millions de cotisants.

En additionnant tous les financements destinés à ces régimes spéciaux, à celui des fonctionnaires et à certains régimes de travailleurs agricoles, ce sont 30 milliards d'euros par an qui sont financés par l'Etat et les Collectivités locales et qui ne sont pas comptabilisés dans le déficit du système de retraites. Pour les régimes spéciaux, la prudence nécessaire face à la complexité des situations dicte plus de les fermer que de les supprimer, autrement dit ne plus recruter au sein de ces régimes en utilisant le principe de la « clause du grand-père » déjà utilisé à la SNCF. Au moment de la fin du régime spécial, seuls les nouveaux entrants seraient donc concernés par la réforme, ceux qui sont entrés avant continuant à bénéficier des anciennes règles.

Faire converger la situation des salariés et celle des fonctionnaires et des régimes spéciaux est une des étapes décisives pour une réforme des retraites réussie. Elle n'en est pas moins délicate à franchir. D'un côté, les régimes salariés de base et complémentaires ont depuis longtemps effectué des réformes paramétriques sur l'âge, les taux de remplacement, les taux d'appel, les cotisations, la constitution de réserves, etc. alors que les régimes de fonctionnaire ne l'ont pas fait au même rythme. De l'autre côté, dans celui des fonctionnaires, les traitements et les cotisations sont faibles, moyennant des taux de remplacement élevés et des âges de départ statutaires, c'est-à-dire plus précoces. Si l'âge moyen de départ à la retraite se situe à près de 63 ans dans le régime général, il est de 61 ans et 8 mois pour les fonctionnaires civils d'État, de 61 ans et 5 mois pour les fonctionnaires territoriaux ou encore de 59 ans et 10 mois pour les fonctionnaires hospitaliers.

La convergence doit donc s'opérer sur deux plans : l'âge moyen de départ à la retraite et l'effort contributif. A l'exception de cas spécifiques, liés à la pénibilité ou d'autres facteurs³⁸, l'âge de départ à la retraite doit s'aligner entre les régimes des salariés, ceux des fonctionnaires et ceux des régimes spéciaux. Le cadre des trimestres fixé par la loi Touraine nous semble un objectif tangible et raisonnable, et c'est là la vraie convergence entre ces régimes. Concernant l'effort contributif, le système de retraite commun devrait se rapprocher de celui actuel des salariés, avec un taux de cotisation de 28 % sous la barre des 3 plafonds de la Sécurité Sociale (environ 120 000 euros annuels) partagé entre le salarié (60%) et l'employeur (40 %). Enfin, les primes devront être intégrées dans l'assiette de cotisation.

Pour conclure, cette réforme ne peut se faire sans rétablir impérativement un dialogue profond et d'ampleur quant à la rémunération des fonctionnaires et régimes spéciaux. Ce qui ne peut être traité dans le cadre de nos préconisations, devra figurer en priorité dans le calendrier des politiques comme des partenaires sociaux.

³⁸ Par exemple, l'âge légal de départ à la retraite de 42 ans pour les danseurs ou danseuses de l'Opéra de Paris.

Propositions

- Harmoniser les différentes caisses de retraite des salariés, des fonctionnaires et des régimes spéciaux quant à leur temps de travail et à leur effort contributif
- Fermer à terme les régimes spéciaux en appliquant la « clause du grand-père »

Développer une épargne-retraite ambitieuse

La retraite supplémentaire, autrement dit celle liée à un fonds de capitalisation, est relativement peu développée en France par rapport aux pays nordiques et à l'Allemagne. Cependant des fonds de pension existent, comme la PREFON ou le RAFP pour la fonction publique, ou encore la CAVP pour les pharmaciens. Le 23 mai 2019, la loi Pacte a été adoptée pour dynamiser l'épargne retraite en faveur de l'économie. Deux objectifs ont été définis pour l'épargne retraite : 300 milliards d'encours et 3 millions de titulaires de nouveaux PER pour 2022. Ces objectifs sont atteints ou en passe de l'être.

Les dépenses de retraite des régimes supplémentaires et d'épargne retraite en France représentent seulement 6,9 milliards d'euros en 2019, soit 2,1 % des dépenses totales de retraite. L'épargne retraite est encore trop peu sollicitée. Or l'idée de cotiser pour soi-même est une idée qui gagne du terrain en France, notamment au sein des jeunes générations comme le montrent les dernières enquêtes sur l'épargne. En outre, les fonds de capitalisation existants, qu'ils soient publics ou privés, ont montré de bonnes performances, notamment leur capacité à obtenir des rendements supplémentaires dans un cadre de risque maîtrisé.

L'épargne retraite pourrait être un levier important dans le financement des retraites, en permettant notamment de maintenir le taux de remplacement ou de compenser sa baisse programmée. En effet, il faut s'attendre à une baisse importante du niveau de vie relatif des retraités par rapport aux actifs, au moins de 15 points dans les vingt prochaines années. Des études de modélisation de l'impact de l'épargne retraite menées par la Chaire TDTE³⁹ montrent que l'épargne de 2 à 3 % des revenus peut, en effet, limiter de moitié la baisse des pensions prévue, voire maintenir le futur niveau de vie des retraités à parité avec celui des actifs si l'âge de départ à la retraite se stabilise autour de 64-65 ans. Un fonds de capitalisation, d'environ 800 milliards d'euros, pourrait alors être constitué dans les prochaines décennies.

L'intérêt de cette grande ambition en matière d'épargne retraite est aussi de permettre la constitution d'un grand fonds public de capitalisation capable d'investir dans les PME-PMI françaises au bénéfice de l'emploi en France. Un tel fonds devrait contribuer, de manière notable, aux investissements massifs requis pour lutter contre le changement climatique, plus généralement pour aider au financement des transitions, et pour relocaliser des activités industrielles indispensables à la souveraineté de la France. Notons qu'il existe déjà en France

³⁹ A. Desbonnet & T. Weitzenblum (2018), *Épargne retraite : modélisation de scénarios de mise en place de l'épargne retraite*, Chaire TDTE, 2018. Mais aussi, T. Weitzenblum (2021), *Évaluation des incitations fiscales et des modalités de sortie de l'épargne retraite en France*, Chaire TDTE, Septembre.

un tel fonds, le Fonds de réserve pour les retraites (FRR) qui joue un grand rôle pour aider au financement des retraites et qui est déjà doté d'environ 20 milliards d'euros d'actifs.

La Chaire TDTE préconise la mise en place d'une retraite supplémentaire, facultative, mais soutenue par des incitations comme en Allemagne⁴⁰. Elle serait versée par un Fonds public de pension, créé autour du Fonds de réserve pour les retraites et alimenté par les cotisations volontaires des actifs. Idéalement, ce fonds

devrait disposer d'environ 500 milliards d'actifs financiers en complément aux 300 milliards des PER actuels. D'une manière générale, intéresser les jeunes actifs à constituer un PER dans ce cadre serait aussi très précieux pour l'avenir de l'épargne retraite en France.

Propositions

- **Créer un Fonds public de pension autour du Fonds de réserve pour les retraites, alimenté par les cotisations volontaires des actifs, avec pour incitation un abondement public**
- **Flécher les actifs des fonds de pension vers les PME-PMI et les transitions, en respectant les critères ESG**
- **Intéresser les jeunes à constituer une épargne retraite avec une prime à la souscription**

⁴⁰ Par exemple, les contrats *Reister* concernent 17 millions de personnes.

Annexe : Réforme des Retraites - Scénario TDTE

Unité si non-spécifiée : milliards d'euros

1. Déficit des régimes de retraite à financer		
	2027	2032
Déficit des régimes de retraite	34,6	35,0
Dont prévisions du COR (productivité 1%, convention EEC)	4,6	5,0
Dont déficit « caché » de l'Etat	30,0	30,0
2. Financements liés à la réforme des retraites		
	2027	2032
Hausse du taux d'emploi des seniors	310 000 emplois	825 000 emplois
- <i>baisse du chômage des seniors</i>	<i>122 000 emplois</i>	<i>325 000 emplois</i>
- <i>départs à la retraite plus tardifs</i>	<i>188 000 emplois</i>	<i>500 000 emplois</i>
Création de richesse supplémentaire	18,1	48,2
Pensions économisées	3,0	8,0
Cotisations-retraite supplémentaires	2,2	5,8
3. Résultats financiers		
	2027	2032
Financement supplémentaire du régime des retraites	+ 8	+ 21
Recettes supplémentaires pour les dépenses publiques	+ 1,5	+ 17
Production supplémentaire pour l'économie	+ 10,6	+ 24
Solde des régimes de retraite	- 25	+ 3

Annexe 7 – L'étude « Résoudre le conflit intergénérationnel »

Synthèse

1- Un « choc du vieillissement » de grande ampleur va survenir dès cette décennie, compte tenu de l'arrivée aux âges élevés des enfants du baby-boom.

