



Commission
européenne

Démographie, vieillessement actif et retraites

Guide de l'Europe sociale | Volume 3



L'Europe sociale

Démographie, vieillesse active et retraites

Guide de l'Europe sociale

Volume 3

Commission européenne

Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion
Manuscrit terminé en mai 2012

Ce guide a été rédigé par Clive Tucker et le personnel de la Commission.
Ni la Commission européenne ni aucune personne agissant au nom de la Commission n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

Illustration de la couverture: Mi Ran Collin/Edouard Aronson — © Union européenne

Pour les photos non protégées par les droits d'auteur de l'Union européenne, il convient de demander directement l'autorisation aux détenteurs desdits droits d'auteur pour toute utilisation ou reproduction.

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

***Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11***

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Une fiche catalographique ainsi qu'un résumé figurent à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2012

ISBN 978-92-79-25010-1

ISSN 1977-2351

doi:10.2767/65948

© Union européenne, 2012

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Printed in Luxembourg

IMPRIMÉ SUR PAPIER BLANCHI SANS CHLORE ÉLÉMENTAIRE (ECF)

Avant-propos



László Andor

Commissaire européen chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion

Le vieillissement de la population européenne et le recul de notre population active représentent un défi majeur des décennies à venir. Premièrement, parce qu'ils ne facilitent pas la croissance économique, ne serait-ce que dans son acception traditionnelle. Deuxièmement, parce que combinés aux tendances sous-jacentes d'allongement de l'espérance de vie, de baisse de la natalité et à d'autres phénomènes démographiques et sociaux tels que la migration et l'exclusion des groupes vulnérables, ils peuvent aisément générer une dynamique affaiblissant la cohésion sociale au sein de l'Union européenne (UE) et de ses États membres.

La grave crise économique que subit l'Europe depuis près de cinq ans, notamment la réduction des possibilités budgétaires et la perte de capital humain provoquée par un fort chômage, complique encore l'adaptation à ces évolutions démographiques. Parallèlement, pour l'Europe, la nécessité de politiques actives dans les domaines social, de l'innovation et de l'emploi n'a jamais été aussi pressante. Pour garantir **la prospérité et la solidarité à travers la société et entre générations** malgré le recul de la population active, l'Europe aura besoin d'un taux d'emploi plus élevé, d'une productivité accrue et de davantage de cohésion sociale qu'elle n'en a eu besoin jusqu'à présent.

Ce n'est que sur le très long terme que les politiques peuvent inverser les tendances démographiques et l'équilibre intergénérationnel (principalement en créant des conditions favorables à une procréation suffisante). Cependant, beaucoup peut être fait pour s'adapter aux évolutions démographiques. Les politiques publiques peuvent promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de nouvelles méthodes de travail afin de favoriser l'emploi, notamment des femmes et des travailleurs plus âgés. L'employabilité et la productivité futures peuvent être améliorées dès à présent en réduisant la pauvreté infantile et les inégalités sociales et en garantissant l'accès de tous à une éducation de qualité. À plus court terme, l'emploi et la productivité peuvent être relancés en réalisant des

investissements dans les domaines de la formation, de l'apprentissage tout au long de la vie, de l'assistance à la recherche d'emploi, de l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, et par le biais de mesures garantissant que les jeunes disposent de possibilités suffisantes pour évoluer professionnellement et être économiquement indépendants.

Tous ces *investissements sociaux* sont également indispensables pour maintenir les **valeurs d'équité, d'égalité des chances et de mobilité sociale** en Europe, tandis que l'équilibre intergénérationnel se modifie.

En outre, l'adaptation aux développements démographiques implique également que nous modernisons nos systèmes de retraite. Afin de garantir des revenus adéquats pour les personnes plus âgées des générations à venir, nous devons rendre nos systèmes de retraite sûrs et viables. Si la conception et le fonctionnement des régimes de retraite incombent principalement aux États membres, l'UE a un rôle important à jouer pour faciliter l'épargne, les investissements, la transférabilité et le paiement des pensions à l'étranger. Il lui appartient également de veiller à ce que le cadre réglementaire des retraites professionnelles et privées soit sain. Et parce que nous sommes tous liés, nous avons besoin d'une analyse commune du fonctionnement des systèmes de retraite et de leurs implications sociales et économiques.

Cependant, comme l'a souligné la Commission européenne dans son livre blanc de février 2012 sur les retraites,

les réformes portant sur la conception des systèmes de retraite, par exemple le fait d'adapter l'âge ouvrant droit aux pensions à l'espérance de vie et la réduction des programmes de retraite anticipée, ne suffisent pas à elles seules à garantir l'adéquation et la viabilité des futures retraites. Il faut absolument créer des opportunités pour que le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 55 ans continue d'augmenter. À cet effet, nous devons développer de bonnes méthodes de travail et réaliser les investissements nécessaires, de manière que les travailleurs plus âgés puissent contribuer à l'économie et à la société. De même, les disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi, de salaire et de droits à pension doivent être comblées, afin que toutes les femmes âgées aient des revenus décentes.

Les solutions aux difficultés que représentent le vieillissement et le recul de la population active ne peuvent se borner à des mesures destinées aux personnes plus âgées. Nous devons augmenter les possibilités offertes aux jeunes, aux femmes en âge de procréer et à tous les groupes défavorisés ou exclus à divers degrés, tels que les minorités, les migrants ou les personnes handicapées, et accroître leur taux d'emploi. Les politiques sociales telles que les programmes de prestations sociales, de garde d'enfants ou d'insertion professionnelle profitent à la société et à l'économie dans leur ensemble, car elles préviennent le déclin accru du potentiel humain existant et servent de tremplin, ou plutôt d'échelle, aux individus concernés afin de développer et de réaliser leur potentiel.

Table des matières

CHAPITRE 1

La révolution démographique en Europe.....	7
--	---

CHAPITRE 2

Implications des tendances démographiques en Europe pour l'économie, la société et l'emploi.....	19
--	----

Augmentation de la croissance et de la productivité.....	19
--	----

Soutenir une population grandissante de personnes plus âgées.....	28
---	----

Maximiser les avantages d'une vie plus longue.....	32
--	----

CHAPITRE 3

Vieillessement actif.....	35
---------------------------	----

Créer des emplois et des conditions de travail de meilleure qualité pour les personnes plus âgées.....	35
--	----

Aider les personnes plus âgées à mener une vie active.....	40
--	----

Encourager un vieillissement sain et une vie autonome.....	41
--	----

Quelles sont les actions nécessaires pour soutenir le vieillissement actif?.....	46
--	----

Les personnes plus âgées en tant que consommateurs.....	58
---	----

La société de l'information.....	62
----------------------------------	----

Conclusion.....	65
-----------------	----

Point de vue de la présidence du Conseil.....	66
---	----

Entretien avec Karen Hækkerup, ministre des affaires sociales et de l'intégration, Danemark

CHAPITRE 4

Retraites.....	69
----------------	----

L'impact de l'évolution démographique.....	70
--	----

Relever le défi de l'évolution démographique.....	72
---	----

Le rôle de l'Union.....	76
-------------------------	----

CHAPITRE 5

Conclusions.....	83
------------------	----

Point de vue du Parlement européen.....	87
---	----

Ria Oomen-Ruijten, députée européenne

Pour en savoir plus.....	89
--------------------------	----

Guides à venir.....	90
---------------------	----

Glossaire.....	91
----------------	----

CHAPITRE 1

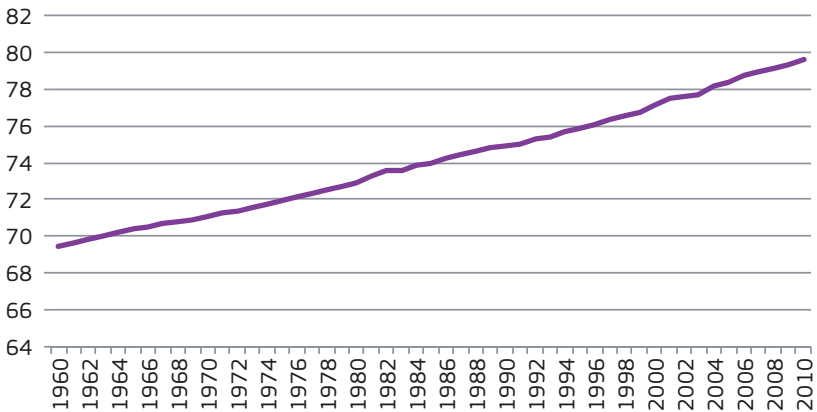


La révolution démographique en Europe

La structure d'âge de la population européenne évolue rapidement et radicalement. L'équilibre entre le nombre de jeunes et celui de personnes plus âgées se modifie en profondeur. Ce phénomène résulte de deux tendances parallèles et bien établies: l'augmentation de l'espérance de vie et des taux de natalité à des niveaux historiquement bas.

D'un côté, les Européens vivent plus longtemps et en meilleure santé. Depuis cinquante ans, l'**espérance de vie** a considérablement augmenté. On a en effet observé une hausse de huit ans entre 1960 et 2006, à laquelle devraient s'ajouter cinq ans supplémentaires d'ici à la moitié du XXI^e siècle. En 2009, l'espérance de vie d'une fille née en Europe était de 82,6 ans en moyenne, contre 76,7 ans pour un garçon.

