

LA PROTECTION SOCIALE AU TEMPS DE L'EMPLOI RARE

LES DOSSIERS DU CERCLE DE L'ÉPARGNE
SEPTEMBRE 2022

Des besoins d'emplois en forte croissance2

L'indispensable remontée du taux d'emploi.....3

Des progrès réels en matière d'apprentissage4

LA PROTECTION SOCIALE AU TEMPS DE L'EMPLOI RARE

Cet étude est la transcription d'une intervention de Philippe Crevel, Directeur du Cercle de l'Épargne à la rencontre Culture branches organisée par la Direction Santé Prévoyance et Accords de Branche d'AG2R LA MONDIALE

La population active française est passée de 23,2 millions en 1975, à 30,5 millions en 2021. La progression qui était de 200 000 par an dans les années 1990 s'étiole d'année en année. Selon les dernières projections de l'Insee, la population active continuerait de croître légèrement au cours des deux prochaines décennies, passant de 30,1 millions en 2021 à 30,5 millions en 2040 avant de diminuer. À compter de 2040, la population active se contracterait de 50 000 par an jusqu'en 2050. De ce fait, le rapport entre le nombre d'actifs et celui d'inactifs âgés de 60 ans ou plus continuerait de se dégrader, passant de 2,0 en 2021 à 1,5 en 2070 (après 2,6 en 1990).

Cette stagnation puis diminution de la population active commencent à se faire ressentir avec la multiplication des pénuries de main-d'œuvre qui touchent un nombre croissant d'entreprises. Elles ne sont pas sans conséquence sur le contenu de la protection sociale. Attirer, fidéliser et assurer l'employabilité des salariés seront des priorités dans les prochaines années pour les entreprises. La prévoyance comme la couverture retraite seront des enjeux importants du dialogue social au sein des entreprises et des branches.

DES BESOINS D'EMPLOIS EN FORTE CROISSANCE

Depuis la fin des confinements, le marché de l'emploi reste dynamique et résiste bien en 2022 aux conséquences de la guerre en Ukraine. À la fin du premier semestre 2022, l'emploi salarié privé a dépassé son niveau d'avant crise sanitaire (soit de fin 2019) de 3,8 % (+754 200 emplois). La France comptait, fin juin 2022, 20,702 millions d'emplois contre 19,948 millions fin 2019. Si l'industrie n'a pas retrouvé son niveau d'emploi d'avant crise, cela est dû aux pénuries de biens intermédiaires et à l'absence sur le marché d'ingénieurs et de techniciens disponibles. Près d'une entreprise sur deux fait face à des pénuries de main-d'œuvre. En 2021, plus de 44 % des projets de recrutement posent problème, ce taux était de 32 % en 2016. Il aurait atteint plus de 50 % au premier trimestre 2022. Pour les secteurs de la construction, 63 % des entreprises seraient concernées. Plus de 200 000 emplois sont à pourvoir dans l'hébergement/restauration. En 2022, 6 % des offres de travail sont abandonnées faute de candidats. Ce taux était de 4,8 % en 2018.

De divine surprise, cette situation s'est muée en calvaire. Depuis la crise sanitaire, les emplois pénibles et les emplois à horaires décalés ne trouvent plus preneurs. Cette situation ne peut que s'accroître au vu des besoins croissants de main-d'œuvre dans certains secteurs. La transition énergétique, le vieillissement de la population et la digitalisation de l'activité exigent la création de nombreux emplois avec des profils adaptés. Il faut des ingénieurs, des techniciens, des médecins, des infirmiers, des aides-soignants, etc. Selon France Stratégie, les besoins en emplois devraient rester élevés durant les vingt prochaines années. Les services de prestations externalisées aux entreprises (conseil, activités juridiques, comptables, scientifiques et techniques, recherche et développement, sécurité, fourniture de main-d'œuvre, etc.) et les services numériques (activités informatiques, télécommunications, audiovisuel) qui comptent aujourd'hui plus de 5 millions d'emplois devraient générer 600 000 nouveaux emplois d'ici 2030. Les services d'utilité collective liés à la santé, à l'éducation, à l'action sociale et les services à la personne (activités des ménages en tant qu'employeurs) devraient créer 450 000 emplois dans les dix prochaines années s'ajoutant aux 6 millions de postes actuels. Le secteur de la construction après avoir perdu 80 000 emplois de 2009 à 2019 devrait enregistrer un solde net de 190 000 postes d'ici à 2030. La demande de bâtiments ou

d'ouvrages de génie civil est à la fois encouragée par la poursuite de la croissance de la population et la baisse de la taille des ménages ainsi qu'au nom de la transition énergétique.