Compte tenu du vieillissement général de la population et du ralentissement de la croissance de la population active, les dépenses de protection sociale (retraite, santé, perte d'autonomie) devraient croître de 89 milliards d'euros en 2032 et de 142 en 2040, à structure de coûts inchangés. Si on veut tenir compte de nouveaux besoins criants, comme ceux que requiert la perte d'autonomie et un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes, un besoin d'au moins 22 milliards en 2032 et 31 en 2040, la facture va s'alourdir considérablement. C'est un choc de financement, d'une ampleur inédite, auquel nos sociétés devront faire face dès cette décennie.

2- Les conflits intergénérationnels risquent de considérablement s'amplifier à l'avenir, notamment entre les jeunes et les retraités.

Reconnaissons que les jeunes sont en partie actuellement sacrifiés et victimes d'un important taux de pauvreté tandis que les retraités ont un faible taux de pauvreté et un patrimoine conséquent. Si la croissance faible continue à se perpétuer comme depuis la Grande Récession de 2008-2009, la faible valeur ajoutée créée sera bien insuffisante pour faire face au choc du financement. La réduction du pouvoir d'achat global de toutes les générations est au bout du chemin si on veut préserver le modèle social sur les mêmes bases d'un financement, surtout centré sur les actifs et les entreprises, et en même temps investir en faveur de l'insertion des jeunes et du développement de leurs compétences.

3- La Chaire TDTE a défini le concept d'harmonie entre les générations

Afin d'éviter ou de limiter à l'avenir les conflits intergénérationnels, toute nouvelle politique publique devra être jugée à l'aune de ce concept. L'harmonie entre générations est 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. Cette définition repose sur 3 principes. Le premier nécessite de faire mouvoir la société d'un optimum de Pareto à un autre, plus juste. Le second met en son cœur l'équité au sens de Rawls, où l'objectif est alors d'offrir la situation la moins défavorable aux plus démunis tout en respectant les règles de liberté et de différence. Le troisième implique que ces politiques publiques mobilisent les liens intergénérationnels.

4- La Chaire TDTE a identifié des réformes ambitieuses permettant de faire face à ce « choc du vieillissement ».

En effet, les handicaps français résident surtout dans la faiblesse du taux d'emploi des jeunes et des seniors de plus de 55 ans, dans l'insuffisance des efforts d'insertion des jeunes, dans trop de compétences inadaptées mais également dans des conditions de travail prêtant peu d'attention à la prévention santé. Des efforts dans ces domaines devraient générer de nouvelles ressources. Ce n'est pas le cas pour la perte d'autonomie qui réclame beaucoup plus de moyens, que ce soit pour encadrer les personnes dépendantes ou encore pour rendre attractifs ces métiers en plein développement; cependant, les retombes économiques sont plutôt limitées.

5- La chaire TDTE a montré que toutes ces réformes proposées satisfont le concept d'harmonie entre générations, générant des retombées économiques pour toutes les générations, sauf celle du financement de la perte d'autonomie sur lequel les générations peuvent s'opposer.

En effet, les importants et nouveaux besoins, au bénéfice du bien-être des personnes âgées dépendantes, nécessitent de trouver de nouvelles sources de financement sans trop pénaliser les autres générations. Il apparaît injuste de demander aux jeunes générations d'y contribuer dès le premier euro gagné, mais aussi de reporter l'effort uniquement sur les retraités au travers d'une seule solidarité intragénérationnelle. La mise en place d'une assurance dépendance obligatoire dès 45-50 ans et d'une contribution issue de l'important patrimoine des retraités sont des pistes prometteuses pour trouver un compromis entre les générations.

1 Introduction

1.1 L'explosion des dépenses de protection sociale au profit des personnes âgées

Dans les deux prochaines décennies, c'est un véritable « choc du vieillissement » auquel devront faire face nos sociétés, notamment sur le plan de son organisation et de ses dépenses. En effet, l'arrivée aux âges élevés des générations nombreuses du baby-boom va bouleverser le paysage de la protection sociale et induira une explosion de son coût, que ce soit pour les retraites, la santé ou la perte d'autonomie. En effet, les personnes de plus de 60 ans sont les principaux bénéficiaires de la protection sociale et de la solidarité intergénérationnelle ⁴¹, les 3/4 des dépenses de protection sociale étant liées au risque vieillissement.

La part des plus de 60 ans dans la population va passer de 26% en 2019 ⁴² à 32% en 2040, ce qui induira mécaniquement la hausse des dépenses de protection sociale. Les dépenses de la protection sociale devraient augmenter d'au moins 100 milliards d'euros en 2040 (79 en 2032) tandis que les recettes devraient baisser d'environ 20 milliards en 2040 (8 milliards en 2032) compte tenu de la diminution du nombre d'actifs ⁴³.

Cette anticipation, basée uniquement sur l'effet démographique, autrement dit à structure de coûts inchangés, ne tient pas compte de l'existence de nouveaux besoins. Or ils sont nombreux et avérés, comme celui de consacrer des moyens supplémentaires pour augmenter le taux d'encadrement des personnes âgées dépendantes, notamment suite au scandale Orpéa, et rendre

⁴¹ . Cusset (2022), « Protection sociale : le choc du vieillissement est-il (in)soutenable? », France Stratégie, la note d'analyse n°111, juillet.

⁴² . Elle était de 17% en 1979

⁴³ . Cusset (2022), *ibid*

plus attractifs ces métiers du soin, probablement un supplément d'environ 28 milliards d'euros en 2040 (19 en 2032), d'après les estimations de la Chaire TDTE.

Au total, ce sont quelques 148 milliards d'euros à financer en 2040 (106 en 2032) pour faire face au « choc du vieillissement », dans des conditions préservant le modèle social, soit environ 6 points du PIB actuel en 2040 (4 points du PIB en 2032)! La protection sociale étant surtout financée par les actifs⁴⁴, si rien ne change, cette explosion des coûts va se traduire par une pression supplémentaire sur les actifs, jeunes ou âgés, et les entreprises qui pourrait devenir intolérable.

1.2 Les jeunes générations, toujours sacrifiées?

Les jeunes générations (moins de 30 ans) ont vu leurs revenus progresser beaucoup moins vite que les autres générations : ainsi, le revenu moyen des jeunes de 25 ans était supérieur à la moyenne des revenus de 10% il y a 50 ans, il est désormais inférieur de 10% à cette moyenne⁴⁵.

La précarité s'est accrue notamment avec la crise sanitaire, le chômage des jeunes est toujours important. En outre, 1,5 millions de jeunes de moins de 30 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation. En outre, la crise sanitaire a induit des problèmes de santé mentale avec une ampleur sans précédent. La réduction du chômage grâce au développement de l'apprentissage est une des rares bonnes nouvelles pour l'emploi des jeunes. Depuis le début des années 2000, les dépenses d'éducation par tête (pour les moins de 25 ans) ont progressé moins vite que le PIB par tête, ce qui reflète le caractère jugé non prioritaire de ces dépenses⁴⁶.

Le changement climatique conduit les jeunes générations à reprocher à leurs aînés une trop grande passivité tandis que 80% d'entre eux considèrent comme important, voire prioritaire, les engagements environnementaux⁴⁷. L'effort à faire pour obtenir la neutralité carbone en 2050 est majeur, de l'ordre de 50 milliards annuellement sur toute la période et le déni de cet effort n'est pas fait pour les rassurer.

1.3 Des conflits intergénérationnels en perspective

Durant les précédentes décennies, l'effort en faveur des personnes âgées (par exemple, la hausse du niveau des pensions) a été rendu soutenable grâce à la croissance économique et aux nombreuses réformes faites. Or depuis la Grande récession de 2008-2009, la stagnation séculaire menace et la France n'a connu qu'une croissance annuelle moyenne d'environ 1%, bien insuffisante pour faire face aux nombreux défis et éviter un endettement rapidement croissant. Dans une société vieillissante, sans réformes majeures, la diminution du nombre d'actifs, la hausse des coûts du vieillissement, la baisse du niveau d'investissements et des capacités d'innovation en berne, vont de pair avec une croissance plus faible.