Graphique 1.1 — Espérance de vie à la naissance dans l'EU-27



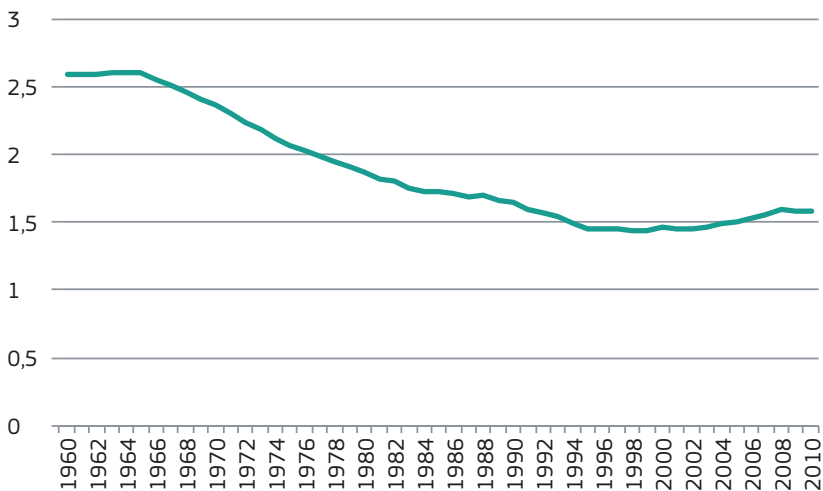
Source: Banque mondiale, base de données sur la santé (<http://donnees.banquemondiale.org/theme/sante>).

De l'autre, le **taux de fécondité** des pays qui composent désormais l'Union des Vingt-sept (EU-27) est en déclin depuis 1965 et s'est trouvé à son niveau le plus bas au début de ce siècle. Depuis, une légère reprise a été observée, mais certains indicateurs montrent une nouvelle

baisse pendant la récente crise économique. Eurostat, l'office statistique de l'Union européenne, estime que, dans les décennies à venir, le taux de fécondité dans l'EU-27 ne dépassera pas 1,6 enfant par femme et sera donc inférieur au taux de 2,1 enfants nécessaire pour assurer

le renouvellement des générations. De même, le **nombre de naissances viables** dans les pays de l'EU-27 est passé de plus de 7,5 millions d'enfants par an au début des années 1960 à environ 5,4 millions en 2008-2010.

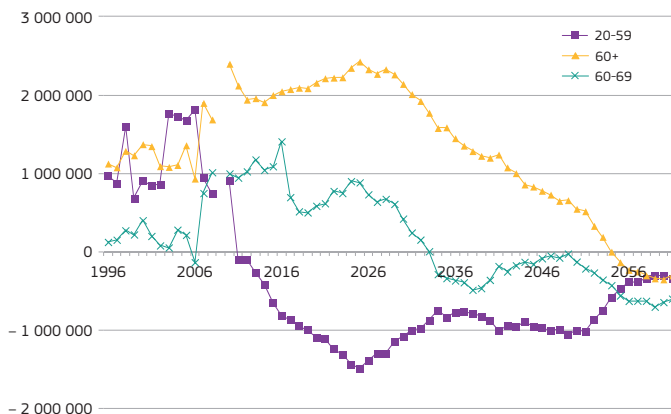
Graphique 1.2 — Baisse du taux de fécondité dans l'EU-27



Source: Banque mondiale, base de données sur la santé (<http://donnees.banquemondiale.org/theme/sante>).

Il résulte de ces deux tendances conjuguées que, d'ici à la moitié de ce siècle, il devrait y avoir dans l'Union 48 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans de moins et 58 millions de personnes âgées de plus de 65 ans de plus.

Graphique 1.3 — Projection de la progression annuelle de la taille des tranches d'âge 20-59 ans, 60-69 ans et 60 ans et plus



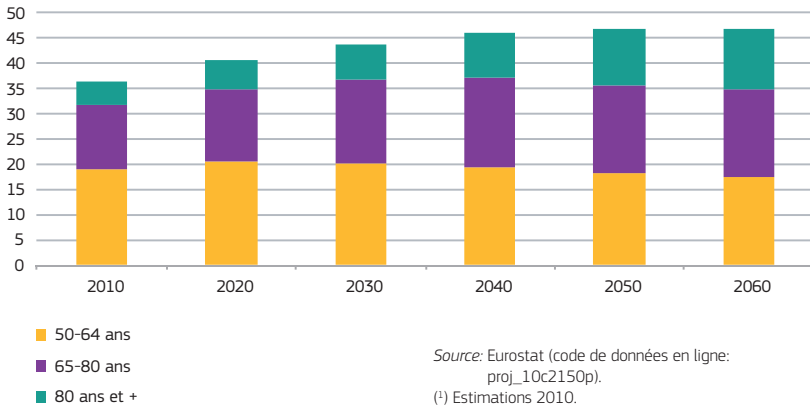
Source: Eurostat (codes de données en ligne: proj_10c2150p et demo_pjangroup).

Cette perspective est moins éloignée qu'il n'y paraît. Les bouleversements les plus profonds ont lieu en ce moment même et se poursuivront durant la prochaine décennie, à mesure que les derniers baby-boomers atteignent et traversent la soixantaine, comme l'illustre le graphique 1.3.

Au cours des quelque trente prochaines années, **la population active devrait**

diminuer au rythme de 1 million à 1,5 million de personnes par an. Parallèlement, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus devrait augmenter au rythme de 2 millions de personnes par an. Il s'agira d'une modification sans précédent de l'équilibre entre jeunes et personnes plus âgées. Dans l'histoire, il n'existe aucun exemple de répartition où les tranches d'âge supérieures dépassent les tranches d'âge inférieures.

Graphique 1.4 — Population de l'UE par tranche d'âge, 2010-2060 (%) ⁽¹⁾



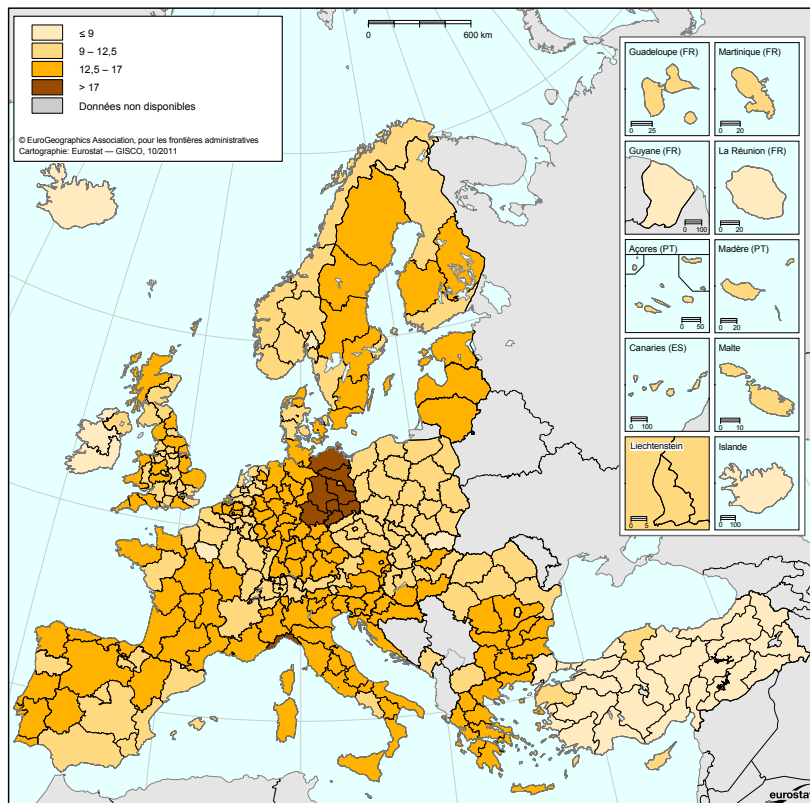
Si la population vieillit dans tous les États membres, le taux de vieillissement varie largement non seulement entre pays, mais également entre régions, au sein de chaque État membre.

Les régions où la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus est la plus élevée sont généralement les régions métropolitaines d'Allemagne (habituellement les villes du Nord-Est, qui abritaient autrefois les industries lourdes traditionnelles) ou des régions rurales, principalement situées dans

le sud de l'Europe (par exemple des parties de l'Italie, de la Grèce, du Portugal et de l'Espagne), que de nombreux jeunes ont quittées pour partir à la recherche d'un emploi.

Les régions où la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus est la plus faible sont généralement des zones urbaines: par exemple l'Île-de-France (France), le Flevoland et Utrecht (Pays-Bas), les districts intérieurs et extérieurs de Londres, le Yorkshire de l'Ouest et le Grand Manchester (Royaume-Uni).

Carte 1.1 — Importance relative du nombre de personnes âgées de 65 à 79 ans au sein de la population totale au 1^{er} janvier 2009 ⁽¹⁾ (% de la population totale)



Source: Eurostat (code de données en ligne: demo_r_d2jan).

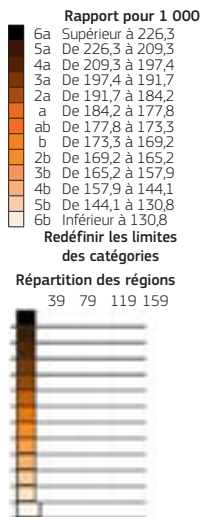
(¹) 2008 au lieu de 2009 pour les régions situées en Belgique, au Royaume-Uni et en Turquie.

