

Chapitre 5

Une évolution possible des temps de la vie

Au regard de la question des retraites, il faut se garder d'une interprétation trop automatique des données démographiques. Le nombre de cotisants ou le nombre de retraités dans vingt ou quarante ans ne peuvent pas être déduits simplement des projections démographiques. Quelle proportion de la population sera, à cette date, cotisante ou retraitée ? Cela dépend en partie de l'évolution des règles applicables en matière de retraites, mais aussi de pratiques sociales complexes qui rythment l'activité tout au long de la vie. Au cours des vingt dernières années, l'organisation du cycle de vie a subi de profondes transformations : période de formation initiale plus longue, entrée dans la vie active plus progressive, dissociation de la cessation d'activité et la liquidation de la retraite. Il est légitime de se demander si ces évolutions vont se poursuivre au même rythme à l'avenir et quelles questions elles soulèvent du point de vue de l'organisation des dispositifs sociaux notamment.

Un changement dans le cycle de vie ?

Une attention grandissante a été portée dans les dernières années, notamment par les sociologues, aux modifications observables du cycle de vie ³².

32. Xavier Gaullier, *La deuxième carrière, Ages, emploi, retraites*, Paris, Le Seuil, 1988, *Ages mobiles et générations incertaines*, Esprit, octobre 1998, *La protection sociale et les nouveaux parcours de vie*, Esprit, février 2001.

Anne-Marie Guillemard : *Équité et redistribution entre générations : un défi pour l'avenir des retraites et de l'ensemble des systèmes de protection sociale*, RISS, 1999, vol. 52.

Revenant sur les réflexions engrangées par le Commissariat au Plan il y a à peine plus d'une vingtaine d'années, il est surprenant aujourd'hui d'y trouver une analyse inquiète de tendances à « l'uniformisation »³³ du cycle de vie : avec le prolongement des études et la généralisation des retraites, à la fin des années 70, on craignait une sorte de standardisation de la vie en trois ou quatre phases, séparées par des événements de transition relevant à la fois de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle et familiale, très concentrés dans le temps. « Fin d'études, mariage, entrée dans la vie professionnelle » marquaient, simultanément ou presque, le passage de la période « éducation – formation » à la période « activité professionnelle et parentale ». La prise de retraite, coïncidant avec la cessation d'activité et, *grosso modo*, avec l'arrivée des enfants à l'âge adulte, marquait ensuite le passage à la période « retrait de la vie sociale, repos, loisir ». Y succédait éventuellement le passage à un « quatrième âge » dominé par la montée des problèmes de santé et les incapacités, et par la médicalisation.

Les temps de la vie privée et de la vie professionnelle se diversifient et deviennent plus complexes

Aujourd'hui au contraire, la tendance est à la désynchronisation des évolutions de la vie privée et de la vie de travail, une certaine dilution dans le temps des « transitions » et une « désécialisation » de chacune des fonctions professionnelles ou familiales qui sont moins nettement affectées à une seule et unique phase de la vie.

Ainsi, l'évolution de la vie familiale est devenue plus diversifiée et plus complexe, avec un départ plus tardif des enfants du foyer parental, des systèmes de cohabitation prolongée – éventuellement instable – des jeunes couples, le recul de l'âge moyen à la première naissance, des recompositions familiales successives, une certaine tendance à l'augmentation de naissances autrefois considérées comme tardives et exceptionnelles (concernant des mères d'environ 40 ans). À l'âge de la retraite, il n'est pratiquement plus question de cohabitation des grands-parents avec leurs enfants adultes : le mouvement de décohabitation qui a commencé à se manifester fortement à partir de 1975 est pratiquement achevé³⁴.