Si on se projette dans la lignée des trajectoires actuelles, la faible hausse de la valeur ajoutée sera confisquée par les coûts croissants de retraite et de santé au profit des plus âgés. Sans réelle

⁴⁴ . Cusset et al. (2021), France Stratégie, « Protection sociale : qui paie le coût du vieillissement de la population? »; *la note d'analyse, n°103, décembre*.

⁴⁵ . COR, « Les évolutions du niveau de vie moyen au fil des générations », Conseil d'orientation des retraites, 2019, *séance plénière du 11 juillet, document n°8*.

⁴⁶ . France Cusset (2022), *ibid*

⁴⁷ . Enquête OpinionWay, septembre 2022.

croissance économique, le partage de la valeur ajoutée va devenir un sujet politique de première importance, sous tendu par de vives contestations.

L'existence de conflits intergénérationnels est une quasi-certitude dans une société vieillissante qui connaît à la fois la stagnation économique, la hausse de la protection sociale en faveur des plus âgés et le moindre investissement en faveur des jeunes générations. Ces possibles conflits intergénérationnels émergent depuis ces dernières années, de manière plus ou moins prononcée. La crise sanitaire a été l'occasion de plus grandes tensions entre les générations, même si la solidarité intergénérationnelle a continué à se manifester en particulier au sein des familles. Les accusations envers la génération du baby-boom s'amplifient, car le changement climatique est en route aux yeux des citoyens, et ce défi majeur devra être surmonté par les jeunes générations. Le taux de pauvreté des jeunes n'a cessé d'augmenter alors que celui des retraités baissait régulièrement. Actuellement, 20% des jeunes de moins de 18 ans ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté⁴⁸, mais c'est aussi le cas à hauteur de 19% des jeunes de 18 à 29 ans, tandis que celui des retraités de plus de 65 ans est deux fois plus faible. Il y a donc urgence à améliorer le sort des jeunes générations et à favoriser leur insertion sur le marché du travail.

Où trouver les investissements d'avenir pour assurer le futur des jeunes générations tout en faisant face au choc du vieillissement? Quelle contribution pour les plus âgés qui sont aussi les plus détenteurs de patrimoine et d'épargne sous différentes formes? La question intergénérationnelle devient toujours plus prégnante⁴⁹ et la solidarité intergénérationnelle sera mise à rude épreuve pour relever ces défis.

1.4 Notre réponse, cinq politiques pour recréer l'harmonie intergénérationnelle

Pour la Chaire TDTE, la recherche d'une meilleure harmonie entre les générations est devenue une priorité. Encore fallait-il définir rigoureusement ce concept d'harmonie entre générations et en faire un outil à l'aune duquel les politiques publiques seront évaluées. C'est l'objet du paragraphe suivant dans cette note. Quels sont les leviers sur lesquels on peut s'appuyer pour faire face au choc du vieillissement tout en améliorant la situation des différentes générations? Le premier levier est celle du taux d'emploi, bien inférieur à celui des meilleurs pays, cette faiblesse concernant à la fois les jeunes de moins de 30 ans et les seniors de plus de 55 ans. Là réside une source de croissance économique, en même temps que celle d'une réduction du taux de chômage; de nouvelles recettes pour la protection sociale sont alors à envisager. Le deuxième levier est celui du taux d'investissement en faveur de l'éducation des jeunes générations, garant d'un meilleur niveau de compétences et d'une meilleure insertion sur le marché du travail.

Le troisième levier réside dans une meilleure prévention santé au travail et dans l'amélioration des conditions de travail, source d'une meilleure productivité individuelle, ce qui est à même de générer des retombées économiques. D'où 5 propositions de politiques publiques œuvrant pour une meilleure harmonie entre générations au travers des leviers suivants :

- Une meilleure insertion pour la jeunesse
- De meilleures compétences pour entrer dans la vie active
- Un meilleur bien-être pour les actifs
- Des départs plus tardifs en retraite

⁴⁸ . Seuil à 60%

⁴⁹ . Lorenzi et al. (2021), *La question intergénérationnelle*, Cent Mille Milliards.

- Un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes et les aidants

Toutes les retombées macroéconomiques de ces politiques ont été évaluées à l'aide du modèle « Choc Démographique et Croissance » (CDC) mis en œuvre par la Chaire TDTE⁵⁰. Nous allons montrer que ces politiques publiques permettent de faire face au choc du vieillissement tout en améliorant les conditions de vie de toutes les générations. Cependant, un important effort supplémentaire en faveur de la perte d'autonomie soulève un difficile problème d'harmonie entre générations, ce qui nécessite de trouver de nouvelles sources de financement et un nouveau compromis entre générations. Toutes ces politiques publiques sont très ambitieuses, même si elles apparaissent soutenables. Le « choc du vieillissement » ne pourra être surmonté qu'à ces conditions.

2 L'harmonie entre générations

2.1 Définition

L'harmonie entre générations est 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.

2.2 Une politique d'harmonie entre générations

Une politique améliore l'harmonie entre générations si elle respecte trois principes :

i) l'amélioration de la situation de chaque génération au sens de Pareto, ii) la recherche de l'équité entre générations et iii) le renforcement des liens intergénérationnels comme vecteur d'harmonisation, le tout en respectant les contraintes physiques, économiques et humaines dans lesquelles évolue la société.

Le premier principe nécessite de mouvoir la société d'un optimum de Pareto à un autre, plus juste, comme édicté par le second théorème du bien-être. Améliorer la situation de chaque génération au sens de Pareto signifie qu'aucune des générations ne doit voir sa situation se détériorer sous prétexte que celle d'une autre s'améliore. Afin de mobiliser ce phénomène, nous avons identifié 7 critères communs à toutes les générations : emploi, revenus, santé, social, écologie, loisirs et numérique. En revanche, chaque génération ne valorise pas ces critères de la même manière. Ainsi, une situation sera jugée plus juste si elle respecte les préférences générationnelles pour ces critères. Une telle prise en compte de ces différences permet de réduire le sentiment de désavantage tout en garantissant les perspectives du futur.

Le second principe met en son cœur l'équité au sens de Rawls, où l'objectif est alors d'offrir la situation la moins défavorable aux plus démunis tout en respectant les règles de liberté et de différence. La première règle, dite de liberté, nécessite que chacun puisse disposer des mêmes libertés sans que celles-ci n'entravent les libertés des autres. La règle de différence, quant à elle, tolère l'existence d'inégalités lorsque la situation des plus démunis est plus avantageuse que dans le cas d'une égalité parfaite entre tous les individus, et si les fonctions qui procurent ces avantages sont accessibles à toutes et à tous sans discrimination ni distinction. Atteindre l'équité devient alors un pré-requis naturel à l'amélioration de l'harmonie entre générations, celle-ci permettant à la fois d'éliminer le sentiment de désavantage par rapport à une autre génération, et d'améliorer les perspectives futures de tous.

⁵⁰ . Genna et al. (2022)

Le troisième principe implique que ces politiques publiques mobilisent les liens intergénérationnels. C'est par la multiplicité et l'intensité des liens intergénérationnels, sous contraintes des deux premiers principes, que l'harmonie entre générations pourra être atteinte. Ces liens se divisent en deux catégories distinctes : les liens de cohésion traditionnels, majoritairement issus des spécificités héritées dans chaque société et déjà largement appliqués (ex : héritage, financement des études de ses enfants, aidants au sein de la famille...) et les liens de cohésion novateurs, relatifs aux évolutions plus récentes de nos sociétés (ex : maisons de retraite intergénérationnelles, compensation de la fracture numérique par des tutorats inversés, aidants ...). Alors que les liens traditionnels sont plus rigides et moins faciles à mobiliser, les liens de cohésion novateurs sont les principales interactions à développer pour renforcer l'harmonie entre générations.

2.3 Les fonctions objectifs

Comme énoncé plus haut, chaque génération est concernée par les critères suivants : emploi, revenus, santé, social, écologie, loisirs et numérique; et ces critères sont appréciés de manières très différentes par les générations. Dans le tableau 1, nous proposons de les ordonner selon l'importance qui leur est accordée par chacune des générations. Dans cette idée, nous considérons quatre générations distinctes : les jeunes, les actifs, les jeunes retraités et les personnes âgées.