Les **élargissements** de 2004 et de 2007 ont également modifié la structure démographique de l'UE. Ainsi, dans les années 1990 et 2000, les taux de fécondité étaient bien plus bas dans les pays de l'EU-12 que dans ceux de l'EU-15. Cela signifie qu'à partir de 2020 environ, les pays de l'EU-12 seront confrontés à un

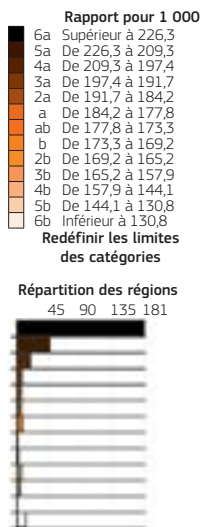
vieillessement et à un recul particulièrement prononcé de la population active. La carte 1.2 illustre à quel point la proportion de travailleurs âgés par rapport à la population active totale sera modifiée entre 2000 et 2030, même si elle continue de présenter d'importantes variations régionales.

Carte 1.2 — Proportion des travailleurs plus âgés (55-64 ans) au sein de la population active totale (20-64 ans)

2000



2030



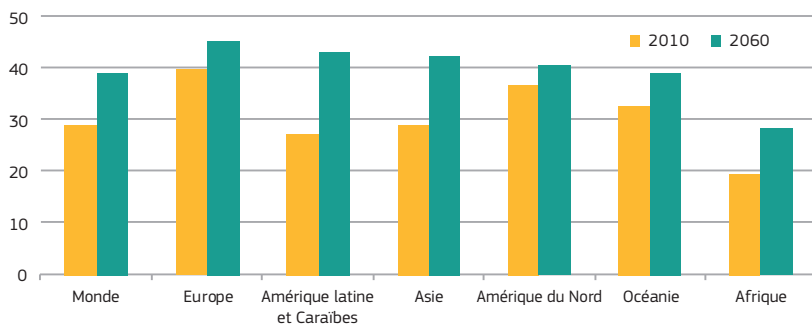
Source: Données de l'enquête sur les forces de travail, calculs fondés sur la projection régionale de la DG Emploi, affaires sociales et inclusion.

Dans l'ensemble, la structure démographique de l'UE s'est **diversifiée** à la suite des élargissements successifs. Elle comporte désormais davantage de minorités et de types de schémas migratoires (par exemple nord-sud, est-ouest, rural-urbain ou centre-périphérie). Il existe également de plus grandes différences en termes de niveaux et de schémas de pauvreté : dans la plupart des pays, les enfants sont les personnes exposées au risque le plus élevé (par exemple en Italie, en Roumanie, en Espagne ou au Royaume-Uni), tandis que, dans d'autres, ce sont les personnes plus âgées ou celles en âge de travailler (par exemple au Danemark ou en Slovénie). Cela dit, les principales tendances

en matière de vieillissement et de recul de la population active sont communes à tous les États membres.

L'Europe n'est pas la seule à voir sa population vieillir : tous les pays, y compris de nombreux pays en développement, à mesure qu'ils deviennent plus prospères, devraient constater un vieillissement de leur population au cours de la première moitié du XXI^e siècle. Cependant, l'Europe sera le seul continent dont le **taux de croissance de la population sera négatif** au cours des cinquante prochaines années. Sa population sera, par conséquent, celle ayant l'âge médian le plus élevé.

Graphique 1.5 — Projection de l'âge médian de la population et tendances démographiques dans le monde (en années)



Source: Nations unies, département des affaires économiques et sociales, «World population prospects: The 2010 revision».

Cela pourrait avoir d'importantes répercussions sur les **mouvements migratoires** à destination de l'Europe en provenance d'autres parties du monde.

L'échelle du solde migratoire (c'est-à-dire la différence entre immigration et émigration)

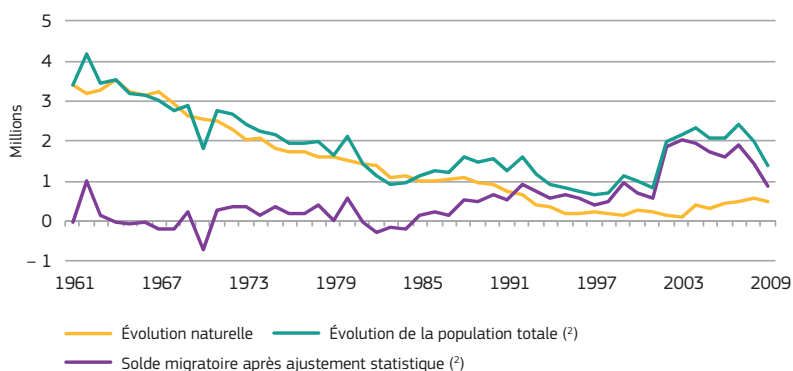
est sujette à de plus grandes fluctuations à court terme que les changements naturels de la natalité et de l'espérance de vie. Le solde migratoire a eu un effet limité sur la population totale entre 1960 et la moitié des années 1980, mais il a considérablement augmenté par la suite. En 2003-2007,

le solde migratoire a ajouté en moyenne quelque 2 millions de personnes par an à la population totale de l'EU-27. Depuis, ce chiffre a baissé. En 2009, la migration n'a apporté que 875 000 personnes à la population de l'EU-27.

Tableau 1.1 — Projection des tendances démographiques et importance relative des personnes plus âgées

	Population totale, 2010 (milliers)	Taux de croissance moyen 2010-2060 (% par an)	Projection de l'importance relative des personnes plus âgées (% de la population totale)					
			50-64 ans		65-79 ans		80 ans et +	
			2010	2060	2010	2060	2010	2060
Monde	6 895 889	0,7	13,0	17,0	6,1	13,2	1,5	5,1
Afrique	1 022 234	1,8	7,6	12,6	3,1	6,7	0,4	1,4
Asie	4 164 252	0,4	12,9	19,0	5,6	15,5	1,1	5,6
Europe	738 199	-0,1	19,4	16,9	12,0	17,3	4,2	10,3
Amérique latine et Caraïbes	590 082	0,5	11,9	19,0	5,4	15,3	1,4	7,1
Amérique du Nord	344 529	0,6	18,9	16,6	9,3	14,3	3,8	8,0
Océanie	36 593	0,9	15,5	16,2	7,8	12,9	2,8	6,9
EU-27	501 102	0,1	19,1	17,5	12,7	17,5	4,7	12,0
Brésil	194 946	0,2	12,9	20,3	5,5	17,3	1,5	8,8
Chine	1 341 335	-0,2	16,2	19,8	6,8	20,7	1,4	8,8
Inde	1 224 614	0,7	11,0	19,3	4,3	13,1	0,7	3,6
Indonésie	239 871	0,4	11,1	19,7	4,8	16,0	0,7	6,4
Japon	126 536	-0,4	20,6	16,5	16,4	17,7	6,3	17,4
Russie	142 958	-0,3	20,0	16,6	9,9	17,8	2,9	6,9
États-Unis	310 384	0,6	18,8	16,6	9,3	14,1	3,8	7,8

Source: Eurostat (code de données en ligne: proj_10c2150p) et Nations unies, département des affaires économiques et sociales, «World population prospects: The 2010 revision».

Graphique 1.6 — Solde démographique, EU-27 ⁽¹⁾

Source: Eurostat (code de données en ligne: demo_gind).

⁽¹⁾ Rupture de série, 1998.

⁽²⁾ Prévisions, 2008 et 2009.

L'immigration provenant de pays tiers (et la mobilité accrue de la main-d'œuvre au sein de l'UE) peut atténuer les effets du recul de la population active. Toutefois, il est généralement admis que l'immigration seule ne suffit pas à rectifier le déséquilibre prévu entre la population active et la population plus âgée. D'après les dernières projections de population d'Eurostat (Europop2010), le solde migratoire annuel pour l'ensemble de l'UE devrait augmenter, passant d'environ 1 018 000 personnes en 2010 (soit 0,20 % de la population de l'UE) à 1 217 000 en 2020, puis baisser à 878 000 personnes en 2060 (soit une part légèrement plus faible, représentant 0,17 % de la population de l'UE).

En outre, la crise économique actuelle a également entraîné une émigration de l'UE vers des pays tiers, notamment dans les pays confrontés à un fort taux de chômage des jeunes, tels que le Portugal, l'Irlande ou la Grèce. Si cette vague d'émigration devenait permanente, elle aurait également une incidence sur la structure démographique des pays concernés.

Par conséquent, quelle que soit l'échelle du futur solde migratoire, il est clair que l'Europe est au bord d'une **révolution démographique**, à cause des tendances actuelles de l'espérance de vie et de la natalité. Cela imposera aux individus, aux gouvernements et à la société dans son



ensemble de s'adapter à de nombreux égards. Cependant, en l'absence d'exemple historique de répartition des tranches d'âge où les tranches supérieures sont supérieures aux tranches inférieures, il n'existe pas d'expérience dont on puisse tirer profit.

Certaines conséquences sont plus prévisibles que d'autres. La plus fréquemment observée concerne le coût des pensions versées à des retraités beaucoup plus nombreux et pendant bien plus longtemps. Cette conséquence est certes majeure, mais elle est loin d'être la seule ou la plus profonde.

Le vieillissement de la société européenne a des incidences majeures sur l'emploi, la politique fiscale, la santé, l'éducation et la technologie, ainsi que sur l'immigration, la mobilité au sein de l'UE, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et la participation des femmes au marché du travail.

La possibilité de vivre plus longtemps et en meilleure santé est tout à fait positive et doit être bien accueillie. Pourtant, le recul de la population active peut avoir des conséquences graves sur la future croissance économique et le niveau de vie. Une longévité accrue a de profondes répercussions sur le coût qu'engendrent l'assistance et les soins apportés aux personnes très âgées.

La révolution démographique européenne soulève par conséquent trois questions distinctes mais néanmoins étroitement liées:

- Comment assurer la croissance économique future alors que la population active diminue?
- Comment fournir des retraites, des soins et d'autres services adéquats à un nombre sans précédent de personnes plus âgées?

