

INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE ET ÉQUITÉ DES RETRAITES : RADIOSCOPIE DES PRATIQUES EN FRANCE ET AILLEURS

JUIN 2025

DISPOSITIFS CARRIÈRE LONGUE, OU LA RECONNAISSANCE DE L'USURE PROFESSIONNELLE.....	3
INVALIDITÉ : DES POSSIBILITÉS DE DÉPART ANTICIPÉ GLOBALEMENT PEU RÉPANDUES	4
LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ DE CERTAINES PROFESSIONS.....	5
DÉCOTES ET SURCOTES : UNE PRATIQUE RÉPANDUE DESTINÉE À ENCOURAGER LES ACTIFS À PROLONGER LA VIE ACTIVE	7
INDEXATION SUR L'ESPÉRANCE DE VIE : VERS UNE NEUTRALITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE.....	8
LES MESURES DE COMPENSATION DES INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE DANS LES RÉGIMES REDISTRIBUTIFS DE RETRAITE.....	9
UNE ÉQUITÉ ENCORE INCOMPLÈTE.....	10

INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE ET ÉQUITÉ DES RETRAITES : RADIOSCOPIE DES PRATIQUES EN FRANCE ET AILLEURS

En moyenne, en France, l'espérance de vie à la naissance est, selon l'INSEE, de 85,6 ans pour les femmes et 80,0 ans pour les hommes. En un quart de siècle, elle a progressé de respectivement de 3,11 ans pour les premières et de près de 5,5 ans pour les seconds. Dans l'intervalle, c'est principalement au-delà de 65 ans que l'espérance de vie a le plus progressé. Ainsi, l'espérance de vie des femmes à 65 ans a gagné 2,44 ans, pour atteindre 23,4 ans en 2024 et celle des hommes 3,24 ans pour s'établir à 19,7 ans. Le rallongement de la période de retraite qui en découle constitue un défi pour les régimes de retraite. La France, comme ses partenaires, a engagé ces trente dernières années plusieurs réformes en vue d'assurer la pérennité de son système par répartition dont certaines ont porté sur le report de l'âge de départ à la retraite.

S'il faut se réjouir de la progression de l'espérance de vie, les écarts précités entre hommes et femmes ne sont qu'une facette des disparités

d'espérance de vie existantes au sein de la population. La période espérée à la retraite varie ainsi fortement selon son sexe, sa profession, ses revenus ou encore son lieu de résidence. L'espérance de vie « moyenne » masque ainsi des inégalités profondes, susceptibles de soulever des questions sur le plan de la justice sociale. Ainsi, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a relevé dans ses travaux qu'un cadre masculin de 35 ans peut espérer vivre 7 ans de plus qu'un ouvrier. De même, les hommes sans diplôme ont une espérance de vie inférieure de 7 ans à ceux titulaires d'un diplôme supérieur. La pénibilité physique et mentale du travail, l'exposition aux risques professionnels, l'accès aux soins et à la prévention ou encore le mode de vie (tabac, alcool, alimentation, activité physique) des assurés sont autant d'actifs susceptibles d'accroître le risque de mortalité précoce, d'autant plus qu'ils peuvent se cumuler.

Ces écarts, au cœur de la discussion de la dernière réforme des retraites,

sont-ils suffisamment pris en compte par notre système de retraites ? Comment mieux concilier équité sociale et soutenabilité financière ? Face à ces questions qui alimentent encore le débat public, le COR s'est intéressé aux dispositifs existants en France et ailleurs pour compenser ces différences de situations.

Pour répondre à ces inégalités, différents pays ont introduit des mécanismes d'ajustement. Ces derniers peuvent, selon les cas, prendre la forme d'une adaptation de l'âge de départ en fonction de la durée de cotisation ou selon la profession exercée, ou d'une modulation du montant de la pension. Certains pays comme la Suède, vont encore plus loin, en introduisant une indexation de l'âge de départ à la retraite en fonction des gains d'espérance de vie, assurant ainsi une certaine neutralité actuarielle.