Parallèlement, les âges de fin d'études ont non seulement reculé³⁵, mais souvent cessé de coïncider de façon nette avec une entrée à plein temps dans la vie active : des périodes de travail à temps partiel, de contrats courts, succédant à des moments de chômage, de stages ou de reprises de formation sont devenues fréquentes. Cette évolution est directement liée à la situation de l'emploi dans les années récentes, et plus particulièrement au chômage important des jeunes : prolonger ses études a pour but direct

33. *Vieillir demain*, rapport du groupe de travail sur les politiques de la vieillesse, Commissariat général au Plan, 1980.

34. *Données sociales*, INSEE, 1997 et 1999.

35. Ainsi, à 14 ans, plus de 40 % de la génération née en 1940 était sortie de formation initiale, et à 18 ans, près de 80 %, tandis que les mêmes taux de sortie n'étaient atteints par la génération née en 1975 qu'à 21 et 24 ans respectivement.

d'échapper à cette situation et pour but indirect, de compléter un bagage essentiel pour se positionner sur un marché du travail devenu très exigeant ; l'accumulation de périodes de stage ou de contrats courts est aussi un moyen de ne pas se présenter sur ce marché « sans aucune expérience professionnelle », situation qui comporte des risques d'échec importants.

Plus tard, pour les femmes, non seulement l'insertion sur le marché du travail est devenue la norme, mais la séquence « interruption du travail pour élever des enfants » est plus rare : les mères d'un ou deux enfants interrompent de plus en plus rarement leur activité professionnelle ; une chute d'activité, moins nette, subsiste au troisième enfant, mais les familles « nombreuses » sont moins fréquentes.

Quant à la perspective d'une phase plus longue de « dépendance médicalisée », où les âgés n'auraient plus guère qu'à recevoir sans plus pouvoir beaucoup donner d'eux-mêmes, elle est de plus en plus contestée, notamment grâce aux analyses de « l'espérance de vie sans incapacité » ou « en bonne santé »³⁶.

Des fonctions jusqu'alors spécifiques de l'une des phases de la vie interfèrent dans d'autres phases : ainsi, le passage par des formations non seulement dans la jeunesse, mais en cours d'emploi, est devenu la norme, même si la formation initiale conserve un rôle central, particulièrement en France. Les connaissances s'acquièrent aussi après la retraite ; les « universités de tous les âges » se sont développées à cet effet. À l'inverse, en raison de la réduction du temps de travail, le temps de loisir a cessé de se concentrer sur la période de retraite. Du côté familial, on peut aussi observer que beaucoup de retraités se sont trouvés dans la position de « soutiens de famille » lorsque les jeunes ont été confrontés à des difficultés d'emploi, voire à des ruptures dans leurs vies personnelles et familiales. Cette répartition nouvelle des fonctions contribue, en même temps que l'élargissement des phases de transition, à la transformation et à la diversification des cycles de vie : l'évolution vers une « homogénéisation » n'est plus à l'ordre du jour.

Comparer la situation actuelle et celle d'il y a 20 ou 30 ans fait ressortir des différences importantes dans les cycles de vie. Si le constat est clair, cependant, l'analyse n'en est pas aussi aisée. Ces différences résultent de la combinaison de phénomènes de long terme (travail des femmes, exercice de l'autorité parentale, amélioration du niveau de formation, par exemple), et de stratégies de réponse à des contextes particuliers, voire, à des politiques publiques conjoncturelles (stages pour les jeunes, éviction des plus âgés du marché du travail). Les études qui ont été réalisées sur les situations de précarisation, par exemple, montrent bien comment interfèrent

36. On peut constater simultanément une augmentation de l'espérance de vie sans incapacité pour les individus et un accroissement du nombre de personnes rencontrant des difficultés, compte tenu de l'accroissement du nombre de personnes d'âge le plus élevé.

l'instabilité des rapports de travail, des rapports familiaux et des situations nouvelles dans les rapports entre générations ³⁷.

