

# Flash

## Décembre 2021

Optimum Vie est une société d'assurance française membre du Groupe Optimum, un groupe financier diversifié privé canadien ayant des activités au Canada, aux États-Unis et en France.

Voici les rubriques de votre *Flash* de décembre :

1. Calendrier des commissions 2022
2. Paiement par Carte Bancaire : une nouvelle fonctionnalité désormais disponible et opérationnelle dans votre espace courtiers
3. La Fédération française de l'assurance (FFA) souhaite créer un contrat santé incluant une garantie dépendance
4. **Dossier « Retraites »** : PLFSS 2022 : le Sénat vote un report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans
5. **Dossier « Retraites » (suite)** : Ces évolutions démographiques qui pourraient peser sur votre pension
6. Selon la FEPEM, plus d'un salarié sur cinq dans le secteur de l'emploi à domicile est né à l'étranger
7. Les stratégies d'Optimum Gestion Financière et le fonds Optimum Actions : contre vents et marées

2021 se termine et restera pour le moins une année contrastée ; en effet 2021 a été encore fortement marquée par le COVID, la résurgence de variants, les mesures sanitaires et son lot de contraintes...mais aussi positivement orientée avec une activité soutenue en assurance vie autour de l'épargne et du PER et marquée par une très bonne année boursière et par les excellentes

performances de nos fonds et profils au cours de l'année 2021.

Dans ce contexte, nous vous adressons tous nos remerciements pour votre fidélité et votre activité soutenue au cours de 2021.

Toute l'équipe d'Optimum Vie vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année et vous présente ses meilleurs vœux pour la

nouvelle année.



## Calendrier des commissions 2022

Vous trouverez ci-dessous le calendrier pour le calcul des commissions mis en place pour 2022. Ce tableau est également accessible toute l'année au sein de la bibliothèque commerciale de notre tarificateur (espace courtiers).

### Date de calcul des commissions pour l'année 2022

Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin
	01	01	05	03	07
11	08	08	12	10	14
18	15	15	20	17	21
25	22	22	26	24	28
		29		31	
Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
05	02	06	04	02	06
12	09	13	11	08	13
19	23	20	18	15	20
26	30	27	25	22	27
				29	

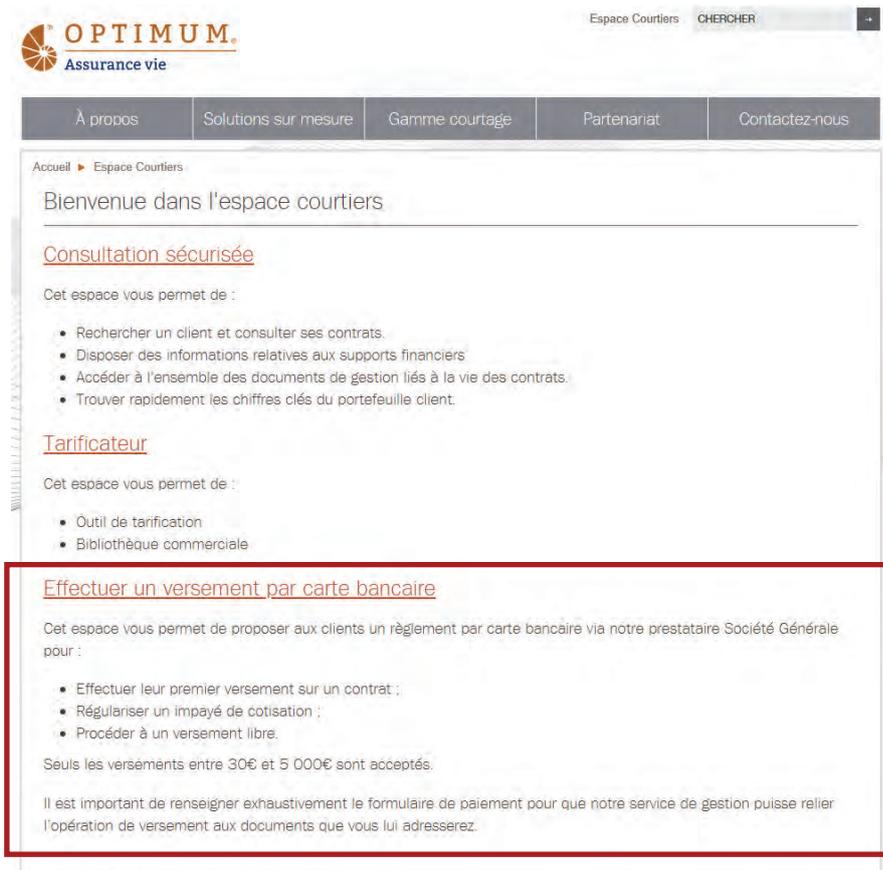
Les commissions sont payées dans les jours qui suivent.