L'INDISPENSABLE REMONTÉE DU TAUX D'EMPLOI

Face aux pénuries de main-d'œuvre, face aux besoins croissants de plusieurs secteurs d'activité, le nombre d'actifs sur le marché du travail doit, en France, augmenter. Depuis de nombreuses années, notre pays, comme l'Italie ou l'Espagne, est pénalisé par un faible taux d'emploi. Il est inférieur de dix points à celui de l'Allemagne, du Japon ou de la Corée. Un faible taux d'emploi a de multiples conséquences. Il entraîne un manque à gagner des recettes publiques (cotisations sociales, impôt sur le revenu) et contribue à une inégalité de revenus avant redistribution importante. Pour améliorer le taux d'emploi, le travail doit être attractif sur le plan financier mais aussi par son contenu. Il dépend également du niveau de formation. Le Japon, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède ou l'Autriche qui obtiennent les meilleurs résultats selon l'enquête sur les compétences de l'OCDE (PIAAC) se caractérisent par des taux d'emploi supérieurs à 67 %, quand la France, l'Italie et l'Espagne figurent au-delà de la 20^e place de ce classement avec des taux d'emploi inférieurs à 62 %. La France, l'Italie et l'Espagne sont également les trois

pays de l'OCDE où les cotisations sociales et les impôts sur la production sont les plus élevés. Le faible niveau des compétences s'explique en grande partie par celui de la formation initiale et par le nombre important de jeunes sans formation et sans emploi. Les pays qui ont les plus mauvais résultats à l'enquête OCDE sur la formation initiale (PISA) sont ceux qui ont également de mauvais résultats à l'enquête PIAAC qui concerne les compétences de l'ensemble des actifs. La France et les États d'Europe du Sud sont mal classés dans l'enquête PISA de l'OCDE sur le niveau de connaissances des élèves. La France connaît une dégradation constante du niveau de la formation initiale depuis une vingtaine d'années. Selon une récente enquête du ministère, un collégien sur trois en sixième n'a pas le niveau, pour la lecture, requis en CE1. Pour les mathématiques, si le mal est connu il n'en demeure pas moins préoccupant. En CM1, les Français se classent à l'avant-dernier rang pour les résultats en mathématiques au sein de l'Union européenne (la Roumanie étant la dernière), selon Timms (étude internationale publiée par l'*International Association for the Evaluation of Educational Achievement*). Les élèves français affichent un score de 485 points, quand la moyenne internationale est à 527 et celle des pays de l'OCDE de 529. La baisse du niveau est régulière depuis une vingtaine d'années. Seulement 3 % des élèves atteignent le niveau avancé en maths, contre

9 % des élèves en Europe. Pour les élèves de 4^e, le recul est important. Ils affichent un résultat de 483 points en mathématiques, contre 530 en 1995. Cette baisse de niveau correspond à l'équivalent d'une année de scolarité perdue en vingt-cinq ans.

Le taux d'échec scolaire demeure en France un problème avec comme conséquence une proportion élevée de jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en étude ni en formation (NEET). La France compte ainsi 16 % de NEET, quand ce taux est de 10 % en Allemagne.

DES PROGRÈS RÉELS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

La France a été longtemps handicapée par la faiblesse de l'apprentissage et la formation par alternance. Si des progrès notables ont été constatés ces dernières années, le nombre d'apprentis reste inférieur en France à la moyenne de la zone euro. 10 % des jeunes dans l'enseignement secondaire sont apprentis, contre plus de 50 % en Suisse ou 40 % en Allemagne (source Eurostat 2017). La réforme Pénicaud de 2018 a modifié sensiblement la donne en France. En 2021, un peu plus de 730 000 contrats d'apprentissage ont été signés, contre 290 000 cinq ans auparavant. Ces contrats profitent néanmoins avant tout aux jeunes ayant un niveau de qualification élevé et non aux jeunes en difficulté. Le coût élevé

pour les finances publiques du dispositif Pénicaud conduit les pouvoirs publics à limiter les incitations. Les entreprises auront dans les prochaines années un rôle important à jouer pour assumer la formation de leurs salariés tant au début de leur carrière que durant l'ensemble de celle-ci. C'est la condition *sine qua non* pour améliorer le taux d'emploi en particulier pour les seniors.

