

INSTITUT  
MONTAIGNE



# Faire du bien-vieillir un projet de société

Logement, patrimoine  
et emploi des seniors

RAPPORT JUILLET 2015

L'Institut Montaigne est un laboratoire d'idées - *think tank* - créé fin 2000 par Claude Bébéar et dirigé par Laurent Bigorgne. Il est dépourvu de toute attache partisane et ses financements, exclusivement privés, sont très diversifiés, aucune contribution n'excédant 2 % de son budget annuel. En toute indépendance, il réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile issus des horizons et des expériences les plus variés. Il concentre ses travaux sur quatre axes de recherche :

Cohésion sociale (école primaire, enseignement supérieur, emploi des jeunes et des seniors, modernisation du dialogue social, diversité et égalité des chances, logement)

Modernisation de l'action publique (réforme des retraites, justice, santé)

Compétitivité (création d'entreprise, énergie pays émergents, financement des entreprises, propriété intellectuelle, transports)

Finances publiques (fiscalité, protection sociale)

Grâce à ses experts associés (chercheurs, praticiens) et à ses groupes de travail, l'Institut Montaigne élabore des propositions concrètes de long terme sur les grands enjeux auxquels nos sociétés sont confrontées. Il contribue ainsi aux évolutions de la conscience sociale. Ses recommandations résultent d'une méthode d'analyse et de recherche rigoureuse et critique. Elles sont ensuite promues activement auprès des décideurs publics.

À travers ses publications et ses conférences, l'Institut Montaigne souhaite jouer pleinement son rôle d'acteur du débat démocratique.

*L'Institut Montaigne s'assure de la validité scientifique et de la qualité éditoriale des travaux qu'il publie, mais les opinions et les jugements qui y sont formulés sont exclusivement ceux de leurs auteurs. Ils ne sauraient être imputés ni à l'Institut, ni, a fortiori, à ses organes directeurs.*

*Il n'est désir plus naturel  
que le désir de connaissance*

INSTITUT  
MONTAIGNE





# Faire du bien-vieillir un projet de société

Logement, patrimoine  
et emploi des seniors

JUILLET 2015



# SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>I - EMPLOI DES SENIORS : LEVIER DE CROISSANCE ET DE BIEN ÊTRE</b> .....	<b>7</b>
1.1. Pendant trente ans, l'inactivité des seniors a constitué, en France, la variable d'ajustement du marché du travail .....	7
1.2. Renforcer l'activité des seniors est une nécessité .....	14
1.3. Les propositions de l'Institut Montaigne pour maintenir l'activité des seniors.....	20
<b>II - FAVORISER LE BIEN-VEILLIR DES SENIORS</b> .....	<b>31</b>
2.1. Les seniors aspirent à vieillir au sein de leur domicile .....	32
2.2. Un certain nombre de freins limitent la possibilité de maintenir les seniors à domicile .....	34
2.3. Les propositions de l'Institut Montaigne pour favoriser le bien-veillir des seniors à domicile .....	40
2.4. À l'image des Résidences Seniors, des alternatives au maintien à domicile existent.....	45
2.5. L'hébergement non-médicalisé pour seniors demeure un marché de niche en France .....	47

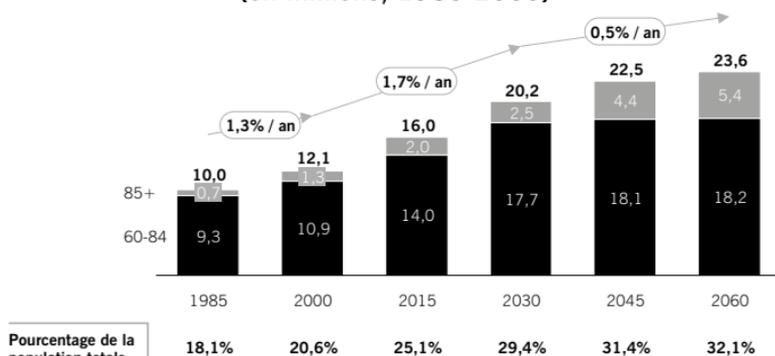
<b>III - DES SOLUTIONS POUR LES SENIORS A REVENUS INSUFFISANTS.....</b>	<b>59</b>
3.1. Les seniors détiennent une part importante du patrimoine français .....	59
3.2. Ils disposent cependant de revenus limités et menacés .....	60
3.3. Les seniors souhaitant mobiliser leur patrimoine pour bénéficier de revenus complémentaires disposent aujourd'hui de peu de solutions.....	62
3.4. Les propositions de l'Institut Montaigne pour mobiliser le patrimoine des seniors à revenus insuffisants .....	64
<b>IV - POUR UNE MEILLEURE ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE .....</b>	<b>73</b>
4.1. La concentration du patrimoine chez les seniors génère de forts déséquilibres intergénérationnels .....	73
4.2. D'autres déséquilibres sont induits par le manque d'alignement entre les contributeurs et bénéficiaires de la CSG .....	74
4.3. Les enjeux des transferts intergénérationnels dans une situation de faible croissance économique .....	77
<b>TABLE DES ILLUSTRATIONS .....</b>	<b>83</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>85</b>

# INTRODUCTION

La France entre dans une **phase nouvelle d'un point de vue démographique** : le nombre de seniors de 60 ans et plus va croître de 1,7 % par an entre 2000 et 2030, passant ainsi de 20,6 % à 29,4 % de la population (Illustration 1). En 2060 la médiane de la pyramide des âges s'établira ainsi à 50 ans.

Trois principaux facteurs expliquent l'amplitude de ce phénomène : l'arrivée aux âges de la retraite de la génération des baby-boomers, le prolongement de l'espérance de vie et le maintien du taux de fécondité à environ deux enfants par femme.

**Illustration 1 - Évolution du nombre de seniors (en millions, 1985-2060)**



Périmètre : France métropolitaine

Source : INSEE.

## **Une transition démographique offrant des opportunités de développement économique pour la France**

**Les seniors constituent un segment à fort potentiel économique :** ils disposent de revenus équivalents à ceux des actifs<sup>1</sup> et détiennent 45 % du patrimoine brut global du pays<sup>2</sup>. Les générations qui arrivent ainsi toujours plus nombreuses à la seniorité sont également plus dynamiques en raison des évolutions sociétales qui favorisent une meilleure hygiène de vie, un rythme soutenu d'activité intellectuelle et physique ainsi qu'une prévention accrue et de meilleurs soins en matière de santé. Les différents acteurs de la « silver économie » figurent ainsi au premier rang des bénéficiaires de la croissance du nombre de seniors.

**Le vieillissement de la population, s'il peut être source de croissance, constitue cependant un défi majeur pour notre pays.**

## **Les déséquilibres générés par le vieillissement**

Passée de 10 à 25 ans en quelques décennies, l'espérance de vie au moment du départ à la retraite pourrait avoisiner 30 ans en 2060 alors que la part de la population âgée de plus de 59 ans représentera près d'un tiers de la population française<sup>3</sup>. La transformation de la pyramide des âges risque de se traduire par de **fortes tensions sur les finances publiques. Le système de retraite par répartition est**

---

<sup>1</sup> En 2010, le niveau de vie (revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation) moyen des retraités s'établissait à 22 950 €/an contre 24 060 €/an pour les actifs, soit un écart inférieur à 5 % (sources : INSEE, DGFIP, CNAF, CNAV, CCMISA).

<sup>2</sup> Sources : INSEE (enquête patrimoine 2010), analyse Roland Berger.

<sup>3</sup> Towers Watson, *Longévité, emploi et protection sociale : une formidable opportunité derrière la menace*, rapport, novembre 2013.

**déjà sous pression** du fait d'une baisse constante du nombre d'actifs par retraité<sup>4</sup>, les dépenses de santé vont fortement augmenter et **d'importants investissements** seront nécessaires pour accompagner le vieillissement de la population (logement, transports, etc.).

Par ailleurs, l'une des hypothèses de travail du Conseil d'Orientation des Retraites prévoit une dégradation du rapport entre la pension brute moyenne et le revenu d'activité brut moyen à partir de 2020. Les pensions de retraite représentant 70 % des revenus des seniors, ce phénomène risque de se traduire par une réduction du pouvoir d'achat des seniors dans les décennies à venir et une difficulté croissante à financer des dépenses de santé et des situations de dépendance.

Enfin, l'accumulation de la richesse par les seniors est une source de **déséquilibres intergénérationnels** dans un contexte de crise économique et sociale qui perdure. Les plus jeunes générations subissent ce déséquilibre : pression sur l'emploi, coût élevé de l'immobilier, ...

## **La société française doit s'adapter au vieillissement de sa population**

Pour faire du vieillissement une source d'opportunités économiques et sociales et pour améliorer la cohésion sociale et renforcer le lien intergénérationnel, l'action des pouvoirs publics doit répondre à quatre objectifs principaux :

- **maintenir l'activité des seniors** afin que ces derniers puissent garder leur niveau de consommation et financer leur santé et leur bien-vieillir ;

---

<sup>4</sup> En 2060, il n'y aurait plus que 1,5 actif pour un inactif de plus de 60 ans contre 2,1 en 2010 (source Insee).

- **favoriser le bien-vieillir des seniors**, notamment au travers d'une meilleure prévention santé, source d'économies pour la sphère publique ;
- **mobiliser le patrimoine des seniors à revenus insuffisants** pour leur permettre de faire face aux difficultés de la vie nécessitant des revenus complémentaires ;
- **accélérer les transferts intergénérationnels** pour renforcer la cohésion sociale.

---

# EMPLOI DES SENIORS : LEVIER DE CROISSANCE ET DE BIEN ÊTRE

## 1.1. Pendant trente ans, l'inactivité des seniors a constitué, en France, la variable d'ajustement du marché du travail

Bien qu'il ait récemment augmenté, le taux d'activité<sup>5</sup> des seniors en France demeure aujourd'hui l'un des plus bas au sein des pays développés. En 2007, il était de **55,3 % pour les 55-59 ans (contre 62,1 % en moyenne dans les pays de l'OCDE) ; 19,4 % pour les 60-64 ans (contre 37,8 %) et 7,3 % pour les plus de 65 ans (contre 17,2 %)**. Pour chacune de ces classes d'âge, ce taux était donc **significativement inférieur à la moyenne observée dans les pays membres de l'OCDE (Illustration 2)**.

Si l'on examine le taux d'emploi<sup>6</sup> des Français par âge, la situation est encore plus critique. Sur la période 2005-2008, entre 50 et 54 ans, le taux d'emploi moyen baisse d'un point ou deux par année supplémentaire, soit un rythme comparable à la plupart des pays européens. En revanche, à partir de 55 ans, les seniors sortent massivement du marché du travail : le taux d'emploi baisse de plus de 25 points entre 54 et 57 ans<sup>7</sup>.

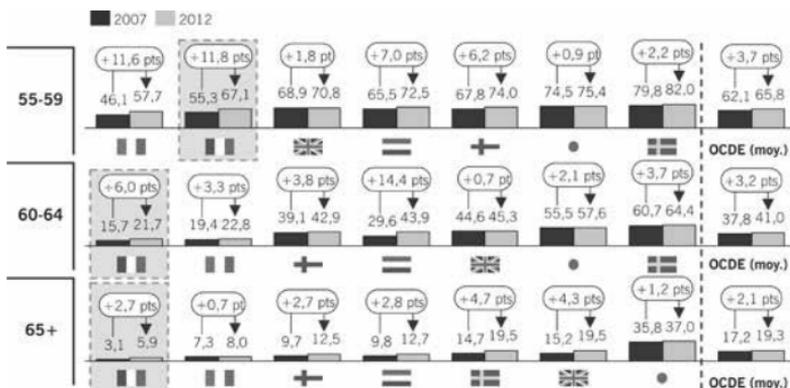
---

<sup>5</sup> Rappelons que le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (occupés ou au chômage) et la population correspondante (source Insee).

<sup>6</sup> Le taux d'emploi est le nombre de personnes disposant d'un emploi sur le total de la population en âge de travailler.

<sup>7</sup> Jean-Olivier Hairault, *Pour l'emploi des seniors, Assurance chômage et licenciements*, Editions Rue d'Ulm, collection du Cepremap, 2012.

### Illustration 2 Taux d'activité par classe d'âge (2007-2012 ; %)



Comment expliquer ce phénomène ? Certes, la population des seniors est plus coûteuse pour une entreprise et potentiellement moins adaptée aux évolutions technologiques. La rapidité de la baisse du taux d'activité et la spécificité française soulignée ci-dessus invitent cependant à s'interroger sur les conditions sociales et économiques qui les rendent possibles. Ces ruptures trouvent en partie leur explication dans la conception française du partage du travail qui, pendant 30 ans, a modelé le profil de notre marché du travail et a fait de l'inactivité des seniors une variable d'ajustement.

### **1.1.1. Des pré-retraites à l'assurance chômage : le partage du travail au cœur des politiques de lutte contre le chômage**

À partir du milieu des années 1970, la montée du chômage de masse incite les pouvoirs publics à mettre en place des dispositifs de préretraites visant à permettre aux entreprises de sortir de leur effectif les salariés de 60 à 64 ans (à l'époque, l'âge légal de la retraite est de 65 ans). Ceux-ci peuvent alors bénéficier d'une allocation chômage jusqu'à la retraite. Cette politique est profondément marquée par l'idéologie d'un partage du travail entre générations. Une conception qui est assez largement répandue puisque dans ces années-là, tous les pays ont favorisé l'inactivité des seniors au nom de l'emploi des jeunes. En France, l'objectif de la Garantie de ressources démission est bien « une libération d'emplois permettant l'engagement de nombreux demandeurs d'emplois<sup>8</sup> ». En 1980, les conventions ASFNE (Allocations spéciales du Fonds national pour l'emploi) permettent aux entreprises en difficulté de licencier les salariés âgés d'au moins 57 ans. Le passage à la retraite à 60 ans provoque « une translation complète des préretraites vers les 55-59 ans<sup>9</sup> ».

Progressivement, la prise de conscience du coût des différents dispositifs de préretraites amène à l'extinction de certains dispositifs et au durcissement des conditions d'accès à d'autres. Mais la disparition progressive des préretraites « publiques » va être remplacée à partir du milieu des années 1980 par l'assurance-chômage dont les conditions d'attribution des allocations pour les seniors vont être substantiellement modifiées :

---

<sup>8</sup> Accord interprofessionnel du 13 juin 1977, mentionné par Jean-Olivier Hairault, *op.cité*.

<sup>9</sup> Jean-Olivier Hairault, *op.cité*.

- les seniors de plus de 55 ans ne sont plus affectés par la dégressivité de l'allocation (cette mesure sera généralisée en 2001) ;
- les personnes âgées de 57,5 ans (et sous certaines conditions de 55 ans) sont dispensées de recherche d'emploi ;
- les seniors qui bénéficient déjà d'une durée d'indemnisation du chômage de trois ans (au lieu de deux) peuvent prolonger cette durée jusqu'à leur retraite s'ils n'ont pas épuisé leurs trois années d'indemnisation à 60,5 ans ;
- la création de l'Allocation Equivalent Retraite (AER), enfin, permet aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein de percevoir une allocation<sup>10</sup>.

Se met ainsi en œuvre une préretraite généralisée (la dispense de recherche d'emploi en témoignent), sans conditions spécifiques (si ce n'est d'une durée préalable de cotisations) et intégralement portée par le régime d'assurance-chômage. A partir de 57,5 ans, le chômage devient, de fait, une préretraite jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

### **1.1.2. Le rôle des entreprises et l'alignement des intérêts des acteurs**

Le rôle des entreprises a évidemment été central dans cette situation. Après 55 ans, le marché du travail est caractérisé par d'importantes sorties d'emploi et de faibles retours. Sur la période 2005-2008,

---

<sup>10</sup> Supprimée le 1<sup>er</sup> janvier 2011, elle a été partiellement remplacée par l'Allocation transitoire de solidarité (ATS). En novembre 2014, le Président de la République a annoncé le rétablissement de l'AER.

les taux de sortie d'emploi sont de 4 % pour les jeunes quinquagénaires (51-54 ans), de plus de 10 % après 57 ans<sup>11</sup>. Les 58 ans sont sur-représentés dans les ruptures conventionnelles au sein des établissements de 50 salariés et plus<sup>12</sup>, âge-pivot qui permet de faire la jonction avec la retraite à taux plein<sup>13</sup>. Il y a donc un alignement des intérêts des acteurs (salariés comme entreprises) qui fait du départ anticipé des seniors un acte globalement consensuel.