## Paiement par Carte Bancaire : une nouvelle fonctionnalité désormais disponible et opérationnelle dans votre espace courtiers

Dès à présent vous pouvez utiliser cette fonction pour vos clients souhaitant réaliser le premier versement lors d'une souscription (minimum 30 €), ou régulariser une échéance impayée ou même effectuer un versement libre (maximum 5 000 €).

Le lien inclus dans notre Espace Courtiers vous orientera vers **SOGECOMMERCE** (espace paiement de la Société Générale) et votre client pourra indiquer en plus de son identité, le nom du contrat, de votre cabinet... et procéder de façon très simple et sécurisée au paiement.

Votre délégué régional se tient bien évidemment à votre disposition pour vous apporter toutes précisions utiles.



**OPTIMUM**  
Assurance vie

Espace Courtiers CHERCHER

À propos Solutions sur mesure Gamme courtage Partenariat Contactez-nous

Accueil > Espace Courtiers

Bienvenue dans l'espace courtiers

[Consultation sécurisée](#)

Cet espace vous permet de :

- Rechercher un client et consulter ses contrats.
- Disposer des informations relatives aux supports financiers
- Accéder à l'ensemble des documents de gestion liés à la vie des contrats.
- Trouver rapidement les chiffres clés du portefeuille client.

[Tarificateur](#)

Cet espace vous permet de :

- Outil de tarification
- Bibliothèque commerciale

[Effectuer un versement par carte bancaire](#)

Cet espace vous permet de proposer aux clients un règlement par carte bancaire via notre prestataire Société Générale pour :

- Effectuer leur premier versement sur un contrat ;
- Régulariser un impayé de cotisation ;
- Procéder à un versement libre.

Seuls les versements entre 30€ et 5 000€ sont acceptés.

Il est important de renseigner exhaustivement le formulaire de paiement pour que notre service de gestion puisse relier l'opération de versement aux documents que vous lui adresserez.

## La Fédération française de l'assurance (FFA) souhaite créer un contrat santé incluant une garantie dépendance



Le mardi 7 décembre, la Fédération française de l'assurance (FFA) a présenté son livre blanc sur la dépendance. Parmi les pistes de **financement de la perte d'autonomie**, le document préconise la création d'un **contrat de complémentaire santé responsable** incluant une **garantie dépendance**.

Cette assurance prévoirait le versement d'une rente viagère forfaitaire comprise entre 300 et 500 euros par mois à toutes les personnes en état de dépendance lourde et caractérisée (GIR 1 et GIR 2).

À titre d'exemple, une garantie dépendance incluse systématiquement dans tous les contrats santé à compter de l'âge de 42 ans permettrait à chaque assuré de bénéficier d'une rente mensuelle de 500 € en cas de dépendance lourde et ce, en contrepartie d'une cotisation.

Cette rente maximale de 500 € correspond au reste à charge moyen observé en cas de dépendance selon un rapport parlementaire datant de 2019. Les assurés lourdement dépendants pourraient donc couvrir totalement leurs dépenses, ceci, sans délai de carence applicable

En outre, au-delà du volet financier, cette assurance dépendance donnerait l'accès à une palette de services parmi lesquels :

... la suite sur [Prévislima.fr](http://Prévislima.fr)

### PLFSS 2022 : le Sénat vote un report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans

Dans le cadre de l'examen du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2022, le **Sénat** a voté, mi-novembre, un **report progressif de l'âge de départ à la retraite** de 62 à **64 ans**.