Graphique 1: Les priorités de chaque génération



	EMPLOI	REVENUS	SANTÉ	SOCIAL	ECOLOGIE	LOISIRS (Équilibre vie pro / perso)	NUMÉRIQUE
JEUNES (0 – 30)	1 Education / Formation	1 Insertion professionnelle	4 Petite enfance, Développement	2 Amis, vie sociale, jeunesse	3 Transition écologique	2 Amis, vie sociale, jeunesse	5 Connexion numérique
ACTIFS (30 – 62)	1 Perspectives d'évolution Éducation / formation	1 Patrimoine (propriété) Financement des enfants Epargne retraite	2 Conditions de travail Santé globale	1 Vie sociale	3 Transition écologique	1 Construction de l'équilibre travail / famille	4 Connexion numérique
JEUNES RETRAITÉS (62 – 80)	3 Activités socialisées	1 Héritages, successions, études des enfants, prise en charge des parents	1 Préserver son autonomie, Assurance dépendance	1 Besoin de reconnaissance Rôle sociétal	4 Transition écologique	2 Temps libre, profiter de sa famille	4 Fracture numérique
PERSONNES ÂGÉES (80 +)	3 Activités socialisées	2 Niveau de vie décent, récompense d'une carrière de travail	1 Conditions de vie décentes, préserver l'autonomie, recevoir de l'aide	1 Éviter l'isolement, garder un rôle dans la société	4 Transition écologique	2 Profiter de sa famille	3 Fracture numérique

Source : Chaire TDTE

Les chiffres allant de 1 à 5 permettent de déterminer l'ordre de priorité de chaque génération, 1 faisant référence à ce que nous pensons être la plus grande priorité de chaque génération et 5 étant la catégorie la moins prioritaire. Nous pensons que les jeunes ont avant tout un objectif d'insertion professionnel via l'emploi et les revenus, avant leur vie sociale et leurs loisirs. Pour les actifs nous considérons qu'il est primordial de garder un équilibre entre vie privée (emploi, revenus) et la vie sociale (loisirs, famille et amis). Chez les jeunes retraités la santé devient un

sujet de préoccupation majeur, et à partir de 80 ans nous pensons que la santé et la vie sociale sont les principales requêtes des individus.

Dans le contexte actuel nous avons aussi décider d'introduire des considérations environnementales dans notre échelle de valeur. Les jeunes générations étant les plus préoccupées par l'urgence climatique, c'est dans ces tranches de la population que nous retrouvons la cause environnementale au plus haut.

3 Une bonne insertion pour la jeunesse

3.1 Renforcer l'emploi des jeunes

Plus que tout autre groupe de population, les jeunes d'aujourd'hui sont ceux qui influenceront sur l'économie de demain. Malheureusement, nombre d'entre eux manquent d'une formation adéquate, de compétences et de formation professionnelle, d'opportunités d'emploi et de services de santé, ce qui limite effectivement leur avenir dès le plus jeune âge. Il apparaît évident que toutes ces raisons constituent une incitation forte à allouer des ressources publiques importantes pour le développement des jeunes, en accordant une attention particulière aux groupes les plus vulnérables. Pour guider ces décisions d'investissement public, la Chaire TDTE évalue l'impact macroéconomique d'un ensemble de mesures pouvant être appliquées (voir Politiques en faveur des jeunes : emploi, éducation, santé, Louhab (2022)). Parmi ces différentes mesures, améliorer l'insertion de la jeunesse ressort comme la principale mesure pour améliorer la situation économique, sociale et en termes d'harmonie entre générations en France.

Pour toutes ces raisons, la Chaire TDTE propose depuis de nombreuses années la mise en place de dispositifs adaptés de formation pour les jeunes, sortis des circuits de l'éducation et en difficulté sur le marché de l'emploi, et de renforcer le dispositif d'apprentissage.

Proposition 1 : Intensifier l'intégration professionnelle des jeunes

Bénéficiaires à horizon 2032 : 1 131 000 jeunes de 18 à 29 ans

Coût estimé : 14,2 milliards d'euros

Gains estimés avec le modèle CDC :

- 71,3 milliards d'euros (2,9% du PIB)
- 24,4 milliards de recettes fiscales

Les bénéficiaires de cette mesure seraient au nombre de 1 131 000 jeunes de 18 à 29 ans. Dans un premier temps, les jeunes décrocheurs, sans formation et diplômes, de 18 à 24 ans, qui sont au nombre de 494 000 en 2021 ⁵¹ disposeraient d'un "droit à la seconde chance", à travers une formation d'un an et d'un accompagnement personnalisé. En considérant un taux de réussite de 58% – similaire à ceux des écoles de la deuxième chance (E2C) – le résultat est tel que 286 000 jeunes pourront être réinsérés sur le marché du travail. Par ailleurs, la Chaire TDTE propose également de cibler l'ensemble des 345 000 jeunes de 18 à 29 ans possédant un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat, mais n'arrivant pas à entrer sur le marché du travail. Ces derniers bénéficieraient alors de formations "passerelles" leur permettant de se reconvertir et de s'insérer professionnellement.

Pour évaluer le poids financier de cette mesure, le coût total par personne est calibré sur le modèle des écoles de la deuxième chance, qui estiment que « le coût moyen par place occupée est de 7 688 euros ⁵² ». Ainsi, le coût total pour l'ensemble des bénéficiaires de ces formations est de 6,4 milliards d'euros.

⁵¹ . Vaincre le décrochage scolaire, Refonder l'école, Gouvernement 2021

⁵² . Données financières, Réseau E2C France, 2017

A cela, nous souhaitons également renforcer la politique d'apprentissage soutenue par le gouvernement. Avec plus de 700 000 contrats signés par an ⁵³, l'objectif pour 2027 est d'atteindre le million d'apprentis par an ⁵⁴, soit 300 000 apprentis additionnels. La Chaire TDTE propose d'en ajouter 200 000 supplémentaires, soit 500 000 apprentis au total, avec pour objectif 1,2 millions d'apprentis d'ici 2032. Le coût pour l'Etat d'un apprenti s'élevant à 15 602 € ⁵⁵, les dépenses publiques supplémentaires nécessaires pour atteindre cet objectif s'élèvent à 7,8 milliards € à l'État.

3.2 Les impacts sur l'harmonie entre générations

Le renforcement de l'investissement dans l'emploi, l'éducation et la santé des jeunes leur est profitable puisqu'il leur garantit une insertion sociale réussie mais également un avenir économique stable. Notre modèle révèle que cet investissement en faveur des jeunes est également profitable aux générations plus âgées, respectant le critère parétien d'amélioration de la situation de chaque génération. En effet, l'insertion de 631 000 jeunes dans l'emploi et le renforcement de l'apprentissage entraînent une hausse non négligeable du niveau de vie relatifs des retraités. Notre modèle l'a démontré ⁵⁶, les bénéfiques en termes de PIB sont bien plus importants que les coûts engendrés.

En d'autres termes, les retombées économiques de ces politiques parviennent à doper, dans une moindre mesure, le système de retraite. Il pourrait alors être intéressant de réfléchir à un financement de cet investissement à partir du patrimoine de la population plus âgée, ces derniers détenant plus de 60% du patrimoine financier et 60% du patrimoine non financier, ou d'une taxation sur leur héritage. Les liens intergénérationnels se retrouveraient ainsi renforcés puisque les seniors investissent pour la jeunesse, qui en contrepartie contribuent au bien-être de ses aînés.

4 De meilleures compétences à l'entrée dans la vie active

Une éducation et une formation accessibles et de qualité constituent la base d'une croissance durable, de l'innovation, de la compétitivité et de la capacité de résistance tant individuelle que macroéconomique. Elle encourage l'égalité des chances et, en favorisant le développement personnel et une forte employabilité, contribue à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale et à dynamiser leur mobilité.

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), réalisée tous les trois ans et organisée par l'OCDE, est une enquête révélant le niveau des élèves de 15 ans des pays participant au test, sur trois domaines : compréhension de l'écrit, culture mathématique et culture scientifique. Les résultats les plus récents, en date de 2019, classent la France à la 23e place sur 79 pays évalués. Un rapport récent de la DEPP ⁵⁷(Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance) révèle que 21% des élèves français participants à l'enquête ont une maîtrise insuffisante des compétences de bases, ce qui est bien en-deçà de l'objectif de 15% fixé par l'Union Européenne pour 2030.