DISPOSITIFS CARRIÈRE LONGUE, OU LA RECONNAISSANCE DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue introduit en France en 2003, est également utilisé au Danemark, en Allemagne au Portugal en Autriche et en Suisse. Fréquent dans les régimes contributifs s'appuyant sur une durée de cotisation pour le calcul des pensions, il vise à atténuer les effets des mesures de relèvement de l'âge de départ à la retraite pour les assurés ayant commencé à

travailler jeunes, dans la mesure où ils auront déjà atteint une durée de cotisation suffisante pour ouvrir leurs droits à pension.

En France, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue permet aux assurés ayant démarré une activité professionnelle jeunes de partir avant l'âge légal de départ à la retraite dès lors qu'ils remplissent les conditions de durée d'assurance requises. Initialement réservé aux personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans, le dispositif a été élargi, par la réforme de 2023, aux personnes ayant commencé à travailler avant 21 ans. Ceux qui ont commencé à 20 ans pourront partir à 63 ans (le minimum de cotisation requis pour bénéficier du dispositif est de 43 ans).

Au Danemark, où l'âge légal de départ à la retraite est de 67 ans, les personnes ayant validé entre 42 et 44 ans entre 16 ans et 61 ans peuvent prendre une retraite anticipée (de 1 à 3 ans), en touchant 35 % du salaire moyen brut. Ce dispositif est, de fait, réservé aux actifs entrés jeunes dans la vie active, entre 16 et 19 ans.

En Allemagne, le système de retraite repose sur un âge légal de 67 ans, mais offre la possibilité aux assurés ayant cotisé 45 années d'anticiper de 2 à 2,5 ans (selon l'année de naissance) leur départ à la retraite. Ces derniers pourront faire valoir leur droit à pension sans subir de décote, contrairement aux départs anticipés

classiques avant 67 ans. Ce dispositif constitue une prise en compte indirecte de l'usure professionnelle : les assurés ayant commencé à travailler jeunes – souvent dans des emplois manuels ou pénibles – peuvent partir plus tôt. Il est ainsi possible de partir à 63 ans avec une pension complète, à condition d'avoir cotisé en continu depuis l'âge de 18 ans environ.

En Italie, un dispositif de retraite anticipée pour carrière longue est ouvert dès l'âge de 62 ans aux assurés justifiant 41 années de cotisation. Il est, par ailleurs, possible aux assurés ayant exercé une activité professionnelle 12 mois avant leur 19 ans, de faire valoir leur droit à pension dès l'âge de 61 ans.

INVALIDITÉ : DES POSSIBILITÉS DE DÉPART ANTICIPÉ GLOBALEMENT PEU RÉPANDUES

Le départ à la retraite pour cause d'invalidité ou d'incapacité permanente constitue une voie particulière d'accès anticipé à la pension. Il concerne des personnes dont l'état de santé rend la poursuite d'une activité professionnelle impossible, de manière totale ou significative. Bien que ce type de départ soit souvent perçu comme socialement légitime, il reste faiblement utilisé dans la plupart des pays de l'OCDE, en raison de critères d'éligibilité stricts et de contrôles médicaux renforcés.

En France, l'assuré doit faire reconnaître son incapacité de

travail par le régime auquel il est affilié. Cette reconnaissance nécessite un examen préalable par le médecin-conseil du régime. L'assuré reconnu invalide bénéficie alors d'une pension d'invalidité jusqu'à sa retraite. Il peut, par ailleurs, bénéficier d'un départ anticipé à la retraite sans décote (à partir de 62 ans) voire avant dans certains cas. Toutefois, selon le COR, moins de 2 % des départs à la retraite relèvent de ce motif. Le parcours est complexe, médicalisé, freinerait les assurés à recourir à ce dispositif.

En Allemagne, un dispositif de retraite anticipée est accordé aux assurés reconnus inaptes au travail. Ces derniers peuvent partir à la retraite sans décote, dès l'âge de 65 ans, contre 67 ans en principe. Une pension d'invalidité (Erwerbsminderungsrente), pouvant correspondre, selon les cas, à une pension partielle ou complète est versée par l'assurance retraite aux assurés en fonction du nombre d'heures de travail journalières que ces derniers sont capables d'assumer. Cette approche plus souple permet une meilleure couverture des personnes dont la santé est dégradée, notamment dans les métiers physiques. À l'issue d'un délai de trois ans, le maintien de cette prestation est conditionné à une vérification préalable de l'état de santé de l'assuré par l'assurance retraite. En cas d'incapacité définitive, la pension versée est permanente. Dès que

l'âge normal de départ à la retraite est atteint, la pension d'incapacité est alors convertie en une pension de vieillesse.