Évolutions possibles dans le futur

L'analyse des transformations passées ne permet pas toujours bien de dégager les interactions entre phénomènes conjoncturels (quel sont les impacts de la situation de l'emploi et des « mesures jeunes » sur l'entrée plus tardive des jeunes dans la vie active, par exemple ?) et phénomènes de long terme, ni de comprendre comment peuvent interférer les évolutions de la sphère privée et de la sphère professionnelle. Les principales interrogations s'articulent autour de trois points.

Ces évolutions portent aussi bien sur les conditions du passage de la vie active à la retraite, que sur la modulation tout au long de l'existence des temps de travail, de formation et de loisir, qu'enfin sur l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Les plages de transition en début et en fin de vie active

La situation de l'emploi a indéniablement eu une part importante dans l'élargissement de plages de « transition » plus longues et plus indistinctes, au début et à la fin de la vie active. Les politiques publiques ont contribué puissamment au développement de dispositifs « intermédiaires » : systèmes de stage, de contrats d'emploi aidé pour les jeunes ou systèmes divers de cessation anticipée d'activité. Que se passera-t-il si la conjoncture se retourne ou du moins, si la pression sur l'emploi devient moins forte ? Reviendra-t-on à la situation antérieure par une réduction de ces plages de transition, impliquant à la fois un changement de politiques et de dispositifs publics, une modification des comportements et un changement dans les représentations sociales de chaque « âge » de la vie ? Ce n'est pas sûr : les comportements d'entrée dans la vie active, par exemple, ont subi des modifications profondes qui ne sont pas ou plus liées exclusivement à la situation de l'emploi mais traduisent des changements plus profonds des modes de vie des jeunes qui n'aspirent plus à « se fixer » aussi rapidement dans leur vie familiale et professionnelle. Les dispositifs publics eux-mêmes rencontreront des difficultés pour revenir en arrière, comme on le voit actuellement en matière de préretraites. Une sensibilité nouvelle à la question « âge et travail » peut cependant conduire à mieux intégrer les travailleurs vieillissants, à limiter les situations intermédiaires entre emploi et retraite ou à en transformer la nature (avec le développement des retraites progressives, par exemple).

37. *Rapports de l'Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion*, La Documentation française 2000 et 2001. I. Billard, D. Debordeaux, M. Lurul, *Vivre la précarité, trajectoires et projets de vie*, éditions de l'aube, 2000.

Certaines mesures prises pour lutter contre le chômage ont trouvé leur raison d'être au regard d'autres objectifs également. Par exemple, beaucoup d'emplois-jeunes ont cristallisé une demande concernant des fonctions nouvelles dans certains domaines, beaucoup d'associations auraient bien du mal à se passer de l'aide que leur apportent les CES mis à leur disposition. Ces mesures ont aussi modifié le regard porté sur ces tranches d'âge concernées. Ainsi, il est difficile de prédire quel sera l'avenir de la phase de contrats courts et de stages, devenue fréquente, voire « normale » dans les débuts de la vie active. On retiendra surtout ici, bien sûr, le cas des dispositifs de départ anticipé d'activité : le consensus qui s'est peu à peu formé autour du départ des plus âgés, solution qui apparaît souvent la moins douloureuse en cas de difficultés d'emploi, a contribué à générer un nouveau regard sur la position et le travail des personnels vieillissants. En dépit des pressions exercées au niveau européen, ni les pouvoirs publics, ni les partenaires sociaux, ni sans doute les personnels concernés n'envisagent aisément désormais de se passer de tels dispositifs, moins impopulaires qu'ils ne l'ont été.

Mieux intégrer les travailleurs vieillissants et s'interroger sur l'accès des jeunes au marché du travail

Au total, on ne peut que s'interroger sur le maintien ou sur l'ampleur de ces phases de transition qui se sont progressivement installées dans les vingt dernières années en début et en fin de vie active.

La modulation des temps de travail, de formation et de loisir

La redistribution plus équilibrée de certaines fonctions, comme la formation ou le loisir, sur l'ensemble des phases du cycle de vie paraît plus durable.