⁵³ . Portail de l'Alternance, Actualités de l'alternance, Ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion, 2022

⁵⁴ . Comment la France veut atteindre un million d'apprenti, Le Figaro, 2022

⁵⁵ . L'apprentissage, quel impact sur les finances publiques? WALT, Novembre 2021

⁵⁶ . Plus de détails dans Genna et al. (2022), Louhab (2022)

⁵⁷ . Objectifs éducation et formation 2030 de l'UE : où en est la France? Note d'information DEPPMIREI, 2022

La Chaire TDTE plaide donc pour une augmentation du score PISA français. Pour y parvenir, nous proposons, à budget constant, une meilleure distribution des ressources, en allouant davantage de dépenses à l'enseignement du premier degré. En effet, la France consacre aujourd'hui 160,5 milliards d'euros à son système éducatif, soit 6,6% du PIB. La structure des dépenses d'éducation aujourd'hui est telle que 29,7% (39,4 milliards €) sont alloués à l'enseignement du premier degré, 38% (50,7 milliards €) au second degré, 20,3% (28,7 milliards €) à l'enseignement supérieur. Le reste des dépenses finance la formation continue et les activités extrascolaires⁵⁸.

Par ailleurs, nous soutenons fermement la proposition de refondation de la stratégie de productivité proposée par le Conseil d'analyse économique (CAE)⁵⁹ qui y place en son cœur des mesures liées à la hausse des performances du système éducatif.

Les auteurs de la note y révèlent qu'un décrochage de la productivité est visible en France depuis 2005, se traduisant par un manque à gagner pour le PIB considérable qui représenterait environ 5 points de PIB, soit environ 140 milliards d'euros. Par ailleurs, à partir d'une analyse sectorielle sur la demande de compétences, ils observent une évolution croissante des compétences sociales, dites « soft skills » et mathématiques pour l'emploi en France. Or, depuis 30 ans, les élèves français pâtissent d'une dégradation considérable de leur niveau en mathématiques et de leurs compétences socio-comportementales. Pour y remédier, le CAE recommande deux mesures sur lesquelles la Chaire TDTE s'aligne :

1. La mise en place d'une « stratégie nationale avec des objectifs ambitieux pour améliorer significativement le niveau des élèves au primaire, collège et lycée, y compris celui des élèves les plus performants »;
2. La fixation d'« objectifs de moyen et long termes avec un système d'évaluation régulière des compétences socio-comportementales pour les élèves à l'échelle nationale ».

Proposition 2 : Accroître les compétences à l'entrée dans la vie active

Bénéficiaires à horizon 2032 : tous les jeunes dans le système éducation (choc Pisa)

Coût estimé : à budget constant – nouvelle répartition

Gains estimés (Conseil d'Analyse Économique) : 50 milliards d'euros (2% du PIB)

Les objectifs de ces recommandations sont, d'ici 2027, « d'améliorer significativement les résultats de tous les élèves, y compris les plus performants » et « de réduire significativement les inégalités entre établissements, par exemple en consacrant davantage de ressources (humaines et budgétaires) aux établissements en difficultés, dans une perspective de rattrapage ».

⁵⁸ . Le budget et les finances du système éducatif, Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse,

Chiffres-clés, 2021

⁵⁹ . Guadalupe et al. (2022), Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité, Les notes du Conseil d'Analyse économique, n°75, Septembre 2022

Offrir une place plus importante à l'amélioration du capital humain au cœur de la stratégie d'accélération de la productivité conduirait, selon les auteurs de la note, à une hausse du taux de croissance annuel de 0,2 points. Cela représenterait ainsi une hausse du PIB d'environ 2% d'ici 2032, soit 50 milliards d'euros.

5 Le bien-être au travail

5.1 La sédentarité et le stress au travail

La sédentarité et le stress au travail représentent les deux plus gros dangers de la santé physique et mentale des actifs du 21^{ème} siècle. En effet, alors que 9 actifs français sur 10 se déclarent stressés ⁶⁰, la sédentarité constitue la 4^{ème} cause de décès prématurés dans le monde. Ces fléaux ont été accrus avec la crise du Covid-19, lors de laquelle l'épuisement professionnel constituait la 2^{ème} raison des arrêts maladie (après les arrêts directement dûs au virus). Pourtant, la réponse des acteurs publics n'est pas à la hauteur des dangers que représentent la sédentarité et le stress au travail pour l'individu, l'entreprise et la société.

La sédentarité constitue la cause directe de la mort par l'augmentation des risques de contracter de nombreuses maladies ⁶¹ (maladies cardio-vasculaires, hypertension, diabète de type 2, cancers divers (côlon, vessie, endomètre) dépression et démence). Selon l'OMS ⁶² "Les personnes ayant une activité physique insuffisante ont un risque de décès majoré de 20% à 30% par rapport à celles qui sont suffisamment actives". Quant au stress lié au travail, il peut augmenter de 40% le risque cardio-vasculaire et de 27% le risque de maladie coronarienne, selon un article de la revue *Circulation* ⁶³.

La Chaire TDTE décide alors de s'approprier ces sujets et de réfléchir à un pack bien-être à destination des employés et des employeurs afin de lutter efficacement contre la sédentarité et le stress au travail et maximiser le bien-être de la catégorie des actifs ⁶⁴. Ce pack propose de promouvoir le sport en entreprise à travers l'aménagement d'espaces dédiés ou subventions d'abonnements sportifs, de réorganiser et de réaménager la journée du travail à travers la mise en place de pauses actives et de bureaux à hauteur réglable. Il s'agit ainsi de promouvoir le mouvement tout au long de la journée pour améliorer la situation des actifs en termes de bien-être. Dans ce contexte, la chaire TDTE propose de généraliser ce pack bien-être.

La mise en place de ce pack bien-être est d'autant plus réaliste dans contexte des Jeux Olympiques 2024, où la promotion du sport et la sensibilisation à la pratique d'activités physiques sont multipliés. Dès lors, la Chaire TDTE envisage de manière optimiste que la proportion des grandes entreprises (GE), des entreprises de taille intermédiaires (ETI), des petites moyennes entreprises (PME) et des microentreprises (MIC) incitant aux activités physiques et sportives par la mise en place de ce pack bien-être augmente, ainsi que le taux de participation des salariés.

⁶⁰ . Fondation Ramsay Générale de Santé, OpinionWay, méthode CAWI. Sondage réalisé auprès d'un échantillon de 1017 personnes représentatives de la population française âgée de 18 ans et plus

⁶¹ . Katzmarzyk et al. (2022)

⁶² . OMS, 2020, Principaux faits sur l'activité physique

⁶³ . Levine et al. (2021)

⁶⁴ . Fel and Zerrari (2022), Lutte contre la sédentarité et le stress au travail : comment allier bien-être et productivité des salariés?

Proposition 3 : Généraliser le pack bien-être

Entreprises engagées à l'horizon 2032 : 100% des GE et ETI, 42% des PME et 34% des MIC

Salariés supplémentaires engagés :

- Curseur 1 : + 1,27 millions de salariés
- Curseur 2 : + 3,12 millions de salariés

Coût estimé : 4,4 milliards d'euros

Gains estimés avec le modèle CDC : 64 milliards d'euros

Nous proposons que la proportion des GE, ETI augmente de 20% et que la proportion des PME et des MIC double. Cela permettrait d'atteindre un chiffre de 100% de GE et ETI, de 42% de PME et de 34% de MIC engagées d'ici 2032. Quant au taux de participation des salariés, nous l'estimons à 53% sur la base d'une étude d'Opinion Way (2019)⁶⁵ mettant en évidence que parmi les salariés n'ayant pas accès à une offre de sport au travail, 53% aimeraient que leur entreprise mette en place un programme sportif. Ce qui représente 1,3 million de salariés.

En partant du principe que le sport en entreprise augmente la productivité par salarié de l'ordre de 6%⁶⁶ et que l'implantation de pauses actives et de bureaux à hauteur réglable ont un effet similaire sur la productivité, nous établissons les bénéfices cumulés de ces recommandations à 12% sur la productivité des salariés à l'horizon 2032. Le modèle CDC nous permet de démontrer qu'un gain de productivité individuelle de 12%, touchant l'ensemble des 27 millions de salariés français, engendrerait un gain de PIB de 360 milliards⁶⁷.