- Comment permettre aux personnes plus âgées de rester actives et indépendantes?

Si l'augmentation des possibilités d'emploi des personnes plus âgées est un élément important de la réponse à chacune de ces interrogations, ce n'est pas la seule solution. C'est le taux d'emploi et de productivité de la population entière qui doit augmenter.

Le chapitre 2 analyse les trois difficultés susmentionnées en détail et explique

l'importance des politiques sociales et d'emploi dans ce contexte. Le chapitre 3 examine la question du vieillissement actif et présente des exemples d'actions politiques dans ce domaine. Le chapitre 4 décrit comment les enjeux démographiques se reflètent dans la politique de l'UE en matière de retraites, notamment dans le programme énoncé dans le livre blanc de 2012 sur des retraites adéquates, sûres et viables. Le chapitre 5 résume les principaux points et présente la voie à suivre.

CHAPITRE 2



Implications des tendances démographiques en Europe pour l'économie, la société et l'emploi

Augmentation de la croissance et de la productivité

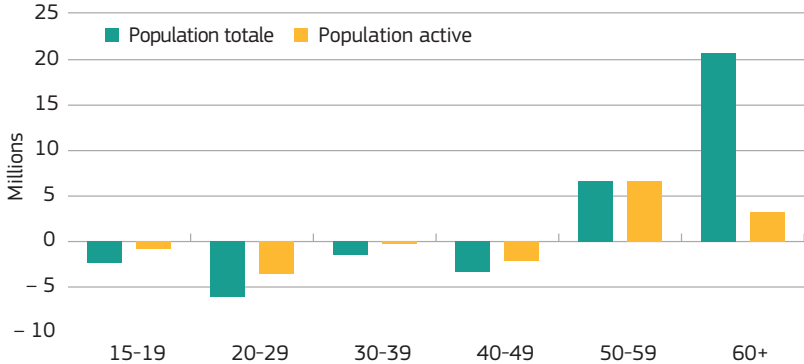
Alors que l'Europe traverse une cinquième année de crise économique, le retour à la croissance durable est une priorité majeure. La croissance économique est la somme de la croissance de l'emploi et de la productivité. Le recul de la population active est donc une menace directe et permanente pour la croissance économique future, tout comme la baisse de la production et la destruction des compétences et de la productivité humaines résultant des taux de chômage élevés observés dans l'Union européenne depuis 2008. Le déclin de la population active européenne au cours des décennies à venir représente un défi sans précédent, qui ne pourra être surmonté que grâce à des investissements et à des efforts politiques importants visant dès à présent à augmenter l'emploi et à améliorer la productivité de manière substantielle.

Durant les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, la croissance et la prospérité européennes ont bénéficié de l'augmentation de la natalité au lendemain du conflit (ce que l'on appelle le «baby-boom»). Dans l'Europe du XIX^e siècle, la révolution industrielle avait engendré le départ massif de la

population des zones rurales vers les villes et le passage d'une agriculture à la productivité relativement faible à des activités manufacturières à la productivité plus élevée. Le remarquable taux de croissance qu'a connu la Chine ces trente dernières années s'est produit exactement de la même façon. La transformation de l'économie des États-Unis à la fin du XIX^e siècle n'aurait pas été possible sans l'immigration de masse en provenance d'Europe. Tous ces développements économiques majeurs ont bénéficié de l'augmentation de la main-d'œuvre et de sa productivité.

L'Europe doit désormais sortir d'un ralentissement économique de quatre ans sans pouvoir s'appuyer sur aucun de ces avantages, puisqu'elle est au contraire handicapée par une population active qui devrait diminuer de 1 million à 1,5 million de personnes par an au cours des trente prochaines années. À la fin de cette décennie, la seule partie de la population active qui aura augmenté sera la tranche d'âge des plus de 50 ans. La difficulté qui se pose est encore plus grande si l'on tient compte du fait que l'Europe sous-exploite actuellement son potentiel d'emploi (au sein de l'EU-27, le taux de chômage est supérieur à 9 % depuis la mi-2009 et a dépassé

Graphique 2.1 — Évolution de la population totale et de la population active, 2010-2020, par tranche d'âge



Source: Cedefop 2010 (http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf).

les 10 % en 2012). Dans ce contexte, le chômage des jeunes est particulièrement préoccupant. En effet, l'impossibilité pour les jeunes chômeurs de développer leurs compétences professionnelles pourrait se traduire par une baisse de la productivité et des revenus sur une période plus longue. L'insécurité économique, associée au fort chômage des jeunes, a également des répercussions sur leur décision de fonder un foyer et sur la demande globale. Depuis 2009, le taux de chômage moyen au sein de l'EU-27 pour la tranche d'âge des 15 à 24 ans dépasse 20 %, atteignant même plus de 50 % dans certains pays.

La révolution démographique européenne impose donc **d'augmenter le taux d'emploi et d'améliorer la productivité**. Ces deux aspects sont tout aussi importants l'un que l'autre. Si l'on n'améliore pas la productivité en investissant dans les compétences, l'éducation, l'innovation et

l'utilisation efficace des ressources naturelles, la croissance ne suffira pas à maintenir les niveaux de vie actuels. Si l'on ne parvient pas à augmenter le taux d'emploi, la production totale et les revenus baisseront eux aussi. Dans une certaine mesure, le capital pourrait remplacer la main-d'œuvre, mais cela pourrait également entraîner une plus grande concentration des revenus, ce qui aurait des effets négatifs sur la demande globale et engendrerait une dépendance encore plus forte des inactifs envers les actifs. En outre, au vu du recul de la population active des décennies à venir, si l'Europe veut conserver son niveau actuel de prospérité, la productivité devrait augmenter à un rythme bien plus rapide que le taux de 1 % par an observé pour la période 2000-2008, à moins que le taux d'emploi ne s'améliore. En cas de double échec (emploi et productivité), l'Europe devra se préparer à affronter un avenir mêlant déclin économique et baisse des niveaux de vie.

La **stratégie Europe 2020**, adoptée par les dirigeants européens en juin 2010, s'attaque directement à cet enjeu. Ses principaux objectifs visent à garantir :

- une croissance intelligente en améliorant les performances dans les domaines de l'éducation, de l'innovation et de l'utilisation des technologies numériques;
- une croissance durable en transformant l'Europe en économie à faibles émissions de carbone, en exploitant les ressources de façon optimale et en améliorant l'environnement des entreprises;
- une croissance inclusive en générant des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et en investissant davantage dans les compétences et la formation.

Pour atteindre ce résultat, la stratégie Europe 2020 a défini plusieurs objectifs clés, dont trois concernent la nécessité de contrer l'effet du recul de la population active :

- un objectif en matière d'emploi, visant à assurer un taux d'emploi de 75 % des personnes âgées de 20 à 64 ans d'ici à 2020;
- un objectif en matière d'éducation visant à abaisser le taux de décrochage scolaire à moins de 10 % et à porter à 40 % le nombre de personnes âgées de 30 à 34 ans obtenant un diplôme de l'enseignement supérieur;
- un objectif en matière de pauvreté et d'exclusion sociale, visant à réduire d'au moins 20 millions le nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale.

La stratégie Europe 2020 met en avant l'importance centrale que revêt l'augmentation du taux d'emploi. Pour ce faire, il faut tirer parti du potentiel d'emploi de l'ensemble de la population, y compris des travailleurs plus âgés. L'objectif de 75 % ne pourra être atteint que si une plus grande



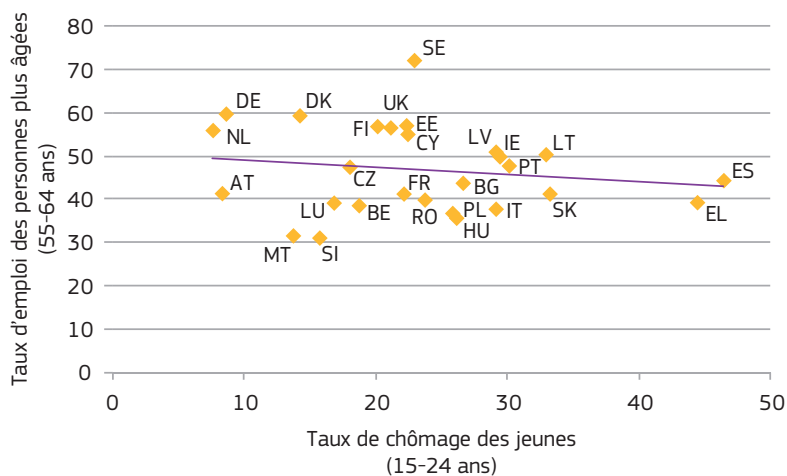
proportion de la population continue de travailler jusqu'à un âge plus avancé.

Le lien entre emploi et croissance économique n'est pas toujours compris. Il est parfois avancé que les gouvernements devraient répondre à l'augmentation du chômage en prenant des mesures pour réduire la taille de la population active, par exemple en favorisant les départs anticipés à la retraite. Cela repose sur l'hypothèse que les marchés du travail sont statiques et que

le nombre d'emplois est fixe. Ce postulat erroné est également connu sous le nom de «sophisme d'une masse fixe de travail».

Si la masse de travail était fixe, les pays dont le taux d'emploi des travailleurs plus âgés est plus élevé seraient confrontés à un chômage élevé des jeunes. Pourtant, les États membres de l'UE dont le taux d'emploi des travailleurs plus âgés est le plus élevé sont également ceux dont le taux d'emploi des jeunes est le plus haut.

