

Chapitre 9

Une population active vieillissante en Europe : défis, politiques et pratiques

Ramón Peña-Casas

Introduction

Depuis le début des années 1990, la question du vieillissement des populations est à l'agenda politique de la plupart des États membres de l'Union européenne (UE). L'amélioration des conditions de vie et les avancées scientifiques ont contribué à l'allongement graduel des espérances de vie. Le vieillissement programmé de la population européenne est d'autant plus accéléré que les taux de fécondité se réduisent, passant dans bien des cas sous le seuil nécessaire au remplacement de la population. Ces tendances démographiques se sont accompagnées de profondes transformations que les crises économiques des dernières années ont exacerbées.

Le problème rencontré par les sociétés européennes en raison de la proportion croissante d'une population vieillissante et dépendante, conjugué à la diminution de la main-d'œuvre associée, est déjà bien établi et connu depuis des années. La part accrue d'une population dépendante vieillissante exerce une forte pression sur les ressources de protection sociale, car la hausse des dépenses (soins de santé, soins de longue durée, pensions, etc.) doit être financée en majeure partie par les contributions et les taxes payées par une main-d'œuvre plus jeune et en diminution (Commission européenne 2015a et 2004). La pression de l'UE sur ses États membres est d'autant plus élevée que les dépenses sociales à court et à long termes des pays sont maintenant limitées par les contraintes budgétaires durables imposées par le cadre de la nouvelle gouvernance économique de l'UE (Pacte de stabilité et de croissance, Semestre européen) et les conséquences persistantes des crises économiques. Les systèmes nationaux de protection sociale sont pris entre le souhait de maintenir, voire améliorer l'adéquation des dispositifs et la nécessité de préserver leur soutenabilité financière. C'est un défi commun rencontré par tous les pays de l'UE, bien qu'à des degrés variables selon les situations nationales (CPS 2015).

Dans le contexte de la mondialisation, le vieillissement des populations est considéré comme un enjeu global, ce qui mène des institutions internationales telles que les Nations Unies (ONU) et ses agences – l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) – mais aussi la Banque mondiale (BM), le Fonds monétaire international (FMI) ou l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE), à élaborer des analyses et stratégies pour faire face aux conséquences du vieillissement observé dans de nombreux pays. La capacité d'adaptation des personnes, des entreprises et des sociétés, ainsi que la

capacité des décideurs et des institutions à générer de solides ajustements structurels et comportementaux joueront un rôle clé dans les résultats du vieillissement (OMS 2012).

Le concept multidimensionnel de « vieillissement actif », promu par l'UE (voir section 2), a été forgé par le travail de ces institutions, reflétant la nécessité de développer des approches intégrées du problème du vieillissement. Selon la définition donnée par l'OMS en 2002, qui est utilisée dans les documents des institutions européennes, « le vieillissement actif est le processus d'optimisation des opportunités de santé, de participation et de sécurité afin d'améliorer la qualité de vie à mesure que les personnes vieillissent. Cela s'applique aux individus et aux groupes de population. Le vieillissement actif permet aux gens de réaliser leur potentiel de bien-être physique, social et mental tout au long de la vie et de participer à la société, tout en leur offrant une protection, une sécurité et des soins adéquats lorsqu'ils en ont besoin » (OMS 2012 : 12). La notion de vieillissement actif élargit donc la portée de l'action politique de la viabilité financière des systèmes à l'inclusion sociale générale, à la participation à la société et à la qualité de vie du vieillissement de la population en meilleure santé. Être « actif » désigne la participation continue aux affaires sociales, économiques, culturelles, spirituelles et civiques et ne se limite pas à occuper un emploi. Bien que la nécessité de maximiser le taux d'emploi, notamment en incitant les personnes âgées à rester actives aussi longtemps que possible, soit devenue l'un des principaux moteurs des réformes politiques dans les pays de l'UE, le cadre plus large du vieillissement actif devrait donc également être pris en compte (Zaidi 2008).

Dans ce contexte multidimensionnel, ce chapitre se focalise plus particulièrement sur les réformes et politiques mises en œuvre dans l'UE pour favoriser l'activité de personnes plus âgées. Une première section décrit brièvement la situation sur les marchés de l'emploi de l'UE des personnes âgées. Ensuite sont passées en revue les initiatives mises en œuvre par les institutions européennes pour promouvoir la participation des plus âgés (section 2). Une attention particulière est portée au récent accord-cadre signé par les partenaires sociaux européens (section 3). Les actions entreprises par les pays européens sont ensuite passées en revue (section 4) avant que des conclusions d'ensemble soient présentées, soulignant que si l'emploi des jeunes est devenu une priorité de l'UE, une attention particulière devrait également être accordée à favoriser la participation et l'inclusion sociale d'une population européenne vieillissante (section 5).

1. Quelle est la situation des âgés actifs dans les pays de l'UE ?

Le tableau ci-dessous résume les principaux paramètres en termes d'emploi et de chômage des travailleurs âgés inclus dans la tranche d'âge allant de 55 à 64 ans pour l'année 2015.

En 2015, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 53,3 % pour l'UE28. Cette moyenne européenne masque une grande hétérogénéité entre les pays européens, les taux d'emploi pouvant être inférieurs à 40 % dans plusieurs pays (Grèce, Slovénie, Luxembourg, Croatie) pour atteindre, à l'inverse, des valeurs supérieures à 60 % dans d'autres pays (par exemple en Allemagne, Estonie, Danemark ou Royaume-Uni), atteignant même 74,5 % en Suède.

Tableau 1 Taux d'emploi, d'emploi à temps partiel et de chômage des 55-64 ans, 2015

	Emploi			Temps partiel			Chômage		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
UE-28	53,3	60,2	46,9	22,1	10,7	35,9	7,0	7,5	6,3
Allemagne	66,2	71,3	61,2	30,2	10,7	52,0	4,7	5,2	4,1
Autriche	46,3	54,1	38,8	29,0	12,8	50,5	4,7	5,7	3,4
Belgique	44,0	48,9	39,3	33,6	18,4	52,2	5,6	6,3	4,7
Bulgarie	53,0	56,8	49,5	2,8	2,2	3,6	8,7	9,4	8,0
Chypre	48,5	57,8	39,5	16,9	13,7	21,4	15,6	17,4	12,8
Croatie	39,0	48,0	30,6	8,8	7,2	11,3	11,6	12,2	10,6
Danemark	64,7	69,8	59,6	20,0	10,2	31,3	4,4	4,0	4,8
Espagne	46,9	54,0	40,2	12,4	5,1	21,9	18,6	18,5	18,7
Estonie	64,5	63,1	65,7	9,7	6,5	12,2	6,0	6,9	5,4
Finlande	60,0	57,4	62,5	15,3	12,6	17,7	8,0	9,2	7,0
France	48,8	50,8	47,0	22,5	10,7	34,3	7,4	8,0	6,8
Grèce	34,3	44,9	24,7	8,0	5,0	13,1	17,5	18,1	16,5
Hongrie	45,3	54,4	37,7	10,3	6,7	14,7	5,8	6,0	5,5
Irlande	55,6	64,9	46,4	25,9	13,4	43,0	7,6	9,2	5,3
Italie	48,2	59,3	37,9	13,7	6,8	23,8	5,5	6,4	4,3
Lettonie	59,4	60,1	58,9	9,3	6,7	11,4	9,3	11,6	7,3
Lituanie	60,4	62,4	58,8	11,1	8,2	13,5	8,7	10,6	7,1
Luxembourg	38,4	43,0	33,7	25,5	10,1	46,1	4,7	5,4	:
Malte	40,3	58,8	21,9	14,5	7,0	34,5	4,8	5,3	:
Pays-Bas	61,7	71,1	52,4	49,2	25,4	81,3	8,1	8,4	7,6
Pologne	44,3	54,2	35,5	10,4	7,1	14,7	5,4	5,9	4,8
Portugal	49,9	56,0	44,5	16,5	12,9	20,6	12,5	13,9	10,7
République tchèque	55,5	65,5	45,9	7,6	4,4	12,0	4,4	4,0	4,9
Roumanie	41,1	51,2	32,1	15,1	12,3	19,2	3,7	4,8	2,2
Royaume-Uni	62,2	68,7	56,0	30,9	15,9	48,7	3,4	3,8	3,0
Slovaquie	47,0	53,6	41,0	7,3	5,0	10,0	9,3	8,2	10,6
Slovénie	36,6	42,6	30,5	13,4	11,0	16,8	7,8	8,1	7,2
Suède	74,5	76,8	72,1	24,6	13,9	36,2	5,3	6,1	4,6