Certes, la réduction récente du temps de travail a été puissamment motivée par le projet d'un « partage de l'emploi » lié à la situation économique-sociale des dernières années. Cependant, cette réduction du temps de travail s'inscrit aussi dans un mouvement largement séculaire. Jusqu'ici, les « acquis sociaux » réguliers de cette nature sont restés sans retour en arrière. De même, le développement de la formation dans le courant de la vie active (voire au-delà), correspond à un mouvement de long terme. Ce mouvement est lié à l'évolution des modalités de production et à des évolutions techniques qui se sont accélérées dans la seconde partie du dernier siècle ; il se situe aussi dans le prolongement d'un progrès de la diffusion des connaissances et du niveau de formation, qui se poursuit régulièrement depuis le Siècle des lumières. On voit difficilement quels éléments pourraient conduire à revenir sur un tel mouvement ; tout concourt, au contraire, à laisser penser qu'il pourrait se prolonger sans qu'on puisse très bien savoir, cependant, à quel rythme.

Un mouvement récent mais durable modifie les arbitrages temporels

L'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle

Reste enfin à prendre la mesure de l'articulation entre les évolutions qui affectent la structure et la vie familiale, et celles qui touchent à la vie professionnelle. On peut en donner plusieurs exemples.

On ne sait si le grand mouvement qui a touché depuis un demi-siècle l'activité féminine (l'activité salariée, en particulier) est parvenu à son terme. Il ne peut en être loin, en tout cas, compte tenu des taux d'activité très élevés constatés dans les jeunes générations. Ce mouvement est général dans l'ensemble des pays comparables à la France. On peut imaginer une stabilisation des comportements, mais difficilement leur régression. En revanche, toutes les conséquences n'en sont sans doute pas tirées : demande masculine de temps libre (dans le prolongement de la récente instauration d'un congé de paternité), par exemple. En ce qui concerne la tranche d'âge des 55-65 ans, d'autres phénomènes peuvent jouer, en liaison avec l'augmentation de l'espérance de vie : en 1980, un cinquième des femmes de plus de 60 ans étaient grand-mère et avaient encore au moins un de leurs parents ; en 2010, c'est un tiers des femmes de cet âge qui seront dans ce cas. Ce peut être une double charge lourde, qui serait difficilement acceptée si elle devait se cumuler avec le prolongement de la vie professionnelle. Autre illustration encore : la durée plus longue des cohabitations entre parents et jeunes adultes, apparemment bien supportée dans les dernières années, se prolongerait-elle avec un retour à un taux plus satisfaisant d'emploi des jeunes ? Le « déphasage » des rythmes de vie professionnelle et personnelle peut se traduire, enfin, par un changement dans la hiérarchie des priorités : il n'est pas sûr que l'étudiant (e) attende la fin de ses études, désormais plus longues, et l'acquisition d'une position « stable », succédant à une période d'insertion par à-coups dans le monde du travail, pour avoir des enfants.

L'état du débat sur les perspectives de redistribution des temps tout au long de l'existence

De telles situations concrètes, très diverses, permettent de souligner la fragilité des tentatives de projection à long terme. Nous ne disposons guère d'études socio-économiques qui nous permettraient d'être plus précis aujourd'hui pour projeter l'évolution à l'avenir des « comportements d'âge » et des normes. L'ensemble de ces transformations est donc à étudier régulièrement de façon approfondie.

En matière de retraite, elles peuvent avoir plusieurs types de conséquences. Certaines ont une influence directe sur les cotisations ou sur les prestations (recul de l'âge d'entrée dans la carrière de cotisant ou interruptions

d'activité, calcul des pensions). D'autres orientent, de façon moins directe, l'opinion ou les souhaits de la population (concernant par exemple l'âge de cessation d'activité, les périodes prises en compte...). Enfin, parmi les réflexions en cours, plusieurs courants de pensée mettent l'accent sur la moindre centralité du travail dans l'organisation du cycle de vie. Ils tendraient ainsi à faire entrer « la retraite » dans un ensemble plus vaste de « temps non consacrés à une activité professionnelle rémunérée » en augmentation et répartis tout au long de la vie.