Graphique 2.2 — Chômage des jeunes et emploi des personnes plus âgées: 2011



Source: Eurostat (codes de données en ligne: lfsa_ergan et lfsa_urgan).

Un emploi occupé par une personne donnée n'est pas un emploi de moins pour une autre. Au contraire, **l'emploi productif génère des revenus supplémentaires, ce qui entraîne une augmentation de la demande** de biens et services, laquelle se traduit à son tour en emplois supplémentaires.

Prenons un exemple simple: une entreprise de fabrication florissante, dont les produits répondent à un certain besoin sur le marché, créera des emplois non pas uniquement pour ses propres travailleurs, mais également pour ceux qui distribuent et vendent ses produits. Ces nouveaux emplois généreront à leur tour

des revenus supplémentaires qui feront augmenter la demande d'autres biens et services. L'accroissement de l'emploi est à la fois une condition et une conséquence bénéfique de la croissance économique.

Il serait par conséquent erroné de penser que des emplois peuvent être libérés pour les jeunes simplement en persuadant les personnes plus âgées de partir prématurément à la retraite. Il n'y a pas de compensation entre les emplois des personnes plus âgées et les emplois des jeunes.

Au contraire, conserver des travailleurs plus âgés au sein d'une population active européenne en recul est essentiel si l'on veut maintenir la capacité de l'économie européenne à croître et donc à créer de nouveaux emplois. Au cours des prochaines décennies, l'Europe ne pourra littéralement pas se permettre de perdre le potentiel d'emploi de la seule tranche d'âge à grandir en taille: celle des plus de 50 ans.

Ainsi, il faut permettre aux travailleurs plus âgés de conserver un emploi productif si l'on veut générer de la croissance économique et des possibilités d'emploi pour les personnes de tous les âges. Le potentiel d'augmentation du taux d'emploi des personnes plus âgées est très net: en 2010, plus d'un tiers des hommes et plus de la moitié des femmes situés dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans **ne travaillaient pas**.

Un marché du travail dynamique et inclusif

Bien évidemment, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés n'est pas le seul moyen de contrer le recul de la population active. Le chômage est lui-même un énorme gaspillage de ressources humaines. Même avant le début de la crise financière et économique, en 2008, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans n'était que de 65,9 %. Plus de 16 millions de personnes étaient au chômage au sein de l'UE. Même au plus haut de la vague, l'Europe était confrontée à un problème permanent de chômage des jeunes. Le chômage, qui touche aujourd'hui un nombre record de 24,5 millions de personnes dans l'EU-27, est certes un problème pressant, mais il n'est en grande partie pas tant causé par le ralentissement prolongé de l'économie (c'est-à-dire par des facteurs «cycliques») que par des raisons d'ordre plus structurel. Pour réduire ce fléau, les gouvernements doivent donc s'efforcer de stimuler la création d'emplois à court terme et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail européen. Cela implique notamment une meilleure correspondance des demandeurs d'emploi et des postes vacants, la lutte contre la discrimination et l'exclusion sociale, l'actualisation des compétences et une transition plus fluide entre les congés de formation ou parentaux et le travail.

Il s'agit là d'un programme majeur et étendu, qui est décrit dans le premier volume de la série *Guide de l'Europe sociale*, intitulé «Politique de l'emploi», ainsi que dans la communication de la Commission d'avril 2012, intitulée «Vers une reprise génératrice d'emplois». Il englobe: des politiques qui allient la promotion de la flexibilité et de la sécurité en matière d'emploi («flexicurité»); des politiques visant à améliorer le niveau des compétences et des qualifications, notamment par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie; des mesures facilitant les transitions sur le marché du travail; la modernisation des systèmes de sécurité sociale afin de garantir des revenus adéquats, d'encourager l'emploi et de faciliter la mobilité sur le marché du travail. Des mesures focalisées sur la création d'emplois, consistant notamment à alléger la fiscalité du travail ou à soutenir l'esprit d'entreprise, sont également cruciales.

L'Europe ne peut se permettre de se priver du potentiel d'emploi des personnes qui ont perdu leur travail ou qui n'en trouvent pas. Les politiques actives du marché du travail visant à maximiser le taux d'emploi seront plus importantes que jamais au cours des prochaines décennies, lorsque la population active diminuera.

L'Europe ne peut pas non plus s'en sortir si elle ne tire pas mieux profit du potentiel d'emploi des **femmes**. Le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 49 ans est toujours bien inférieur à celui des hommes pour la même tranche d'âge. Cela souligne à quel point il est important d'organiser le travail de manière à offrir aux parents la flexibilité requise pour élever leurs enfants et la sécurité nécessaire pour que leur carrière évolue durablement. Comme indiqué dans le rapport 2010 de la Commission sur la démographie, les États membres



ayant mis en place les mesures les plus élaborées en matière d'**égalité hommes/femmes** et de **conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée** ont souvent non seulement les taux d'emploi des femmes mais également les taux de natalité les plus élevés. Cela démontre à quel point des politiques modernes de l'emploi et de la famille peuvent influencer sur les tendances démographiques.

Il existe d'autres groupes dont le potentiel d'emploi reste inexploité. En particulier, un **jeune** sur cinq ne trouve pas d'emploi. Dans la tranche d'âge des 15 à 24 ans, 7,5 millions de personnes ne travaillent pas et ne suivent pas d'études ou de formation. Plus leur situation perdure, plus il devient difficile pour eux de mettre un pied dans le marché du travail et de démarrer une carrière. Le chômage des jeunes est plus qu'un problème pour ceux qu'il touche directement: il risque de donner naissance à une

génération qui se sent exclue de la société ordinaire. L'insécurité économique éprouvée par la **génération en âge de procréer** peut également avoir des conséquences négatives sur la natalité et dissuader de nombreuses personnes de fonder un foyer alors qu'elles auraient souhaité avoir des enfants (ou en avoir davantage).

Immigration et mobilité

Historiquement, les mouvements de population ont toujours été étroitement associés à la croissance économique (voir ci-dessus). La diminution rapide de la population active semble avoir un effet indéniablement stimulant sur l'immigration à mesure que les pénuries de main-d'œuvre apparaissent. Dans quelle mesure l'immigration peut-elle compenser les effets des faibles taux de natalité d'hier et d'aujourd'hui sur la population active de demain?

Graphique 2.3 — Structure d'âge de la population des nationaux et des non-nationaux (UE et autres), EU-27, 2010

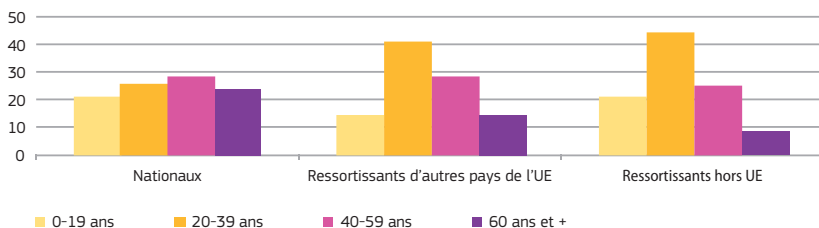


Source: Eurostat (codes de données en ligne: migr_pop2ctz et migr_pop4ctb).

En 2010, les ressortissants de pays tiers représentaient 6,5 % de la population de l'EU-27. Ils sont généralement bien plus jeunes que la population nationale ou née sur place. En 2010, l'âge médian de

la population totale de l'EU-27 était de 40,9 ans, tandis que l'âge médian des ressortissants de pays tiers vivant dans l'UE était de 34,4 ans.

Graphique 2.4 — Répartition par âge des nationaux et des non-nationaux (UE et autres), EU-27, 2010 (%)



Source: Eurostat (code de données en ligne: migr_pop1ctz).

Cependant, le taux d'emploi des **ressortissants de pays tiers** se situe toujours à quelque 10 % en dessous du taux d'emploi global. Les obstacles les empêchant de travailler, prenant par exemple la forme de discriminations ou la non-reconnaissance de leurs qualifications, augmentent le risque qu'ils se retrouvent au chômage et que leurs compétences et capacités soient gaspillées dans des emplois peu qualifiés. Cela peut également les pousser vers le travail non déclaré.

Le potentiel de la contribution à la croissance économique des ressortissants de pays tiers qui résident déjà dans l'UE n'est donc pas encore pleinement exploité. Leur intégration économique effective réduira le risque que des immigrants illégaux combrent les fossés en matière d'emploi creusés par le recul de la population active.

En 2011, la Commission a proposé un nouvel «Agenda européen pour l'intégration des ressortissants de pays tiers» en guise de cadre des politiques d'intégration des États membres. Cet agenda prévoit des mesures, telles que des cours de langue, des programmes d'introduction, le recensement des qualifications et des besoins de formation de chaque migrant, la formation des enseignants et des chefs d'établissement à la gestion de la diversité, etc., visant à améliorer la participation au marché du travail.

L'augmentation de la **mobilité de la main-d'œuvre au sein de l'UE** pourrait également contribuer davantage à la croissance économique dans le contexte de l'évolution démographique, puisque l'existence d'un véritable marché du travail de l'UE faciliterait la recherche de candidats idoines afin de pourvoir les postes vacants.

Cependant, au sein de l'UE, la mobilité de la main-d'œuvre reste faible, surtout en comparaison avec les États-Unis, et ce malgré les grandes disparités régionales que connaît l'UE en termes de chômage. Dans l'UE, les personnes en âge de travailler ayant déménagé dans une autre région en 2008 ne représentaient que 1,2 % de la population active totale, contre 2,8 % aux États-Unis.