Alors que le Président de la République, Emmanuel Macron, avait annoncé dans son allocution télévisée du 9 novembre que les « conditions n'étaient pas réunies » pour relancer la réforme des retraites avant la fin du quinquennat, le Sénat, dominé par l'opposition de droite, a estimé qu'il y avait urgence à agir afin de résorber le déficit de la branche vieillesse. Pour rappel, lors de l'examen du PLFSS en 2020, les sénateurs avaient voté en faveur d'un report à 63 ans.

Dans le détail, un amendement au PLFSS a été adopté par 196 voix contre 134 ; il prévoit la tenue d'une conférence de financement réunissant les partenaires sociaux et chargée de formuler des pistes pour parvenir à l'équilibre financier des régimes de retraite à l'horizon 2030. A défaut d'accord, le texte prévoit l'entrée en vigueur, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, de certaines mesures dont le report progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 64 ans à compter de la génération 1966, et une convergence des régimes spéciaux avant 2032.



Pour sa part, le Gouvernement est défavorable à une telle mesure ; en effet, le secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles, Adrien Taquet, a déclaré : « réformer notre système de retraite implique de répondre à d'autres enjeux que la question financière, notamment des enjeux de simplicité, des enjeux de lisibilité, des enjeux d'équité [...]. Une telle réforme ne peut être engagée qu'une fois la situation sanitaire totalement sous contrôle et doit être soumise à un intense débat démocratique », en d'autres termes, au moment de la présidentielle.

La réforme des retraites a été mise à l'arrêt en 2020 en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19. Elle prévoyait notamment la mise en place d'un système de retraite universel par point, « où chaque euro cotisé donnerait les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé », mais aussi la suppression des régimes spéciaux ou encore, un minimum de pension fixé à 1 000 €.

### Ces évolutions démographiques qui pourraient peser sur votre pension



Même en dehors de la pandémie, l'espérance de vie évolue moins vite et le taux de fécondité recule. Une tendance qui ne sera pas sans conséquence pour notre régime de retraite.

Prévoir l'avenir du système de retraite dans la période d'incertitude actuelle est un exercice plus que périlleux. C'est le rôle du conseil d'orientation des retraites (Cor), qui chaque année publie un rapport sur l'évolution et les perspectives des retraites en France. Alors que le fantôme de la réforme des retraites plane encore et que la pandémie pourrait changer la donne, le Cor s'interroge sur l'impact de la démographie pour notre régime de retraite. Dans ses travaux préparatoires au rapport annuel publiés en avril, il propose de changer les données prises en compte en matière d'espérance de vie et de taux de fécondité pour réaliser ses projections. « Les évolutions récentes de la

démographie française conduisent à proposer aux membres du Cor de retenir les hypothèses basses de fécondité et d'espérance de vie pour les projections du rapport annuel de juin 2021, et non plus les hypothèses centrales retenues jusqu'ici », suggère le document.

Le choix de revoir ces indicateurs n'est pas directement lié à la pandémie. Le surcroît de mortalité et la baisse de la natalité sont considérés comme exceptionnels et ne sont pas encore totalement évalués. Si le Cor envisage de changer ces hypothèses, c'est avant tout car une tendance de fond se dégage. Ainsi, l'espérance de vie a progressé moins rapidement que prévu dans la période 2013-2019. De son côté, le taux de fécondité est en diminution continue depuis 2015. Alors que jusqu'à présent le Cor se basait sur l'hypothèse centrale de l'Insee d'un taux de fécondité de 1,95 à partir de 2016, le conseil propose désormais de retenir l'hypothèse basse d'un taux de fécondité de 1,80 à partir de 2020. Même trajectoire pour l'espérance de vie. Dans l'hypothèse centrale qui était la référence jusqu'à présent, l'espérance de vie à la naissance des femmes était projetée à 93 ans en 2070 et celle des hommes à 90,1 ans. Dans l'hypothèse basse qui pourrait être retenue, elle est évaluée à 90 ans pour les femmes et 87,1 ans pour les hommes.