S'agissant des taux de retour à l'emploi, on a pu observer une **difficulté structurelle du recrutement des entreprises** des plus de 55 ans. La garantie d'un maintien de salaire à un niveau généreux (en France le taux de remplacement est environ 70 % du salaire net moyen pour un célibataire sans enfant<sup>14</sup>) fait que les seniors sont peu incités à accepter une baisse de salaire qui est pourtant une condition nécessaire à leur retour à l'emploi. La proximité de la retraite et la générosité du système ont rendu la création d'emplois pour les seniors particulièrement complexe dans notre pays.

### **1.1.3. Les réformes récentes ont permis une augmentation du taux d'activité des seniors mais non un meilleur taux d'emploi**

On observe depuis 2007 une forte augmentation du taux d'activité des seniors, notamment des 55-59 ans. Celui-ci est passé de 55,3 % en

---

<sup>11</sup> Jean-Olivier Hairault, *op. cit.*

<sup>12</sup> Au 1<sup>er</sup> semestre 2010, ils représentaient 10,3 % des sorties par ruptures conventionnelles dans les entreprises de plus de 50 salariés ; 17,4 % dans les entreprises de 250 salariés et plus. Jean-Olivier Hairault, *op.cit.*

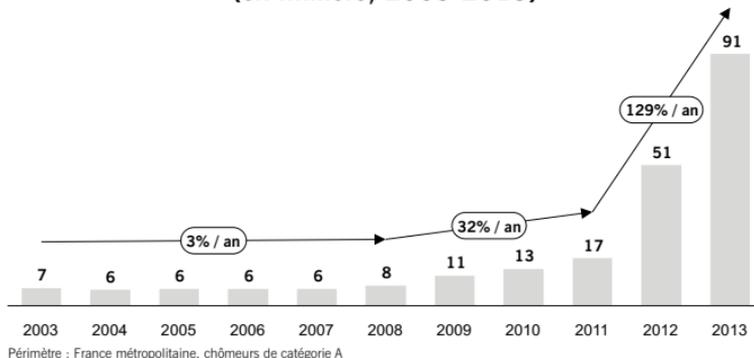
<sup>13</sup> À noter que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, un chômeur né en 1955 et au-delà doit attendre d'avoir 59 ans pour bénéficier de ce dispositif.

<sup>14</sup> Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, *Améliorer l'assurance chômage*, Les Presses de Sciences Po, 2014.

2007 à 67,1 % en 2012 soit une augmentation de près de 12 points en cinq ans, plaçant la France légèrement au-dessus de la moyenne OCDE. Le taux d'activité des 60-64 ans a quant à lui augmenté de 3,3 points sur la même période pour s'établir à 22,8 %, encore loin des 41 % de la moyenne OCDE.

En parallèle, le nombre de chômeurs de catégorie A<sup>15</sup> de plus de 60 ans, après avoir été relativement stable entre 2003 et 2008, a augmenté de 32 % par an entre 2008 et 2011 puis de 129 % par an entre 2011 et 2013 pour s'établir à une moyenne de 91 000 sur l'année 2013 (Illustration 3).

**Illustration 3**  
**Évolution du nombre moyen de chômeurs de plus de 60 ans**  
**(en milliers, 2003-2013)**



Le relèvement progressif de l'âge minimal d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi à compter de janvier 2009<sup>16</sup> puis la fermeture

<sup>15</sup> C'est-à-dire n'exerçant aucune activité.

<sup>16</sup> Loi n° 2008-758 du 1<sup>er</sup> août 2008 relative aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

complète de ce dispositif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, combinés au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite (réforme de 2010) ont généré une forte hausse de nombre de demandeurs d'emplois de plus de 50 ans.

Ces différentes réformes ont commencé à « désaligner » les intérêts des entreprises et ceux des seniors pour qui la fin d'activité ne signifie plus une transition facile vers la retraite à taux plein.

La réduction du poids des seniors dans le déficit de l'UNEDIC, en conservant des conditions d'indemnisation plus favorables pour les seniors, mais en repoussant de 50 à 60 ans l'âge minimum pour pouvoir y accéder<sup>17</sup>, pourrait également permettre d'augmenter le taux d'activité des seniors<sup>18</sup>.

Néanmoins, si la réforme de l'assurance-chômage constitue un volet important pour inciter les seniors à renouer avec une activité professionnelle, il faut également agir en direction des entreprises tant l'activité des plus de 50 ans est un enjeu aux multiples conséquences.

---

<sup>17</sup> Aujourd'hui, les droits spécifiques aux chômeurs de plus de 50 ans sont les suivants :  
- justifier de quatre mois d'activité au minimum au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail (au lieu de 28 mois pour les moins de 50 ans) ;  
- être indemnisés pendant 36 mois au maximum (au lieu de 24 pour les moins de 50 ans).

<sup>18</sup> Proposition du rapport *Redonner du sens et de l'efficacité à la dépense publique*, Institut Montaigne, décembre 2013.

## 1.2. Renforcer l'activité des seniors est une nécessité

### 1.2.1. La dégradation du ratio actifs / retraités fait peser de fortes pressions sur le système de chômage et de retraite

L'évolution démographique, combinée au faible taux d'activité des seniors en France, se traduit tout d'abord par une pression peu soutenable dans le long terme sur le système d'assurance-chômage dont le déficit annuel est aujourd'hui de 3,6 Mds€ et la dette cumulée de 25 Mds€ (prévision fin 2015).

Elle se traduit également par une **forte dégradation du ratio actifs / retraité**.

Les récentes réformes de l'âge de départ à la retraite n'ayant pas été suffisantes, il n'y aurait, à conditions inchangées, plus que 1,5 actif pour un inactif de plus de 60 ans en 2060 contre 2,1 en 2010. De ce fait, le déficit des caisses de retraites va s'accroître, le poids du financement de la retraite sur les jeunes générations sera de plus en plus fort et le maintien du pouvoir d'achat des seniors dans les décennies à venir semble difficile à garantir.

### 1.2.2. Le maintien de l'activité des seniors répond à des enjeux de long terme

À la fois d'ordre économique et social, les problématiques liées au faible taux d'activité des seniors ont des répercussions pour les différents types d'acteurs que sont l'État, l'entreprise et le citoyen.

Les conséquences pour l'**état** se traduisent par la perte d'opportunités de croissance, mais aussi par un déficit accru des régimes de retraite ainsi qu'un accroissement du coût du chômage, de la santé et de la dépendance<sup>19</sup>. Les **entreprises** subissent la perte du savoir-faire et de l'expérience des seniors, ce qui peut engendrer indirectement des conséquences négatives sur leur croissance.

**Le citoyen** voit, quant à lui, sa protection sociale affaiblie avec, pour certains, un risque de précarisation lié à la perte de revenus alors que l'espérance de vie augmente. Il doit de plus faire face à des stéréotypes négatifs entourant l'image des seniors. **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.

Cette fracture intergénérationnelle, amenée à se creuser avec la déformation de la pyramide des âges, représente un risque accru pour le climat social et un coût considérable pour la société.

Il devient par conséquent urgent de **passer de la rupture générationnelle à la coopération intergénérationnelle**, en considérant l'augmentation du taux d'activité des seniors comme un formidable levier de croissance et non pas comme une charge. Faire croître la population des seniors actifs tout en réduisant celle des seniors au chômage aura mécaniquement des effets sur l'évolution des taux de cotisations sociales (vieillesse,

---

<sup>19</sup> À titre d'exemple, on sait aujourd'hui que plus l'âge de la retraite est tardif, plus le début de la maladie d'Alzheimer est retardé. Chaque année supplémentaire en emploi recule le début de la maladie d'Alzheimer de 0,13 an. L'hypothèse est que la « réserve cognitive » construite pendant la vie est prolongée par cet engagement professionnel de sorte que les fonctions cognitives restent au-dessus du seuil de la démence pendant plus longtemps. Source : audition Françoise Forette, médecin gériatre.

maladie et chômage) mais aussi sur la situation financière des caisses de retraite et de l'assurance-chômage.

### **1.2.3. De nombreux pays ont réussi à rehausser l'activité des seniors**

L'OCDE distingue trois grands types de mesures permettant de favoriser l'emploi chez les seniors :

- la mise en place d'incitations financières à travailler ;
- la levée des obstacles et des réticences chez l'employeur ;
- l'amélioration de l'employabilité des plus âgés<sup>20</sup>.

La réussite des politiques publiques sur le sujet dépend tant de la situation économique du pays, du marché de l'emploi que du rapport au travail des seniors. C'est ce rapport qu'il faut « changer »<sup>21</sup>, soit selon une stratégie libérale (Royaume-Uni) qui consiste à encourager la flexibilité des emplois, à supprimer les préretraites et à réduire les pensions, soit selon une stratégie dite du vieillissement actif (Pays nordiques), qui « organise une mobilisation sociale autour de l'emploi des seniors<sup>22</sup> ». Dans ces pays également, les dispositifs ont pour objectif de supprimer toutes incitations à sortir prématurément du marché de l'emploi.

---

<sup>20</sup> Stefano Scarpetta et Anne Sonnet, *Vieillesse et politiques de l'emploi : mieux travailler avec l'âge*, Rapport sur la France, OCDE, janvier 2014.

<sup>21</sup> Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak, *Étude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé*, Conseil d'orientation des retraites, septembre 2007.

<sup>22</sup> *Ibid.*

De manière générale, tous les pays européens ont recours à des réformes financières similaires afin d'inciter les seniors à rester en activité. Cela passe par la suppression des dispositifs de préretraite, la refonte des règles du calcul des pensions, l'allongement des durées de cotisations, le recul de l'âge minimum pour partir à taux plein mais aussi la réévaluation de la dispense de recherche d'emploi pour les seniors au chômage. L'impact de ces mesures a été relativement faible sur le taux d'emploi des seniors<sup>23</sup>. En témoigne le cas de Belgique qui a supprimé depuis 2000 la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés de 50 à 57 ans ou encore de l'Allemagne qui a introduit une forte décote dans le calcul des pensions. Dans ces deux pays, les taux d'emploi des seniors restent inférieurs aux attentes.

À l'exception des Pays-Bas, les pays qui présentent un taux d'emploi des seniors relativement élevé sont ceux dans lesquels le montant de la pension retraite versée est faible. La prolongation de l'activité devient un moyen d'assurer un taux de remplacement du revenu décent<sup>24</sup>. Les seniors peuvent également être encouragés à poursuivre leur activité via la mise en place d'une **retraite progressive**. C'est le cas en Autriche, en Espagne, en France ou encore aux Pays-Bas. Ces mesures consistent alors à aménager une période de transition entre l'emploi et la retraite<sup>25</sup>. À ces mesures contraignantes s'ajoutent des mesures incitatives comme des abattements fiscaux pour les seniors qui continuent à travailler mais leur influence demeure limitée<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Anne-Marie Guillemard, *Prolonger la vie active face au vieillissement. Quels leviers d'action ? Les enseignements de l'étranger*, Rapport pour International Longevity Center France, mai 2006.

<sup>24</sup> Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak *op.cit.*

<sup>25</sup> Eurogip, *L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe*, Note thématique, septembre 2008.

<sup>26</sup> Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak *op.cit.*

La suppression des facteurs de désincitation au travail s'accompagne d'efforts visant à **stimuler l'emploi de cette tranche d'âge**. Les entreprises peuvent **soit être contraintes légalement, soit incitées par des mesures fiscales** notamment, à encourager l'emploi des seniors. En Suède, les employeurs qui embauchent des chômeurs de longue durée âgés bénéficient d'une subvention qui couvre jusqu'à 75 % du salaire<sup>27</sup>.

Des mesures législatives ont été prises dans de nombreux pays de l'OCDE afin de conserver et développer l'emploi des seniors. Le coût d'un départ anticipé en retraite pour les entreprises a été décuplé et la législation contre les discriminations anti-seniors renforcée. Cependant les règles sur la protection de l'emploi peuvent avoir de nombreux effets pervers : le rapport de l'OCDE précise que « l'analyse économique démontre que l'impact de la législation contre la discrimination n'est pas nécessairement positif »<sup>28</sup>. En faisant des seniors un groupe protégé, le coût de licenciement de ces derniers augmente décourageant les entreprises à les embaucher. Cet effet est surtout significatif aux Etats-Unis<sup>29</sup>.

C'est la promotion par des **campagnes publiques d'information** d'une nouvelle image des seniors dans le milieu du travail qui semble la plus efficace. La Finlande en est l'exemple le plus flagrant : lancé en 1998, le programme FINPAW suivi de VETO a débuté par une large campagne de sensibilisation et de communication ayant pour slogan : « L'expérience est une richesse nationale ». Par la suite, ce nouveau

---

<sup>27</sup> Eurogip, *L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe*, Note thématique, septembre 2008.

<sup>28</sup> OCDE, *Panorama des pensions 2011, Les systèmes de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20*, 2011.

<sup>29</sup> *Ibid.*

message, devenu un consensus national a été relayé par une série de mesures volontaristes, cohérentes et pédagogiques<sup>30</sup>. Les employeurs ne sont alors plus seulement contraints par la loi, ils sont également accompagnés, conseillés et guidés dans les mesures à prendre *via* la diffusion de nouveaux outils de management adaptés.

Dans les pays nordiques l'accent est de plus porté sur une meilleure gestion de la diversité des âges dans l'emploi. C'est la combinaison entre mesures spécifiques aux seniors et mesures de portée générale qui détermine le succès des dispositifs mis en place. Il s'agit alors de renforcer l'employabilité des seniors en facilitant l'accès à une formation continue tout au long du parcours professionnel et en adaptant les systèmes d'éducation aux besoins des travailleurs<sup>31</sup>. Mené de 2003 à 2007 en Finlande le programme Noste, qui visait à améliorer le niveau d'éducation des adultes les moins qualifiés âgés de 30 à 59 ans afin de prolonger leur participation au marché du travail, s'inscrit dans cette tendance<sup>32</sup>. Il est question **d'anticiper l'avenir de manière proactive en améliorant les dispositifs de formation continue mais aussi les conditions de travail** en entreprise afin de les rendre plus soutenables pour les seniors à travers des horaires aménagés par exemple. Dans cette perspective, les structures de management efficaces à l'image des structures danoises sont celles suffisamment flexibles pour mettre en valeur les atouts de chacun. Dans le cas des seniors, l'une des pistes les plus fréquemment explorées est celle du tutorat des plus jeunes. Certaines mesures

---

<sup>30</sup> Institut Montaigne, *15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors*, Rapport, septembre 2010.

<sup>31</sup> Eurogip, *L'emploi et la santé au travail des seniors en Europe*, Note thématique, septembre 2008.

<sup>32</sup> Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak, *Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite*, Revue de l'OFCE, mars 2008.

ciblent néanmoins explicitement les seniors : en Belgique, dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations adopté en 2008, les travailleurs âgés au travail « lourd » sont réaffectés sur des postes plus légers à la suite d'une période de formation.

Les dispositifs institués se caractérisent par leurs similitudes. Plus que le type de dispositif adopté, ce sont leur nombre, leur ampleur, leur philosophie et leur acceptation dans la société qui semblent différer entre les pays de l'OCDE.

### **1.3. Les propositions de l'Institut Montagne pour maintenir l'activité des seniors**

Globalement, les entreprises françaises ne favorisent pas le maintien des seniors dans l'emploi. Ainsi, en 2010, la population des seniors actifs de plus de 50 ans se caractérisait par les faits suivants :

- pour 85 %, une absence de promotion, mobilité ou affectation sur un projet au cours des trois dernières années ;
- pour 79 %, une absence de bilan intermédiaire de carrière ;
- pour 74 %, une absence d'augmentation de salaire individuel au cours des trois dernières années ;
- une probabilité d'embauche deux fois inférieure que pour les actifs ayant entre 30 et 40 ans<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Towers Watson, *Longévité, emploi et protection sociale : une formidable opportunité derrière la menace*, Rapport, novembre 2013.

Les deux premières mesures proposées ci-dessous visent le même objectif : permettre aux seniors de travailler le plus longtemps possible. Elles s'appliquent à des situations différentes mais doivent permettre d'élargir le spectre des opportunités proposées aux salariés seniors et aux entreprises.

**Proposition n° 1 – Créer une prime « maintien d'emploi » pour les seniors retardant leur départ à la retraite**

Les seniors sont de plus en plus nombreux à désirer rester actifs plus longtemps : ils vivent plus longtemps et en meilleure santé que leurs aînés au même âge et souhaitent par conséquent maintenir leur niveau de vie et de consommation plus longtemps.