Les mouvements régionaux varient notablement selon les États membres, avec une distinction franche entre les pays de l'EU-15 et ceux de l'EU-12. Dans l'EU-15, quelque 1,4 % de la population en âge de travailler a changé de région en 2008, soit près de quatre fois plus que dans les pays de l'EU-12.

En outre, en moyenne, plus de 85 % des mouvements de main-d'œuvre au sein de l'UE se produisent entre régions du même État membre. Moins d'un cas sur sept concernait un déménagement dans un autre pays. Seulement 0,15 % des personnes en âge de travailler ont déménagé dans un autre État membre, soit moins que les mouvements à destination de l'UE en provenance de pays tiers (0,2 % de la population en âge de travailler).

Entre 2000 et 2009, la population totale des pays de l'EU-15 a augmenté de 20,4 millions de personnes (15,6 millions correspondant à l'accroissement migratoire et 4,8 millions, à l'accroissement naturel), tandis que, dans l'EU-12, la population totale a diminué de 2,2 millions de personnes (0,9 million de déficit migratoire et

1,3 million d'accroissement négatif). Près de 40 % des régions de l'UE ont enregistré une mobilité interne et une migration externe positives, surtout en France, en Italie et en Espagne. Dans près de 30 % des régions, le solde migratoire total était positif, mais correspondait à une mobilité interne négative et à une migration externe positive. Par contre, il existe très peu de régions connaissant une mobilité interne positive et une migration externe négative. Les régions où la mobilité interne et la migration externe sont négatives (près de 10 % de l'ensemble des régions) se situent principalement en Pologne, en Bulgarie et en Roumanie, mais également dans le nord de la France.

La libre circulation de la main-d'œuvre est un principe fondamental de l'UE. C'est un droit dont jouissent tous les citoyens de l'UE. D'ailleurs, les marchés du travail européens fonctionneraient plus efficacement si la mobilité globale était plus élevée. Cependant, il est tout aussi important de créer des conditions favorables à la croissance de l'emploi dans toute l'UE et, dans la mesure du possible, de corriger les déséquilibres régionaux actuels afin de veiller à ce que l'activité économique ne soit pas concentrée dans certaines régions au détriment des autres. Les investissements réalisés au titre de la politique de cohésion, représentant près de 35 % du budget de l'UE, jouent un rôle important en faveur d'un développement équilibré de l'Union. En l'absence d'une telle politique, les enjeux démographiques généraux que représentent une population active en déclin et une faible fécondité auraient

des répercussions particulièrement graves sur certaines régions, réduisant leur contribution potentielle à la croissance de l'UE dans son ensemble.

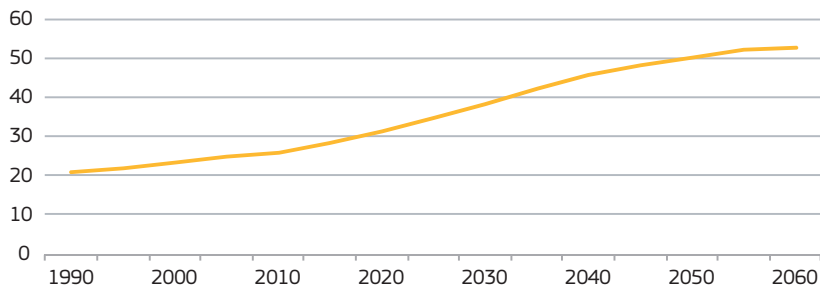
En bref, la révolution démographique attribuée à la fois de l'importance et de l'urgence au développement d'un marché du travail inclusif et dynamique à travers l'Europe. Mesures visant à inverser les effets destructeurs de la crise sur l'emploi, réformes et investissements visant à remédier au chômage structurel et à améliorer la productivité: tout cela est désormais indispensable si l'Europe doit atteindre l'objectif de 75 % de taux d'emploi d'ici à 2020 et être en position de relever le défi que représente le déclin de la population active dans les décennies à venir.

Soutenir une population grandissante de personnes plus âgées

La deuxième difficulté est étroitement liée à la première, car la future croissance économique sera cruciale pour financer les retraites, les soins de santé, les soins de longue durée et les autres services dont les personnes plus âgées toujours plus nombreuses dépendront en fin de vie.

L'ampleur de ce défi est clairement illustrée par le graphique 2.5, qui montre l'évolution prévue du rapport entre le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et celui de personnes âgées de 15 à 64 ans (le «taux de dépendance des personnes plus âgées») au cours des quatre prochaines décennies. Il devrait doubler d'ici à la moitié du siècle, passant de 26 % en 2010 à 50 % en 2050. En 2008, il y avait quatre personnes en âge de travailler pour une personne âgée de plus de 65 ans. En 2050, il n'y en aura plus que deux.

Graphique 2.5 — Taux de dépendance des personnes plus âgées, EU-27 ⁽¹⁾ (%)



Source: Eurostat (codes de données en ligne: demo_pjanind et proj_10c2150p).

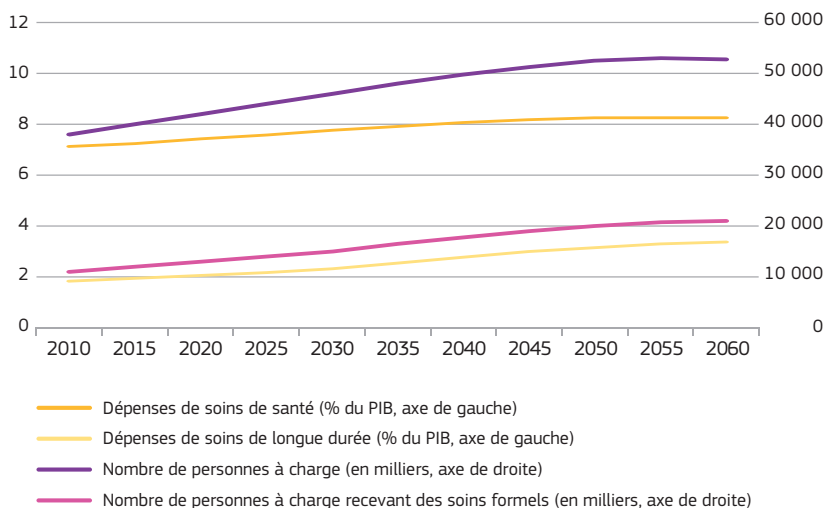
(¹) Personnes âgées de 65 ans et plus par rapport à celles âgées de 15 à 64 ans; projections, 2015-2060.

La conséquence est claire: étant donné que la population âgée de 65 ans et plus augmente de près de 2 millions de personnes par an, le coût des retraites, des soins de santé et des autres services dont ces personnes dépendent devrait augmenter notablement. Le chapitre 4 évoque plus en détail la difficulté particulière consistant à assurer l'adéquation, la sécurité et la pérennité des pensions. Par ailleurs, la prestation de soins de santé et de longue durée pour les personnes plus âgées pèsera lourdement sur les dépenses publiques. Le nombre de personnes âgées de plus de 80 ans devrait augmenter de 12,6 millions

entre 2010 et 2030, soit une augmentation de 57,1 % par rapport aux deux décennies précédentes. Cela entraînera inévitablement un accroissement de la demande de soins de santé et de longue durée.

Comme indiqué en détail dans le rapport 2012 sur le vieillissement de la Commission, les dépenses de soins de santé et de longue durée dans l'UE devraient s'élever de près de 2,6% du produit intérieur brut (PIB) entre aujourd'hui et 2060. Les dépenses consacrées aux soins de longue durée devraient augmenter plus vite (de 83 %) que celles consacrées aux soins de santé (+ 15 %).

Graphique 2.6 — Projections des dépenses liées aux soins et des personnes à charge, EU-27



Source: Commission européenne, rapport 2012 sur le vieillissement.

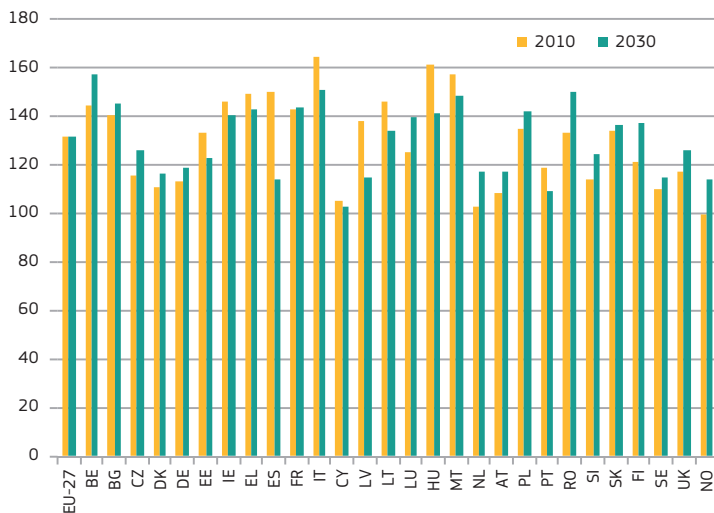
Il est naturel que les membres de chaque génération s'attendent, lors de leur départ à la retraite, à bénéficier au moins du même niveau de pensions (en chiffres réels), de soins de santé et d'autres services que la génération de leurs parents et qu'ils considèrent que le maintien (voire l'amélioration) de ce niveau est un critère de progrès social. Ils estiment, légitimement, qu'ils y ont contribué grâce aux impôts et aux charges sociales qu'ils ont payés durant toute leur vie active.