En Italie et en Espagne, si des départs anticipés pour invalidité sont possibles, ces derniers demeurent peu fréquents. L'Espagne impose un taux d'invalidité supérieur à 65 % et des conditions médicales très restrictives. En Italie, la reconnaissance d'invalidité donne droit à une pension spécifique, mais l'accès à la retraite anticipée est limité aux cas les plus graves. Dans ces deux pays, le recours à l'invalidité reste marginal dans les flux de départs à la retraite.

Malgré les enjeux de santé publique liés au vieillissement et à la dégradation des conditions de travail pour certaines populations, les dispositifs de retraite anticipée pour invalidité restent limités dans leur portée. L'OCDE comme le COR soulignent la nécessité de mieux articuler politique de santé et politique de retraite, en particulier pour les travailleurs les plus exposés à travers un élargissement des critères médicaux ou une reconnaissance de l'usure professionnelle.

LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ DE CERTAINES PROFESSIONS

Face à l'inégalité d'espérance de vie entre les catégories professionnelles, certains pays ont

instauré une modulation de l'âge de départ à la retraite selon la nature du métier exercé. À travers cette approche, les pouvoirs publics reconnaissent l'existence de risques professionnels et le fait que certains métiers puissent conduire à une contraction de l'espérance de vie. Selon les pays, les dispositifs introduits s'appuient sur une liste de critères objectifs ou établissent une liste des professions concernées.

En France, la réforme 2014 des retraites a fait émerger le compte pénibilité, devenu en 2017, le compte professionnel de prévention (C2P). Le C2P permet aux salariés exposés à certains facteurs de risque (travail de nuit, températures extrêmes, bruit, etc.) de cumuler des points pouvant être convertis en trimestres de retraite. Les points accumulés donnent accès à une retraite anticipée de deux ans (soit 62 ans depuis la réforme 2023 des retraites) ou de financer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle. Toutefois, ce dispositif reste peu utilisé. La Cour des comptes, dans un récent rapport, avait estimé que moins d'un tiers des salariés exposés aux facteurs de risque sont déclarés au C2P en raison de la complexité du système. Par ailleurs, entre 2015 et 2021, sur 1,9 million de comptes C2P ouverts, seuls 13 600 salariés l'auraient utilisé, soit environ 0,7 % (Source : *Rapport d'évaluation des politiques de*

sécurité sociale 2022 – Branche AT-MP.). Les critères sont jugés trop restrictifs, certains facteurs majeurs comme le port de charges lourdes ou les postures pénibles ayant été exclus en 2017.

En France, au sein de la fonction publique, les agents relevant de la catégorie « active » ou « super active », ont la faculté de partir à la retraite plus tôt que les autres fonctionnaires dits « sédentaires ». Relèvent de la catégorie active, les agents occupant des fonctions présentant des risques particuliers ou des fatigues exceptionnelles (policiers, aides-soignants, surveillants pénitentiaires, etc.). Selon la nature du poste occupé, l'âge légal d'ouverture des droits, varie de 52 ans à 57 ans (progressivement repoussé à 54 et 59 ans depuis la réforme 2023 des retraites) contre progressivement 64 ans pour les fonctionnaires « sédentaires » et les salariés du régime général. Ce dispositif réservé à certains fonctionnaires, afin de prendre en compte la pénibilité ou la dangerosité de certains métiers est toutefois critiqué pour son caractère inégalitaire. L'OCDE, a ainsi mis en évidence le traitement différencié des aides-soignants, selon qu'ils relèvent de la fonction publique hospitalière ou du secteur privé. Ceux qui dépendent de la fonction hospitalière appartenant à la catégorie active de la fonction publique peuvent, à ce titre, partir à la retraite 5 ans avant l'âge minimum légal, quand les aides-soignants

affiliés au régime général ne peuvent partir via le C2P que 2 ans avant.