**Cette mesure consisterait à verser une prime au salarié qui continuerait de façon volontaire à travailler alors qu'il a atteint l'âge de la retraite. Il conserverait son salaire et l'entreprise verrait quant à elle le coût du salaire chargé diminuer de 20 % (par exemple avec une exonération de cotisations sociales chômage et retraite et l'application d'un taux réduit sur d'autres postes de charge).**

Le montant de la prime « maintien d'emploi » pourrait représenter six mois de salaire pour un senior travaillant trois ans de plus (Illustration 5) et serait calculée sur la base d'un taux de reversement du montant total actualisé des pensions de retraite non versées durant toute la période supplémentaire travaillée. L'efficacité du dispositif suppose qu'il soit plus incitatif pour le salarié et pour l'employeur que le versement des indemnités de fin de carrière<sup>34</sup>.

La prime et les exonérations de charge des entreprises pourraient ainsi être **financées par les caisses de retraite, qui reverseraient 66 % des économies réalisées** (20 % pour le financement des primes et 46 % pour le financement de l'exonération de charges patronales).

Cette mesure aurait un impact fort :

- **pour les seniors** désireux de travailler plus longtemps puisqu'ils bénéficieraient de revenus complémentaires et pourraient plus facilement trouver ou conserver un emploi du fait de l'attractivité du dispositif pour les entreprises. Cela permettrait de soutenir la consommation des seniors et aurait un effet positif sur l'économie ;
- **pour les entreprises** du fait de l'exonération de cotisations sociales chômage. Avec une hypothèse de 10 % des seniors d'une classe d'âge intéressés par la mesure, cela représenterait une baisse du

---

<sup>34</sup> Les indemnités de fin de carrière sont une obligation légale que l'entreprise doit à son salarié lors de son départ en retraite. Son montant est fixé via un minimum légal (jusqu'à deux mois de salaire pour 30 ans d'ancienneté) mais les primes de fin de carrière peuvent être améliorées par la convention collective ou par le contrat de travail dans certains cas. Outre l'ancienneté et le montant du salaire, tout dépend si le départ à la retraite est à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En effet, en cas de mise à la retraite par l'employeur, l'indemnité prévue pour le salarié est en principe plus élevée qu'en cas de départ à la retraite « classique ».

coût du travail de 2,2 Mds€ par an et permettrait de renforcer la compétitivité des entreprises françaises ;

- **pour les caisses de retraite**, cela permettrait de rééquilibrer le ratio actifs / retraité et de générer une économie de 1,6 Md€ par an (hypothèse de 10 % des seniors d'une classe d'âge intéressés).

#### Illustration 4

##### Exemple illustratif de la prime « maintien d'emploi »

Description des paramètres :

- Âge du salarié considéré : 62 ans
- Durée supplémentaire travaillée : trois ans
- Part des salariés intéressés : 10 %
- Salaire brut moyen mensuel considéré : 3 000 € soit un salaire net de 2 336 €
- Taux de reversement pour le calcul de la prime : 20 %
- Baisse du coût total pour l'employeur via l'exonération et la réduction de charges : 20 %
- Taux de remplacement par les pensions de retraite : 80 %
- Taux de revalorisation des retraites : 0,5 %
- Taux d'inflation : 2 % sur toute la période

Sur la base de ces hypothèses, on obtient les résultats suivants :

- le montant de la prime versée au salarié serait de 13 258 €, ce qui correspond à 5,7 mois de salaire net. En travaillant trois ans de plus, le salarié gagnerait presque trois ans et demi de salaire tout en cotisant pour sa retraite, ce qui favoriserait le taux de remplacement lors de son départ à la retraite à l'âge de 65 ans ;

- l'employeur réaliserait, quant à lui, une économie de 30 800 € de charges. Cela représenterait 2,2 Mds€ par an pour l'ensemble des entreprises concernées ;
- les caisses de retraites réaliserait une économie de 4,7 Mds€ par an ; le coût de cette prime s'élevant à 0,9 Md€ par an et l'exonération de charges à 2,2 Mds€ par an, cela représenterait une économie nette de 1,6 Md€ par an.

Source : analyse Roland Berger

### **Proposition n° 2 – Instaurer une cessation progressive d'activité avec baisse du temps de travail**

**Pour lutter contre le chômage des seniors**, un dispositif de cessation progressive d'activité avec baisse du temps de travail permettrait de maintenir les seniors dans l'emploi tout en bénéficiant d'un meilleur salaire horaire.

Ce dispositif, destiné aux salariés en fin de carrière, fonctionnerait de la manière suivante :

- **le salarié travaillerait à temps partiel abondé** (par exemple à 70 % de son temps, avec une rémunération réduite non pas de 30 % mais de 20 %) ;
- **l'entreprise serait quant à elle exonérée des cotisations chômage et retraite** et aurait droit à un taux réduit sur d'autres postes de charge en contrepartie d'un engagement à maintenir le salarié en emploi jusqu'à l'obtention de sa retraite à taux plein.

Un tel dispositif permettrait **aux salariés** d'augmenter leur salaire horaire de 14 %, de rester en emploi et d'avoir des revenus fixes ainsi qu'une protection sociale jusqu'à l'âge de la retraite. Cette période pourrait aussi être mise à profit pour se préparer à un nouveau mode de vie et se consacrer à de nouvelles activités en dehors du travail.

**Pour l'entreprise**, outre l'exonération des cotisations chômage qui permettrait de faire baisser le coût du salaire horaire chargé de 9 %, ce dispositif présenterait l'avantage de limiter l'absentéisme durant les années précédant le départ à la retraite mais aussi d'avoir une visibilité sur les départs en retraite, afin de préparer les besoins de demain et de mieux anticiper l'évolution des métiers. Certaines grandes entreprises françaises comme AXA par exemple ont déjà mis en place des dispositifs similaires (Illustration 5).

Enfin, cette mesure serait bénéfique aux **acteurs publics** : elle permettrait de soutenir le flux des cotisations retraite (cotisations salariales) tout en réduisant le taux de chômage des seniors.

### Illustration 5

#### Le dispositif TAR mis en place au sein d'AXA France

Le groupe AXA dispose d'un ensemble de mesures pour accompagner les seniors dans la gestion leur vie professionnelle. Dans ce cadre a été mis en place en 2011 l'accord Transition Activité Retraite (TAR) pour les salariés d'AXA France. Cet accord a répondu à une aspiration des salariés qui souhaitent pouvoir disposer de plus de temps libre en fin de carrière pour préparer sereinement leur départ en retraite. Le dispositif, progressif, peut couvrir une période comprise entre six et 36 mois et s'articule en deux phases au cours desquelles le salarié liquide sa retraite au moment de

l'obtention du taux plein. La première phase correspond à un temps partiel abondé par un complément de salaire. Le salarié peut alors librement choisir son taux d'activité et l'entreprise assure une rémunération additive. La seconde est une période de Congé Transition Retraite (CRT) rémunéré dont l'objectif est de favoriser la préparation à la retraite.

Formule	Temps partiel abondé	Congé Transition retraite	Nombre de mois avant le départ à la retraite à taux plein
1	4 mois	2 mois	6 mois
2	8 mois	4 mois	12 mois
3	12 mois	6 mois	18 mois
4	16 mois	8 mois	24 mois
5	20 mois	10 mois	30 mois
6	24 mois	12 mois	36 mois

Par cet accord, l'entreprise acquiert une meilleure visibilité tant sur les départs en retraite que sur l'évolution des métiers au sein d'AXA France. Cet accord permet également de maintenir l'emploi salariés des seniors en limitant l'absentéisme, grâce à un rythme de travail plus adapté. Cet accord, s'il concerne toutes les catégories de l'entreprise, est majoritairement souscrit par les non cadres. Pour les cadres, une campagne de sensibilisation pourrait permettre d'augmenter leur adhésion au dispositif.

À également été mis en place un mécénat de compétences. Les salariés ont ainsi la possibilité d'œuvrer pour un projet d'intérêt général et de consacrer à ce projet jusqu'à un quart de leur temps partiel. Ce dispositif présente l'avantage de mieux préparer à la retraite puisque le salarié pourra conserver son activité associative de façon bénévole une fois à la retraite.

### **Proposition n° 3 – Créer un Contrat Volontaire Senior pour les retraités volontaires**

Le Contrat de Génération, qui n'a pas eu les effets escomptés au moment de sa mise en œuvre (Illustration 6), pourrait être remplacé par un **Contrat Volontaire Senior pour les seniors retraités souhaitant continuer à travailler ou bénéficier d'un complément de revenus.**

Inspiré du modèle japonais, cette mesure pourrait concerner d'une part des services peu rémunérés mais flexibles et d'autre part des PME ayant besoin de cadres expérimentés.

#### **Illustration 6**

#### **La mise en place du Contrat de génération n'a pas eu les effets escomptés**

À la différence des emplois d'avenir réservés au secteur non marchand, le contrat de génération s'adresse aux entreprises du secteur concurrentiel. Lancé le 1<sup>er</sup> mars 2013, le contrat de génération devait inciter les entreprises à embaucher un jeune de moins de 26 ans tout en maintenant dans l'emploi un senior âgé d'au moins 57 ans. Il était prévu des aides financières pour les petites entreprises (4 000 € par an) et des sanctions pour celles de plus de 300 salariés.

Entre mars 2013 et mars 2014, seuls 20 000 contrats de génération ont été signés – souvent pour valider des embauches en cours -, alors que l'objectif était fixé à 75 000. Plusieurs explications à ce bilan très faible : une conjoncture économique peu porteuse ainsi qu'une certaine complexité du mécanisme. En outre, si celui-ci est relativement simple pour les petites structures,

ces dernières ne sont pas nécessairement les mieux placées pour mettre en œuvre ce type de contrat (beaucoup sont constituées d'équipes jeunes qui n'ont donc pas de seniors à maintenir en emploi).

Seul élément positif : la négociation obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés a incité les directions des ressources humaines à affiner, voire à ajuster quelques dispositions structurantes pour leur organisation interne.

**La rémunération du retraité serait basée sur le taux horaire et l'employeur serait exonéré de cotisations patronales chômage et retraite et bénéficierait d'un taux réduit sur d'autres postes de charge.** Ainsi, même en payant le senior à un salaire 10 % supérieur au taux horaire en vigueur, le coût du salaire horaire chargé diminuerait d'environ 12 % pour l'entreprise.

Contrairement aux mesures précédentes, cette mesure ne permettrait pas de soutenir les taux de remplacement et de réduire les dépenses en chômage.

En **soutenant la consommation des seniors** et en permettant aux entreprises de bénéficier d'une **main d'œuvre flexible et à un coût attractif**, cette proposition aurait cependant un **effet positif sur l'économie française.**

### Illustration 7

#### **Les conditions de la réussite des propositions pour augmenter le taux d'activité des seniors**

Afin d'être comprises, acceptées et appliquées, les nouvelles mesures favorisant le maintien en emploi des seniors devraient être accompagnées d'une **sensibilisation des entreprises et du grand public sur les enjeux liés au vieillissement de la population.**

Pour rendre cette sensibilisation efficace et faire bouger les stéréotypes, il conviendrait de structurer une **campagne de communication** autour de messages simples, basés sur des données factuelles relatives aux tendances démographiques, auxquelles seraient associées des réponses positives (comme par exemple le dynamisme des seniors, le *wellness*, la prévention, la transmission inter générationnelle ou encore le tutorat...). Ces campagnes aurait pour objectif de briser les tabous autour du vieillissement mais aussi de donner une image attractive de la population des seniors en âge de travailler, en valorisant leur employabilité.

Afin d'être pleinement efficace, cette campagne devrait être relayée par un acte d'engagement collectif : les entreprises du CAC 40, les Institutions de Prévoyance, les Mutuelles, et toute autre entreprise souhaitant y souscrire (ETI, PME, TPE) pourraient ainsi signer une charte dédiée. Le label diversité pourrait être aménagé avec l'introduction d'une clause liée à l'âge.

Enfin, les entreprises auraient la charge de communiquer auprès de leurs salariés et de les sensibiliser sur la transition démographique ainsi que sur ses conséquences en matière d'activité des seniors et d'anticipation de la retraite. Les entreprises pourraient être appuyées dans leur démarche par les partenaires sociaux.

En termes de cohésion sociale, l'organisation de la coopération intergénérationnelle dans l'entreprise tout comme l'entretien et le développement du capital humain, devraient en effet être considérés comme des enjeux de premier plan permettant de trouver un juste équilibre entre les talents des différentes générations.

---

## FAVORISER LE BIEN-VIEILLIR DES SENIORS

Le bien-vieillir à domicile est au **croisement d'un double enjeu** : le bien-être des seniors d'une part, et la capacité des individus et des pouvoirs publics à financer le coût de la dépendance d'autre part.

Favoriser le bien-vieillir à domicile est avant tout un **enjeu de bien-être**. Ainsi, 80 % des personnes âgées souhaitent rester à leur domicile le plus longtemps possible. Le bien-vieillir à domicile favorise la réponse aux besoins fondamentaux des seniors. Des besoins d'ordre psychologique tout d'abord, car en demeurant dans un environnement familial, le senior est plus à même de continuer à garder la maîtrise de ses choix, à parler, et à se confier. Il peut aussi conserver la possibilité de transmettre son patrimoine. Des besoins sociologiques ensuite, dans la mesure où rester chez soi permet au senior de demeurer à proximité d'individus (famille, amis, voisins, commerçants, etc.) et de lieux qui lui servent de repères.

Mais le développement du bien-vieillir à domicile répond également à un enjeu financier, pour les individus comme pour les pouvoirs publics. En effet, en cas de dépendance moyenne, le différentiel de coût entre prise en charge hors domicile et prise en charge à domicile est très élevé. Ainsi pour les personnes en GIR 4 (voir tableau de définitions ci-après), parmi lesquelles 21 % se trouvaient en établissement en 2011, le coût mensuel moyen d'un séjour en EHPAD s'élève à 2 700 euros, soit plus du double du coût d'une aide à domicile (1 200 euros). A ces tarifs, pour un senior gagnant 1 300 euros par mois, le reste à charge en EHPAD ainsi que les

aides publiques sont près de 55 % moins élevés à domicile qu'en EHPAD.

Si la priorité doit être de permettre le maintien à domicile des personnes âgées, **un certain nombre d'alternatives existent pour les seniors ne souhaitant ou ne pouvant pas rester au sein de leur domicile historique.**

Ce présent chapitre s'attache à mettre en avant des solutions pour développer le maintien à domicile des seniors non dépendants ainsi que pour favoriser des alternatives, très développées dans des pays comme l'Angleterre ou le Québec.

## **2.1. Les seniors aspirent à vieillir au sein de leur domicile**

La possibilité de vieillir à domicile est fortement conditionnée par le niveau de dépendance de la personne. En France, la dépendance est mesurée selon six niveaux. Ils s'échelonnent du Groupe Iso-Ressources 1 (GIR 1) au GIR 6, de la dépendance la plus forte à la dépendance la plus faible (Illustration 8). A chaque niveau de dépendance correspondent des besoins spécifiques en matière d'aide et d'accompagnement.

La faisabilité du bien-vieillir à domicile varie fortement selon ces niveaux. Relativement aisée pour les personnes en GIR 5 et 6, elle devient difficile pour les seniors en GIR 3 et 4, voire très difficile, sous contrainte financière, pour les personnes en GIR 1 et 2.

**Illustration 8 - Niveaux de dépendance**

GIR	Niveaux de dépendance	Nombre de personnes concernées en 2012 <sup>35</sup>
GIR 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne confinée au lit ou au fauteuil</li> <li>• Fonctions mentales gravement altérées</li> <li>• Présence indispensable et continue d'intervenants</li> </ul>	111 000
GIR 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besoin de prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante</li> <li>• Personne confinée au lit ou au fauteuil mais dont les fonctions mentales ne sont pas totalement altérées</li> <li>• Ou personne capable de se déplacer mais dont les fonctions mentales sont gravement altérées, nécessitant une surveillance rapprochée</li> </ul>	309 000
GIR 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie locomotrice partielle</li> <li>• Personne ayant conservé son autonomie mentale</li> <li>• Besoin quotidien et plusieurs fois par jour d'une aide pour les soins corporels</li> </ul>	244 000
GIR 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne n'assumant pas seule ses transferts (se lever, se coucher) mais pouvant néanmoins se déplacer à l'intérieur de son logement</li> <li>• Besoin d'aide pour la toilette et l'habillement</li> <li>• Ou personne n'ayant pas de problèmes locomoteurs mais devant être aidée pour les soins corporels et les repas</li> </ul>	508 000
GIR 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne ayant seulement besoin d'une aide ponctuelle pour la toilette, la préparation des repas et le ménage</li> </ul>	n. a.
GIR 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personne autonome pour les actes essentiels de la vie courante</li> </ul>	n. a.