 Source: European Union labour force survey, online Eurostat database: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Entre 2000 et 2015, ce taux a augmenté dans presque tous les pays, sauf en Roumanie et dans une moindre mesure en Grèce, au Portugal et à Chypre, où une diminution a été observée. Pour l'UE28 la hausse du taux d'emploi des travailleurs âgés depuis 2000 est de 15,6 % en moyenne, mais elle a été particulièrement marquée dans certains pays (Bulgarie, Allemagne, Italie, Lettonie, Hongrie, Pays-Bas, Slovaquie)¹. A contrario, certains pays ont connu une récession de l'emploi des âgés depuis le début du millénaire, notamment la Roumanie et la Grèce.

Les 55-64 ans travaillent plus fréquemment à temps partiel que les plus jeunes. En 2015 dans l'UE28, 22,1 % des travailleurs âgés occupaient un emploi à temps partiel, contre 17,6 % des 25-54 ans. C'est tout particulièrement le cas aux Pays-Bas (49,2 %), où le travail à temps partiel est plus fréquent pour l'ensemble de la population que dans les autres pays européens, mais aussi dans une moindre mesure en Belgique, Allemagne, Autriche, Royaume-Uni et Irlande (environ 30 %).

Les taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans sont généralement supérieurs à ceux des femmes du même âge. Alors que la moyenne européenne du taux d'emploi des hommes âgés est de 60,2 % en 2015, elle n'est que de 46,9 % pour les femmes. Seules la Finlande et l'Estonie ont des taux d'emploi féminins (légèrement) supérieurs à ceux des hommes. Dans le reste de l'UE, les taux d'emploi des femmes âgées sont inférieurs à ceux des hommes âgés, la différence pouvant parfois être considérable, de près de 20 points de pourcentage (par exemple Italie, Grèce, République tchèque, Roumanie mais aussi Pays-Bas). Si les femmes âgées occupent moins fréquemment un emploi que leurs homologues masculins, cet emploi est bien plus souvent à temps partiel pour les femmes. Ainsi en 2015, 35,9 % des femmes de 55 à 64 ans en Europe travaillaient à temps partiel, pour seulement 10,7 % des hommes dans la même tranche d'âge. La différence entre genres est considérable dans certains États membres où près d'une femme âgée sur deux travaille à temps partiel (par exemple en Belgique, Allemagne, Autriche, au Royaume-Uni et en Irlande), cette proportion grimant même à 81,3 % aux Pays-Bas, champion hors catégorie du travail féminin à temps partiel en Europe.

En ce qui concerne le chômage des personnes âgées de 55 à 64 ans, le taux de l'UE28 atteignait 7 % en 2015, avec une occurrence plus marquée en Grèce et en Espagne (aux alentours de 17 %) que dans les autres pays européens. Contrairement à ce qui est observé pour les taux d'emploi, le niveau du chômage des âgés a relativement peu varié dans l'ensemble depuis 2000. Il a néanmoins baissé sensiblement dans certains pays, principalement des pays d'Europe de l'Est (pays baltes, Pologne, Bulgarie, République tchèque et Slovaquie) mais aussi en Allemagne. Le chômage des 55-64 ans a par contre sensiblement augmenté depuis 2000 dans d'autres pays (par exemple la Grèce, Chypre, Portugal, Espagne, Pays-Bas, Irlande, Luxembourg). Si des différences marquées existent entre les taux d'emploi des plus âgés (55-64 ans) et des plus jeunes (25-54 ans) c'est moins le cas pour les taux de chômage, qui sont relativement similaires pour les deux groupes d'âge. Ceci s'explique notamment par la plus grande incidence du chômage de longue durée parmi les travailleurs âgés, ainsi que par une transition plus faible que les chômeurs

1. Les données relatives aux séries chronologiques des taux d'emploi et de chômage ne sont pas présentées ici par manque de place, mais sont disponibles sur le site d'Eurostat : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

plus jeunes vers les nouveaux emplois. L'accès à l'emploi des chômeurs âgés est d'autant plus faible qu'ils doivent aussi faire face à une réticence marquée des employeurs en matière de recrutement des plus âgés. Selon le sondage Eurobaromètre sur la perception de la discrimination dans l'UE en 2015, l'âge est le critère le plus discriminant lors de l'embauche, avant l'apparence physique ou les origines (Commission européenne 2015b).

Malgré les dispositions légales existant aux niveaux européen et nationaux en matière de non-discrimination basée sur l'âge, et les incitants financiers mis en place pour encourager l'embauche et/ou le maintien dans l'emploi des seniors, la « culture » des employeurs n'est toujours pas favorable aux travailleurs et chômeurs âgés. Cette discrimination se fonde notamment sur des mythes relatifs à leur supposée productivité décroissante allant de pair avec un coût salarial plus élevé (Lallemand et Rycx 2009), mais aussi une supposée moindre perméabilité à l'innovation et à la formation professionnelle, notamment aux nouvelles technologies (Commission européenne 2016 ; Börsch-Supan 2013 ; Ghosheh 2008). La formation permet généralement aux travailleurs de maintenir ou d'améliorer leurs compétences et leurs perspectives de carrière, ce qui contribue à retarder les sorties précoces de la population active, mais les travailleurs âgés sont moins impliqués dans la formation et l'apprentissage continu que les travailleurs plus jeunes, ce qui conduit à des degrés plus élevés de désadaptation des compétences (CEDEFOP 2015).