Nous estimons que lorsque le taux de participation des salariés augmente de 25 points de pourcentage, ce qui représente 3,12 millions de salariés, les bénéfices de ce pack bien-être entraîneraient un gain de PIB permanent de 58,7 milliards d'euros par an à partir de 2032. Étant donné que la proportion des actifs est de 27 millions, nous décidons d'intégrer le reste des actifs, soit environ 8,6 millions d'individus en emploi qui ne font ni partis des GE, des PME, des ETI, des MIC ou des administrations publiques. En considérant que certains d'entre eux sont auto-entrepreneurs, indépendants, nous proposons une réforme favorisant la pratique physique et sportive de ces actifs. En estimant que le taux de participation de ces salariés augmente de 10%, soit 860 000 salariés supplémentaires, les bénéfices s'élèveraient à 5,7 milliards d'euros par an à partir de 2032. Ainsi, en cumulant ces gains, le pack bien-être entraîneraient un gain de PIB permanent de 64,4 milliards d'euros par an à partir de 2032. Quant au coût, il est estimé à 4,4 milliards d'euros par an à partir de 2032.

Enfin, ayant conscience que pour les métiers pénibles la sédentarité n'est pas un problème mais où le stress est important et où le corps est mis à rude épreuve, la Chaire TDTE préconise d'offrir des séances d'ostéopathie, de balnéothérapie et des massages, en lieu et place de la promotion aux activités physiques.

⁶⁵ . Olivia Augis, "Sport en entreprise : quelles attentes de la part des salariés?", OpinionWay, 19 novembre 2018

⁶⁶ . Ministère des Sports, MEDEF, Union Sports et Cycle et CNOSF, Etude "Sport en entreprise", 21 novembre 2017.

⁶⁷ . Genna et al. (2022)

5.2 Les impacts sur l'harmonie entre générations

La mise en place de ce pack bien-être permet de favoriser l'harmonie entre générations et ses trois principes de base, définis précédemment. En effet, ce pack respecte le principe parétien dans le sens où elles contribuent à l'amélioration de la santé des actifs sans porter préjudice aux autres générations. Plus particulièrement, cela permet d'augmenter l'espérance de vie et le bien-être physique des futurs retraités, et permet d'améliorer la rentabilité des entreprises. Parallèlement, les prochains actifs se voient offrir un cadre de travail bienveillant et sécurisant, favorisant la santé mentale et physique.

En revanche, nos recommandations, tournées vers les métiers non pénibles, peuvent accroître les inégalités entre les différentes catégories socioprofessionnelles et donc ne pas respecter le critère de Rawls. Dans ce contexte, nous proposons d'aller plus loin et d'adapter les politiques des établissements aux besoins de chacune des catégories de travailleurs. Tandis que nous proposons l'incitation à la pratique d'activité physique pour les métiers non pénibles, nous préconisons de favoriser l'accès à des séances de balnéothérapie et d'ostéopathie pour soulager les salariés pratiquant un métier physique ou pénible. La Chaire TDTE ayant souhaité se concentrer sur l'enjeu de la sédentarité et du stress au travail, les conditions de travail des métiers pénibles n'ont pas été développées ici, mais constituent une réflexion tout aussi importante nécessitant la réalisation d'une étude complète.

Enfin, la mise en place notamment du sport en entreprise permet la création de liens novateurs de cohésion intergénérationnelle, tant les seniors et les jeunes actifs peuvent être amenés à pratiquer une activité physique ensemble. Pour rappel, faire du sport sur le lieu de travail ne fait qu'augmenter l'esprit d'équipe et l'intégration dans l'entreprise; les liens professionnels et personnels entre les salariés s'enrichissent, et avec eux les rapports intergénérationnels.

6 Des départs plus tardifs à la retraite

6.1 Une réforme des retraites réussie

Cette réforme des retraites, en 10 principes, est le produit de plusieurs années de travail de la Chaire TDTE et, en particulier, de modélisations indispensables ⁶⁸.

Contrairement à ce que l'on pense, les réformes du système de retraite ne rencontrent pas de difficultés insurmontables comme l'ont montré, depuis 1993, gauche et droite confondues, les quatre réformes sans lesquelles le surcoût des retraites aurait été d'au moins 4 points de PIB.

Réussir cette réforme suppose que le déni et l'exagération soient bannis. En se situant sur une hypothèse de gains annuels de productivité du travail relativement faibles, de 1%, le déficit actuel de l'ordre de 10 milliards d'euros, serait ramené à 5 milliards en 2032. Ce à quoi la Chaire a ajouté le surcoût de la prise en charge par l'Etat Employeur (fonctionnaires et agents des entreprises publiques), de l'ordre de 30 milliards. Ce déficit de 35 milliards à l'horizon 2032 doit être comblé.

La Chaire se refuse à participer à cette « guerre civile » autour de l'âge légal de la retraite. C'est exclusivement en annuités de cotisations qu'il faut réfléchir et nos travaux se situent dans le cadre strict de la dernière réforme Touraine de 2014. Ce qui conduit à une contrainte de 171 trimestres en 2032.

L'approche macroéconomique adoptée ici repose sur la nécessité absolue d'accroître la quantité de travail en France. Il ne s'agit pas de remettre en cause le cadre légal actuel, soit les

⁶⁸ . Lorenzi et al. (2022)

mesures d'âge, mais de procéder à des incitations d'importance, ce qui est le socle des propositions politiques faites ici pour réformer les retraites.

Ce projet de réforme est effectivement systémique dans la mesure où il suppose l'adhésion de l'Etat, des entreprises et des travailleurs. Selon nos études, une réforme universelle est irréaliste et l'essentiel de l'effort doit se concentrer sur les régimes salariés, publics et privés.

La réforme proposée permet d'équilibrer les comptes en 2032, tout en comptabilisant les surcoûts de 30 milliards d'euros de l'Etat Employeur. Pour ce faire, il est nécessaire d'accroître les taux d'emploi des 55-64 ans de 56% à 66% en baissant de moitié le chômage des seniors et en incitant le volontariat de 300 000 à 500 000 salariés pour repousser de plusieurs semestres leur départ à la retraite (2 ou 3 par exemple).

Ces deux objectifs peuvent être atteints en 10 ans pour peu que l'on multiplie par autant les dépenses de formation continue, avec un engagement majeur des entreprises de concentrer cet effort sur les 55-65 ans et que l'on instaure des surcotes majorées (2,5% par trimestre supplémentaire au lieu de 1,25%). Ce scénario est réaliste dans la mesure où les dix dernières années ont montré une hausse importante du taux d'emploi de ces tranches d'âge et où 100 000 retraités sont partis annuellement en retraite en ayant repoté en moyenne de 2 ans leur âge de départ.

La baisse relative des pensions par rapport aux salaires pourrait être d'environ 15 points d'ici 20 ans. D'après ses calculs et pour limiter cette évolution défavorable aux retraités, la Chaire propose de transformer le Fonds de réserve pour les retraites en un véritable Fonds de pension collectif, garanti par l'Etat. Et pour que cette baisse se limite à la moitié, voire moins, il faut 500 milliards d'euros d'actifs financiers en plus aux presque 300 milliards d'actifs des PER actuels.

Les mécanismes de calcul par annuités permettent de réintroduire à leur importance l'âge d'accès au travail et les conditions de travail, de tenir compte des carrières longues, mais aussi de rétablir l'ensemble des 11 critères de pénibilité. D'autre part, ce qui est déjà envisagé, la pension minimale à taux plein doit être portée à 1 100 euros mensuels et le minimum vieillesse être facilement accessible aux ayants droits.

Dans le cadre de la nécessaire convergence des régimes salariés, publics et privés, le même nombre de trimestres doit être requis pour tous en 2032. Pour les autres avantages des régimes publics, la discussion est ouverte dans le cadre de la comparaison et de la négociation des salaires.

Proposition 4 : Inciter à des départs plus tardifs

Économies estimées :

- Moins de dépenses de retraite (8 milliards) - Moins de dépenses de chômage (4 milliards)

Coût estimé : + 1 milliards d'euros surtout des dépenses de formation des seniors

Gains estimés avec le modèle CDC : 50 milliards d'euros

La modélisation CDC a permis de montrer que les retombées économiques sont de l'ordre de 50 milliards d'euros (2% du PIB) à l'horizon 2032, ce qui permet de générer 34,3 milliards

d'euros de recettes fiscales, compte tenu d'une baisse des dépenses de retraite de 8 milliards et d'une baisse des dépenses de chômage de 4 milliards.