Une partie de ces temps non consacrés à une activité professionnelle a trouvé dans le droit social actuel un mode de financement bien établi pour la protection sociale des personnes concernées, d'autres, non.

En matière de droits à la retraite, l'instrument le plus couramment utilisé est la validation gratuite de périodes non cotisées – et, pour les régimes complémentaires, l'inscription de points également « gratuits ». Par exception au principe de l'acquisition de droits par cotisation, sont ainsi validées sans contrepartie les périodes dites « assimilées » : périodes de guerre et de service militaire, de maladie et maternité, d'invalidité, d'indemnisation pour accident du travail ou de rééducation professionnelle suite à un tel accident, de chômage indemnisé (et, dans des conditions beaucoup plus restrictives, une part du chômage non indemnisé), ou encore, de préretraite ; le financement de ces avantages est assuré par différents financeurs : UNEDIC, FSV, État, ou laissé à la charge du régime de retraite.

Les régimes de retraite valident aujourd'hui un certain nombre de périodes non cotisées

La diversité des situations se traduit par une grande variété des méthodes et des financements retenus pour couvrir ces périodes particulières. Pour prendre quelques exemples :

- En ce qui concerne les stagiaires de la formation professionnelle et les apprentis, on fait appel à la notion d'assiettes forfaitaires, qui permet aux catégories de personnes concernées de bénéficier d'un allègement du poids global des cotisations salariales de sécurité sociale, et le coût en est en partie assuré par l'État.
- Les bénéficiaires de l'ASS (allocation spécifique de solidarité) ou les chômeurs en fin de droit bénéficient d'une couverture sociale pour l'ensemble des risques, à la charge de l'État.
- En matière de volontariat, seules les périodes de volontariat civil se substituant à l'obligation légale de service national donnent lieu à validation – sans contrepartie de cotisation –, par le premier régime d'affiliation vieillesse dont relèvera le volontaire à l'issue de sa période de volontariat... ; de nombreuses associations ont cependant réclamé que les volontaires, non rémunérés, puissent au moins se voir reconnus des droits en matière de retraite.
- On peut également mentionner la majoration de durée d'assurance liée au congé parental d'éducation.
- On soulignera enfin qu'au rebours de tous les cas évoqués jusqu'ici, les périodes de RMI et, plus généralement les périodes où les ressources sont

apportées par un minimum social (allocation aux adultes handicapés, par exemple) ne sont pratiquement pas validées.

En tout état de cause, aujourd'hui ces différents droits, applicables selon des règles particulièrement complexes, sont considérés séparément, rapportés à des situations et des dispositifs très différents les uns des autres et rarement rapprochés au sein d'une réflexion commune. Les modalités de financement de ces mesures font appel à une multiplicité d'intervenants, selon des formes variées. Sans réaliser un inventaire complet de ces situations nombreuses, on doit souligner que « l'avantage », pour le salarié, de telles validations de trimestres dans ces situations est difficile à apprécier ; ses effets peuvent être plus ou moins favorables pour les assurés concernés, notamment suivant les modalités de report (ou non) d'un salaire au compte des intéressés durant ces périodes. Un bilan plus complet mériterait d'être fait. Cependant, la diversité des situations a donné lieu à un débat qui s'amorce en termes prospectifs. Pour l'essentiel, ce débat s'articule autour de deux idées qui concernent la redistribution des temps tout au long de l'existence et une certaine mutualisation des droits sociaux.

La redistribution des temps tout au long de l'existence

Une nouvelle répartition des temps qui rythment notre existence s'opère sous nos yeux, dans le contexte d'un allongement de la durée de vie, qui s'est accompagné d'une augmentation des temps non consacrés à une activité professionnelle. Cette redistribution des temps du travail et des temps libres serait, selon différents auteurs, souhaitée et souhaitable parce qu'elle permettrait un meilleur épanouissement des différentes dimensions des capacités humaines, correspondant à une exigence de long terme de plus en plus présente.