En Espagne, le système prévoit des départs anticipés pour certains corps de métiers reconnus pour leur caractère dangereux, toxiques ou insalubres, notamment les mineurs, les forces de sécurité et les travailleurs de la mer (la liste est déterminée par décret). Les modalités d'accès et l'âge de départ anticipé varient selon la nature de l'emploi exercé. Ainsi, la durée en activité sur ce type d'emplois varie entre 15 et 25 ans, selon les postes occupés. De la même façon, l'âge à partir duquel, les assurés peuvent prendre leur retraite dépend du poste exercé, allant de 52 ans pour un mineur à 60 ans pour un pompier.

En Italie, la pénibilité est prise en compte à différents degrés à travers plusieurs dispositifs. Les travailleurs les plus exposés à la pénibilité peuvent partir à la retraite de manière anticipée (entre 12 et 18 mois avant l'âge normal). Ce dispositif est encadré et limité à une liste restrictive de métiers : les mineurs, les travailleurs impliqués dans l'élimination de l'amiante, les travailleurs de nuit, les chauffeurs de véhicules lourds de transport public. Les travailleurs doivent avoir été exposés au moins 7 ans au cours des 10 dernières années.

En Allemagne, seuls les mineurs ont accès à une retraite anticipée dans

le régime de retraite public légal en raison de leur caractère dangereux ou pénible. En revanche, des conventions collectives prévoient des options de retraite anticipée pour certaines professions. Par ailleurs, le système allemand couvre la pénibilité à travers la reconnaissance de l'invalidité et des dispositifs carrières longues, les assurés concernés occupant souvent des postes au sein de métiers physiques.

En Finlande et en Suède, il n'existe pas de dispositifs spécifiques à la pénibilité des métiers, mais les systèmes prévoient une flexibilité du départ entre 62 et 70 ans, avec ajustements actuariels. Ces pays misent davantage sur des politiques de santé au travail que sur des mécanismes de retraite anticipée. La Suède a toutefois introduit en 2023 une réforme test pour explorer l'impact d'un départ anticipé ciblé pour certaines catégories de salariés exposés à des conditions difficiles, mais cela reste marginal à l'échelle du système.

DÉCOTES ET SURCOTES : UNE PRATIQUE RÉPANDUE DESTINÉE À ENCOURAGER LES ACTIFS À PROLONGER LA VIE ACTIVE

Au sein de l'OCDE, 17 États recourent au système de décote et de surcote. Ce mécanisme permet de moduler le montant des pensions en fonction de l'âge effectif de départ à la retraite de l'assuré. Il ne vise pas, en tant que tel, à corriger les inégalités d'espérance de vie

mais davantage à encourager – sans les contraindre – les actifs à retarder leur départ à la retraite. Ainsi, les actifs recevront une pension minorée (décote) s'ils liquident leur pension avant l'âge légal ou sans avoir validé la durée de cotisation requise. Inversement, le montant de la pension sera majoré s'ils décident de différer leur départ au-delà de l'âge et de la durée de cotisations exigés.

Aux États-Unis, ce dispositif est particulièrement incitatif : les retraités qui retardent leur départ au-delà de l'âge légal de 67 ans bénéficient d'une surcote de 8 % par an, jusqu'à 70 ans. Cela signifie qu'une personne qui travaille trois années supplémentaires peut augmenter sa pension de 24 %. Ce système repose sur une logique actuarielle supposée neutre : plus on part tard, moins on perçoit longtemps sa pension, donc plus celle-ci peut être généreuse.

En Espagne, un mécanisme de surcote s'applique si l'assuré décide de poursuivre son activité au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits. Cette majoration de pension prend la forme d'un pourcentage dont le taux est déterminé en fonction de la durée de cotisation, dans la limite d'un plafond de pension.

En Allemagne, en cas de report de la liquidation au-delà de l'âge normal, le montant de pension est majoré de 0,5 % par mois de report.

En France, le dispositif de surcote est

fixé à 1,25 % par trimestre supplémentaire, soit 5 % par an. La décote, quant à elle, atteint 5 % par année manquante de cotisation (1,25 % par trimestre), ce qui peut fortement pénaliser les carrières courtes. Le dispositif de décote est toutefois limité à 20 trimestres (-25 %).