<sup>35</sup> Nombre de bénéficiaires de l'Aide Personnalisée Autonomie (APA)

## 2.2. Un certain nombre de freins limitent la possibilité de maintenir les seniors à domicile

Si un consensus fort existe aujourd'hui pour privilégier aussi longtemps que possible le maintien à domicile des personnes âgées, car il correspond à la fois à l'aspiration majoritaire des seniors de vieillir dans un environnement familial et choisi, et à une logique économique qui éloigne ces populations du seuil de dépendance et réduit la charge collective future, l'ensemble de ses acteurs (seniors, aidants, prestataires de services à la personne et pouvoirs publics) est confronté à des freins qui contraignent le développement de cette solution.

### 2.2.1. Freins rencontrés par les seniors

En demeurant à leur domicile, les seniors fragilisés ou dépendants sont confrontés à trois types de difficultés : la perte du lien social, des risques de santé accrus, et des problèmes de financement.

La **perte du lien social** touche davantage les personnes âgées que le reste de la population. Ainsi, 25 % des plus de 75 ans sont seuls<sup>36</sup>, soit deux fois plus que la moyenne des Français. Cette difficulté n'est pas résolue par la présence d'intervenants à domicile. En effet, leur multiplicité et leur forte rotation rendent difficile la création de liens.

Par ailleurs, **deux risques de santé** se posent aux seniors demeurant à domicile : la dépression et les chutes. On observe en effet une forte prévalence de la dépression chez les personnes âgées. De plus,

---

<sup>36</sup> Source : Fondation de France. La solitude est définie comme le fait de ne pas avoir de relations sociales au sein des cinq réseaux de sociabilité (familial, professionnel, amical, affinitaire ou de voisinage).

près d'un tiers des seniors<sup>37</sup> fait au moins une chute chaque année. Ces chutes peuvent avoir des conséquences graves telles que des séquelles physiques (fracture du col du fémur, etc.), des séquelles morales (perte d'autonomie suite à une immobilisation prolongée), voire le décès des personnes (environ 9 000 chaque année).

Enfin, **des problèmes de financement** peuvent survenir notamment pour les seniors les plus modestes. Le reste à charge d'une prise en charge à domicile demeure élevé. Il représente 54 %<sup>38</sup> pour le financement d'une aide à domicile pour un senior en GIR 4 gagnant 1 300 euros par mois. De plus, la multiplicité des sources d'aide (Plan d'Aides Personnalisé, Allocation Personnalisée d'Autonomie, aides fiscales, etc.) peut rendre leur sollicitation complexe.

### 2.2.2. Freins rencontrés par les aidants

La charge à porter par les aidants de personnes âgées dépendantes est considérée comme trop lourde par 20 % d'entre eux<sup>39</sup>. Celle-ci est le résultat de plusieurs **facteurs** :

- le **niveau élevé** de la dépendance de la personne aidée et / ou **l'aspect psychique de sa dépendance**,
- le **manque d'information** sur les recours possibles et les bonnes pratiques à adopter,
- l'**articulation** parfois difficile **avec les intervenants professionnels** (32 % des personnes âgées aidées font appel à une aide mixte :

---

<sup>37</sup> BVA/Novartis – 2010 – *Aidants et Entreprise*

<sup>38</sup> Source : Service-public.fr, entretien, analyse Roland Berger

<sup>39</sup> Source : Crédoc

entourage et professionnels<sup>40</sup>). La **multiplicité** des intervenants nécessite une implication accrue de l'aidant pour coordonner les différentes prestations. Des problèmes d'incompréhension réciproque et un phénomène de **culpabilisation** des familles peuvent survenir.

- le **coût financier** : 15 % des plus de 70 ans<sup>41</sup> ont reçu une aide financière de la part de leur famille au cours de l'année.

La lourdeur de la charge peut avoir de multiples **répercussions** sur la vie des aidants :

- le **stress** : 75 % des aidants ressentant une charge lourde se déclarent anxieux ou surmenés,
- la **santé** : 56 % des aidants ressentant une charge importante accomplissent leurs activités d'aide au détriment de leur santé,
- la **vie professionnelle** : absentéisme (26 % des salariés aidants se sont absentés en plus de leurs congés légaux pour aider un proche dépendant) et problèmes liés au présentéisme (être présent à son travail sans être actif à 100 %)<sup>42</sup>.

### 2.2.3. Freins rencontrés par les prestataires de services

Les prestataires de services à la personne sont confrontés à trois freins principaux : leur morcellement, leur faible rentabilité, et la nécessité d'améliorer la qualité de l'emploi et des prestations.

---

<sup>40</sup> Drees 2012.

<sup>41</sup> Source : Haut Conseil de la Famille, 2011.

<sup>42</sup> Source : BVA/Novartis – 2010 – Aidants et Entreprises.

Le marché des services à la personne s'élèvent à **19 Mds€ en 2011**<sup>43</sup>, (30 Mds€ en comptant les services non déclarés). Il se partage entre une multitude d'acteurs, généralistes ou spécialisés. Le secteur des services à la personne est en effet **très morcelé**. Ainsi en 2012, on décomptait 23 700 organismes de services à la personne (associations, organismes publics, entreprises privées et auto-entrepreneurs) employant 432 500 personnes, soit 23 personnes par structure (ratio hors structures d'auto-entrepreneuriat). Les employés en gré à gré, représentent quant à eux, un million de personnes, soit 70 % des effectifs.

Par ailleurs, en raison du morcellement du secteur, la **rentabilité** des entreprises privée est **faible**. Les récentes **évolutions fiscales** sont de surcroît susceptibles d'augmenter le coût des prestations en raison de la baisse des avantages fiscaux tels que la suppression d'exonérations de cotisations sociales patronales, et la hausse de la TVA pour les services à la personne (hors services aux personnes dépendantes et / ou handicapées).

Enfin, la **qualité de l'emploi** et des **prestations** de service à la personne est à améliorer. En effet, les aides à domicile présentent souvent un **faible niveau de formation**. La formation est ainsi limitée à un an pour devenir auxiliaire de vie (niveau CAP). Le secteur est confronté à une **pénurie de personnels qualifiés**, en raison de salaires bas et de faibles perspectives de carrière. Le phénomène est amplifié dans les zones rurales où le choix des prestataires est très limité voire inexistant (déserts médicaux). En parallèle, le **contrôle de la qualité** des services est **difficile** à mener. Les prestations en gré à gré, particulièrement difficiles à évaluer, concernent

---

<sup>43</sup> Source : Insee, DARES, analyse Roland Berger.

70 % des effectifs d'aides à domicile. Par ailleurs, les démarches de certification ont souvent un coût trop élevé pour de petites structures (coûts compris entre 60 000 et 76 000 euros<sup>44</sup>).

#### **2.2.4. Freins rencontrés par les pouvoirs publics**

L'action des pouvoirs publics en faveur du vieillissement à domicile est entravée par la lourdeur du financement de la dépendance et la complexité de ses flux. Parallèlement, les avantages fiscaux liés aux services à la personne tendent à diminuer.

Les pouvoirs publics sont les principaux financeurs de la dépendance avec 27 milliards d'euros de dépenses soit deux tiers de l'ensemble des coûts qui s'élèvent à 41 milliards d'euros<sup>45</sup> par an. Les dépenses de l'État constituent une **charge financière lourde** et représentent près de 1,3 % du PIB.

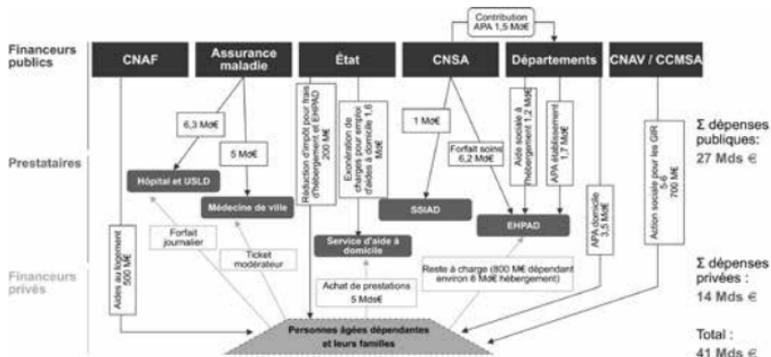
Les flux de financements sont d'une grande **complexité** car ils sont gérés par sept acteurs différents : la Caisse Nationale des Allocations Familiales, l'Assurance maladie, l'État, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, les départements, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, la Caisse Centrale de la Mutualité Agricole (Illustration 9).

---

<sup>44</sup> IGAS.

<sup>45</sup> Source : Orange.

## Illustration 9 - Flux de financement de la dépendance



Source : Orange.

En parallèle, les **avantages fiscaux** liés aux services à la personne tendent à diminuer à l'exception des aides pour les personnes dépendantes ou handicapées. Ainsi, alors que le taux de **TVA**, avait été réduit à 5,5 % pour l'ensemble des services à la personne en 1999, seules les activités à destination des personnes handicapées ou dépendantes bénéficient aujourd'hui de ce taux.

De même, l'exonération de **charges sociales patronales** (sous réserve d'un plafond) de l'ensemble des prestataires de services à la personne décidée en 2005, ne concernent plus aujourd'hui que les services aux personnes dépendantes.

### 2.2.5. Conclusion : les principaux obstacles au bien-vieillir à domicile

Les acteurs du bien-vieillir à domicile pâtissent en définitive de trois obstacles majeurs : la **qualité globalement insatisfaisante des services**

à domicile, leur **manque de coordination**, et la **difficulté** à les **financer**.

## 2.3. Les propositions de l'Institut Montagne pour favoriser le bien-vieillir des seniors à domicile

### Proposition n° 4 – Mettre en place un métier de moniteur de services

Le développement du « bien vieillir à domicile » se confronte à trois besoins insuffisamment satisfaits à ce jour : un **besoin d'information et d'orientation** du senior dans la durée, un besoin de **cohérence et de coordination** des services, et un besoin de **contrôle de la qualité** des prestations. À l'image de ce qui existe à l'étranger (Illustration 10), le moniteur de services pourrait intervenir sur ces trois plans :

- en matière de **suivi du senior**, une première rencontre dès 65 ans, puis deux rencontres par an jusqu'à la phase de dépendance, permettraient de fournir des conseils et une aide à la réalisation des démarches nécessaires, administratives notamment (demandes de subventions, etc.). S'agissant de **la coordination des services**, la définition du plan de vie de la personne en lien avec le médecin traitant et le coach de vie permettraient de mieux anticiper ses besoins, et de proposer les services les plus adaptés à la situation selon la phase de vie. Le moniteur de services aiderait aussi à la gestion de l'intervention de différents prestataires de services à la personne. Enfin, sur le plan du **contrôle de la qualité des services**, il assurerait la gestion des audits des services proposés à la personne. Afin d'optimiser la qualité de suivi des inter-

venants au domicile, il serait pertinent d'adosser ces prestations à **un système numérique de Care Management médico-social** permettant la saisie des informations relatives aux actions menées avec le senior. Ces informations remontées très simplement au travers d'interfaces mobiles (Tablettes, Smartphones) alimenteraient un tableau de bord associé au suivi du senior et partagé éventuellement avec les proches de la personne suivie. La qualité des interventions pourrait ainsi être évaluée en partie selon la pertinence constatée des informations saisies sur le lieu de vie du senior. Cette centralisation du dossier grâce à la captation numérique des épisodes d'intervention serait également d'une grande utilité pour la coordination des intervenants sur une longue période,

- le moniteur de service serait une **personne salariée d'un organisme de pilotage de l'intégration de services à la personne**, qui définirait les grandes orientations de prévention, optimiserait l'usage des flux financiers, encadrerait les coaches de vie et assurerait le contrôle de la qualité des prestations. Une formation et un diplôme agréés par l'État (diplôme paramédical) seraient à créer, accessibles après deux ans d'études post bac donnant un niveau équivalent au BTS. La gériatrie, la connaissance du secteur social et médico-social et les nouvelles technologies seraient les principaux domaines de formation,
- la mise en place du moniteur de services pourrait être **le pivot d'un système d'intégration des services**, qui permettrait en amont de mieux gérer les flux financiers liés au vieillissement, et en aval d'améliorer le bien-être des seniors, de retarder le basculement dans la dépendance, et de réduire les hospitalisations indues.

## Illustration 10 - Les systèmes de *Care Management* à l'étranger

Plusieurs pays tels que le Japon, la Suède, le Canada, l'Allemagne ou encore le Danemark ont développé des **systèmes de *Care Management*** permettant de coordonner et / ou d'auditer les prestations de services reçus par les personnes âgées dépendantes.

### Exemples de pays ayant mis en place un système « *Care Management* »

	Responsabilités du « care manager »				Employeur	Date de création
	Évaluation de la situation	Définition du plan d'aide	Coordination des services	Contrôle de la qualité des services		
	✓	✓	✓	✓	Municipalité	Années 1990
	✓	✓	✓	✓	Community Care Access Centres (organismes publics)	1996
	✓	✓	✓	✓	Municipalité	2000
			✓		Caisse d'assurance	2009
	> Réalisée par un « care assessor »	> Réalisée par un « care assessor »	✓		Municipalité	

Sources : Centre d'analyse stratégique, Sénat, ANESM, analyse Roland Berger.

Au **Japon**, la fonction de *Care Manager* (coordinateur / auditeur) a été instituée en 2000 parallèlement à la mise en place d'un système d'assurance dépendance géré par les municipalités. Le Japon compte cinq millions de personnes dépendantes<sup>46</sup>.

<sup>46</sup> Sénat.

Le **Care Manager** (coordinateur / auditeur) fait le lien entre la personne dépendante et les prestataires de services à la personne. Il remplit quatre fonctions principales :

- l'**évaluation des besoins** des personnes en coordination avec une équipe d'experts et le médecin traitant,
- la **définition du plan de services et de soins**,
- la **coordination des prestations** reçues,
- le **contrôle de la qualité** des prestations.

Le métier de moniteur de services, en permettant de mieux coordonner et organiser les services dans un secteur caractérisé par la multiplicité des acteurs et la complexité des aides, et en facilitant certaines démarches pour le senior, **s'inscrit parfaitement dans la logique de simplification poursuivie par le gouvernement.**

#### **Proposition n° 5 – Généraliser l'accompagnement par un coach de vie**

Au-delà d'une meilleure coordination des services en faveur du bien vieillir à domicile, une meilleure qualité de ces services est un enjeu clé. Afin de prévenir et anticiper les risques de santé et l'entrée en dépendance du senior, l'accompagner dans la durée, avant et pendant sa phase de dépendance, et lui assurer des services de qualité l'accompagnement par un coach de vie pourrait être généralisé, sous conditions de ressources.

Le coach de vie interviendrait sur **trois plans** : les besoins de la personne, la vie quotidienne à domicile, et le lien avec le médecin traitant. Sur le premier plan il s'agirait d'être attentif aux **besoins psychologiques et cognitifs** de la personne dans un souci de prévention, en assurant une implication dans la durée auprès de la personne (rotation faible ou nulle). **Les besoins physiques** de la personne seraient également pris en compte le cas échéant, à travers une aide pour les actes essentiels de la vie quotidienne (se lever, s'habiller, se laver) et les soins de base. En matière de **vie quotidienne à domicile**, le coach de vie serait impliqué dans la gestion de la maison, les courses et la préparation des repas, et plus largement le maintien d'une continuité dans les services proposés à la personne. Enfin, le coach de vie aurait un **rôle d'information et d'alerte envers le médecin traitant et les aidants** : le développement exponentiel des objets connectés au service de la personne est de nature à optimiser le suivi du senior. La présence d'un coach de vie - essentielle au bien-vieillir à domicile, pourrait utilement être complétée par des dispositifs numériques capable à la fois de capter des situations de danger, d'alerte ou simplement d'informer le senior sur la nécessité d'effectuer une action propice à son bien-être ou à son protocole de soin. Cet équilibre entre l'accompagnement humain et un modèle de télésurveillance adapté permettrait d'assurer un maintien à domicile optimal et compatible avec le niveau d'autonomie du senior.

Polyvalent, afin d'éviter au maximum la multiplicité des intervenants à domicile, le coach de vie aurait une **formation d'aide-soignant associée à une formation qualifiante** (formation de technicien) qui lui conférerait des compétences dans les domaines des soins infirmiers, de la gériatrie, de la diététique etc. ainsi qu'une aisance avec les nouvelles technologies et la capacité à gérer une maison. Une

filière professionnelle pourrait être créée, et les coachs de vie pourraient être salariés ou indépendants. Sans astreinte de veille (prise en charge par la technologie, les aidants ou la famille), ils seraient payés 1 900 euros net/mois, soit 25 € de l'heure (charges comprises) contre 20 € pour une auxiliaire de vie. Un audit annuel de leur activité serait réalisé *via* le moniteur de services.