Notre système de relations sociales, au contraire, est bâti sur une idée plus ancienne : seul le milieu professionnel serait susceptible d'offrir revenu, reconnaissance, identité et valorisation. Il faudrait désormais l'adapter aux perspectives nouvelles. Le temps de « la retraite », au lieu d'être considéré comme l'une des trois ou quatre grandes phases de la vie, auquel on accède à la suite d'une rupture nette avec la vie professionnelle, pourrait être considéré plus « en douceur » comme une forme de ce temps utile mais non strictement professionnel, également présent tout au long de la vie active, voire comme un moment de (re)-socialisation. Une redistribution des temps pourrait être favorisée, notamment quand ils présentent une certaine « utilité sociale », par leur prise en compte systématisée dans le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale, contribuant à refaçonner le « statut du travailleur »³⁸ ou le « statut de l'actif »³⁹.

38. J. Boissonnat, *La fin du chômage ?* Paris, Calmann-Lévy, 2000.

39. F. Gaudu, *Du statut de l'emploi au statut de l'actif*, Droit social, juin 1995.

Une certaine mutualisation des temps sociaux

Lorsqu'une personne est empêchée de percevoir un revenu d'activité pour certaines raisons qui font l'objet d'une reconnaissance sociale particulière, la collectivité à laquelle elle appartient peut prévoir qu'elle a droit à un revenu de transfert du fait de son statut et des droits qu'elle a précédemment accumulés, et ou qu'elle peut, durant ce temps, continuer d'acquérir des droits, notamment dans la perspective d'autres prestations sociales ultérieures (ou les deux).

Le droit du travail et le droit de la Sécurité sociale prennent en compte une grande diversité de ces « temps » particuliers, très hétérogènes, qu'on a en partie rappelés plus haut. On mettra à part les situations dont l'assuré n'est pas maître, où la Sécurité sociale remplit sa fonction de couverture de risques sociaux – comme les périodes d'incapacité de travail liée à la maladie, à l'invalidité et aux accidents du travail ou encore de chômage, qui donnent lieu, à la fois, au versement de prestations de remplacement du revenu d'activité et à une « assimilation à des périodes de cotisation » pour l'acquisition de droits à retraite – de risques civiques comme les périodes de guerre ou de service national (considérées comme périodes « assimilées ») – et dans une certaine mesure de temps familiaux reconnus par des prestations spécifiques (maternité) ou une majoration de la durée d'assurance au bénéfice des mères de famille, des personnes en congé parental d'éducation, etc. De nombreuses autres situations : périodes de congés annuels (considérés comme des temps de travail), de formation, les temps réservés aux responsabilités associatives dans certains statuts, ainsi que les temps de « RTT »... font, dans une mesure non négligeable, intervenir des choix de l'assuré : choix de recourir ou non à la couverture sociale existante (pour se former, participer à la vie associative, à la prise en charge d'un parent ou d'un enfant malade...) ou au moins, choix de répartir l'usage de ce droit dans le temps. Les mesures qui concernent ces différents dispositifs ont été prises dans des contextes et avec des objectifs variés. Les dispositifs eux-mêmes obéissent à des logiques spécifiques et donnent lieu à des financements d'ampleur très inégale. La perspective serait d'assouplir le recours à ces dispositifs qui font l'objet d'un financement social et d'amplifier la marge de choix laissée à l'assuré en les considérant de façon plus globale, ce qui implique :

- une certaine fongibilité de ces différentes catégories de temps ;
- une certaine latitude laissée aux assurés pour faire usage de ce temps selon leurs propres choix (choix des dates et choix des destinations de ce temps).