Dans les systèmes de retraite en comptes notionnels, à l'instar de la Suède ou de l'Italie, chaque génération finance sa propre retraite en fonction de ses cotisations et de son espérance de vie. Le capital retraite (cotisations versées) est converti en rente viagère à l'aide d'un coefficient de conversion dépendant de l'espérance de vie estimée de la génération concernée. Cependant, afin d'accompagner l'allongement de l'espérance de vie, un dispositif a été introduit pour inciter les assurés à différer l'ouverture de leurs droits, au-delà de l'âge minimal de départ à la retraite. Le coefficient de conversion est alors majoré.

INDEXATION SUR L'ESPÉRANCE DE VIE : VERS UNE NEUTRALITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

Certains pays ont choisi une solution plus systémique : indexer l'âge de départ à la retraite ou le montant des pensions sur l'évolution de l'espérance de vie.

La Suède qui a introduit, en 1999, un système de comptes notionnels à cotisations définies, est souvent citée en modèle. À travers cette

réforme, les pouvoirs publics souhaitent garantir l'équilibre financier du régime tout en s'adaptant aux évolutions démographiques.

Dans le cadre des régimes à comptes notionnels, chaque cotisant accumule des droits à la retraite proportionnels à ses cotisations (capital retraite). Le montant de la pension est ensuite ajusté automatiquement selon l'espérance de vie de sa génération.

L'OCDE relève que le mode de calcul de la pension en Suède est particulièrement avantageux en cas de report du départ à la retraite. Dans son rapport 2023, l'organisation internationale notait que chaque année travaillée au-delà de 65 ans augmente, en moyenne, la pension de près de 7 %. Cette flexibilité, combinée à une transparence accrue du lien entre cotisations et droits acquis, sont les principales qualités valorisées par les observateurs.

Ce système n'en est pas, pour autant, exempt de critiques. Ainsi, il peut sembler injuste si pour une génération donnée, l'espérance de vie en bonne santé n'augmente pas au même rythme que l'espérance de vie. Le COR souligne, par ailleurs, dans ses travaux les limites d'un système qui s'appuie exclusivement sur l'espérance de vie moyenne d'une cohorte, ignorant ainsi les inégalités intragénérationnelles. En Suède, comme ailleurs, les écarts

d'espérance de vie à 65 ans entre cadres et les ouvriers sont considérables, de l'ordre de 5 à 6 ans. Or, ces différences ne sont pas intégrées dans le calcul des pensions.

D'autres pays comme l'Italie ou la Finlande combinent cette approche avec une modulation flexible de l'âge de départ, selon des grilles actualisées régulièrement. Ces systèmes introduisent davantage de transparence et responsabilisent les assurés tout en assurant la viabilité du régime.

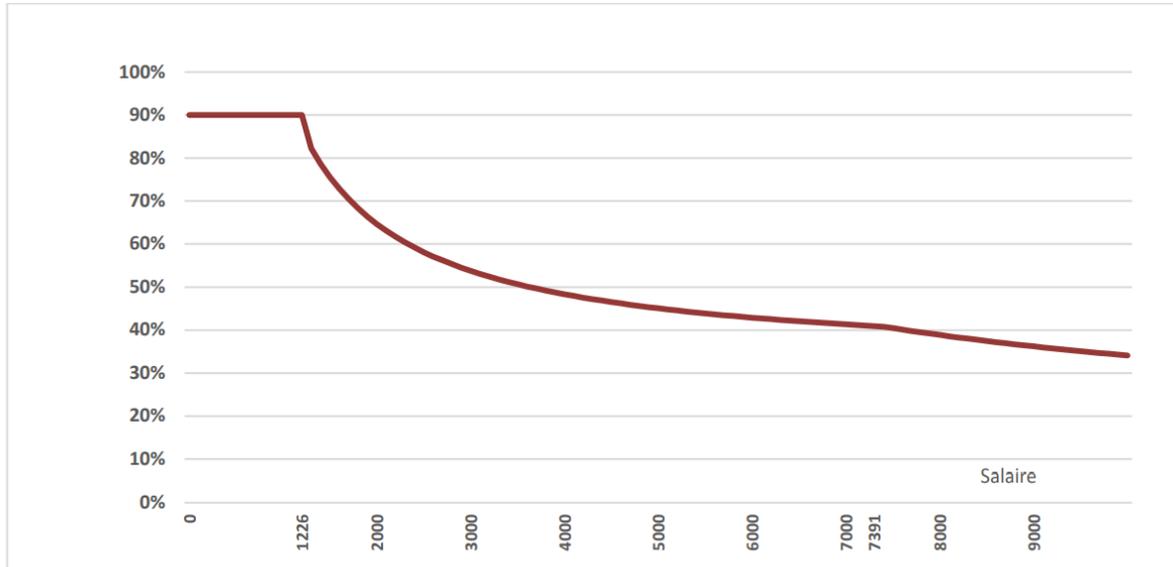
LES MESURES DE COMPENSATION DES INÉGALITÉS D'ESPÉRANCE DE VIE DANS LES RÉGIMES REDISTRIBUTIFS DE RETRAITE