Cependant, en réalité, le coût actuel des pensions et des services destinés aux personnes plus âgées est pris en charge par celles en âge de travailler, par l'intermédiaire des impôts qu'elles paient ou de la consommation à laquelle elles renoncent lorsque des biens et services sont consommés par des personnes plus âgées. Étant donné que ce coût augmentera au cours des décennies à venir et sera supporté par de moins en moins de personnes en âge

de travailler, le risque de ressentiment que les générations pourraient éprouver l'une envers l'autre est évident. Ce risque de tensions est accru par la crainte que les générations futures ne connaîtront pas le même niveau de vie que celui des baby-boomers lors des décennies prospères ayant suivi la Seconde Guerre mondiale. En outre, le changement d'équilibre démographique présente également le risque que les baby-boomers, lors de leur départ à la retraite, subissent une baisse de niveau de vie par rapport aux générations précédentes et à leur propre niveau de vie antérieur.

Dans ce contexte, le **«taux de dépendance économique»** est un outil de mesure utile. Cette expression désigne le rapport entre le nombre d'individus sans emploi et le nombre d'individus avec emploi. Il indique combien de personnes sans emploi (enfants, retraités, chômeurs, etc.) sont soutenues par chaque personne occupant un emploi.

Graphique 2.7 — Taux de dépendance économique, 2010-2030 (%)



Source: Commission européenne, rapport 2012 sur le vieillissement.

Si la croissance économique est faible, les coûts croissants associés à une société vieillissante seront plus difficiles à supporter, et des choix délicats devront être faits entre:

- l'augmentation des taux d'imposition pour maintenir le niveau des retraites, des soins de santé et des autres services;
- la réaffectation de ressources servant dans d'autres domaines de dépenses publiques;
- la réduction du niveau des retraites et des services.

Il existe donc des arguments irréfutables en faveur de mesures d'urgence afin de contrer les effets de l'évolution démographique et ainsi d'atténuer l'augmentation de ces coûts et de permettre un partage

équitable de ce fardeau entre générations. En particulier, le fait d'encourager les personnes plus âgées à conserver un emploi productif et de leur donner les moyens de le faire réduira leur dépendance par rapport aux retraites, tout en contribuant directement à la croissance économique permettant de les financer. Ce partage des coûts associés au vieillissement de la société est essentiel si l'on souhaite assurer la solidarité entre générations.

L'augmentation du taux d'emploi des personnes plus âgées s'inscrit dans un programme plus large visant à permettre aux personnes plus âgées de rester des citoyens actifs, de vivre en toute indépendance et en bonne santé et de continuer à contribuer positivement à la société

dans laquelle elles vivent, à savoir le programme «Vieillessement actif» (décrit au chapitre 3), qui est directement lié à la troisième difficulté majeure que pose la révolution démographique.

Maximiser les avantages d'une vie plus longue

La croissance rapide de la population âgée de 65 ans et plus prévue pour les quatre décennies à venir est la conséquence d'une espérance de vie beaucoup plus longue. Cela est bien entendu un aboutissement tout à fait positif, résultat direct des énormes progrès sociaux et médicaux de ces soixante dernières années et du niveau de vie bien plus élevé des générations de l'après-guerre, qui reflète à la fois les réalisations de l'État-providence moderne et une longue période de paix et de prospérité croissante, unique dans l'histoire européenne.

On peut se réjouir et se féliciter de cette **longévité plus grande**. Pour la première fois, les personnes ayant atteint la soixantaine peuvent espérer vivre encore vingt ou trente ans. Le passé n'indique pas nécessairement ce que les générations futures de personnes plus âgées seront capables ou désireuses de faire. Les personnes qu'attend désormais une vieillesse plus longue et en meilleure santé que n'importe quelle génération antérieure auront de nouvelles ambitions et des attentes supérieures à celles de leurs parents et

de leurs grands-parents. La société devra leur répondre en élargissant les possibilités qui leur sont offertes.

Le fait de leur permettre de vivre en toute indépendance le plus longtemps possible, de rester des citoyens actifs et de contribuer à l'épanouissement des communautés au sein desquelles elles vivent sera tout aussi important pour ces personnes que pour le reste de la société.

Le concept de **vieillessement actif** désigne un programme politique visant à permettre aux personnes plus âgées de mener une vie plus saine et plus remplie, de rester indépendantes et autonomes et de participer à la société et à la croissance économique. La possibilité de continuer à travailler au-delà de l'âge actuel de la retraite est l'un des aspects les plus importants de ce programme.

Un récent sondage Eurobaromètre indique que, même si elles continuent de s'opposer à l'idée d'être contraintes de travailler plus longtemps, la plupart des personnes interrogées rejettent désormais l'idée d'un départ obligatoire à la retraite à un âge donné. Une personne sur trois aimerait avoir la possibilité de travailler au-delà de l'âge auquel elle a droit à une pension.

Le programme «Vieillessement actif» ne se borne cependant pas à allonger la vie professionnelle. Il existe bien d'autres façons dont les personnes plus âgées peuvent continuer de participer à la société au

cours de leur retraite: en effectuant du bénévolat afin d'offrir des services sociaux et communautaires, en mettant leur expérience et leur expertise à la disposition des jeunes ou simplement en menant une vie épanouie et active, ce qui génère un travail productif pour les autres. Une population active croissante de personnes plus âgées donnera naissance à de nouveaux marchés en expansion pour les biens et services.

En résumé, le vieillissement de la population n'est pas un fardeau inéluctable pour la société. Au contraire, il peut stimuler de nouvelles formes de travail, des notions nouvelles et plus larges de citoyenneté, ainsi que le développement de nouveaux

produits et services. Si les personnes plus âgées ont la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel aussi bien pendant leur vie active qu'après leur départ à la retraite, elles pourront mener des vies plus intéressantes et enrichissantes et rester actives, en bonne santé et indépendantes durant plus longtemps. Parallèlement, cela permettra à l'Europe de traverser la révolution démographique des prochaines décennies avec une économie en croissance, des retraites sûres et viables et des services de soins de santé et de longue durée élargis. Comment le programme «Vieillissement actif» peut-il participer à la réalisation de ces objectifs? C'est le sujet du chapitre suivant.

CHAPITRE 3



Vieillessement actif

Le vieillissement actif, selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé, est «le processus d'optimisation des possibilités en matière de santé, de participation et de sécurité, visant à améliorer la qualité de vie à mesure que les individus vieillissent». László Andor, commissaire chargé de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, a déclaré que, dans le contexte du vieillissement de la population européenne, il fallait «encourager les personnes plus âgées à rester actives en travaillant plus longtemps, en prenant leur retraite plus tard, en effectuant du bénévolat après leur départ à la retraite et en menant des vies saines et autonomes».

L'objectif premier du vieillissement actif est d'élargir et d'enrichir la gamme de possibilités offertes aux personnes plus âgées pour qu'elles puissent réaliser le plein potentiel de leurs capacités et transmettre aux générations suivantes le savoir et l'expérience qu'elles ont accumulés. Si elles ont l'occasion de mener une vie plus épanouie, plus active et plus saine, elles pourront contribuer directement à la croissance de l'économie et au développement de la société dans son ensemble.

La Commission européenne a décidé que 2012 serait l'*Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle*, dans le but de sensibiliser le public à la contribution que les personnes plus âgées pouvaient apporter à la société et à l'importance de leur donner les

moyens de le faire dans le contexte d'une évolution démographique rapide.

Elle cherche à encourager l'action à tous les niveaux et à fixer des objectifs ambitieux pour le vieillissement actif, en se focalisant sur trois thèmes principaux:

- créer des emplois et des conditions de travail de meilleure qualité pour les personnes plus âgées;
- aider les personnes plus âgées à jouer un rôle actif dans la société;
- encourager un vieillissement sain et l'autonomie.

Dans quelle mesure les possibilités offertes aux personnes plus âgées dans chacun de ces champs d'action peuvent-elles être élargies? Quelles sont les attitudes et les pratiques qu'il convient de modifier pour concrétiser ces possibilités et permettre aux personnes plus âgées d'en tirer pleinement parti? Quelles actions sont nécessaires pour soutenir le vieillissement actif et une vie saine et indépendante?

Créer des emplois et des conditions de travail de meilleure qualité pour les personnes plus âgées

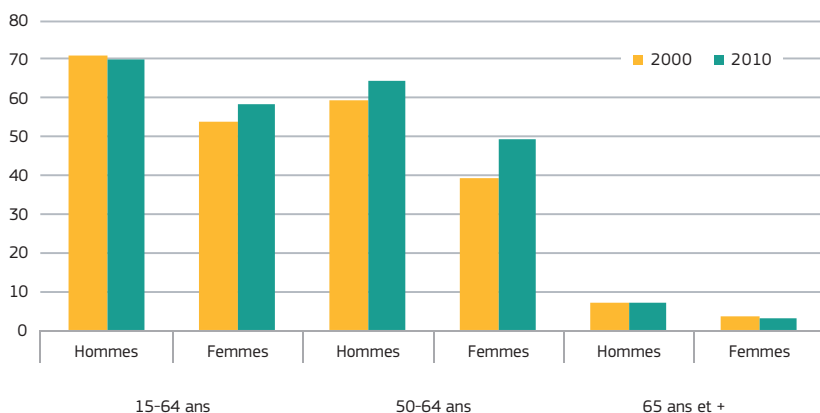
Le chapitre 2 expliquait à quel point il est important d'augmenter le taux d'emploi des personnes plus âgées afin de soutenir la croissance économique européenne et son niveau de vie général dans les

prochaines décennies. Faute de la participation active et entière des travailleurs âgés, la croissance économique et le niveau de vie seront plus bas. L'engagement de l'Union européenne à parvenir à un taux d'emploi de 75 % pour la tranche d'âge des 20 à 64 ans d'ici à 2020 ne pourra être

tenu que si le taux d'emploi des personnes plus âgées augmente notablement.