2. Quelles initiatives des institutions de l'Union européenne ?

La question du vieillissement actif est évoquée explicitement au niveau européen depuis le milieu des années 90, avec l'organisation en 1993 de l'Année européenne des personnes âgées et de la solidarité entre les générations, ou la publication en 1994 du livre blanc « Croissance, compétitivité et emploi ». L'introduction d'un chapitre Emploi dans le Traité d'Amsterdam en 1997 a permis le lancement de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), qui va fournir le cadre au développement dans les années ultérieures d'une politique sur le vieillissement actif, principalement fondée sur une logique d'activation (Peña-Casas 2010). Au début du millénaire, le lancement de la Stratégie de Lisbonne, qui couvrait les années 2000 à 2010, va confirmer cet accent sur le vieillissement actif. Deux objectifs chiffrés à l'horizon 2010 ont même été fixés lors des Conseils européens de Stockholm en 2001 et de Barcelone en 2002. L'objectif de Stockholm visait l'augmentation du taux moyen d'emploi de l'UE pour les femmes et les hommes âgés (55-64 ans) à 50 %. L'objectif de Barcelone concernait l'augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge moyen effectif auquel les personnes arrêtent de travailler, mettant en exergue l'un des autres axes de réformes promu dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, celui de la réforme des pensions. Une évaluation de la Stratégie faite par la Commission européenne en 2010 a montré que les objectifs les plus importants n'avaient pas été atteints², tout en soulignant cependant que la Stratégie

2. En 2010, les objectifs de Stockholm et Barcelone n'étaient pas atteints : selon les données d'Eurostat le taux d'emploi des 55-64 ans dans l'UE-27 est passé de 36,8 % en 2000 à 46,3 % en 2010, en deçà des 50 % espérés. Néanmoins, il convient de noter qu'en 2015 l'objectif est atteint, 53,4 % des 55-64 ans étant en emploi. De même, l'âge moyen effectif auquel les personnes arrêtent de travailler est passé de 60,8 ans en 2002 à 61,6 ans en 2010, soit loin des 5 ans de progression demandés. Cependant si la progression est lente, elle s'inscrit dans le long terme dans une perspective haussière, alors que l'âge moyen de départ à la retraite tendait à diminuer depuis les années 1970 (Eurostat online data : <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>).

avait permis de dégager un large consensus sur les réformes nécessaires dans l'UE, afin de rendre l'économie plus résiliente et d'apporter des avantages concrets aux citoyens et aux entreprises de l'UE (Commission européenne 2010).

La Stratégie Europe 2020, qui succède à la Stratégie de Lisbonne pour la période allant de 2010 à 2020, intègre ces axes de réforme pour le vieillissement actif et la réforme des systèmes de pensions, tout en se gardant bien de renouveler ou prolonger explicitement les objectifs chiffrés non-atteints de Stockholm et Barcelone. Europe 2020 s'inscrit encore plus fermement dans une logique de contrôle des coûts et de maîtrise des dépenses liées au vieillissement de la population européenne (Daly 2012). Les crises économiques qui plombent les économies européennes depuis 2008 ont accentué cette tendance, en la couvrant d'une chape d'austérité budgétaire dans le cadre de la gouvernance économique de l'UE. Les priorités correspondant au vieillissement actif sont dorénavant incluses dans le cadre étroit et focalisé de l'initiative phare « Un agenda pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois », visant à maximiser le taux d'emploi européen. Pour atteindre cet objectif, il est crucial de mieux utiliser le potentiel des Européens âgés. De même, les réformes des systèmes nationaux ou régionaux de protection sociale en Europe, en particulier les pensions, les soins de santé et les soins de longue durée, sont considérées comme une composante importante de la réponse constructive au vieillissement de la population. En outre, le financement de ces systèmes est également affecté par la crise économique actuelle qui a conduit à des déficits publics et des niveaux d'endettement élevés. L'une des questions les plus importantes posée au niveau européen est donc de savoir comment rétablir des finances publiques équilibrées et assurer la pérennité des régimes de protection sociale sans trop pénaliser les jeunes générations à l'avenir.

Le lancement en 2012 de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations a été le moment où la question du vieillissement actif a été la plus visible récemment dans l'agenda européen. Les objectifs de l'Année européenne étaient les suivants : valoriser le vieillissement actif et la solidarité entre les générations, avoir des débats et des échanges sur le sujet, promouvoir des activités visant à surmonter la discrimination liée à l'âge. Un outil de mesure sous la forme d'un indice du vieillissement actif a aussi été développé en collaboration avec les Nations Unies³. Au cours de l'année, des centaines d'initiatives distinctes concernant le vieillissement actif eurent lieu au niveau européen et national, visant principalement l'amélioration de l'information sur le vieillissement actif et l'échange de « bonnes pratiques » en termes de politiques menées par les autorités publiques et les entreprises (Tymowski 2015).

Parmi ces nombreuses réalisations, l'on trouve notamment la préparation conjointe par le Comité européen de l'emploi (EMCO) et le Comité européen de la protection sociale (CPS) d'une liste de principes directeurs visant à promouvoir le vieillissement actif parmi les États membres de l'UE. Ces principes ont été approuvés par le Conseil

3. Les 22 indicateurs synthétisés dans l'« active ageing index (AAI) » couvrent quatre domaines : l'emploi, la participation à la société, la possibilité de mener une vie indépendante en bonne santé et en sécurité, et l'existence d'un environnement favorisant le vieillissement actif (<https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>).

de l'UE dans sa Déclaration de 2012 sur l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations – la voie à suivre (Conseil européen 2012). Ces 19 principes, toujours d'actualité, et organisés selon les trois axes d'actions de l'année européenne (emploi, participation à la société, et capacité de mener une vie autonome) sont présentés en annexe 1.

La question du vieillissement actif, ou en tout cas ses dimensions liées à l'emploi et aux transitions vers la retraite, reste à l'arrière-plan de l'agenda européen et de la Stratégie Europe 2020. Il faut dire qu'en la matière les compétences de l'UE restent limitées, les principaux leviers d'action se situant au niveau des (grandes) entreprises et dans le dialogue social. Selon Naegele et Walker (2006), huit domaines clés dans les pratiques des entreprises européennes composent la gestion active du vieillissement de la main-d'œuvre : le recrutement, l'apprentissage et la formation professionnelle, le développement et l'aménagement de carrière, la flexibilisation du temps de travail, la conception et l'agencement du lieu de travail, le redéploiement de l'activité, la gestion de la fin de l'emploi et de la transition vers la retraite, et enfin une approche globale intégrant les actions précitées.

Comme nous le rappelons dans la section 4, un grand nombre de réformes de la protection sociale et des politiques du marché du travail font aussi l'objet d'un dialogue social dans plusieurs pays de l'UE, entre partenaires sociaux pour les aspects liés à l'emploi, mais aussi avec la société civile si une approche multidimensionnelle du vieillissement actif est considérée. Au niveau européen, le principal développement en la matière au cours de l'année 2016 intervient dans le cadre du dialogue social interprofessionnel avec la signature d'un accord-cadre sur le vieillissement actif.

3. Accord-cadre européen sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle

Suite à l'année européenne du vieillissement actif de 2012 et conformément aux orientations définies dans leur programme de travail 2015-2017, les partenaires sociaux européens ont conclu en décembre 2016 les négociations sur un Accord-cadre autonome sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle⁴. L'accord-cadre a été formellement signé le 8 mars 2017 par la CES (Confédération européenne des syndicats), Business Europe (Confédération des entreprises européennes), l'UAEPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) et le CEEP (Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics). L'objectif de l'accord est de favoriser l'information et l'échange de pratiques visant à maintenir des conditions de travail de qualité tout au long de la vie pour pouvoir travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite, en bonne santé. Cette démarche est aussi inscrite dans la perspective d'une solidarité intergénérationnelle en permettant le transfert de connaissances et de compétences entre travailleurs de différentes catégories d'âge. La promotion d'emplois durables et de qualité dans le cadre de marchés du travail inclusifs, qui était l'objet du

4. https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/framework_agreement_on_active_ageing_003.pdf

précédent accord-cadre signé en 2010⁵, fait également sens dans cette perspective de solidarité entre générations.