Au-delà de ce corpus commun, les différentes réflexions et propositions s'interprètent selon des visées différentes. De nombreuses réflexions s'appuient sur les travaux de quelques auteurs. X. Gaullier plaide pour une reconnaissance de la « pluriactivité » (l'individu n'est pas « qu' » un travailleur ; il organise sa vie par l'accomplissement d'activités choisies, alternativement productives et non productives), J. Boissonnat pour un

nouveau « statut du travailleur » ou F. Gaudu pour un « statut de l'actif ». Les uns ou les autres incluent plus ou moins largement dans leur perspective différentes catégories de temps, de la production à l'éducation, au bien-être de la famille ou à des activités solidaires ou artistiques, ce que R. Briet résume en disant qu'il s'agit de « reconnaître des droits à la retraite sur un cycle de vie et pas seulement à partir d'un âge déterminé ». Certains envisagent la prise en compte d'activités même après la cessation de carrière (ce qui pourrait permettre par exemple d'atteindre le taux plein) favorisant ainsi la « retraite utile » (A. Villez) ou le développement de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite (D. Taddei).

On débouche ainsi sur l'idée d'un compte épargne temps, sur lequel s'accumulent des droits que l'on prélève ensuite (non sans un certain encadrement), dans une large mesure à son gré, pour dégager du temps. La notion de « droits de tirage sociaux » proposée par A. Supiot est une nouvelle forme de figure juridique qui relève de cette même famille : contrairement aux actuels « droits sociaux » destinés à couvrir la réalisation de risques spécifiques, ils doivent permettre de faire place à la liberté individuelle (l'intéressé choisit seul les circonstances dans lesquelles il désire utiliser ses droits), et de rassembler des contributions de diverses sources (État ou collectivité territoriale, entreprise, Sécurité sociale, épargne individuelle) en vue de la constitution de « créances » qui peuvent se présenter sous forme monétaire ou sous forme de droit à disposer d'un temps « libre », dont l'objectif peut être élargi à des temps actuellement peu ou pas reconnus dans le système social (congé sabbatique, congé parental dès le premier enfant, passage à temps partiel, événements familiaux...). La particularité de l'idée de « droits de tirage sociaux » est de ne plus lier la sécurité offerte aux individus à l'occupation d'un emploi, mais directement à la personne, indépendamment de sa catégorie d'activité, ce qui suppose un système d'organisation collective de ces droits suffisamment intégré. A. Supiot souligne d'ailleurs que de tels droits, comme le congé formation ou le congé parental existent déjà dans la législation actuelle.

Dans les années qui viennent, ces idées nouvelles vont mûrir, venir en débat, se préciser. En ce qui concerne plus particulièrement leur application en matière de retraite, il apparaît qu'elles nécessitent impérativement un sérieux encadrement : les perspectives très longues qui caractérisent la problématique de la retraite rendent très difficile le choix au niveau individuel, et laissent planer des risques (épuiser tôt tous ses droits à temps libre, par exemple, repoussant à l'âge de 70 ou 75 ans les possibilités de cesser son activité) dont il convient de se prémunir. Elles ouvrent cependant de nouvelles possibilités de souplesse intéressantes qui restent à étudier.

La question du mode de financement de ces temps d'utilité sociale devra notamment être examinée. On voit déjà qu'ils mobilisent des financements variés. La formation peut se faire avec financement de l'entreprise ou non. Les bénévoles peuvent avoir ou non une certaine couverture

sociale pendant leur activité. Il n'est pas impossible, à l'avenir, que des personnes acceptent une activité non rémunérée ou très peu rémunérée si le temps passé est pris en compte pour la retraite et il est possible que des financeurs privés ou publics y trouvent intérêt.

Le Conseil d'orientation des retraites approfondira ces questions en examinant comment répondre à trois objectifs :

- ouvrir des possibilités de choix individuel, notamment en matière de répartition du temps ;
- encadrer raisonnablement ces choix pour en éviter les effets pervers ;
- assurer une veille des évolutions concernant les temps de la vie par des moyens d'observation et d'étude appropriés.