Face aux inégalités d'espérance de vie selon les catégories sociales, les États-Unis et le Royaume-Uni ont développé des dispositifs spécifiques dans leurs systèmes de retraite. Ces derniers ne s'appuient pas sur une logique contributive et

des âges de départ différenciés, mais prennent la forme de mécanismes redistributifs ciblés.

Aux États-Unis, le système fédéral de retraite par répartition (Social Security) intègre un calcul de pension plus favorable aux faibles revenus, qui sont généralement, également, ceux dont l'espérance de vie est la plus courte. Ce dispositif couvre tous les salariés ainsi que certains travailleurs indépendants. Accessible après 10 ans minimum de cotisations, il tend à éviter l'entrée dans la pauvreté pour la population des seniors à travers un barème de conversion des salaires en droits à pension progressifs. Ainsi, le taux de remplacement est plus élevé pour les premiers dollars gagnés, ce qui bénéficie aux assurés modestes. Ce mécanisme vise à corriger partiellement le fait que les actifs disposant de faibles revenus perçoivent leur retraite sur une durée plus courte.

Taux de remplacement en fonction du salaire de référence dans le système de pension de base américain



Source : COR (2020), actualisé avec le barème 2025.

Au Royaume-Uni, aucune modulation de l'âge de départ à la retraite en fonction de la catégorie sociale n'est prévue. En revanche, des mesures de compensations permettent de réduire les écarts de montants entre les retraités. Depuis la réforme de 2016, le régime public repose sur une pension unique et forfaitaire, la New State Pension, accessible après 35 années de cotisation. En outre, les assurés modestes bénéficient d'un dispositif complémentaire – le Pension Credit – leur garantissant un revenu minimal, ciblant précisément les individus dont l'espérance de vie est plus courte.

Depuis les années 2000, certains assureurs britanniques proposent des rentes individualisées pour les titulaires de plans de retraite privés dont l'espérance de vie est réduite,

du fait de comportements à risque (tabac, alcool) ou de problèmes de santé (cancers, AVC, insuffisance rénale, etc.). Ces produits, appelés rentes majorées (enhanced annuities) ou rentes pour santé altérée (impaired annuities), offrent des versements supérieurs – jusqu'à 30% de majoration – en contrepartie d'une durée de vie attendue plus courte. Ce marché s'est d'abord développé hors des grands groupes, avant d'être intégré par les assureurs traditionnels.

UNE ÉQUITÉ ENCORE INCOMPLÈTE

Les écarts d'espérance de vie constituent un défi majeur pour l'équité des systèmes de retraite. Le panorama international des pratiques montre une grande hétérogénéité dans les réponses apportées aux inégalités

d'espérance de vie dans le cadre des régimes de retraite. Là où certains pays misent sur des dispositifs spécifiques ciblant les métiers les plus exposés (Italie, Espagne, France), d'autres privilégient une souplesse d'ensemble avec ajustement actuariel (Suède, Norvège).

Toutefois, l'OCDE, comme le COR, souligne qu'aucun système ne parvient pleinement à compenser les écarts d'espérance de vie liés aux conditions de travail, et appelle à une meilleure reconnaissance de ces inégalités dans les paramètres des régimes de retraite.

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cerledelepargne.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 le Think Tank d'AG2R LA MONDIALE, 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, **Nicolas Baverez**, Avocat associé chez August Debouzy, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cicurel**, 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 (LERN) 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@cerledelepargne.fr