L'accord-cadre de 2016 prévoit la collaboration des partenaires autour de cinq axes : l'évaluation stratégique de la démographie de la main-d'œuvre, la santé et sécurité au travail, les qualifications et la gestion des compétences, l'organisation du travail dans une perspective de durabilité, et une approche intergénérationnelle.

L'évaluation stratégique de la démographie de la main-d'œuvre devrait permettre d'utiliser et développer des outils d'évaluation déjà existants en y incluant notamment des questions spécifiques telles que la pyramide des âges actuelle et projetée, les compétences, qualifications et expériences, les conditions de travail y compris des considérations particulières en matière de santé et de sécurité – en particulier pour les professions pénibles – ainsi que les développements liés à la numérisation et à l'innovation. Ces évaluations stratégiques, bien qu'elles ne soient pas une condition absolue de la mise en place de mesures adéquates dans la perspective du vieillissement actif, devraient néanmoins constituer une base de travail pour les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants, conformément aux pratiques et procédures nationales, pour évaluer les risques et les opportunités, et prendre les mesures nécessaires pour s'adapter à l'évolution de la démographie.

La protection de la santé et sécurité sur le lieu de travail est naturellement au cœur des pratiques du dialogue social. Il s'agit ici, sur la base d'informations appropriées, d'identifier les tâches qui sont particulièrement exigeantes physiquement et/ou mentalement afin d'anticiper, prévenir et évaluer les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail, conformément à la directive-cadre de l'UE sur la santé et la sécurité au travail (89/391/CEE) (Ponce Del Castillo 2016). Cette démarche doit permettre d'identifier des ajustements pratiques à l'environnement de travail qui sont nécessaires pour prévenir ou réduire les demandes physiques ou mentales excessives pour les travailleurs, afin de leur permettre d'être en sécurité et en bonne santé pendant le travail jusqu'à l'âge légal de la retraite. L'accord-cadre propose un certain nombre de points qui pourraient faire l'objet de mesures ou d'instruments adaptés :

- ajustement des processus de travail et des lieux de travail ;
- répartition/affectation des tâches aux travailleurs ;
- stratégies de prévention efficaces et évaluation des risques, en tenant compte des obligations législatives existantes, y compris la formation de tous les travailleurs sur les règles de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- promotion volontaire de la santé, y compris, par exemple, des actions de sensibilisation ;
- renforcement des connaissances de la gestion aux niveaux appropriés afin de relever les défis et appliquer les solutions possibles dans ce domaine ;
- mesures de santé et de sécurité prenant en compte la santé physique et psychologique des travailleurs ;

5. http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/FR%20%20Framework%20agreement%20ILM%20final%20agreed%20BE+ETUC.pdf

- examen des mesures de santé et de sécurité entre la direction et les représentants de la santé et de la sécurité, conformément aux exigences législatives existantes (CES *et al.* 2017).

Outre les questions de santé et sécurité, l'adaptation de l'organisation du travail en fonction des besoins des entreprises et des travailleurs constitue également un domaine privilégié du dialogue social. Dans la perspective du vieillissement actif, il s'agit aussi de favoriser une vie professionnelle saine et productive tout au long de la vie professionnelle, notamment en identifiant au niveau de l'entreprise les améliorations possibles en termes d'allocation de tâches. Parmi les domaines d'action possibles l'accord-cadre identifie :

- favoriser la capacité des travailleurs jeunes et des travailleurs âgés à mieux anticiper et à s'adapter aux changements dans l'organisation du travail ;
- agir sur les dispositions de travail, y compris en matière de temps de travail ;
- adapter l'attribution des tâches entre les travailleurs ;
- fournir les moyens nécessaires aux gestionnaires en matière d'âge ;
- lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, par exemple en établissant des équipes mixtes ;
- introduire des mesures de transition pour les travailleurs âgés vers la fin de leur vie professionnelle ;
- recruter de nouveaux employés (CES *et al.* 2017).

Un autre axe important des mesures proposées dans l'accord-cadre concerne le soutien du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie. Il s'agit de favoriser ainsi l'employabilité des travailleurs et l'optimisation du capital humain des entreprises en termes de compétences et de savoir-faire. L'accord-cadre rappelle ainsi que les partenaires sociaux ont pour rôle de faciliter un accès équitable aux travailleurs, quel que soit leur âge, à une offre de formation suffisamment large selon les pratiques et procédures nationales en vigueur, tout en encourageant tous les travailleurs à participer à cette formation. Ici aussi diverses mesures et actions potentielles sont soulignées :

- sensibiliser la direction et les représentants des travailleurs aux besoins en matière de compétences dans une perspective d'âge ;
- assurer la formation professionnelle pour les travailleurs de tous âges, visant à maintenir et développer les connaissances et les compétences nécessaires ;
- faciliter et soutenir le développement de carrière et la mobilité personnelle ;
- motiver et accroître la participation à la formation pour assurer des compétences actuelles dans des compétences numériques particulières ;
- incorporer la gestion des âges dans un développement plus large des compétences ;
- identifier et valoriser les compétences formelles et informelles que les travailleurs ont acquises au cours de leur vie professionnelle (CES *et al.* 2017).

Enfin, l'accord-cadre insiste sur la nécessité d'une approche intergénérationnelle afin de permettre une solidarité entre tous les travailleurs qui doivent être valorisés en fonction de leurs aptitudes, de leurs compétences et de leurs connaissances, indépendamment de leur âge. À nouveau, divers types de mesures potentielles sont identifiées :

- répartition des tâches en fonction de leurs capacités/compétences/connaissances ;
- plans de tutorat/encadrement pour accueillir et introduire les travailleurs plus jeunes dans leur milieu de travail, y compris les parcours leur permettant de réaliser leur potentiel ;
- programmes de transfert de connaissances/compétences, tant des travailleurs âgés vers les jeunes que l'inverse ;
- la création de banques de connaissances pour saisir le savoir-faire spécifique et l'intelligence professionnelle développée en interne et les transmettre aux nouveaux employés ;
- sensibilisation à l'importance d'une approche positive de la question de l'âge et à la promotion de la diversité des âges, en tenant compte des différentes possibilités concernant l'équilibre entre les âges au sein des équipes ;
- collaboration avec des établissements d'enseignement ou des services publics de l'emploi pour faciliter les transitions vers et au sein du marché du travail (CES *et al.* 2017).

L'accord-cadre doit être mis en application dans les trois ans suivant la date de signature, soit au plus tard en décembre 2019. La Confédération européenne des syndicats (CES) a insisté pour que l'accord soit contraignant pour les organisations membres des parties signataires. Ce caractère plus effectif a été la principale pierre d'achoppement lors de la négociation, les employeurs y étant opposés. Un problème connu des accords-cadres européens précédents est en effet la faiblesse de mise en œuvre par les États membres (Pochet et Degryse 2016 ; Degryse *et al.* 2011). L'accord rappelle donc que dans le cadre de l'article 155 du TFUE, cet accord-cadre autonome européen engage les signataires à promouvoir et à mettre en œuvre des outils et des mesures, le cas échéant, aux niveaux national, sectoriel ou de l'entreprise, conformément aux procédures et pratiques spécifiques à la gestion et à la main-d'œuvre dans les États membres de l'UE et dans les pays de l'Espace économique européen. Selon les termes de l'accord-cadre les organisations membres rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social⁶. Au cours des trois premières années suivant la signature de cet accord, ce Comité préparera et adoptera un tableau annuel résumant la mise en œuvre en cours de l'accord. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre sera préparé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année. En cas de non-déclaration ou de non mise en œuvre après quatre ans, et après une évaluation dans le cadre du Comité de dialogue social, les partenaires sociaux européens s'engageront conjointement avec les partenaires sociaux nationaux des pays concernés afin d'identifier la meilleure façon de mettre en œuvre cet accord-cadre dans le contexte national. Il est encore trop tôt pour savoir comment se passera concrètement la mise en œuvre des actions prévues par cet accord, mais il se peut qu'il s'agisse du dernier de son genre, du moins au niveau interprofessionnel, si l'effectivité n'est pas au rendez-vous (Pochet et Degryse 2016).

6. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=fr>

4. Quelles actions des États membres ?

Cette section s'appuie principalement sur une analyse des réformes relatives au vieillissement actif présentée dans le rapport réalisé par l'Observatoire social européen dans le cadre d'une recherche européenne portant sur la situation, les réformes et les politiques relatives au vieillissement de la population active dans l'UE (Peña-Casas et Ghailani 2016)⁷.

4.1 Protection sociale : hausser l'âge de la retraite

Le principal mouvement de réformes de la protection sociale concernant les personnes âgées s'est effectué dans le domaine des pensions. Quasiment tous les pays européens ont augmenté l'âge de la retraite, seule la Pologne s'inscrivant récemment à contre-courant d'une précédente réforme, pour faire passer l'âge de la retraite 67 à 65 ans chez les hommes et de 65 à 60 ans chez les femmes⁸. Tous les pays autorisent le cumul de revenus salariaux avec une pension, généralement de manière illimitée mais parfois limitée sur les montants cumulables (Belgique, Danemark, Espagne et Hongrie).

Divers mécanismes ont également été développés pour encourager les travailleurs âgés à reculer l'âge de leur retraite.

- De nombreux pays ont décidé d'éliminer progressivement ou de resserrer sérieusement l'accès à la retraite anticipée (par exemple Danemark, Grèce, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Autriche, Italie).
- D'autres pays (par exemple Finlande, Estonie, Chypre) accordent une prime aux retraités tardifs ou limitent les possibilités de pensions partielles (par exemple Danemark, Allemagne, Espagne, Italie, Croatie, Finlande et Suède).
- Les allocations d'invalidité ou d'incapacité peuvent généralement être cumulées aux pensions, mais dans des proportions limitées dans la plupart des pays, à l'exception de quelques pays où le cumul est illimité (Bulgarie, République tchèque, Allemagne, Lituanie et Lettonie, Slovaquie), ou au contraire prohibé (Irlande, Italie et Luxembourg).
- Plusieurs pays ont des dispositifs de chômage spécifiques pour les plus âgés (par exemple Allemagne, Grèce, Italie, Hongrie, Finlande). Certains pays ont étendu la durée d'indemnisation des chômeurs âgés sous certaines conditions liées à l'âge et la proximité de la retraite (par exemple Irlande, Italie, Chypre, Lituanie, Slovaquie, Finlande). Certains pays accordent des avantages en cas de restructuration (par exemple Luxembourg, Allemagne, Belgique) ou permettent aux chômeurs âgés d'accéder à la retraite anticipée sous certaines conditions (par exemple Espagne, Pays-Bas, Slovaquie, Portugal, Pologne).

7. Le projet « Policies for an Aged Workforce in the EU » (PAWEU) était financé par la Commission européenne (Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion). Il rassemble, sous l'égide de la Fondazione Brodolini, l'Observatoire social européen, l'Institut italien pour la Sécurité sociale (INPS) et le ministère roumain de l'Emploi et la justice sociale. Le projet a analysé la situation de la population âgée dans l'UE, notamment les dimensions liées à l'employabilité et au travail, ainsi que les réformes entreprises dans les États membres pour maintenir ou réintégrer les plus âgés dans l'emploi.

8. <http://www.cleiss.fr/actu/2017/1702-pologne.html>

- Enfin, les personnes âgées dont les ressources propres sont insuffisantes peuvent aussi bénéficier dans la plupart des pays de l'accès à des dispositifs de revenu minimum garanti, qui s'adressent principalement aux personnes qui ne travaillent pas ou à celles qui ont un faible revenu plutôt qu'à des catégories spécifiques. Certains pays dispensent également une assistance sociale spécifique aux personnes au-dessus de l'âge de la retraite, soit sous la forme d'une pension sociale de vieillesse (par exemple Bulgarie, Chypre, Portugal, Lituanie), d'une allocation complémentaire pour personnes âgées (par exemple Belgique, France, Italie, Portugal, Slovénie) ou d'un crédit de pension (Royaume-Uni). Au cours des dernières années, les conditions d'accès ont néanmoins été resserrées et la disponibilité au travail a généralement été renforcée pour ceux qui sont (partiellement) aptes au travail dans les divers dispositifs de chômage, maladie/invalidité ou assistance sociale (Peña-Casas et Ghailani 2016).

4.2 Marché du travail : activer les travailleurs et les chômeurs âgés

Les politiques de l'emploi ont suivi le même chemin que les systèmes de protection sociale, avec de nombreuses réformes visant les travailleurs et les chômeurs âgés⁹.

Les réformes concernant explicitement les personnes âgées peuvent être réparties en trois groupes, celles qui ciblent le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, ou le retour à l'emploi des chômeurs âgés, ou bien celles qui sont incluses dans des réformes plus générales ayant un impact sur les personnes âgées également.

Parmi les réformes dénombrées dans l'UE entre 2010 et 2014 par Peña-Casas et Ghailani (2016), 30 concernent directement les travailleurs âgés, 42 les chômeurs âgés et 18 sont des réformes plus générales. Certains pays ont mis en place des initiatives globales sur le vieillissement actif qui comprennent des stratégies nationales, des programmes et des accords de partenaires sociaux. Ces accords créent le cadre juridique et les conditions pour faciliter les carrières plus longues en s'attaquant aux défis des sociétés vieillissantes. De telles réformes globales ont été introduites par exemple en Bulgarie, Estonie, Roumanie, République tchèque, Irlande, Portugal et Espagne. D'autres pays (Chypre, Finlande, Hongrie et Lituanie) ont intégré des initiatives de soutien aux travailleurs âgés dans une approche plus générale des réformes du marché du travail. Les approches concernant l'égalité des chances, les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie et les initiatives plus vastes de promotion de la santé, même celles qui ne sont pas spécifiquement marquées comme stratégies nationales pour le vieillissement actif, peuvent aussi être incorporées dans cette catégorie des réformes générales. Dans certains pays ces approches globales résultent du dialogue social tripartite au niveau national ou des négociations sectorielles entre les partenaires sociaux (par exemple Belgique, Allemagne, France, Finlande, Danemark, Irlande).

9. L'analyse présentée ici s'appuie sur la base de données sur la réforme du marché du travail de la Commission européenne (LABREF), qui fournit un aperçu détaillé des réformes introduites ces dernières années (2010-2014). <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>.