## Dossier « Retraites » (suite)

À première vue le sujet peut paraître technique, mais les conséquences de ces changements de paramètres sont-elles bien concrètes. “Réviser à la baisse la fécondité dès 2022 conduirait à diminuer le nombre d’actifs à partir du moment où les enfants à naître arriveraient à l’âge de travailler (soit vers 2040) et, à un horizon très lointain (au-delà de 2070), le nombre de retraités. Réviser à la baisse l’espérance de vie conduirait pour l’essentiel à une diminution du nombre de retraités dès 2022, ceux-ci percevant leur retraite moins longtemps que dans les précédentes projections”, relève le rapport. La conséquence serait aussi que le temps passé à la retraite diminuerait. Si l’on prend l’exemple de la génération 1990, dans l’hypothèse centrale de l’Insee citée plus haut, le temps passé en emploi sur l’ensemble de la vie serait de 35 % et celui à la retraite de 32 %. En prenant l’hypothèse basse, le temps à la vie active grimperait à 36 % et baisserait à 29 % pour la retraite. Conséquence : alors qu’elle travaillera plus longtemps et donc cotisera plus, cette génération percevra pendant moins longtemps une pension.

Si l’impact individuel pouvait se faire ressentir rapidement, au niveau global, les conséquences du recul du taux de fécondité et du moindre gain d’espérance de vie seraient minimales. Le rapport entre le nombre de cotisants et de retraités, qui a un impact sur la stabilité financière du régime, évoluerait peu et à très long terme. “D’un côté, le nombre de cotisants serait moins élevé de 6,2 % et de l’autre, le nombre de retraités serait plus faible de 1,6 million (soit -7,1 %), principalement en raison des hypothèses de mortalité. La révision de l’hypothèse de fécondité n’aurait quasiment aucun impact sur les effectifs de retraités d’ici 2070”, détaille le rapport. Dans ces conditions, le solde du système de retraite s’améliorerait en début de projection mais serait légèrement dégradé à l’horizon 2070. “La part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus élevée de 0,2 point à horizon 2070”, précise le Cor. L’ensemble de ces données, avec la prise en compte ou pas de ces nouveaux scénarios, doit être présenté en juin prochain.

## Selon la FEPEM, plus d’un salarié sur cinq dans le secteur de l’emploi à domicile est né à l’étranger

Le 2 décembre dernier, la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) a publié un baromètre des emplois de la famille, relevant notamment que plus d’un salarié sur cinq dans le secteur de l’emploi à domicile est né à l’étranger, soit une part deux fois plus élevée que parmi l’ensemble des salariés.

L’étude révèle en effet que 22 % des salariés des particuliers employeurs sont nés à l’étranger, contre 10 % de l’ensemble de la population salariée en France. La part de salariés nés à l’étranger varie selon le métier exercé avec des parts plus élevées parmi les gardes d’enfants à domicile et les employés familiaux ou assistants de vie.

Parmi les salariés des particuliers employeurs nés à l’étranger, 42 % sont originaires d’un pays d’Europe (hors France) et 41 % d’Afrique. Une spécialisation professionnelle selon le pays d’origine est également mise en exergue parmi les salariés des particuliers employeurs nés à l’étranger :

- 28 % des employés familiaux et des assistants de vie sont originaires du Portugal ;
- 25 % des assistants maternels sont nés en Algérie et 21 % au Maroc ;
- 13 % des gardes d’enfants sont originaires de Côte d’Ivoire.

Ces salariés nés à l’étranger sont concentrés en Ile-de-France : 47 % d’eux y vivent. Dans cette région, la part des immigrés dans l’emploi total est d’ailleurs la plus élevée (22 %). Les régions situées dans la moitié sud du territoire, la Provence-Alpes-Côte d’Azur, l’Auvergne-Rhône-Alpes et l’Occitanie font également partie des territoires ayant une part de salariés concernés relativement importante.

Au total, 56 % des particuliers employeurs emploient, ont employé ou envisageraient d’employer un salarié étranger ou d’origine étrangère.

Pour 64 % des particuliers employeurs interrogés, l’emploi à domicile est un facteur d’intégration pour les personnes étrangères ou d’origine étrangère. Il valorise la diversité des salariés pour 58% des employeurs. La majorité des répondants indique qu’employer à domicile un salarié étranger ou d’origine étrangère représente avant tout une source d’enrichissement mutuel (71%) et renvoie à un sentiment d’utilité pour le particulier employeur (64%).