Parmi les facteurs expliquant les difficultés à recruter figurent le problème des compétences, du logement, des transports, du salaire et les conditions de travail avec notamment la question des horaires décalés. Les entreprises de petite taille et celles localisées au sein de territoires à faible densité au niveau de la population active sont plus fréquemment confrontées à des problèmes de recrutement.

Proposer des solutions pour l'hébergement, les transports, la formation et pour la conciliation des vies professionnelles et personnelles apparaît de plus en plus nécessaire pour les entreprises. Le niveau et la hiérarchie des rémunérations sont un sujet d'autant plus sensible que l'inflation est de retour. Aujourd'hui, les hôtes et hôtesse d'accueil dans les hôtels sont amenés à travailler debout sur des tranches horaires larges, week-end, maîtriser des outils informatiques sophistiqués tout en étant payés au SMIC.

Compte tenu du vieillissement de la population et de la crainte partagée par une majorité des Français en ce qui concerne le pouvoir d'achat des pensions, la question de l'accessibilité à des suppléments de retraite devrait être au cœur de l'actualité. Aujourd'hui, seulement, un salarié sur cinq cotise à un produit d'épargne retraite. Or, selon l'enquête du Cercle de l'Épargne/Amphitéa de 2022, 71 % des actifs estiment que leur pension sera insuffisante pour vivre correctement à la retraite. Les jeunes actifs de 25 à 34 ans sont 78 % à le penser. Ils sont également majoritaires à considérer que le système de retraite actuel fera « faillite » d'ici quelques années. Si ce jugement est irrationnel compte tenu de la logique de répartition sur laquelle repose notre système de retraite, il témoigne d'une véritable peur sur le sujet. La diffusion des produits de retraite supplémentaire sera sans nul doute un enjeu important d'ici le milieu du siècle. Au-delà de la question de la retraite, les entreprises, les branches professionnelles devront réfléchir sur la question de la prévoyance. L'épidémie de covid a conduit des millions de personnes à ne plus pouvoir exercer leur travail, soit car celui-ci était soumis à des fermetures administratives soit parce qu'elles devaient garder leurs enfants privés d'école. L'épidémie amène donc à réfléchir sur les niveaux de couvertures et sur leurs modalités de déclenchement. Le réchauffement climatique avec la

multiplication des évènements météorologiques extrêmes peut également provoquer des arrêts subis de travail (température excessive, inondations, tempêtes), des problèmes de santé, etc. Pour un ouvrier du bâtiment, pour un livreur, les canicules à répétition ne sont pas sans conséquence.

**

Avec plus de 800 000 départs à la retraite par an, avec l'augmentation des besoins de main-d'œuvre dans un grand nombre de secteurs, les entreprises devront attirer les talents et surtout être en capacité de les conserver. Avec l'allongement de la durée des carrières afin de financer les dépenses de retraite, les entreprises devront mieux prendre en compte la pénibilité et les aspirations des salariés. Ces derniers devront se former tout au cours de la vie. De ces mutations, une nouvelle prévoyance doit naître. Elle doit intégrer les nouveaux modes

d'organisation du travail avec notamment l'émergence du télétravail. De nouveaux mécanismes assurantiels doivent être inventés pour couvrir les nouveaux besoins. Ces couvertures devront s'appliquer au niveau des branches pour éviter une France du travail à deux vitesses avec, d'un côté les PME et de l'autre, les grandes entreprises. Il faut inventer des mécanismes facilitant la réorientation professionnelle et permettant une meilleure prise en charge des aidants de personnes dépendantes. La retraite progressive devrait être élargie et améliorée. L'idée également qu'en fin de carrière, pour améliorer le taux d'emploi au-delà de 55 et surtout 60 ans, qu'une partie de la rémunération soit attribuée par le biais d'un système d'assurance devrait être développée afin de pallier, en partie, au coût croissant des salariés en fin de carrière. La prévoyance se doit de suivre l'évolution du travail et se doit donc de se révolutionner.

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cercleredelegpargne.fr

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargne/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cisurel**, économiste et fondateur du fonds La Maison. Président du directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild, **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont -Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insee Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School, **Christian Saint-Étienne**, Professeur émérite à la Chaire d'économie industrielle au Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du Cercle des Économistes, **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

01.76.60.85.39

slegouez@cercleredelegpargne.fr