Le suivi du coach de vie et du moniteur de services permettrait de retarder l'entrée en dépendance et ainsi de **réduire les dépenses de l'État**. Un rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie (HCAAM) de 2011 estimait à deux milliards d'euros le surcoût de l'hospitalisation induite des personnes âgées<sup>47</sup>.

#### 2.4. À l'image des Résidences Seniors, des alternatives au maintien à domicile existent

Il existe des établissements spécialisés permettant la **prise en charge des seniors non-autonomes ou dépendants** (Illustration 9) :

- les **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)** sont des établissements médicalisés qui concernent en majorité les seniors des GIR 1 à 3. En 2012, 570 000 seniors étaient hébergés en EHPAD ;

---

<sup>47</sup> « Ainsi, en se limitant aux six états pathologiques qui concernent particulièrement les personnes âgées en perte d'autonomie, un calcul extrêmement schématique montre que si la durée de séjour des personnes âgées hospitalisées avait, sur l'ensemble du territoire, le profil (au demeurant, déjà fortement croissant !) qu'il a dans les territoires où il est le mieux maîtrisé, il en résulterait une diminution d'environ trois millions de journées d'hospitalisation, que l'on peut valoriser, sur les pathologies en question, à environ deux milliards d'euros ». Extrait du rapport *Assurance maladie et perte d'autonomie*, HCAAM, 23 juin 2011.

- plusieurs **établissements de soins pour des séjours longs** permettent également, même s'ils n'y sont pas exclusivement consacrés, la prise en charge de seniors dépendants. C'est notamment le cas des Unités de Soins Longue Durée (USLD), des hôpitaux psychiatriques et des centres de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR). Ces établissements accueillaient en 2012 environ 165 000 seniors.

Enfin, pour les seniors autonomes, deux possibilités existent au maintien au sein du domicile historique :

- les **Résidences Autonomie** (anciens Logements Foyers), destinées à l'accueil des seniors bénéficiant de l'aide sociale. Les seniors hébergés en Résidences Autonomie disposent de logements privatifs ainsi que de quelques services mutualisés (restauration, blanchissage, etc.) ;
- les **Résidences Seniors**, destinées à l'accueil des seniors appartenant aux classes moyennes ou aisées. Les seniors hébergés en Résidences Seniors disposent de logements privatifs avec des services mutualisés (restauration, animation, gardiennage, etc.) et des services à la carte (services à la personne, etc.).

**Trois grandes tendances** caractérisent actuellement l'hébergement des seniors :

- la spécialisation des EHPAD sur les niveaux de dépendance les plus élevés, à partir du GIR 3 ;
- le développement d'aides publiques pour inciter les seniors peu dépendants à continuer à vivre à leur domicile ;

- la réorientation des patients qui se trouvent en structure de soins vers le maintien à domicile ou les EHPAD pour réduire la durée des séjours en hôpital dont le coût journalier est particulièrement élevé pour la sphère publique.

## 2.5. L'hébergement non-médicalisé pour seniors demeure un marché de niche en France

Les différentes solutions d'hébergement non-médicalisé destinées aux seniors autonomes répondent à de réels besoins pour les seniors.

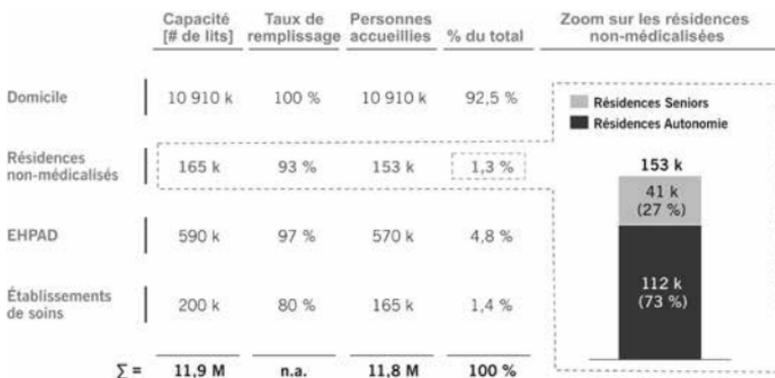
Ainsi, **les Résidences Seniors répondent à des besoins psychologiques et matériels des seniors**, notamment en leur permettant de préserver un lien social fort, en leur assurant protection et sérénité et en permettant d'améliorer leur qualité de vie avec la mise à disposition d'un logement adapté. De plus, le surcoût de ce type d'hébergement par rapport au maintien à domicile reste limité (de l'ordre de 10 %<sup>48</sup>).

Cependant, en 2012, l'hébergement non-médicalisé concernait en France 1,3 % seulement des seniors de plus de 65 ans (dont 0,4 % en Résidences Seniors) (Illustration 11).

---

<sup>48</sup> Estimation réalisée pour un appartement meublé de deux pièces d'environ 44m<sup>2</sup> à Villejuif. Le coût de l'hébergement en Résidence Seniors inclut des services (conciergerie, etc.)

### Illustration 11 - Capacité et personnes accueillies par type d'hébergement (65 ans et plus, 2012)



Sources : DREES, Presse spécialisée, Xerfi, données opérateurs, analyses Roland Berger.

Ces **taux de pénétration** sont particulièrement faibles au regard de ceux observés au Royaume-Uni (4 %) ou au Québec (7 %) (Illustration 12). Un réel potentiel de développement existe donc en France pour ce type d'hébergement.

### **Illustration 12 - L'hébergement non-médicalisé pour seniors au Royaume-Uni et au Québec<sup>49</sup>**

Au Royaume-Uni, deux types d'hébergement sont dédiés à l'accueil des seniors :

- les *Residential Care Homes*, au sein desquels il est possible de bénéficier de soins liés à l'activité quotidienne des seniors (se rapprochant des services à la personne) qui accueillent 239 000 seniors ;
- les *Nursing Care Homes*, qui disposent d'un personnel infirmier et au sein desquels il est possible de recevoir des soins médicaux mais qui accueillent également des seniors autonomes. Ils accueillent 177 000 personnes.

Ainsi **416 000 seniors sont hébergés dans des structures dédiées au Royaume-Uni, soit près de 4% des seniors de plus de 65 ans** (11,1 millions). Ce taux s'élève même jusqu'à 6 % à 7 % en incluant les maisons de retraites gérées par des associations.

---

<sup>49</sup> La distinction entre l'hébergement médicalisé et non-médicalisé est moins marquée au Royaume-Uni et au Québec qu'en France. En effet, la plupart des hébergements dédiés accueillent à la fois des seniors ayant besoin de soins et des seniors autonomes. Les données ci-dessous concernent donc l'ensemble des établissements non-spécialisés dans l'accueil de personnes dépendantes.

Au Québec, deux types d'hébergement sont également dédiés à l'accueil des seniors :

- les résidences privées, qui proposent des logements privés ou des chambres pour les seniors ainsi que des prestations de services. 85 000 seniors vivent en résidences privées et bénéficient de moins de 1 h 30 de soins par jour (8 500 seniors sont hébergés en résidences privées et bénéficient de soins plus intensifs) ;
- les résidences intermédiaires, financées en partie par les pouvoirs publics, qui sont destinées aux personnes en perte d'autonomie ou nécessitant du soutien dans leurs activités quotidiennes (1 à 3 h de soins par jour). 5 800 seniors sont hébergés dans ce type de résidences.

Au total, ces types d'hébergement concernent **90 800 seniors, soit près de 7 % de la population de plus de 65 ans** (1,4 million de seniors).

Plusieurs freins expliquent la faible pénétration des solutions d'hébergement non-médicalisé en France.

Pour les **Résidences Seniors**, la demande est limitée du fait d'un **déficit d'information et d'image au sein de la population cible** : 70 % des seniors de plus de 50 ans affirment ne pas connaître précisément le concept des Résidences Seniors, 75 % assimilent les Résidences Seniors aux EHPAD en pensant qu'il s'agit d'établissements médicalisés et 69 % pensent que le tarif plancher mensuel

s'élève à plus de 1 500 euros par personne<sup>50</sup>. D'autres freins limitent l'offre de Résidences Seniors, notamment **l'absence d'un cahier des charges commun à l'ensemble des acteurs de la profession et l'absence d'un cadre réglementaire adapté à ce type d'hébergement.**

Les **Résidences Autonomie** sont confrontées à d'autres problèmes, aux premiers rangs desquels figurent la **vétusté du parc et les difficultés économiques rencontrées par de nombreuses résidences** qui se traduisent par une forte dégradation du niveau de service proposé. En complément du projet de loi « Adaptation de la société au vieillissement », trois mesures permettraient l'adaptation de l'offre de Résidences Autonomie :

- **l'assouplissement des normes et du cadre juridique** en rattachant les Résidences Autonomie au seul cadre du logement social<sup>51</sup> afin de faciliter la construction de nouvelles résidences ;
- **le basculement d'une partie importante du parc vers le privé** pour rendre la gestion de ces établissements plus efficace, en permettant notamment le développement de résidences relevant en partie du logement social et en partie du logement libre ;
- **la rénovation du parc existant** avec la déconstruction et reconstruction des résidences les plus vétustes et en permettant la reprise du foncier par des acteurs privés sous réserve de maintien du nombre de logements sociaux.

---

<sup>50</sup> Source : sondage IPSOS réalisé en 2012 auprès de 876 personnes de plus de 50 ans.

<sup>51</sup> Aujourd'hui, les Résidences Autonomie sont également rattachées au cadre des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS).

## **Proposition n° 6 – Adapter le cadre réglementaire et créer un dispositif de labellisation / évaluation des Résidences Seniors**

Deux principaux volets permettraient de développer le marché des Résidences Seniors afin de s'approcher des taux de pénétration observés dans certains pays anglo-saxons.

**Pour développer l'offre, sept mesures ont été identifiées pour adapter le cadre réglementaire des Résidences Seniors** afin de faciliter et d'accélérer le développement de nouvelles résidences (Illustration 13).

### **Illustration 13 - Propositions d'adaptation du cadre réglementaire**

#### **Sur la partie immobilière :**

#### **1. Adapter les règles d'Urbanisme aux Résidences Seniors**

La reconnaissance des Résidences Seniors dans les règles d'Urbanisme au même titre que les Résidences Étudiants et les Résidences de Tourisme permettrait d'homogénéiser les règles de construction sur l'ensemble du territoire et d'adapter ces règles aux besoins des seniors.

*Exemple : adapter les règles de parking à la population hébergée en Résidences Seniors en réduisant le nombre de places de parking à 0,2 par logement. Cette adaptation permettrait de développer l'offre en limitant les contraintes de construction.*

## **2. Adapter les normes environnementales aux contraintes de la Résidence Seniors**

Afin qu'un établissement puisse à la fois bénéficier des dernières normes environnementales et offrir des logements climatisés<sup>52</sup>, notamment dans l'optique de prévention des risques en période de canicule, il est nécessaire d'adapter les dernières normes environnementales aux Résidences Seniors.

## **3. Adapter les Plans Locaux d'Urbanisme et les règles de calcul de quotas des logements sociaux à la problématique des Résidences Seniors**

La reconnaissance des Résidences Seniors dans les Plans Locaux d'Urbanisme au même titre que les Résidences Étudiants et les Résidences de Tourisme permettrait de renforcer et d'équilibrer le maillage territorial. La soumission des Résidences Seniors aux règles des quotas de logements sociaux dans le cadre de la loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain (SRU) complique la constitution de dossiers de construction de Résidences Seniors et en limite le développement, alors que les logements sociaux destinés aux seniors sont du ressort des Résidences Autonomie. Dans le cadre des simplifications envisagées pour la mise en œuvre de la loi SRU, les modalités de son application aux Résidences Seniors devront être revues, en particulier en prenant en compte la possibilité de réaliser des résidences services bénéficiant en tout ou partie du statut du PLS.

---

<sup>52</sup> La création d'espaces climatisés collectifs dans les résidences peuvent sans doute suffire.

#### **4. Reconnaître systématiquement les Résidences Seniors comme résidences principales des seniors y habitant**

Une homogénéisation de la reconnaissance des Résidences Seniors comme résidences principales des résidents pour que ceux-ci puissent bénéficier d'allègements fiscaux liés aux services à la personne permettrait d'apporter plus de clarté à la définition du concept des Résidences Seniors.

#### **Pour les services à la personne :**

##### **1. Accorder l'agrément services à la personne au niveau national pour les gestionnaires de Résidences Seniors d'une certaine taille**

Pour les gestionnaires exploitant un certain nombre de Résidences Seniors, l'accord de l'agrément services à la personne au niveau national plutôt qu'établissement par établissement permettrait de simplifier les démarches administratives et d'en faciliter la gestion.

##### **2. Confirmer la dérogation à l'exclusivité de l'activité services à la personne au sein des structures des exploitants-gestionnaires**

Les gestionnaires doivent aujourd'hui créer deux filiales distinctes afin de pouvoir proposer une offre de services à la personne aux résidents de Résidences Seniors. La possibilité de déroger à cette règle d'exclusivité d'activité permettrait de simplifier le développement de nouvelles Résidences Seniors.

### **3. Garantir la possibilité de ne pas choisir la convention collective des services à la personne dans les structures des exploitants-gestionnaires**

La convention collective des services à la personne a été conçue pour la prestation de services au sein du domicile traditionnel du bénéficiaire. Dans le cadre d'une résidence avec des employés susceptibles de fournir ces services, cette convention est donc peu adaptée et source de complexité et de coûts additionnels.

Le principal frein au développement de la demande étant le déficit d'information des seniors à l'égard des Résidences Seniors, il serait également bénéfique de **structurer la filière en cours de développement afin de pouvoir en promouvoir plus efficacement l'image auprès des seniors.**

La première étape passe par la **définition d'un cahier des charges commun** qui, pour être accepté par l'ensemble des acteurs du secteur, devra être porté par les deux organismes fédérant les acteurs du secteur : le SNRA et le SYNERPA. Ce cahier des charges devra notamment définir le concept de Résidence Seniors : un ensemble de maisons ou d'appartements pour personnes âgées autonomes ou semi-autonomes, proposant un accompagnement et des services appropriés dans un cadre de vie adapté et stimulant afin de favoriser la préservation de l'autonomie et le maintien du lien social. Il devra également définir un cadre et un ensemble de règles concernant l'exploitant, les résidents, la résidence et les services.

La deuxième étape consiste en la **création d'une entité indépendante qui sera chargée de labelliser et d'évaluer les Résidences Seniors**. La labellisation sera soumise à l'acceptation et au respect du cahier des charges commun qui devra s'inspirer des principes arrêtés pour la mise en œuvre de l'évaluation externe des établissements médico-sociaux. L'évaluation pourra être effectuée, suite à des inspections, en fonction de quatre critères (sécurité, services, personnel et résidence) et sera disponible en libre consultation sur internet.

Ce **système, mis en place au Royaume-Uni par la Care Quality Commission**, a permis de réduire le déficit d'image et d'information des seniors en les aidant à choisir une résidence en toute transparence. Ce système a également incité les exploitants à améliorer leur niveau de services et a permis de faciliter l'accès à des investisseurs pour des acteurs bénéficiant de bons antécédents.

**L'adaptation du cadre réglementaire et la création d'un dispositif de labellisation / évaluation des Résidences Seniors permettrait le développement de ce marché et ainsi de répondre à un triple objectif :**

- **améliorer le bien-être des seniors** en leur permettant de vivre dans des logements adaptés et sécurisés où ils peuvent conserver un lien social fort ;
- **développer un secteur créateur d'emplois non-délocalisables** (dans la construction et l'exploitation des résidences). L'accroissement du taux de pénétration des Résidences Seniors de 0,5 point d'ici 2020 (de 0,5 % en 2014 à 1,0 % des plus de 65 ans) permettrait ainsi de créer **plus de 20 000 emplois**. Avec une pénétration de 3,1 % en 2035 (permettant d'avoir un taux

de pénétration global de l'hébergement non-médicalisé de 3,7 % soit celui observé au Royaume-Uni en 2013), ce serait près de **70 000 emplois supplémentaires** qui seraient créés par rapport à 2014 ;

- **réduire les dépenses publiques** *via* une baisse des subventions pour les résidents en EHPAD. En effet, l'hébergement en Résidences Seniors permet de retarder la perte d'autonomie des seniors du fait d'un accompagnement adapté et d'une meilleure prévention.