Entre 2010 et 2014, plusieurs réformes visent directement les travailleurs âgés. Les politiques actives du marché du travail ont été le principal domaine concerné, notamment au travers de réformes des services publics de l'emploi (par exemple Espagne, Pologne, Suède, Belgique), ou des politiques de formation (par exemple Allemagne, Pologne, Luxembourg). Des réformes ont aussi été mises en œuvre dans le domaine de la fiscalité du travail, principalement en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale des employeurs (par exemple Belgique et Italie) ou des salariés (par exemple Autriche ou Slovaquie). Des réformes ont également modifié la législation sur la protection de l'emploi, principalement sur les règles en cas de licenciement collectif (par exemple Belgique, Luxembourg et Espagne) ou la définition du licenciement équitable (Bulgarie). Trois réformes ont visé les avantages sociaux, notamment en Autriche et au Royaume-Uni.

De nombreuses réformes concernent directement le retour à l'emploi des chômeurs âgés. Elles se concentrent principalement sur les politiques actives du marché du travail par le biais de subventions à l'engagement de chômeurs âgés (par exemple Autriche, Slovaquie, Lettonie, Slovaquie, Portugal, Roumanie, Belgique, Pays-Bas, Espagne, France), les réformes des services publics de l'emploi pour une activation plus ciblée et adaptée (par exemple Belgique, Pays-Bas, France, Roumanie) ou la création directe d'emplois (par exemple Grèce, Slovaquie, Bulgarie). D'autres réformes visaient directement les régimes de chômage en conditionnant l'accès à des procédures d'activation (Espagne, Belgique) ou en étendant la durée d'indemnisation pour les chômeurs âgés (Slovaquie, Espagne).

Il est difficile d'évaluer quels sont les impacts concrets de ces réformes quand il s'agit d'évaluer les leviers qui incitent les travailleurs âgés à rester actifs le plus longtemps possible ou à réintégrer rapidement l'emploi. L'attribution de subsides aux entreprises pour le recrutement de chômeurs âgés et l'introduction ou le durcissement des mesures d'activation de ces derniers constituent deux des principaux axes des réformes mises en œuvre. Des études ont récemment fait le point sur l'efficacité relative de ces mesures. Le subventionnement de l'emploi des chômeurs âgés tend le plus souvent à un déplacement de l'emploi non subsidié (effets d'aubaine et de déplacement), générant des hausses très limitées de l'emploi des âgés, l'effet étant néanmoins plus positif en ce qui concerne le retour à l'emploi des femmes âgées, du moins dans certaines régions (Boockmann 2016). De même, les données empiriques relatives à l'activation des chômeurs âgés suggèrent qu'éliminer ou reculer l'âge des exemptions de recherche active d'emploi contribue certes à augmenter le retour à l'emploi des chômeurs âgés, mais à condition que cela fasse aussi l'objet d'un processus de suivi et de sanctions éventuelles garantissant l'efficacité de ces mesures (Bloemen 2016 ; Lammers *et al.* 2013). Ici encore la qualité de ce suivi est cruciale et dépend notamment des moyens mis en œuvre. Les données empiriques montrent aussi que souvent le retrait des exemptions a pour effet négatif d'accroître l'ampleur des transitions vers l'inactivité ou les dispositifs de soutien des handicapés. Par ailleurs, l'efficacité de l'obligation de recherche active d'emploi est faible pour les chômeurs âgés de longue durée, d'autant plus s'ils sont peu qualifiés. Enfin, comme pour tous les chômeurs, l'imposition de mesures de recherche active n'influe pas sur les restrictions du marché de l'emploi dues à des faiblesses structurelles et/ou la présence de comportements discriminatoires des employeurs envers les chômeurs âgés (Lammers *et al.* 2013).

L'accroissement de l'emploi des seniors est aussi censé contribuer à un meilleur financement de la protection sociale notamment en réduisant la charge croissante des pensions dans l'ensemble des dépenses sociales des pays de l'UE. Pourtant, un récent rapport (Commission européenne 2016) suggère qu'une hausse de 10 % du taux d'emploi des travailleurs âgés (55-74 ans) sur la période 2013-2060 n'aurait qu'un impact très mineur sur les dépenses publiques en matière de pensions, allant de -1 % du produit national brut (PNB) en Belgique à -0,1 % en Espagne et en Grèce. Dans plusieurs pays, l'effet serait même d'augmenter les dépenses de pensions, notamment en France (+0,7 % du PNB) mais aussi en Estonie, Lettonie, République tchèque, Finlande et Italie. Ceci serait dû à l'interaction de deux effets contradictoires. D'une part, la réduction de la population inactive implique une hausse du produit national brut, une réduction du nombre de pensionnés et la création de droits de tirage supplémentaires. D'autre part, l'acquisition de droits de pensions supplémentaires résultant d'une plus longue participation à l'emploi implique des dépenses sociales accrues en termes de pensions (Commission européenne 2016 : 100).

S'il est difficile de mesurer l'impact des réformes entreprises par les pays européens pour encourager le maintien dans l'emploi et la participation des plus âgés, il est tout aussi difficile d'évaluer l'interaction entre les niveaux européen et nationaux en la matière. Comme expliqué dans la section 2, il existe des incitants européens marqués en matière de vieillissement actif tant sous forme légale et contraignante (Directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail) que sous forme de processus non contraignants (objectifs chiffrés dans la Stratégie de Lisbonne). Mais il est difficile d'établir dans quelle mesure les réformes entreprises aux niveaux nationaux sont les produits de cette influence européenne et non des réformes répondant avant tout à des nécessités propres aux contextes nationaux. Les États membres les plus performants à l'heure actuelle en termes de vieillissement actif, comme les pays scandinaves ou l'Allemagne, ont entrepris des réformes bien avant le début du millénaire et l'introduction d'incitations européennes, contraignantes ou non. Les enjeux liés au vieillissement, notamment en termes de soutenabilité financière des systèmes de pensions et de santé, ont certainement incité des pays à entreprendre des réformes pour augmenter la participation des plus âgés à l'emploi et retarder leur accès à la retraite. Le défi du vieillissement peut certes se présenter avec un degré d'urgence variable dans les États membres de l'UE mais il n'en reste pas moins un défi commun. Dans ce contexte, les pays ne peuvent que se sentir encouragés à entreprendre des réformes, d'autant plus qu'ils sont placés sous la chape de plus en plus pesante de l'orthodoxie budgétaire prônée par la nouvelle gouvernance économique exprimée par le Semestre européen et le Pacte de stabilité et de croissance (Fabbrini 2016).

Conclusions

Les sociétés européennes sont confrontées au vieillissement de la population avec des conséquences tant économiques que sociales. Les changements démographiques entraînent une forte pression sur les ressources de protection sociale : l'augmentation des dépenses conduit à une protection sociale déchirée entre le maintien de l'adéquation des dispositions et la durabilité de l'équilibre financier des systèmes sociaux. La

population active âgée est un groupe hétérogène dont l'ampleur peut certes varier entre les pays de l'UE, mais dont la croissance relative dans les années à venir est partout inéluctable. La situation au sein de l'UE va d'une sévère pression démographique dans certains pays (par exemple l'Allemagne, l'Italie, la Finlande, la France, la Belgique, la Suède) à une pression moins accentuée, du moins à court et moyen terme, dans d'autres pays (par exemple en Espagne, Irlande, Pologne, ou en Roumanie).