Lien vers « le baromètre des emplois de la famille » : <https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/BAROME%CC%80TRE-N37-DEC-2021-vf.pdf>

Source Prévisima : <https://www.previsima.fr/actualite/selon-la-fepem-plus-dun-salarie-sur-cinq-dans-le-secteur-de-lemploi-a-domicile-est-ne-a-letranger.html>



# Les stratégies d'Optimum Gestion Financière et le fonds *Optimum Actions* : contre vents et marées

En %	2021 <sup>1</sup>	1 an	3 ans	5 ans	8 ans	Depuis déc. 1999
Fonds <sup>1</sup>	23,3	24,4	58,1	75,8	88,8	182,0
Indice <sup>2</sup>	18,8	21,8	41,0	60,8	82,8	157,8
Écart	4,5	2,6	17,1	15,0	6,0	24,2

En %	2021 <sup>1</sup>	2020	2019	2018	2017	2016
Fonds <sup>1</sup>	23,3	9,2	21,4	-5,3	7,4	0,4
Indice <sup>2</sup>	18,8	-2,9	28,5	-10,0	12,5	4,1
Écart	4,5	12,1	-7,2	4,7	-5,1	-3,6

1 - Performances nettes au 26/11/2021  
2 - Stoxx<sup>®</sup>600 dividendes nets réinvestis

## Une valeur sûre : la qualité

Le fonds **Optimum Actions** affiche des résultats probants et surperforme le marché des actions européennes depuis sa création<sup>3</sup>.

**Son processus de gestion, issue de la recherche interne d'Optimum, s'attache à sélectionner des entreprises de qualité affichant une croissance stable et résiliente, conformément à la philosophie de gestion d'Optimum Gestion Financière.**

Partant d'un univers de 600 actions européennes, un filtre quantitatif nous permet de sélectionner une quarantaine de valeurs. Les critères utilisés sont par exemple l'endettement faible, la taille et la qualité des flux financiers générés ou encore la rentabilité pour l'actionnaire. Une analyse plus détaillée permet ensuite de retenir 35 sociétés capables, selon nous, de générer une croissance stable et résiliente de leurs résultats sur le long terme. Par ailleurs, les valeurs sélectionnées profitent d'une position financière confortable leur permettant de faire face à des environnements économiques adverses et même d'en profiter (via des acquisitions par exemple).

Ce style de gestion est qualifié de « **Croissance avec une dominante qualité** ».

Les investissements sont suivis en continu et la sélection de titres est revue tous les 6 mois (4-5 entrée/sorties de titres)

afin d'assurer une composition toujours optimale du fonds en prenant en compte les dernières publications de résultats. Cela a aussi pour avantage de limiter les mouvements dans le fonds et par conséquent le coût de transaction pour l'investisseur final.

## Pourquoi ce style devrait, selon nous, surperformer sur le long terme ?

Le style « Croissance » est souvent mis en opposition au style « Value », sélectionnant des valeurs dont les valorisations sont déprimées. Le style « Value » a tendance à surperformer le style « Croissance » dans un environnement de reprise économique. En effet, les investisseurs réalisent que certaines valeurs sont décotées et le rendement du dividende apparaît mécaniquement très intéressant. La surperformance du style provient donc d'une **hausse des multiples de valorisation** (Prix de l'action / Résultat Net) **sans amélioration notable de la performance opérationnelle.**

Après la reprise et lors du retour de la croissance à la tendance de long terme, le style « Croissance et qualité » surperforme. Les entreprises de qualité s'attachent à accroître la taille et la qualité de leur actifs et, pour se faire, profitent des environnements économiques dégradés. Ainsi, lors des phases de reprise et d'expansion, le profit supplémentaire est retourné aux actionnaires ou investis dans le potentiel de croissance future. **Par conséquent, ces entreprises sont à même de créer de la valeur sur le long terme.** Leurs valorisations paraissent plus élevées que le marché dans son ensemble mais elles représentent leur capacité à croître et leur résilience (par exemple la société *L'Oréal*).