---

## DES SOLUTIONS POUR LES SENIORS A REVENUS INSUFFISANTS

### 3.1. Les seniors détiennent une part importante du patrimoine français

Au regard d'un certain nombre d'indicateurs clés, la population senior est, en France, plutôt privilégiée. En 2011, le revenu médian des seniors (plus de 65 ans) atteignait 20 100 € en France, soit 99 % du revenu des 25-49 ans, contre 15 854 € en Allemagne, soit 86 % du revenu des 25-49 ans. Le niveau de vie des retraités s'est fortement amélioré en France depuis les années 1970. La Cour des comptes précise que si, en 1970, « le niveau de vie des retraités était encore inférieur de 20 % à celui des actifs », les deux sont aujourd'hui comparables. Aussi, en prenant en compte le patrimoine, 72 % des retraités étant propriétaires occupants, ce niveau de vie serait « légèrement supérieur à celui des actifs et supérieur de 15 % à celui de l'ensemble des retraités ». En 2009, si 9,9 % des retraités sont considérés comme pauvres (niveau de vie inférieur à 60 % du niveau de vie médian), ce taux reste inférieur à celui des actifs (10,1 %) et à celui de l'ensemble de la population (13,5 %).

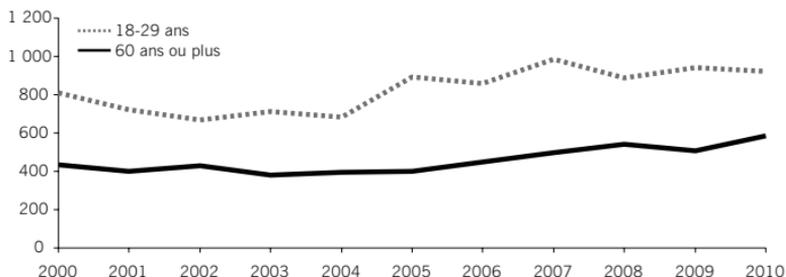
**De fait, les seniors sont aujourd'hui le segment qui détient l'essentiel des richesses.** En France, les revenus des 65 ans ou plus sont identiques à ceux des 25-49 ans (en Allemagne, ils sont 14 % inférieurs). Les plus de 60 ans possèdent 54 % du patrimoine financier des Français. Enfin, 75 % des retraités sont propriétaires de leur logement.

### 3.2. Ils disposent cependant de revenus limités et menacés

Mais ce qui caractérise avant tout la catégorie des seniors est sa très grande hétérogénéité. Depuis le début des années 2000, **la pauvreté augmente rapidement chez les seniors**, davantage que dans le reste de la population. Entre 2004 et 2010, 115 000 personnes de 60 à 70 ans sont passées en dessous du seuil de pauvreté, de même que 70 000 personnes de plus de 70 ans. Au total, depuis le début des années 2000, le nombre de personnes de plus de 60 ans en situation de pauvreté a grimpé de 433 000 à 583 000 personnes. Et le niveau médian des pensions se situe aujourd’hui à 1 300 € par mois.

Or, l’arrivée à l’âge de la retraite des générations affectées par le chômage, est susceptible d’engendrer des pensions plus faibles, entraînant ainsi une croissance du nombre de personnes considérées comme pauvres chez les seniors (Illustration 14).

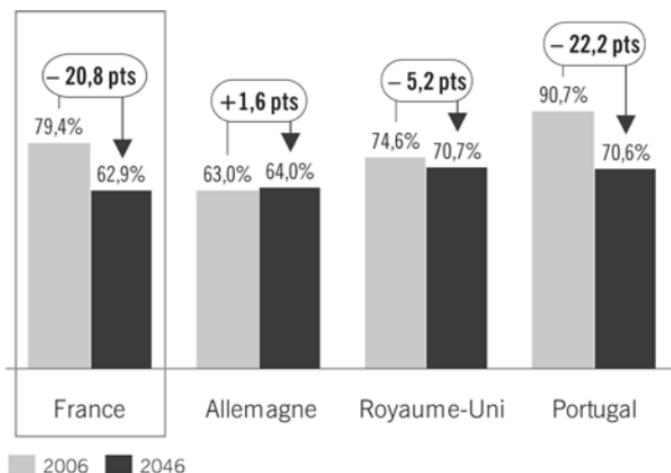
**Illustration 14 - Évolution de la pauvreté chez les jeunes et les seniors (en milliers, seuil fixé à 50 % du revenu médian)**



Source : Insee.

Parallèlement, à l'instar de tous les pays de l'OCDE, le système français de retraite se trouve sous tension du fait d'une baisse constante du nombre d'actifs par retraité. La hausse des dépenses, liée à l'accroissement du nombre de retraités, se conjugue à une baisse du nombre d'actifs contribuant au financement. Cette évolution entraînera à court et moyen termes une baisse du taux de remplacement en France (63 % prévu en 2046 contre 79 % aujourd'hui). Les retraités français pourraient voir baisser le taux de remplacement de près de 21 % d'ici 2046, alors que les retraités allemands le verront augmenter de 1,6 % (Illustration 15).

**Illustration 15 - Évolution du taux de remplacement entre 2006 et 2046**



Source : Commission européenne, analyses Roland Berger.

Dans ce contexte, il est probable que l'épargne des seniors devra compenser la baisse du niveau des pensions de retraite pour leur permettre de maintenir leur niveau de vie, et financer ensuite leurs dépenses de santé et de dépendance. Le taux d'épargne des seniors est aujourd'hui élevé, de 20 % en moyenne contre 16 % pour le reste de la population. Seuls les plus âgés (plus de 80 ans), qui font face à des dépenses plus élevées de dépendance, désépargnent.

### 3.3. **Les seniors souhaitant mobiliser leur patrimoine pour bénéficier de revenus complémentaires disposent aujourd'hui de peu de solutions**

L'épargne des seniors est largement investie dans des contrats **d'assurance vie, qui représentent 47 % de l'épargne des seniors.** L'assurance vie sert aujourd'hui principalement à préparer la retraite, du fait d'un régime fiscal avantageux sur les plus-values, de rendements supérieurs à la majorité des produits d'épargne réglementés sans risque, de la possibilité offerte à l'épargnant d'une sortie en capital ou d'une sortie en rente, et d'un régime successoral favorable, permettant l'exonération partielle ou totale des capitaux transmis.

**Les comptes sur livrets** sont aussi très populaires pour préparer la retraite, du fait de leur grande liquidité. Les seniors de plus de 60 ans possèdent ainsi **48 % des en-cours de comptes sur livrets.** Par ailleurs, même s'ils consomment moins avec l'âge, les seniors semblent de plus en plus demandeurs de services et de conseil (sur la gestion du passage à la retraite, sur la transmission, etc.).

En revanche, **les dispositifs existants de mobilisation du patrimoine immobilier ne sont pas attractifs**. Les **viagers** représentent entre 3 500 et 7 000 opérations par an en moyenne (à titre de comparaison, environ 700 000 transactions immobilières sont réalisées par an). Ces faibles volumes s'expliquent d'abord par l'écart entre la valeur perçue du bien par le vendeur et la valeur économique réelle (après prise en compte du risque de longévité et de dévaluation immobilière par l'acquéreur), et un taux de remplacement suffisamment élevé, qui ne justifie pas encore la recherche de nouvelles sources de revenu pour la majorité des retraités. La mauvaise image du viager, qui ressemble pour beaucoup de Français à un « pari sur sa propre espérance de vie », ainsi que la volonté de pouvoir transmettre un patrimoine à ses descendants, accroissent encore cette faible attractivité.

La mobilisation du patrimoine des seniors sous forme de **rente viagère** reste également limitée aujourd'hui. Sur l'ensemble des détenteurs d'un contrat d'assurance vie, 40 % des 50-59 ans indiquent avoir souscrit leur contrat pour préparer ou compléter leur retraite, et pourtant, moins de 3 % des détenteurs de ces contrats choisissent de transformer leur épargne sous forme de rente viagère. Ce faible recours à la rente peut s'expliquer par le refus de l'assuré d'aliéner son capital d'une part, et une fiscalité peu attrayante d'autre part.

### 3.4. Les propositions de l'Institut Montaigne pour mobiliser le patrimoine des seniors à revenus insuffisants

#### **Proposition n° 7 – Proposer des solutions de crédit adossé et de prêt viager hypothécaire pour les seniors propriétaires**

Le développement de solutions de crédit adossé et de prêt viager hypothécaire modernisé permettrait aux seniors propriétaires de **rendre liquide une partie de leur patrimoine afin de bénéficier de revenus complémentaires permettant par exemple de financer une situation de dépendance ou un hébergement en Résidence Seniors.**

Dans le cas du crédit adossé, le recours à un produit d'assurance vie permettrait également de faciliter la transmission du patrimoine.

**Dans les faits, le crédit adossé pourrait fonctionner de la façon suivante :** le senior propriétaire contracte un emprunt adossé à son bien immobilier d'un montant ne pouvant pas dépasser 50 % de la valeur du bien. La solvabilité du senior étant garantie par son bien immobilier, ce type de crédit pourra être accordé relativement facilement en dépit de l'âge du senior. Le montant prêté est placé pour 50 % en assurance vie et pour 50 % sur un livret rémunéré permettant le paiement des intérêts et le versement de revenus complémentaires au senior pendant la durée du prêt. Au terme du prêt, le montant investi en assurance vie permet de rembourser une partie du prêt. Le remboursement du capital restant pourra en partie être pris en charge par les héritiers afin de conserver la propriété du logement ou par la vente de bien immobilier, ce qui permettra également de financer le futur logement du senior (Illustration 16).

### **Illustration 16 - Illustration du crédit adossé**

#### **Profil du senior :**

- 66 ans
- propriétaire d'un bien immobilier de 400 000 euros
- pension de 1 600 euros par mois
- aucune épargne

#### **Hypothèses générales :**

- prêt contracté sur une durée de 10 ans avec un remboursement *in fine* et un taux d'intérêt de 3 %
- rémunération du livret : 2 %
- rémunération de l'assurance vie : 3 %
- marché de l'immobilier stable sur la période

Le senior contracte un crédit d'une valeur de 200 000 euros adossé à son bien immobilier. 100 000 euros sont placés en assurance vie et 100 000 euros sur un livret.

Le placement sur le livret permet un versement de 11 100 euros par an (dont 1 100 euros d'intérêt). Après remboursement des 6 000 euros par an d'intérêts sur le prêt contracté, cela représente un revenu complémentaire de 5 100 euros par an pour le senior soit 425 euros par mois. Avec un revenu total de 2 025 euros, le senior peut habiter en Résidence Seniors (1 500 euros par mois) tout en bénéficiant d'un revenu disponible de 525 euros par mois.

Au terme du prêt, 135 000 euros sont disponibles sur l'assurance vie souscrite (100 000 euros initialement investis et 35 000 euros d'intérêts). Cela permet le remboursement d'une partie du prêt.

Pour les 65 000 euros restant, deux options sont possibles :

- le senior vend son bien pour 400 000 euros, ce qui laisse au senior 335 000 euros pour financer son futur logement
- les 65 000 euros restants sont remboursés par les héritiers et le senior reste propriétaire de son bien

NB : cette illustration ne prend pas en compte les revenus dont pourrait bénéficier le senior en louant son bien.

**Une autre solution serait de mobiliser le prêt viager hypothécaire, un produit aujourd'hui peu utilisé, qui pourrait être fléché par les pouvoirs publics afin de financer la dépendance.**

En entrant en EHPAD, l'espérance de vie d'un senior dépendant est de deux ans et demi en moyenne<sup>53</sup>. Cette espérance moyenne cache cependant de fortes disparités, entre les hommes et les femmes mais également selon la nature de la dépendance (physique ou psychologique). Ainsi, 50 % des résidents demeurent moins d'un an en EHPAD alors que 10 % restent plus de six ans. L'espérance de vie est quasi-nulle au-delà de douze ans.

---

<sup>53</sup> Source : DGCS, 2010.

**En prenant six et douze ans comme durées charnières, il serait ainsi possible pour l'État de proposer un prêt viager hypothécaire modernisé avec un fonctionnement par tranche et un taux d'intérêt beaucoup plus bas.** Le financement de la dépendance se ferait ainsi en contractant un prêt viager sur un montant maximal de 50 % de la valeur du bien, la seconde moitié du bien n'étant mobilisée qu'au-delà de six ans. Enfin, après douze ans (moins de 1 % de cas), la famille devrait prendre en charge le financement. Le risque de longévité serait ainsi porté par la famille. Celle-ci ne serait cependant que très rarement mise à contribution puisque le risque est estimé à 4 000 occurrences par an.

**Le prêt viager hypothécaire pourrait également servir dans le cas où le senior, même fortement dépendant, souhaite rester au sein de son domicile.** Le financement du maintien à domicile pourrait en effet être assuré par un prêt viager hypothécaire réversible, permettant à la famille de racheter la dette accumulée lors de la disparition du parent âgé ou lors de son départ en EHPAD.

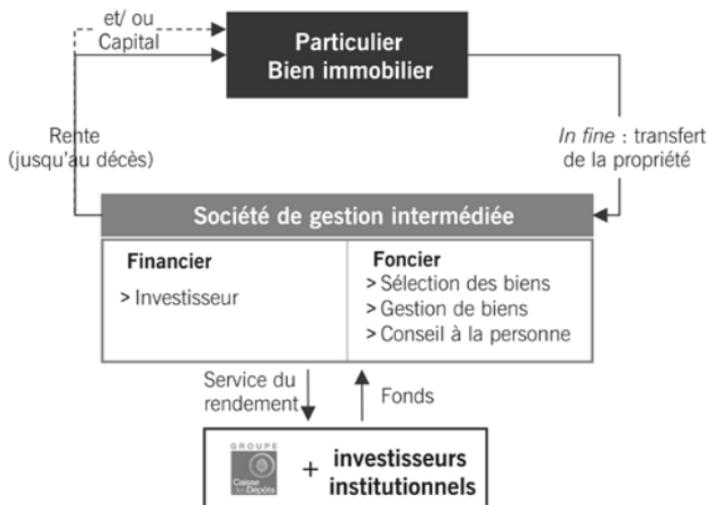
Des **différences structurantes existent entre ces deux types de solutions.** Le prêt viager est une solution dont l'efficacité est d'autant plus forte pour le senior qu'il y a recours tard et qui ne peut être utilisée qu'une fois. À l'inverse, l'efficacité du crédit adossé ne dépend pas de la période à laquelle le senior y fait appel et, le senior gardant la propriété de son bien, il peut y avoir recours à de multiples reprises. Ces deux solutions répondent donc à des **besoins différents et complémentaires.**

## Proposition n° 8 – Inciter à l’expansion des fonds viagers mutualisés

L’expansion de fonds viagers mutualisés permettrait le développement des solutions de viager en réduisant les risques précédemment évoqués, notamment les risques liés à la longévité et à l’immobilier.

À l’image des solutions proposées par le groupe Caisse des Dépôts, les fonds viagers mutualisés devront s’appuyer sur des sociétés de gestion professionnelles, qui seront chargées de la sélection, l’investissement et la gestion des biens (Illustration 17).

**Illustration 17 - Fonctionnement du fonds mis en place par le groupe Caisse des Dépôts**



Sources : Groupe Caisse des dépôts, Roland Berger.

**Le viager mutualisé bénéficie a priori d'un fort potentiel de développement** du fait de l'allongement de l'espérance de vie et des difficultés prévisibles de notre Etat-providence. **La diffusion de ce produit à une échelle significative suppose cependant une forte intervention de la puissance publique dans différents domaines :** création d'un observatoire statistique du viager mutualisé, amélioration de l'information des vendeurs potentiels, mise en place d'un système de péréquation permettant la réduction des inégalités territoriales, octroi d'avantages fiscaux à la transmission précoce aux enfants du « bouquet » (capital initial versé au senior au moment de la signature du contrat de vente), organisation et structuration de l'offre du produit par la création d'un label.

**Plusieurs types de fonds pourraient voir le jour avec des stratégies différentes afin de répondre à l'ensemble des besoins de vendeurs.** Certaines offres pourront préférer la rente au bouquet pour que le senior bénéficie de **revenus complémentaires** ; une offre avec un bouquet plus important permettrait de répondre au besoin de seniors souhaitant réaliser une opération de viager dans une optique de transmission de patrimoine anticipée.

Sur ce dernier point se rattache le **problème du rendement du viager mutualisé pour le vendeur**, souvent surpris par la faiblesse des sommes recueillies : un couple de 75 ans percevra ainsi en équivalent bouquet plein, c'est-à-dire sans rente, uniquement 40 % environ de la valeur actuelle de son bien. Ce taux limité est surtout imputable à la table de mortalité utilisée, peu favorable aux vendeurs, puisqu'il s'agit de celle des rentiers à vie.

Enfin, pour favoriser le développement de ce type de produit auprès des vendeurs, il conviendrait de **faciliter la comparaison entre les**

**différentes opérations de viager possibles**, par exemple en mettant en valeur l'évaluation du bien figurant sur l'acte notarié.