Alors que le défi démographique du vieillissement de la population est préoccupant pour tous les pays de l'UE, l'intensité de l'action politique prise et la pression démographique ont varié selon les pays. La réponse politique aux enjeux du vieillissement relève avant tout de la volonté et de la capacité des sociétés européennes et de l'UE de dépasser une vision à court terme axée principalement sur la hausse du taux d'emploi et la réduction du chômage des seniors ou le recul de l'âge de la retraite. Le cadre d'analyse du vieillissement actif souligne qu'il s'agit d'une question complexe et multidimensionnelle requérant d'agir en profondeur sur des champs politiques fondamentaux et dans une perspective à long terme (OMS 2012 ; Walker et Maltby 2012). Ceci est d'autant plus nécessaire dans le contexte de la mondialisation. Tous les acteurs sont concernés par cette évolution et ont un rôle à jouer, que ce soient les institutions de l'UE et des États membres, mais aussi les partenaires sociaux et la société civile. La situation actuelle des plus âgés sur le marché du travail et plus largement dans la société montre qu'il faut un investissement massif et décidé dans des domaines tels que l'égalité des chances, l'égalité de traitement, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, la santé, et plus globalement la lutte contre les inégalités économiques et sociales qui se sont accrues au sein de l'UE.

Il est aussi nécessaire de modifier en profondeur le fonctionnement actuel des marchés du travail en Europe, entre autres ceux des seniors. Il s'agit tout autant de résoudre les disparités actuelles auxquelles sont confrontés les actifs vieillissants que d'investir pour que les plus jeunes puissent plus adéquatement envisager de travailler plus longtemps tout en préservant au mieux leur espérance de vie en bonne santé et en favorisant des transitions soutenables dès l'entrée sur le marché du travail. Pour cela il faut aussi envisager une refonte progressive de l'organisation du travail en lui-même et sans doute envisager d'autres modèles que ceux qui sont en vigueur actuellement et qui ont montré leurs limites. Il faut progressivement abandonner l'approche politique fondée sur une vision limitée et dommageable (n'importe quel emploi à n'importe quel prix) pour envisager l'emploi et le travail dans une perspective plus longue, celle de la durée de vie au travail des individus. Ainsi que le soulignent les Nations Unies et l'Organisation internationale du travail (OIT), relayée par Eurofound, il convient de contribuer à mettre en œuvre une évolution progressive vers un travail soutenable tout au long de la vie active (Eurofound 2016 et 2012).

Il faut donc améliorer la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs âgés, en adaptant les lieux de travail, mais aussi l'organisation de celui-ci, particulièrement en réduisant leur temps de travail, pour qu'ils puissent travailler plus longtemps sur la durée, et mieux concilier vie professionnelle et contraintes familiales, en termes d'encadrement de personnes dépendantes. Il est aussi nécessaire de faire baisser drastiquement au cours du cycle de vie au travail l'exposition aux risques pour la santé physique et

mentale, afin que la transition vers la pension et l'inactivité se fasse graduellement et dans les meilleures conditions le plus tard possible. On retrouve ici les grandes lignes de ce qui est préconisé dans l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le vieillissement actif de 2016. Qui plus est, la récente proposition par la Commission européenne d'un Socle européen des droits sociaux (SEDS) va également dans ce sens¹⁰, ainsi que les initiatives légales ou non contraignantes qui l'accompagnent, notamment les propositions de directives sur l'interprétation de la directive Temps de travail de 2003, la conciliation de la vie professionnelle et sociale ou la consultation des partenaires sociaux sur l'accès à la protection sociale (Commission européenne 2017a 2017b 2017c). Les dimensions constitutives de la qualité de l'emploi et du travail sont la charpente du SEDS et sont donc à considérer comme étant des droits sociaux fondamentaux pour tous les Européens. Espérons seulement que l'objectif affirmé par la Commission de rendre ces droits sociaux plus « efficaces » se concrétise au mieux pour tous les citoyens de l'UE, y compris pour les plus âgés (AGE 2016).

À l'heure actuelle un droit fondamental de tout citoyen âgé, celui de la non-discrimination en matière de travail et d'emploi, reste lettre morte dans beaucoup d'États membres. Des efforts soutenus seront encore nécessaires de la part des partenaires sociaux et des institutions européennes et nationales pour insuffler une véritable « culture » positive à l'égard du vieillissement actif et de la non-discrimination à l'embauche. Car s'il est une limite avérée des politiques axées sur des incitants financiers aux employeurs, c'est bien ce problème de discrimination.

Références

- AGE Platform Europe (2016) Building an age-friendly Europe with the European Pillar of Social Rights – response to the Communication, Bruxelles, décembre.
- Bloemen H. (2016) Job Search Requirements for Older Unemployed Workers – How Do They Affect Re-Employment Rates and Flows into States of Inactivity for Older Unemployed Workers?, IZA World of Labor 2016 : 235.
- Boockmann B. (2016) The Effects of Wage Subsidies for Older Workers, IZA World of Labor 2015 : 189.
- Börsch-Supan A. (2013) Myths, Scientific Evidence and Economic Policy in an Aging World, Journal of the Economics of Ageing, 1-2 (novembre), 3-15.
- CEDEFOP (2015) Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture, Cedefop research paper, 48, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- CES, BusinessEurope, UAEPME et CEEP (2017) European Social Partners' Autonomous Framework Agreement on Active Ageing and an Inter-Generational Approach, 8 mars 2017, Bruxelles. https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/framework_agreement_on_active_ageing_003.pdf
- Commission européenne (2004) Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail, COM (2004) 146 final, 3 mars 2004.

10. Voir aussi le chapitre de Sabato et Vanhercke sur le SEDS dans ce volume.

- Commission européenne (2010) Document d'évaluation de la stratégie de Lisbonne, Commission Staff Working Document, Bruxelles, SEC (2010) 114 final.
- Commission européenne (2015a) The 2015 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU28 Member States (2013–2060), DG Affaires économiques et financières, European Economy 3/2015, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Commission européenne (2015b) Discrimination in the EU in 2015, Special Eurobarometer 437, octobre 2015, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Commission européenne (2016) Employment and Social Developments in Europe 2015, Chapter III.2: The Efficiency and Effectiveness of Social Protection Systems over the Life Course, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 275–336.
- Commission européenne (2017a) Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, Communication from the Commission, C(2017) 2601 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017b) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, COM (2017) 253 final, 26 avril 2017.
- Commission européenne (2017c) Première phase d'une consultation des partenaires sociaux, organisée en vertu de l'article 154 du TFUE, sur l'éventualité d'une action visant à relever les défis de l'accès à la protection sociale pour tout travailleur, quelle que soit la forme de l'emploi occupé, dans le cadre du socle européen des droits sociaux, Document de consultation, C(2017) 2610 final, 26 avril 2017.
- Conseil européen (2012) Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations: The Way Forward, Annex: Guiding Principles for Active Ageing and Solidarity between Generations, jointly agreed by the Social Protection Committee and the Employment Committee, 17468/12.
- CPS (2015) The 2015 Pension Adequacy Report. Current and future income adequacy in old age in the EU, Volume I, Comité de protection sociale, Commission européenne.
- Daly M. (2012), Paradigms in EU social policy: a critical account of Europe 2020, Transfer: European Review of Labour and Research, 18(3), 273–284.
- Degryse C., Careja R., Natali D. et Peña-Casas R. (2011) European Social Dialogue: State of Play and Prospects, Final Report, OSE, Bruxelles.
- EUROFOUND (2012) Sustainable work and the ageing workforce, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- EUROFOUND (2016) Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Fabbrini S. (2016) Au-delà de la désintégration : perspectives politiques et institutionnelles de l'Union européenne, in Vanhercke B., Natali D. et Bouget D. (dir.) Bilan social de l'Union européenne 2016, Bruxelles, ETUI et OSE, 137–164.
- Ghosheh N. (2008) Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context, Conditions of Work and Employment Series, 20, International Labour Office, Genève. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Dialogue_social_2010_Rapport_OSE_CES_EN.pdf
- Lallemand T. et Rycx F. (2009) Are older workers harmful for firm productivity?, *Economist*, 157(3), 273–292.
- Lammers M., Bloemen H. et Hochguertel S. (2013) Job Search Requirements of Older Unemployed: Transitions to Employment, early Retirement and Disability Benefits, *European Economic Review* 58, 31–57.