Cette vision de l'investissement est favorable à un investisseur de long-terme, dont l'horizon de placement est supérieur à 5 ans. Les graphiques ci-dessous illustrent l'écart de performance annualisé entre le *MSCI<sup>®</sup> Europe<sup>4</sup>* style « Qualité » et le *MSCI<sup>®</sup> Europe* dans son ensemble :



# Les stratégies d'Optimum Gestion Financière et le fonds *Optimum Actions* : contre vents et marées (suite)

À court terme (sur des périodes de 1 année glissante), le style « Qualité » ne semble pas surperformer régulièrement l'univers des actions européennes.

**À plus long terme (sur des périodes de 5 ans ou 10 ans par exemple), le style « Qualité » surperforme de manière récurrente l'indice des actions européennes et a permis d'ajouter 5 % par an en moyenne sur les 10 dernières années<sup>5</sup> par rapport à l'indice MSCI® Europe.**

En conclusion, l'analyse de performance de notre stratégie est pertinente sur longue période et **les périodes de sous performance présentent des opportunités d'achats pour nos investisseurs.**

## Une performance contre vents et marées :

Le processus de gestion du fonds *Optimum Actions* s'inscrit dans la lignée de la philosophie de gestion d'*Optimum Gestion Financière* (« OGF ») et du Groupe *Optimum Inc.* dans son ensemble : « **Préserver le capital et viser une appréciation sur le long terme.** ».

Ainsi, dans toutes ses gestions, OGF privilégie des performances asymétriques : amortir les baisses de marché, quitte à réaliser une performance plus faible dans les hausses.

L'année 2018, siége de tensions géopolitiques (guerre commerciale Chine-États-Unis) et de changements dans la politique monétaire américaine, a été une année de baisse des marchés actions européens. Cette année-là, le fonds *Optimum Actions* affichait une performance de -5,3 % contre -10 % pour son indicateur de référence, soit une surperformance de 4,7 %.

**En 2020, année de la pandémie et des confinements successifs à travers le monde, le fonds affichait une performance de 9,2 % contre un indice en recul de -2,9 %, soit 12,1 % de surperformance après prise en compte des**

**frais de gestion ! Sur la pire période de l'année du 14 février au 23 mars, l'indice s'écroulait de -34,6 % alors que le fonds *Optimum Actions* reculait de 23,5 %, amortissant près de 11 % de la baisse.**

Enfin, après l'apparition de nouveau variant *Omicron* de la *COVID-19* et un regain de mesure restrictive pour lutter contre la 5<sup>ème</sup> vague pandémique, le fonds a protégé contre la correction du mois de novembre 2021 et affiche une performance positive de 1,3 % contre un indice en retrait de -2,3 %.

Ce comportement asymétrique est synthétisé dans les ratios de capture à la baisse et à la hausse du fonds. Ainsi sur les 5 dernières années et lors des marchés haussiers le fonds *Optimum Actions* capturait 76 % de la hausse. En revanche, lors des baisses le fonds ne capture que 60 % de la baisse, protégeant ainsi le capital.

L'année 2022 démarrera avec des marchés actions très bien valorisés et donc vulnérables à un regain de volatilité. Alors que l'inflation bat des records dans les pays développés, l'année prochaine sera sans doute une année « pivot » pour les politiques monétaires, facteur supplémentaire d'incertitudes. Enfin, alors que des tensions géopolitiques apparaissent à l'Est de l'Europe, le virus de la *COVID-19* poursuit sa circulation et incite, en cette fin d'année, les gouvernements à durcir leurs restrictions. Dans ce contexte, il est opportun de miser sur des stratégies capables de traverser les incertitudes et d'en profiter.

Retrouver l'ensemble de nos fonds sur notre site : <https://www.optimumfinanciere.fr/les-opcvm>

3 - Après considération des frais de gestion. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

4 - MSCI® Europe : indice conçu et commercialisé par MSCI®, représentatif des actions européennes.

5 - Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.

### OPTIMUM VIE S.A.

94, rue de Courcelles  
75008 Paris, France  
+ 33 1 44 15 81 81

[optimumvie.fr](https://www.optimumvie.fr)  
[optimumvie.fr/linkedin](https://www.optimumvie.fr/linkedin)