6.2 Les impacts sur l'harmonie entre générations

L'ensemble de ces politiques bénéficie en premier à l'équilibre total du système de retraite y compris en compensant les subventions de l'Etat employeur. C'est un facteur de confiance renforcée dans le système de retraite, une confiance guère partagée actuellement par les jeunes générations. Cette confiance renouvelée est un signal majeur pour les jeunes générations et l'avenir du système de retraites. L'amélioration de la formation des seniors et de leurs conditions de travail, la diminution du chômage parmi les plus de 55 ans est de nature à grandement améliorer le bien-être des seniors dans la dernière décennie de leur vie active.

7 Un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes et les aidants

7.1 Anticiper l'augmentation de la dépendance

En France, d'après le rapport Libault ⁶⁹, le nombre de personnes en perte d'autonomie devrait augmenter de 20 000 personnes par an d'ici 2030 et s'accélérer dans la décennie suivante. On passerait alors de 2,66 millions de personnes dépendantes en 2020 à près de 3,12 millions en 2030 et 3,7 millions en 2040. Cette évolution démographique va inévitablement entraîner une augmentation substantielle des coûts liés à la dépendance.

Parallèlement à cela, en France, la situation des personnes en perte d'autonomie est désastreuse. Des événements comme le scandale ORPEA ont mis en évidence des comportements et pratiques négligentes envers les seniors en perte d'autonomie, mais aussi plus généralement une gestion insatisfaisante des établissements pour personnes âgées tels que les EHPADs. D'importants manques de personnel subsistent, dû à la faible reconnaissance de leur travail mais aussi à des rémunérations qui ne sont pas à la hauteur des tâches et de la pénibilité. Ce manque de personnel mène à des taux d'encadrement trop faibles, ayant des conséquences sur le bien-être et la santé des résidents d'EHPAD. Ces aspects négatifs engendrent des conséquences sur de nombreux acteurs, notamment les proches aidants qui se retrouvent avec moins de productivité du fait de l'absentéisme et d'une condition physique et psychique amoindrie.

De ce fait, il convient d'augmenter le taux d'encadrement, de revaloriser les salaires de manière significative et d'augmenter l'efficacité des allocations pour les aidants tel que l'AJPA (allocation journalière aux proches aidants). C'est en ce sens que l'étude Couture and Horkay (2022) a été écrite, de sorte à évaluer les coûts que ces mesures peuvent entraîner, les différents bénéficiaires mais aussi leur impact sur la question d'harmonie entre générations.

Proposition 5 : Augmenter le taux d'encadrement, revaloriser les salaires, et améliorer l'AJPA

Taux d'encadrement : d'ici à 2032

- +50% en EHPAD
- +20% en résidences autonomie et EHPA-non EHPAD

Revaloriser les salaires : +20% à tous les acteurs liés à la dépendance

Revalorisation de l'AJPA : atteindre 80% de bénéficiaires en 2032

Gains estimés : 2,8 milliards d'euros

Coût estimé : 22,04 milliards d'euros

- 7,6 milliards : Effet démographique
- 7,1 milliards : Effet de la hausse des taux d'encadrement
- 4,54 milliards : Revalorisation des salaires
- 2,8 milliards : Amélioration de l'AJPA

⁶⁹ . Libault (2019), Concertation : Grand âge et autonomie

7.2 Un effort très important en faveur de la perte d'autonomie

Il a été considéré dans cette étude que l'explosion des coûts liés à la dépendance (atteignant 22,04 milliards pour 2032) provenait de quatre facteurs principaux :

1. Un effet démographique ou seule l'augmentation de la population en perte d'autonomie ferait passer les coûts de 30 milliards en 2015 à 37,6 milliards en 2032, soit une hausse de 7,6 milliards.
2. Une hausse des taux d'encadrement de 50% pour les EHPADs, de 20% pour les EHPA-non EHPADs et les résidences autonomes. Ces dernières étant occupées par des personnes plus autonomes, le besoin n'est pas aussi important. Cette deuxième mesure impliquerait un coût de 7,1 milliards pour 2032 et 8,4 milliards pour 2040.
3. Une revalorisation salariale représenterait une première étape pour une meilleure reconnaissance de ces métiers mais aussi pour une meilleure attractivité. Une augmentation des salaires de tous les travailleurs du secteur de la dépendance de l'ordre de 20% impliquerait un coût de 4,54 milliards d'euros pour 2032
4. Une amélioration de l'AJPA (allocation journalière aux proches aidants), qui ferait passer l'allocation de 58,59 euros par jour de congé à près de 79,78€. Nous préconisons en plus de cela un doublement du nombre de jours d'absence autorisée (66 à 132) et la mise en place de programmes de communication et d'information afin d'augmenter la proportion de personnes bénéficiant effectivement de l'allocation sur le nombre de personnes éligible soit de l'ordre de 80%. Cette dernière mesure impliquerait une augmentation du coût pour la dépendance de 2,8 milliards.

Les différentes propositions présentées impliquent des effets positifs d'un point de vue à la fois social et économique. En effet, une hausse du taux d'encadrement et une revalorisation des salaires augmenterait significativement le nombre de postes (de l'ordre de 410 000), permettant la mise en emploi de personnes quittant le chômage et de jeunes NEETs. En supposant que 30% des emplois sont pourvus par des anciens chômeurs, ce sont près de 1,35 milliards qui serait économisés. Parallèlement, il y aurait une amélioration de la situation des aidants informels à travers une baisse de l'absentéisme au travail et donc une meilleure productivité, mais aussi via une meilleure condition physique et psychologique du fait d'une diminution de leur charge de travail envers leur proche. Ces gains de productivité individuels représentent près de 3,26 milliards d'économie par an. Sachant que seul 44,5% de la richesse créée rentre effectivement dans les caisses de l'état, ce sont 1,45 milliards de bénéfices pour les finances publiques. Finalement, ce sont 2,8 milliards d'euros gagnés à travers ces deux bénéfices. La chaire considère que malgré les coûts élevés, les bénéfices sociaux et sociétaux peuvent être nombreux. Le cas de la Suède en est un exemple. Le 'Care' des personnes dépendantes, qui est géré par les municipalités, y est très développé. Ce plan d'aide permet aux personnes dépendantes de recevoir de nombreux services de soins, que ce soit à domicile ou en établissement, et permet aussi aux proches aidants de recevoir des aides telles que des congés rémunérés et des allocations. Ces aides sont peu utilisées, car la prise en charge publique est si développée qu'elle est considérée comme suffisante. Le soutien des proches aidants est donc davantage vu comme un complément, et ils n'ont pas à subir des responsabilités qui sont lourdes de conséquences sur leur emploi et sur leur santé physique et mentale.

7.3 Les impacts sur l'harmonie entre générations

Ces propositions maintiennent l'harmonie intergénérationnelle en respectant au mieux les deux critères de Pareto et de Rawls tout en évitant de faire peser le poids de ce financement sur les plus jeunes générations. En effet, les créations d'emplois seraient pourvu par des jeunes qui ne sont ni en études, ni au travail, ni en formation, ainsi que par des chômeurs de tout âge confondus ce qui s'inscrit parfaitement dans l'idée d'harmonie et de cohérence intergénérationnelle. Une autre vision améliorant et renforçant les liens intergénérationnels passe par l'accroissement du nombre de soignants, soulageant ainsi les proches aidants des personnes dépendantes que ce soit financièrement, physiquement ou psychologiquement. Un parti pris de la Chaire TDTE est de ne pas faire peser le coût de ces mesures sur les plus jeunes générations. La Chaire propose Ragot and Chojnicki (2020) de développer une assurance dépendance obligatoire dont les cotisations commencent à partir de 40 ans, lorsque la population devient plus encline à payer pour la dépendance. Nous proposons aussi de développer le dispositif de location-transmission afin de liquéfier le patrimoine des seniors, qui peuvent ensuite l'utiliser pour financer leur perte d'autonomie.

8 Le choc du vieillissement est-il surmontable?

Le choc du vieillissement apparaît surmontable dès 2032 comme l'illustre le tableau suivant, les cinq politiques publiques préconisées permettant de dégager des marges à la hauteur des pressions engendrées par le vieillissement. Les retombées économiques (impacts sur le PIB) de chaque politique publique en 2032 génèrent des recettes fiscales, à hauteur du taux de prélèvements obligatoires admis actuellement (44.5%) auxquelles on retranche les dépenses requises en 2032.