D'autres solutions, à l'image du développement de la fiducie, permettraient de protéger les personnes âgées et vulnérables (Illustration 18).

### **Illustration 18 - Protection des personnes âgées et vulnérables : développer la fiducie**

Beaucoup de personnes âgées se retrouvent dans l'incapacité de prendre des décisions touchant notamment à la gestion de leurs biens. Elles peuvent alors être déclarées « incapables » et mises sous curatelle (régime de semi-incapacité) ou sous tutelle (régime d'incapacité totale où la personne a un besoin continu d'être représentée pour tous les actes de la vie civile). Le tuteur peut agir seul (pour les actes dits d'administration) ou doit demander l'autorisation du juge des tutelles (pour les actes de disposition). Ce système rencontre deux limites principales. La longueur des procédures, tout d'abord. Pour obtenir l'accord du juge préalablement à la prise de décision, le tuteur doit déposer une requête. Le juge a trois mois pour se prononcer. Ainsi, la vente ou l'apport en société d'un immeuble, l'ouverture d'un compte bancaire ou le droit de vote d'une augmentation de capital dans une société par une personne sous tutelle, est soumis à cette à cette autorisation judiciaire préalable. En pratique, les délais et procédures sont un frein à la réalisation d'actes par les personnes protégées. En outre, le tuteur désigné par le juge est souvent non préparé à l'exercice de sa mission et non spécialiste de la gestion de patrimoine. Cela peut créer des difficultés dans la gestion si la composition du patrimoine est complexe, ainsi que des blocages dans la famille.

En 2007, la création du « mandat de protection future » a permis d'assouplir le dispositif des tutelles : par contrat, chacun peut désormais organiser à l'avance sa protection par un mandataire. Néanmoins, toutes les difficultés ne sont pas levées : le juge peut décider la fin du mandat de protection future et la mise sous tutelle ; un mandat signé trop tôt peut ne plus être adapté au moment de sa mise en œuvre ; le mandant garde pendant l'exécution du contrat sa capacité juridique et les actes qu'il conclut peuvent être rescindés pour lésion.

La fiducie pourrait constituer un bon outil de gestion de l'incapacité dans le cas de patrimoine complexe et d'une certaine importance. Pour cela, un certain nombre d'aménagements sont nécessaires :

- permettre l'organisation d'un contrat de fiducie pour un majeur sous tutelle avec un encadrement tel que proposé par l'amendement prévoyant un nouvel article 500-1 du Code civil (travaux préparatoires de la loi n° 2007-308 du 5 mars 2007) :
  - la mise en place d'une fiducie serait décidée en fonction de l'importance du patrimoine de la personne protégée
  - le bénéficiaire serait la personne protégée
  - le tuteur devait être autorisé par le juge des tutelles pour conclure le contrat de fiducie
- permettre au gérant de tutelles d'avoir la qualité de fiduciaire
- allier fiducie et mandat de protection future pour optimiser la gestion du patrimoine des personnes vulnérables

- permettre au mandataire, dans le cadre du mandat de protection future, de conclure un contrat de fiducie
- ouvrir la possibilité de proposer, par le fiduciaire, spécialiste de la gestion de patrimoine, au juge, des donations familiales en fonction de l'état du patrimoine
- prévoir que, lorsque le contrat de fiducie a débuté avant la mise en place d'une mesure de protection juridique, les modalités de gestion seraient déterminées avec le tuteur désigné, pour ne pas fragiliser ce contrat
- développer et inciter la création de fiduciaires
- dé-judicialiser le système des tutelles pour donner plus de place à la dimension contractuelle.

---

## POUR UNE MEILLEURE ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

### 4.1. **La concentration du patrimoine chez les seniors génère de forts déséquilibres intergénérationnels**

Comme nous l'avons vu en introduction, **les seniors disposent de 45 % du patrimoine brut global du pays**<sup>54</sup>. La part détenue par les plus de 60 ans, qui représentaient en 2010, 23% de la population française, s'élève même à 54 % si l'on se limite au patrimoine financier. Selon les enquêtes Patrimoine de l'Insee, cette concentration du patrimoine financier et plus encore immobilier dans les mains des seniors s'est sensiblement accrue depuis une vingtaine d'années.

Les seniors constituent un segment très hétérogène du point de vue de leurs besoins mais également d'un point de vue économique. Ainsi, si un certain nombre de seniors sont touchés par un phénomène de paupérisation, **de nombreux seniors bénéficient d'une capacité d'épargne très importante du fait d'une consommation réduite avec des revenus relativement importants**. Ce phénomène amplifie l'accumulation de patrimoine par les seniors dont les richesses ne bénéficient pas à la solidarité intergénérationnelle.

Dans le même temps, **les besoins de financement pour les générations suivantes sont importants** : achat immobilier, financement des études, soutien parental, etc.

---

<sup>54</sup> Sources : INSEE (enquête patrimoine 2010), analyse Roland Berger.

Or, l'âge de l'héritage en France est de plus en plus tardif, retardant d'autant le transfert intergénérationnel et la capacité des jeunes générations à utiliser ce patrimoine. Les études menées sur les enquêtes Patrimoine de l'Insee montrent que la donation reçue suffisamment tôt lève les contraintes de liquidité que subissent les enfants bénéficiaires. La donation permet également d'accélérer les projets patrimoniaux, qu'il s'agisse de l'accession à la propriété ou de la création d'une entreprise – ou de la reprise d'une entreprise qui n'est pas celle des parents. Ainsi, le patrimoine global moyen d'une personne ayant reçu une donation ou un héritage est de 440 k€ contre 170 k€ pour une personne n'en ayant pas reçu.

#### 4.2. **D'autres déséquilibres sont induits par le manque d'alignement entre les contributeurs et bénéficiaires de la CSG**

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, **le niveau de vie moyen des retraités est désormais équivalent à celui des actifs**, notamment parce que leurs charges sont inférieures (dans de nombreux cas, les retraités sont propriétaires de leur résidence principale qu'ils ont fini de rembourser et n'ont plus de charges de famille).

Les seniors, du fait de leur fragilisation avec l'âge, sont de forts consommateurs de soins et, en ce sens, « coûtent » en moyenne plus cher que les actifs à la sécurité sociale.

La logique de solidarité intergénérationnelle justifie le fait que ces coûts soient supportés par l'ensemble de la société et pas uniquement par les seniors. Cependant, **il est plus difficile de comprendre pourquoi les retraités bénéficient d'un taux réduit de CSG alors**

**qu'ils disposent en moyenne de revenus équivalents à ceux des actifs, de dépenses moindres, et qu'ils consomment plus de soins.**

En effet, **les taux qui s'appliquent sur les pensions de retraite sont de 6,6 % contre 7,5 %** (Illustration 19) pour les salaires alors même que les retraités bénéficient déjà d'un abattement de 10 % sur leur pension au titre de l'Impôt sur le revenu.

#### **Illustration 19 - Taux de CSG appliqués sur les pensions**

Trois taux de CSG sont appliqués aux pensions de retraite. Le taux appliqué dépend de l'avis d'imposition de l'année précédente (lui-même calculé à partir des revenus de l'année  $n - 2$ ) :

- un taux à 0 % : pour les retraités bénéficiant d'un revenu fiscal de référence inférieur à 10 224 € pour une part ou 15 684 € pour deux parts,
- un taux réduit à 3,8 % : pour les retraités dépassant les plafonds du taux à 0 % mais dont l'impôt sur le revenu est inférieur à 61 € (seuil de recouvrement)
- un taux normal à 6,6 % pour les autres

En 2013, 33 % des pensions relevant du régime général étaient soumises au taux à 0 % ; 13,5 % du taux réduit et 53,5 % du taux normal.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) adopté en lecture définitive par l'Assemblée nationale le

01/12/2014 prévoit un changement des règles de détermination du taux appliqué afin que celui-ci dépende du revenu et non pas de l'impôt acquitté (afin que certains retraités bénéficiant de revenus importants mais de fortes réductions d'impôt ne soient plus soumis au taux réduit). Ainsi, le taux réduit sera destiné aux retraités dont le revenu fiscal de référence se situe entre celui du taux à 0 % et 13 900 € pour une part et 21 322 € pour deux parts.

En 2010, la dette publique notifiée des administrations de sécurité sociale représentait 205,4 Mds€ soit 10,3 % du PIB et 12,0 % de la dette publique<sup>55</sup>. La Sécurité sociale demeure largement déficitaire (12,5 Mds€ en 2013) et l'effort de réduction des déficits pèse sur l'ensemble de la société.

### **Proposition n° 9 – Aligner le taux de CSG des pensions élevées avec celui qui s'applique aux actifs**

Comme évoqué précédemment, il existe aujourd'hui un manque d'alignement entre les bénéficiaires et les contributeurs au financement de la Sécurité sociale *via* la CSG qui représentait en 2011 20,5 % des recettes permettant le financement de la Sécurité sociale.

**Ainsi, l'alignement du taux normal appliqué aux pensions (6,6 %) avec celui s'appliquant aux salaires (7,5 %) permettrait de réduire le besoin de financement de la Sécurité sociale financé par l'em-**

---

<sup>55</sup> Source : Sénat, Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013.

**prunt ou par une taxation des actifs et de rétablir une justice sociale et une solidarité intergénérationnelle.**

**Afin de préserver le niveau de vie des retraités les plus modestes, les taux à 0 % et à 3,8 % resteraient inchangés et la mesure ne concernerait que les retraités disposant de revenus comparables à ceux des actifs.**

La Cour des comptes, dans son rapport annuel sur la Sécurité sociale publié en septembre 2012, avait estimé le **gain lié à cette mesure à 1,2 Md€/an en année pleine.**

#### **4.3. Les enjeux des transferts intergénérationnels dans une situation de faible croissance économique**

Ces déséquilibres s'inscrivent dans un environnement économique caractérisé par une crise économique et sociale qui perdure (croissance quasi-nulle, endettement public élevé, taux de chômage passant de 7,9 % en 2002 à 10,5 % en 2103).

Dans ce contexte l'accélération des transferts intergénérationnels apparaît comme une nécessité, afin que les actifs libérés soient plus facilement consommés ou investis par les jeunes générations et bénéficient ainsi à la croissance économique.

##### **■ Proposition n° 10 – Permettre des donations plus fréquentes**

Dans une optique de rééquilibrage des patrimoines afin de transformer une partie du capital épargné par les seniors en consommation,

nous préconisons **une évolution de la durée de reconstitution des abattements successoraux.**

Cette proposition vise à favoriser et rendre les donations plus fréquentes afin d'accélérer et renforcer le transfert intergénérationnel. Elle touche essentiellement les seniors dotés d'un patrimoine important et qui ont la capacité d'effectuer des donations sur une partie de celui-ci sans devoir se séparer de biens « cœur » (résidence principale, épargne de précaution). Cette proposition pourrait par exemple s'appliquer à une résidence secondaire.

**Concrètement, la durée de reconstitution des abattements successoraux passerait de 15 ans actuellement à cinq ans.** Compte tenu de l'instabilité du cadre réglementaire encadrant les donations (Illustration 20), l'Institut Montaigne préconise également **d'inscrire cette mesure dans la durée afin de favoriser la connaissance et l'adoption de façon stable et pérenne de ce type de démarche par les seniors.**

### **Illustration 20 - Évolutions récentes de la durée de reconstitution des abattements successoraux**

La durée de reconstitution des abattements successoraux a depuis 10 ans fait l'objet d'une très forte instabilité. Ce contexte n'est pas favorable à un recours important aux donations par les seniors qui connaissent souvent peu ou mal la législation en vigueur.

Ainsi, après avoir été réduite de 10 à 6 ans en 2007 dans le cadre de la loi TEPA, la durée de reconstitution des abattements

successoraux a été ramenée à 10 ans dans le cadre de la loi de finances rectificatives pour 2011. Enfin, ce délai est plus récemment passé à 15 ans avec la seconde loi de finances rectificatives pour 2012.

Cette dernière évolution, dont l'un des principaux objectifs était d'augmenter les recettes de l'État, pourrait même avoir un effet inverse à celui escompté tant les donations ont diminué suite à cette évolution.

En faisant l'hypothèse d'une mobilisation en donations supplémentaires de 5 % du patrimoine des 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> déciles des plus de 55 ans disposant des patrimoines les plus importants, **cette mesure permettrait de mobiliser 85 Mds€ sur 10 à 15 ans soit 1 % du patrimoine total des ménages et 4 % du PIB.**

D'autres ajustements pourraient également être envisagés pour favoriser ou accélérer le transfert intergénérationnel :

- des mesures visant à simplifier les **donations aux petits-enfants**,
- des ajustements fiscaux visant à augmenter la taxation sur les héritages élevés, qui pourraient inciter au développement des donations et ainsi contribuer à l'accélération du transfert intergénérationnel.

Un deuxième levier pourrait concerner **l'optimisation de la fiscalité des donations d'entreprises familiales**. Ce sujet avait fait l'objet

d'une publication conjointe de l'Institut Montaigne et de l'Asmep-ETI en 2013<sup>56</sup>. **S'il a indéniablement permis aux entreprises familiales de se transmettre de nouveau, le régime des Pactes Dutreil n'en reste pas moins pour les entreprises françaises plus coûteux, beaucoup plus contraignant et plus formaliste que la plupart des régimes applicables chez nos voisins européens (Illustration 21).**

Ceux-ci ont su adapter leur législation fiscale, en particulier depuis la crise, pour protéger leur tissu entrepreneurial et faire de la pérennité des entreprises familiales un levier pour l'emploi en n'appliquant par exemple aucun droit de donation ni de succession (c'est le cas dans neuf États-membres de l'Union européenne – Autriche, Suède, Portugal, Chypre, Slovaquie, Estonie, Lettonie, Malte, Roumanie) ; ou en exonérant totalement ou presque la base taxable en contrepartie d'une durée de détention longue des titres (Royaume-Uni, Allemagne, Belgique, Espagne, Italie).

Aujourd'hui, en dépit des Pactes Dutreil, la transmission reste plus coûteuse et plus complexe en France que chez nos voisins européens. **L'Institut et l'Asmep-ETI ont donc proposé de créer un « PACTE + » exonérant totalement la transmission en contrepartie d'une durée de détention plus longue.** Pour supprimer la sur-fiscalité française en matière de transmission et pour inciter un plus grand nombre d'entreprises françaises à se transmettre, l'on pourrait porter l'abattement actuel de 75 % à 100 % de la valeur transmise, à l'instar de nos voisins européens, en contrepartie d'une détention de dix ans des titres sociaux.