- Naegele G. et Walker A. (2006) A guide to good practice in age management, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- OMS (2012) Vieillir en restant actif – cadre d'orientation, Genève, Organisation Mondiale de la Santé.
- Peña-Casas R. (2010) Les politiques européennes pour l'emploi et l'inclusion sociale dans la crise : une opportunité pour l'avenir ?, in Degryse C. (dir.) Bilan social de l'Union européenne 2009, Bruxelles, ETUI et OSE, 95-124.
- Peña-Casas R. et Ghailani D. – en collaboration avec Mapelli L., Block Petersen J. et Spasova S. (2016) EU comparative report on the situation, policies and practices for an aged workforce in the EU – Final report/Deliverable 2 for the Commission-funded PAWEU project, Bruxelles, OSE. http://www.ose.be/files/publication/2016/PAWEU_OSE_fin_rep_dec2016.pdf
- Pochet P. et Degryse C. (2016) Dialogue social européen : une relance « de la dernière chance », OSE Opinion Paper,17, OSE, Bruxelles, décembre.
- Ponce Del Castillo A. (2016) Santé et sécurité au travail au sein de l'UE : revenir à l'essentiel, in Vanhercke B., Natali D. et Bouget D. (dir.) Bilan social de l'Union européenne 2016, Bruxelles, ETUI et OSE, 137-163.
- Tymowski J. (2015) European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012) - European Implementation Assessment, European Parliamentary Research Service - Ex-Post Impact Assessment Unit.
- Walker A. et Maltby T. (2012) Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union, International Journal of Social Welfare, 21, 117–130.
- Zaidi A. (2008), Well-being of Older People in Ageing Societies, Public Policy and Social Welfare, 30, European Centre Vienna, Ashgate.

Tous les liens ont été vérifiés le 05.11.2017.

Annexe 1

Principes directeurs pour le vieillissement actif et la solidarité entre les générations

(1) Emploi

1. *Formation professionnelle continue* : offrir aux femmes et aux hommes de tous âges l'accès et la participation à l'éducation, à la formation et au développement des compétences leur permettant de (re) entrer et de participer pleinement au marché du travail dans des emplois de qualité.

2. *Conditions de travail saines* : promouvoir des conditions de travail et des environnements de travail qui préservent la santé et le bien-être des travailleurs, garantissant ainsi l'employabilité permanente des travailleurs.

3. *Stratégies de gestion de l'âge* : adapter les carrières et les conditions de travail aux besoins changeants des travailleurs à mesure qu'ils vieillissent, évitant ainsi la retraite anticipée.

4. *Services d'emploi pour les travailleurs âgés* : fournir des services de conseil, de placement et de réinsertion aux travailleurs âgés qui souhaitent rester sur le marché du travail.

5. *Prévenir la discrimination fondée sur l'âge* : assurer l'égalité des droits des travailleurs âgés sur le marché du travail, en évitant d'utiliser l'âge comme critère décisif pour évaluer si un travailleur est apte ou non à un certain emploi ; Prévenir les stéréotypes négatifs liés à l'âge et les attitudes discriminatoires à l'égard des travailleurs âgés sur le lieu de travail ; Souligner la contribution des travailleurs âgés.

6. *Systèmes d'impôts et de prestations favorables à l'emploi* : examiner les systèmes d'imposition et de prestations pour s'assurer que le travail paie pour les travailleurs âgés, tout en assurant un niveau adéquat de prestations.

7. *Transfert de l'expérience* : capitaliser sur les connaissances et les compétences des travailleurs âgés grâce à des équipes de mentorat et à des équipes variées selon l'âge.

8. *Rapprochement du travail et des soins* : adapter les conditions de travail et offrir des conditions de congé adaptées aux femmes et aux hommes, leur permettant, en tant qu'assistants informels, de rester en emploi ou de retourner sur le marché du travail.

(2) Participation à la société

9. *Sécurité du revenu* : mettre en place des systèmes qui garantissent des revenus suffisants dans la vieillesse en préservant l'autonomie financière des personnes âgées et leur permettant de vivre dans la dignité.

10. *Inclusion sociale* : lutter contre l'exclusion sociale et l'isolement des personnes âgées en leur offrant des chances égales de participer à la société par des activités culturelles, politiques et sociales.

11. *Le bénévolat des aînés* : créer un meilleur environnement pour les activités bénévoles des personnes âgées et supprimer les obstacles existants afin que les personnes âgées puissent contribuer à la société en utilisant leurs compétences, leurs compétences et leur expérience.

12. *Apprentissage tout au long de la vie* : offrir aux personnes âgées des possibilités d'apprentissage, notamment dans des domaines tels que les technologies de l'information et de la communication (TIC), l'autonomie et les finances personnelles, leur permettant de participer activement à la société et de prendre en charge leur propre vie.

13. *Participation à la prise de décision* : maintenir les femmes et les hommes âgés dans la prise de décision, en particulier dans les domaines qui les touchent directement.

14. *Soutien aux soignants informels* : fournir un soutien et une formation professionnels aux soignants informels ; Assurer des soins de relève et une protection sociale adéquate pour prévenir l'exclusion sociale des soignants.

(3) Vie autonome

15. *Promotion de la santé et prévention des maladies* : prendre des mesures pour maximiser les années de vie en bonne santé pour les femmes et les hommes et réduire le risque de dépendance par la mise en œuvre de la promotion de la santé et la prévention des maladies. Offrir des possibilités d'activités physiques et mentales adaptées aux capacités des personnes âgées.

16. *Logement et services adaptés* : adapter le logement et fournir des services qui permettent aux personnes âgées atteintes de santé de vivre le plus haut degré d'autonomie possible.

17. *Transport accessible et abordable* : adapter les systèmes de transport pour les rendre accessibles, abordables, sûrs et sécurisés pour les personnes âgées, leur permettant de rester autonomes et de participer activement à la société.

18. *Milieus et biens et services favorables à l'âge* : adapter les environnements locaux ainsi que les biens et services afin qu'ils soient adaptés aux personnes de tous âges (conception pour tous), notamment en utilisant les nouvelles technologies, y compris la cybersanté; prévenir la discrimination fondée sur l'âge dans l'accès aux biens et aux services.

19. *Maximiser l'autonomie dans les soins de longue durée* : pour les personnes ayant besoin d'aide / de soins, veiller à ce que leur autonomie et leur participation soient augmentées, préservées ou restaurées dans toute la mesure possible et qu'elles soient traitées avec dignité et compassion.

Source : Conseil européen (2012).