Graphique 2: Bilan 2032 des 5 politiques publiques

Politiques publiques	Retombées économiques (en Mds€)	Dépenses (en Mds€)	Recettes fiscales (en Mds€)	Autres recettes (en Mds€)	Commentaires
① Une bonne insertion pour la jeunesse	71,3 (2,9 % PIB)	14,2	24,4		Dépenses de formation supplémentaire : 14,2 Recettes liées à la baisse des dépenses de chômage : 6,9
② De meilleures compétences à l'entrée dans la vie active (Choc Pisa)	50 (2 % PIB)		22,3		Budget d'éducation constant
③ Un meilleur bien-être au travail	64 (2,6 % PIB)	4,4	24,1		Dépenses en prévention santé : 4,4
④ Des départs plus tardifs à la retraite (réforme des retraites)	50 (2 % PIB)		34,3		Recettes liées à la baisse des dépenses de chômage (4) et à la baisse des dépenses de retraite (8)
⑤ Un meilleur bien-être pour les personnes âgées dépendantes et les aidants	3,3 (0,1 % PIB)	22	-19,1	19	Dépenses supplémentaires (encadrement, salaire, aidant) : 22 Recettes liées à la baisse des dépenses de chômage : 1,4 Contributions liées à l'assurance dépendance (9) et au patrimoine (10)
Ensemble des 5 politiques	238,6 (9,5 % PIB)	40,6	86,0	19	Les recettes fiscales et les autres recettes (105) sont à la hauteur du choc de vieillissement (109)

La première politique publique, la meilleure insertion des jeunes, permettra à davantage de jeunes (450 000) d'entrer en 2032 sur le marché du travail, en acquérant enfin une formation qualifiante.

La deuxième politique publique, de meilleures compétences à l'entrée de la vie active, repose sur un bouleversement du système éducatif pour accroître, de manière notable, les compétences générales acquises; il s'agit de sortir du déclin constaté en France qui nous a fait rejoindre les moins bons pays par leurs performances éducatives au classement Pisa. Les retombées économiques à en attendre sont considérables, comme l'a montré le Conseil d'analyse économique, avec 2% de PIB supplémentaires.

La troisième politique publique, un meilleur bien-être pour les actifs, repose sur une lutte contre le stress et la sédentarité, sources de décès prématurés et de perte conséquente de productivité individuelle. Les gains de productivité individuels sont là aussi considérables, ce qui devrait se traduire par des retombées économiques exceptionnelles (2,6% de PIB supplémentaires). Ils reposent sur l'adoption de nouveaux comportements (pacte bien-être) par environ 4,4 millions d'actifs supplémentaires d'ici 2032.

La quatrième politique publique incite aux départs plus tardifs de seniors surtout de plus de 60 ans, permettant ainsi de hisser leur taux d'emplois à 56%, un taux ambitieux mais encore très éloigné des taux des meilleurs pays européens. En 2032, on escompte 825 000 seniors de plus en emploi grâce à différentes mesures comme le doublement d'une surcote, l'amélioration des dispositifs de cumul emploi-retraite et de retraite progressive. Les retombées économiques sont majeures (2 points de PIB supplémentaires), ce qui permettrait de limiter le déficit de long terme du système de retraite et si les pouvoirs publics le souhaitent, de financer d'autres mesures de protection sociale.

Le bilan en nouvelles recettes fiscales est très positif pour les quatre premières politiques, ce qui devrait permettre de surmonter le choc du vieillissement. Par contre, l'effort en faveur de la perte d'autonomie change la donne car il ne génère pas de retombées économiques notables sur le PIB tout en requérant d'importantes dépenses (meilleur encadrement, meilleurs salaires, aide en faveur des aidants) à hauteur de 22 milliards d'euros. Au titre de l'harmonie entre générations, ce financement est assuré par les seniors, de façon à épargner les jeunes et les actifs jeunes. Il repose sur une assurance dépendance obligatoire (9 milliards), une contribution liée à l'important patrimoine financier ou immobilier des seniors (10 milliards) et sur les recettes fiscales engendrées par la baisse des cotisations chômage liée à des emplois en nombre (360 000) occupés par d'anciens chômeurs.

9 Conclusion

En définitive, le choc du vieillissement à venir pour les deux prochaines décennies, inédit par son ampleur, est de nature à remettre en cause le modèle social et éducatif français et à susciter à l'avenir « une guerre intergénérationnelle » entre les jeunes et les retraités. Il ne pourra être surmonté que par des politiques publiques très ambitieuses visant à doper les ressources consacrées à la protection sociale et à l'éducation, tout en assurant une croissance raisonnable des richesses produites.

Il s'agit tout particulièrement de renforcer de manière majeure l'insertion des jeunes et leurs compétences, d'améliorer la santé des actifs par une meilleure prévention santé, d'inciter à des départs plus tardifs à la retraite et de faire un effort exceptionnel, trop longtemps différé, en faveur des personnes âgées dépendantes et les aidants.

Une meilleure harmonie entre générations est au bout du chemin grâce à une jeunesse mieux préparée et insérée, mais aussi, protégée des efforts fiscaux, des actifs en meilleure santé et plus productifs, des seniors restant actifs plus longtemps, des personnes âgées dépendantes mieux soutenues, tout ceci au travers d'une protection sociale sauvegardée et d'un système éducatif renouvelé.

Au titre de l'harmonie entre générations, ces politiques reposent sur l'exonération de la jeunesse de tout prélèvement supplémentaire et sur un effort important en faveur de la perte d'autonomie financé par les seniors au travers d'une assurance dépendance obligatoire et d'une contribution du patrimoine.

Références

- Couture, E. and Horkay, C. (2022). Le coût de la dépendance : estimation, bénéfices, financement et harmonie entre générations. *Chaire TDTE*.
- Cusset, P.-Y. (2022). Protection sociale : le choc du vieillissement est-il (in)soutenable? Technical Report la note d'analyse n°111, France Stratégie.
- Cusset, P.-Y., d'Albis, H., Navaux, J., and Pelletan, J. (2021). Protection sociale : qui paie le coût du vieillissement de la population? (la note d'analyse n°103).
- Fel, L. and Zerrari, A. (2022). Sédentarité et stress au travail, fléaux de la santé des actifs dans les pays développés. *Chaire TDTE*.
- Genna, K., Louhab, S., and Nogues, M. (2022). Chocs démographiques et croissance : l'harmonie entre générations. *Chaire TDTE*.
- Guadalupe, M., Jaravel, X., Philippon, T., and Sraer, D. (2022). Cap sur le capital humain pour renouer avec la croissance de la productivité.
- Katzmarzyk, P. T., Friedenreich, C., Shiroma, E. J., and Lee, I.-M. (2022). Physical inactivity and non-communicable disease burden in low-income, middle-income and high-income countries. *British Journal of Sports Medicine*, 56(2) :101–106.
- Levine, G. N., Cohen, B. E., Commodore-Mensah, Y., Fleury, J., Huffman, J. C., Khalid, U., Labarthe, D. R., Lavretsky, H., Michos, E. D., Spatz, E. S., et al. (2021). Psychological health, well-being, and the mind-heart-body connection : a scientific statement from the american heart association. *Circulation*, 143(10) :e763–e783.
- Libault, D. (2019). Concertation : Grand âge et autonomie. Technical report, Ministère des solidarités et de la santé.
- Lorenzi, J.-H., Villemeur, A., and Albouy, F.-X. (2021). *La question intergénérationnelle*. Cent mille milliards edition.
- Lorenzi, J.-H., Villemeur, Franceschi, E., Genna, K., Noguès, M., Zerrari, A., Alpha Diallo, M., Bachoffer, P., Fel, L., Louhab, S., and Metz, E. (2022). Une réforme des retraites réussie. *Chaire TDTE*.
- Louhab, S. (2022). Politiques en faveur des jeunes : emploi, éducation, santé. *Chaire TDTE*.
- Ragot, L. and Chojnicki, X. (2020). Que peut-on attendre d'une assurance autonomie universelle dans le financement e la perte d'autonomie? Technical report, Chaire TDTE.

Merci à tous les partenaires du Réseau EIDLL



Nous remercions sincèrement nos partenaires pour leur soutien