---

<sup>56</sup> *Vive le long terme ! les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi*, Rapport, septembre 2013

### Illustration 21 – Comparaison de la fiscalité des donations d'entreprises

Pays		Taux effectif	Valeur taxable (pour chaque enfant)	Total des droits de donation
<b>France</b>		7,5 %	1 775 000 €	1 125 350 €
<b>Belgique</b>	<b>Bruxelles-Capitale</b>	3 %	7 500 000 €	450 000 €
	<b>Flandre</b>	2 %	7 500 000 €	300 000 €
	<b>Wallonie</b>	0 %	–	–
<b>Luxembourg</b>		1,8 %	7 500 000 €	270 000 €
<b>Allemagne</b>		0 %	–	–
<b>Italie</b>		0 %	–	–
<b>Royaume-Uni</b>		0 %	–	–
<b>Suisse</b>		0 %	–	–



## TABLE DES ILLUSTRATIONS

---

<b>Illustration 1</b> : Évolution du nombre de seniors (en millions, 1985-2060) .....	3
<b>Illustration 2</b> : Taux d'activité par classe d'âge (2007-2012 ; %) .....	8
<b>Illustration 3</b> : Évolution du nombre moyen de chômeurs de plus de 60 ans (en milliers, 2003-2013) .....	12
<b>Illustration 4</b> : Exemple illustratif de la prime « maintien d'emploi » .....	23
<b>Illustration 5</b> : Le dispositif TAR mis en place au sein d'AXA France.....	25
<b>Illustration 6</b> : La mise en place du Contrat de génération n'a pas eu les effets escomptés.....	27
<b>Illustration 7</b> : Les conditions de la réussite des propositions pour augmenter le taux d'activité des seniors.....	29
<b>Illustration 8</b> : Niveaux de dépendance .....	33
<b>Illustration 9</b> : Flux de financement de la dépendance.....	39
<b>Illustration 10</b> : Les systèmes de <i>Care Management</i> à l'étranger .....	42
<b>Illustration 11</b> : Capacité et personnes accueillies par type d'hébergement (65 ans et plus; 2012) .....	48
<b>Illustration 12</b> : L'hébergement non-médicalisé pour seniors au Royaume-Uni et au Québec.....	49

<b>Illustration 13 :</b> Propositions d'adaptation du cadre réglementaire .....	52
<b>Illustration 14 :</b> Évolution de la pauvreté chez les jeunes et les seniors (en milliers, seuil fixé à 50 % du revenu médian) .....	60
<b>Illustration 15 :</b> Évolution du taux de remplacement entre 2006 et 2046.....	61
<b>Illustration 16 :</b> Illustration du crédit adossé.....	65
<b>Illustration 17 :</b> Fonctionnement du fonds mis en place par le groupe Caisse des Dépôts .....	68
<b>Illustration 18 :</b> Protection des personnes âgées et vulnérables : développer la fiducie .....	70
<b>Illustration 19 :</b> Taux de CSG appliqués sur les pensions .....	75
<b>Illustration 20 :</b> Évolutions récentes de la durée de reconstitution des abattements successoraux ..	78
<b>Illustration 21 :</b> Comparaison de la fiscalité des donations d'entreprises .....	81

# REMERCIEMENTS

---

L'Institut Montaigne remercie particulièrement les personnes suivantes pour leur contribution :

## Les membres du groupe de travail

- **Nicolas Moreau**, président directeur général, AXA France, président du groupe
- **Christophe Angoulvant**, Senior Partner, Roland Berger
- **Andrew Alston**, directeur général entreprises et secteur public, Cisco
- **Louis Champion**, président directeur général, IP Santé
- **Matthieu Labrousse**, Senior Manager, Roland Berger, rapporteur du groupe de travail assisté de **Bastien Pahus**, consultant, Roland Berger
- **Sabine Leboulanger**, présidente, SLB Partner
- **Sébastien Marché**, directeur des affaires stratégiques, Orange Healthcare
- **André Masson**, économiste, directeur de recherche CNRS, directeur d'études EHESS, École d'Économie de Paris et Chaire Transitions démographiques, Transitions économiques
- **Magali Masson-Deblaize**, Executive Assistant du président, AXA France
- **Raphaël Mastier**, responsable du Marché Santé, Division Secteur public, Microsoft France

- **Dominique Monneron**, conseiller du Comité de Direction, en charge de la coordination du projet « adaptation de la société au vieillissement », Direction Générale, Caisse des Dépôts et Consignations
- **Alexia de Monterno**, directrice adjointe, Institut Montaigne
- **Alexis Moreau**, directeur général, Cogedim@Club
- **Clothilde Morgan de Rivery**, chargée de mission, Département de la Stratégie, Caisse des Dépôts et Consignations
- **Philippe-Olivier Rousseau**, directeur des affaires publiques, BNP Paribas
- **Helene Sancerres**, directrice de la conduite du changement, Cisco
- **Pierre Tarrade**, notaire
- **Jean-Pierre Wiedmer**, président, Mercer
- **Thierry Zylberberg**, Executive Vice President, Groupe Orange et directeur, Orange Healthcare

### **Les personnes auditionnées**

- **Luc Broussy**, conseiller Général du Val d'Oise, maire-adjoint de Goussainville et ancien délégué national du PS aux personnes âgées
- **Françoise Forette**, gérontologue, présidente de la Fondation nationale de Gérontologie
- **François Georges**, président, Syndicat National des Résidences avec services pour Aînés
- **Frédéric Lavenir**, directeur général de CNP Assurances

- **Bertrand Martinot**, ancien délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle
- **Simon Van Melle**, Finances RH, Chaire Transition Activité Retraite, AXA France.
- **Jean-Philippe Sarrette**, directeur général, AREPA
- **Benoît Klein**, directeur immobilier public, SNI
- **Frédéric Walther**, directeur général, Domitys

**Les opinions exprimées dans le présent rapport n'engagent ni les personnes citées ni les institutions qu'elles représentent.**



# LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT MONTAIGNE

---

- Université : pour une nouvelle ambition (avril 2015)
- Big data et objets connectés : faire de la France un champion de la révolution numérique (avril 2015)
- Rallumer la télévision : 10 propositions pour faire rayonner l'audiovisuel français (février 2015)
- Marché du travail : la grande fracture (février 2015)
- Concilier efficacité économique et démocratie : l'exemple mutualiste (décembre 2014)
- Résidences Seniors : une alternative à développer (décembre 2014)
- Business schools : rester des champions dans la compétition internationale (novembre 2014)
- Prévention des maladies psychiatriques : pour en finir avec le retard français (octobre 2014)
- Temps de travail : mettre fin aux blocages (octobre 2014)
- Réforme de la formation professionnelle : entre avancées, occasions manquées et pari financier (septembre 2014)
- Dix ans de politiques de diversité : quel bilan ? (septembre 2014)
- Et la confiance, bordel ? (août 2014)
- Gaz de schiste : comment avancer (juillet 2014)
- Pour une véritable politique publique du renseignement (juillet 2014)
- Emploi : le temps des (vraies) réformes ? Propositions pour la conférence sociale de juillet 2014 (juillet 2014)
- Rester le leader mondial du tourisme, un enjeu vital pour la France (juin 2014)
- Pour une fonction publique audacieuse et « Business friendly » (avril 2014)

- Passion française. Les voix des cités (avril 2014)
- Alléger le coût du travail pour augmenter l'emploi : les clés de la réussite (mars 2014)
- 1 151 milliards d'euros de dépenses publiques : quels résultats ? (février 2014)
- Une nouvelle ambition pour l'apprentissage : dix propositions concrètes (janvier 2014)
- Comment renforcer l'Europe politique (janvier 2014)
- Améliorer l'équité et l'efficacité de l'assurance chômage (décembre 2013)
- Santé : faire le pari de l'innovation (décembre 2013)
- Afrique-France : mettre en œuvre le co-développement  
Contribution au XXVI<sup>e</sup> sommet Afrique-France (décembre 2013)
- Chômage : inverser la courbe (octobre 2013)
- Mettre la fiscalité au service de la croissance (septembre 2013)
- Vive le long terme ! Les entreprises familiales au service de la croissance et de l'emploi (septembre 2013)
- Habitat : pour une transition énergétique ambitieuse (septembre 2013)
- Commerce extérieur : refuser le déclin  
Propositions pour renforcer notre présence dans les échanges internationaux (juillet 2013)
- Pour des logements sobres en consommation d'énergie (juillet 2013)
- 10 propositions pour refonder le patronat (juin 2013)
- Accès aux soins : en finir avec la fracture territoriale (mai 2013)
- Nouvelle réglementation européenne des agences de notation : quels bénéfices attendre ? (avril 2013)
- Remettre la formation professionnelle au service de l'emploi et de la compétitivité (mars 2013)
- Faire vivre la promesse laïque (mars 2013)
- Pour un « New Deal » numérique (février 2013)
- Intérêt général : que peut l'entreprise ? (janvier 2013)
- Redonner sens et efficacité à la dépense publique  
15 propositions pour 60 milliards d'économies

(décembre 2012)

- Les juges et l'économie : une défiance française ? (décembre 2012)
- Restaurer la compétitivité de l'économie française (novembre 2012)
- Faire de la transition énergétique un levier de compétitivité (novembre 2012)
- Réformer la mise en examen  
Un impératif pour renforcer l'État de droit (novembre 2012)
- Transport de voyageurs : comment réformer un modèle à bout de souffle ? (novembre 2012)
- Comment concilier régulation financière et croissance : 20 propositions (novembre 2012)
- Taxe professionnelle et finances locales : premier pas vers une réforme globale ? (septembre 2012)
- Remettre la notation financière à sa juste place (juillet 2012)
- Réformer par temps de crise (mai 2012)
- Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française (avril 2012)
- Vademecum 2007 – 2012 : Objectif Croissance (mars 2012)
- Financement des entreprises : propositions pour la présidentielle (mars 2012)
- Une fiscalité au service de la « social compétitivité » (mars 2012)
- La France au miroir de l'Italie (février 2012)
- Pour des réseaux électriques intelligents (février 2012)
- Un CDI pour tous (novembre 2011)
- Repenser la politique familiale (octobre 2011)
- Formation professionnelle : pour en finir avec les réformes inabouties (octobre 2011)
- Banlieue de la République (septembre 2011)
- De la naissance à la croissance : comment développer nos PME (juin 2011)

- Reconstruire le dialogue social (juin 2011)
- Adapter la formation des ingénieurs à la mondialisation (février 2011)
- « Vous avez le droit de garder le silence... »  
Comment réformer la garde à vue (décembre 2010)
- Gone for Good? Partis pour de bon ?  
Les expatriés de l'enseignement supérieur français aux États-Unis (novembre 2010)
- 15 propositions pour l'emploi des jeunes et des seniors (septembre 2010)
- Afrique - France. Réinventer le co-développement (juin 2010)
- Vaincre l'échec à l'école primaire (avril 2010)
- Pour un Eurobond. Une stratégie coordonnée pour sortir de la crise (février 2010)
- Réforme des retraites : vers un big-bang ? (mai 2009)
- Mesurer la qualité des soins (février 2009)
- Ouvrir la politique à la diversité (janvier 2009)
- Engager le citoyen dans la vie associative (novembre 2008)
- Comment rendre la prison (enfin) utile (septembre 2008)
- Infrastructures de transport : lesquelles bâtir, comment les choisir ? (juillet 2008)
- HLM, parc privé  
Deux pistes pour que tous aient un toit (juin 2008)
- Comment communiquer la réforme (mai 2008)
- Après le Japon, la France...  
Faire du vieillissement un moteur de croissance (décembre 2007)
- Au nom de l'Islam...  
Quel dialogue avec les minorités musulmanes en Europe ? (septembre 2007)
- L'exemple inattendu des Vets  
Comment ressusciter un système public de santé (juin 2007)
- Vademecum 2007-2012  
Moderniser la France (mai 2007)

- Après Erasmus, Amicus  
Pour un service civique universel européen (avril 2007)
- Quelle politique de l'énergie pour l'Union européenne ?  
(mars 2007)
- Sortir de l'immobilité sociale à la française (novembre 2006)
- Avoir des leaders dans la compétition universitaire mondiale  
(octobre 2006)
- Comment sauver la presse quotidienne d'information  
(août 2006)
- Pourquoi nos PME ne grandissent pas (juillet 2006)
- Mondialisation : réconcilier la France avec la compétitivité  
(juin 2006)
- TVA, CSG, IR, cotisations...  
Comment financer la protection sociale (mai 2006)
- Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise  
(février 2006)
- Ouvrir les grandes écoles à la diversité (janvier 2006)
- Immobilier de l'État : quoi vendre, pourquoi, comment  
(décembre 2005)
- 15 pistes (parmi d'autres...) pour moderniser la sphère  
publique (novembre 2005)
- Ambition pour l'agriculture, libertés pour les agriculteurs  
(juillet 2005)
- Hôpital : le modèle invisible (juin 2005)
- Un Contrôleur général pour les Finances publiques  
(février 2005)
- Les oubliés de l'égalité des chances  
(janvier 2004 - Réédition septembre 2005)

Pour les publications antérieures se référer à notre site internet :  
[www.institutmontaigne.org](http://www.institutmontaigne.org)

# INSTITUT MONTAIGNE



A.T. Kearney  
Aegis Media France  
Air France-KLM  
Airbus Group  
Allen & Overy  
Allianz  
Alvarez & Marsal France  
Archery Strategy Consulting  
Archimed  
Ardian  
Areva  
Association Passerelle  
August & Debouzy Avocats  
AXA  
Baker & Mckenzie  
Bearing Point  
BNI France et Belgique  
BNP Paribas  
Bolloré  
Bouygues  
Caisse des Dépôts  
Capgemini  
Carbonnier Lamaze Rasle & Associés  
Carrefour  
CGI France  
Cisco  
CNP Assurances  
Compagnie Financière Edmond de Rothschild  
Crédit Agricole  
Cremonini France  
Davis Polk & Wardwell  
De Pardieu Brocas Maffei & Leygonie  
Development Institute International  
EDF  
Engie  
Equancy  
Eurazeo  
Eurostar International  
Générale de Santé  
Gras Savoye  
Groupama  
Groupe BPCE  
Groupe M6  
Groupe Obea  
Henner  
HSBC France  
IBM  
International SOS  
Ionis Education Group  
ISR  
ISR  
Jaïma  
Jeantet & Associés  
KPMG  
Kurt Salmon  
La Banque Postale  
Laboratoires Servier  
Lazard Frères

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

# INSTITUT MONTAIGNE



Linedata Services  
LIR - Les Entreprises Internationales de recherche  
LVMH  
MACSF  
Malakoff Mederic  
Mazars  
McKinsey & Company  
Média Participations  
Mercer  
Microsoft France  
Ngo Cohen Amir-Aslani & Associates  
Numericable - SFR  
PAI Partners  
Pierre & Vacances  
PriceWaterhouseCoopers  
Radiall  
Raise  
Rallye - Casino  
Randstad  
RATP  
Redex  
Rexel  
Ricol Lasteyrie Corporate Finance  
Roche  
Roland Berger Strategy  
Rothschild & Cie Banque  
RBS France  
Sanofi Aventis  
Santeclair  
Schneider Electric SA  
SIA Partners  
Siaci Saint Honoré  
SNCF  
SNCF Réseau  
Sodexo  
Sorin Group  
Stallergènes  
Suez Environnement  
Tecnét Participations  
The Boston Consulting Group  
Tilder  
Total  
Michel Tudel & Associés  
Vallourec  
Vedici  
Veolia  
Vinci  
Vivendi  
Voyageurs du Monde  
Wendel  
WordAppeal

SOUTIENNENT L'INSTITUT MONTAIGNE

**Imprimé en France**  
**Dépôt légal : juillet 2015**  
**ISSN : 1771-6756**  
**Achévé d'imprimer en juillet 2015**

# INSTITUT MONTAIGNE



## COMITÉ DIRECTEUR

### PRÉSIDENT

**Henri de Castries** Président-directeur général, AXA

**David Azéma** *Chairman Global Infrastructure Group*, Bank of America Merrill Lynch

**Emmanuelle Barbara** *Managing Partner*, August & Debouzy

**Marguerite Bérard-Andrieu** Directrice générale adjointe en charge de la Stratégie, groupe BPCE

**Nicolas Baverez** Avocat, Gibson Dunn & Crutcher

**Mireille Faugère** Conseiller Maître, Cour des comptes

**Christian Forestier** Administrateur général, CNAM

**Marwan Lahoud** Directeur général délégué, Airbus Group

**Natalie Rastoin** Directrice générale, Ogilvy France

**René Ricol** Associé fondateur, Ricol Lasteyrie Corporate Finance

**Jean-Dominique Senard** Président, Michelin

**Arnaud Vaissé** Co-fondateur et Président-directeur général, International SOS

**Philippe Wahl** Président-directeur général, Groupe La Poste

**Lionel Zinsou** Président, PAI Partners

### PRÉSIDENT D'HONNEUR

**Claude Bébéar** Fondateur et Président d'honneur, AXA

**Bernard de La Rochefoucauld** Président, Les Parcs et Jardins de France

## CONSEIL D'ORIENTATION

### PRÉSIDENT

**Ezra Suleiman** Professeur, Princeton University

**Benoît d'Angelin** Président, Ondra Partners

**Frank Bournois** Directeur général, ESCP Europe

**Pierre Cahuc** Professeur d'économie, École Polytechnique

**Loraine Donnedieu de Vabres** Avocate, associée gérante, Jeantet et Associés

**Pierre Godé** ancien vice-Président, Groupe LVMH

**Michel Godet** Professeur, CNAM

**Françoise Holder** Administratrice, Groupe Holder

**Philippe Josse** Conseiller d'État

**Marianne Laigneau** Directrice des ressources humaines, Groupe EDF

**Sophie Pedder** Chef du Bureau de Paris, *The Economist*

**Hélène Rey** Professeur d'économie, London Business School

**Laurent Bigorgne** Directeur



# Faire du bien-vieillir un projet de société

## Logement, patrimoine et emploi des seniors

En 2030, 30 % de la population française aura plus de 60 ans et en 2060, l'âge médian en France sera de 50 ans. Comment notre pays se prépare-t-il à ce choc démographique qui est vecteur d'autant de déséquilibres que d'opportunités ?

Si les déséquilibres sont connus (pression sur le système de retraites, coût croissant de la dépendance, inéquités intergénérationnelles), les opportunités sont réelles mais restent à créer : dotés d'un pouvoir d'achat et d'un patrimoine élevés, les seniors sont demandeurs de services spécifiques qui sont autant de gisements d'emplois potentiels.

La société française doit s'adapter au vieillissement de sa population et relever trois défis principaux : maintenir l'activité des seniors, favoriser le bien-vieillir des seniors, et favoriser l'équité intergénérationnelle. Ce rapport formule 10 propositions pour y parvenir.