Il existe une disparité notable entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes, surtout dans la tranche d'âge de 50 à 64 ans.

Graphique 3.1 — Taux d'emploi par sexe et groupe d'âge, EU-27 (%)

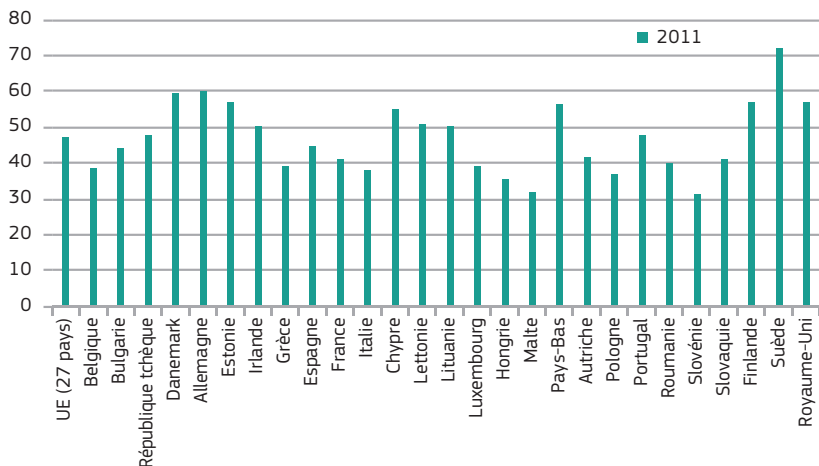


Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsa_ergan).

En outre, le taux d'emploi des travailleurs plus âgés varie largement d'un État membre à l'autre, et l'ampleur de la tâche

consistant à le faire augmenter évolue elle aussi en conséquence.

Graphique 3.2 — Taux d'emploi des travailleurs plus âgés (55-64 ans) dans les États membres de l'UE (%)

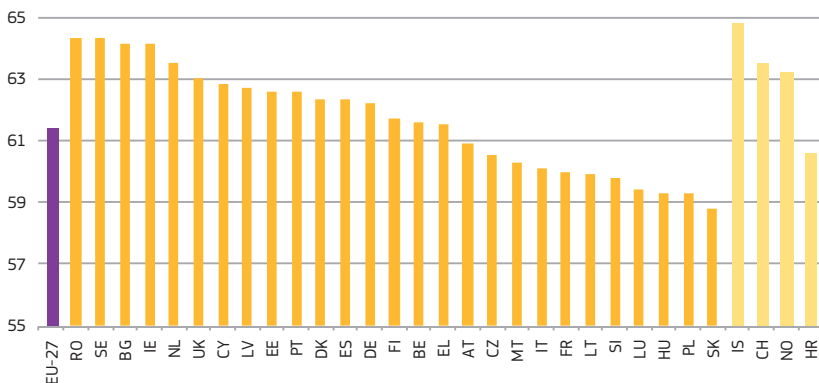


Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsa_ergan).

En 2009, dans l'UE, l'âge moyen de départ à la retraite était de 61 ans et 5 mois. Six États membres déclaraient un âge de sortie du marché du travail inférieur à 60 ans et, là encore, il existait de

grandes différences entre États membres. L'âge moyen de départ à la retraite devrait augmenter au cours des années à venir, puisque certains États membres relèvent l'âge d'ouverture du droit à pension.

Graphique 3.3 — Âge moyen de sortie du marché du travail dans les États membres de l'UE, 2009 ⁽¹⁾ (en années)

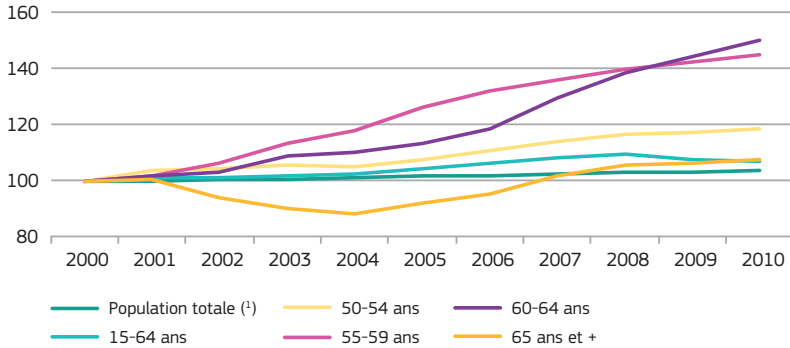


Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsi_exi_a).

(1) Pondéré par la probabilité de retrait du marché du travail, estimations.

Il est encourageant de constater que, depuis le début du XXI^e siècle, le taux d'emploi de la tranche d'âge de 55 à 64 ans augmente continuellement et plus rapidement que celui des tranches d'âge inférieures.

Graphique 3.4 — Nombre de personnes occupant un emploi par tranche d'âge, EU-27 (2000 = 100)



Source: Eurostat (codes de données en ligne: lfsa_pganws et demo_pjan).
 (¹) D'après les informations au 1^{er} janvier de chaque année.

Les personnes âgées de 50 à 64 ans travaillent en majorité dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du commerce et de la distribution, de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale. Cela correspond à la

structure de l'emploi de la tranche d'âge de 15 à 64 ans dans son ensemble. Par contre, il existe des proportions supérieures à la moyenne de personnes âgées de 50 ans et plus dans les domaines de l'agriculture, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Tableau 3.1 — Répartition des emplois par sexe, tranche d'âge et activité économique, EU-27, 2010 ⁽¹⁾ (%)

	15-64 ans		50-64 ans		65 ans et +	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculture, sylviculture et pêche	5,4	3,9	7,2	5,7	25,5	29,7
Industries extractives	0,6	0,1	0,6	0,1	:	:
Industrie manufacturière	20,5	10,3	19,9	9,3	9,2	4,4
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air climatisé	1,1	0,4	1,4	0,3	:	:
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,1	0,3	1,3	0,3	:	:
Construction	12,9	1,5	11,4	1,5	6,5	1,6
Commerce de gros et de détail; réparation d'automobiles et de motocycles	13,1	15,3	10,7	12,0	11,9	13,0
Transport et entreposage	7,3	2,5	8,2	2,5	4,8	1,3
Hébergement et services de restauration	3,7	5,3	2,4	3,9	2,8	4,6
Information et communication	3,6	2,0	2,4	1,3	1,7	:
Activités financières et d'assurance	2,7	3,4	2,7	2,8	1,3	:
Activités immobilières	0,7	0,9	0,9	1,1	1,9	1,7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,7	5,1	4,8	3,8	9,5	5,0
Activités de services administratifs et de soutien	3,6	4,1	3,5	3,9	3,7	3,3
Administrations publiques et défense; sécurité sociale obligatoire	7,2	7,4	8,1	9,1	2,7	2,7
Éducation	3,8	11,7	5,3	14,1	4,8	7,0
Santé humaine et action sociale	4,1	17,7	5,1	20,2	5,1	12,3
Arts, spectacles et activités récréatives	1,5	1,7	1,4	1,6	2,7	2,9
Autres activités de services	1,5	3,5	1,7	3,1	3,8	4,3
Activités des ménages en tant qu'employeurs	0,2	2,4	0,3	2,9	:	2,9
Activités des organisations et organismes extraterritoriaux	0,1	0,1	0,1	0,1	:	:
Sans réponse	0,6	0,5	0,5	0,5	:	:

Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsa_egan22d).

(¹) La ventilation par secteur d'activité est présentée au niveau des sections de la NACE Rev. 2.

Le potentiel de renforcement des progrès réalisés au cours de la dernière décennie et d'augmentation du taux d'emploi des personnes plus âgées est donc clair, même si l'ampleur de la tâche varie en fonction des États membres.

Aider les personnes plus âgées à mener une vie active

Les personnes âgées de 50 ans et plus ont tendance à être plus impliquées dans les communautés et les sociétés au sein desquelles elles vivent. Par exemple, elles ont tendance à davantage voter lors de



tout type d'élections (50 % des personnes âgées de 50 ans et plus votent lors des élections au Parlement européen, contre 29 % des personnes âgées de 18 à 24 ans). Une étude réalisée en mai 2011 a montré que les questions politiques européennes, nationales et locales sont souvent évoquées par une proportion plus élevée de

personnes âgées de 55 ans et plus que par n'importe quelle autre tranche d'âge inférieure.

Une fois à la retraite, les personnes plus âgées disposent de davantage de temps et d'énergie pour transformer leur sens de l'engagement en activités positives. Elles peuvent continuer d'apporter une contribution importante à la société, par exemple:

- en tant que citoyens actifs et responsables effectuant du bénévolat au sein de leurs communautés et ailleurs;
- en prenant en charge des membres des générations plus jeunes ou plus anciennes au sein de leurs propres familles;
- en tant que consommateurs dont les activités et les intérêts personnels créent une forte demande économique de nouveaux produits et services.

Bien entendu, ces catégories ne sont pas exclusives: de nombreux retraités feront les trois à la fois.

Les traditions de **bénévolat** social sont plus solidement ancrées dans certains États membres que dans d'autres, mais la demande et la portée du bénévolat devraient augmenter dans toute l'UE parallèlement au coût des services publics — ne serait-ce qu'à cause du vieillissement de la population — et à la pression sur les dépenses publiques. Cependant, il ne faut pas compter sur le bénévolat pour remplacer la prestation de services sociaux: il convient de trouver des méthodes innovantes et rentables pour garantir l'adéquation des soins, de l'intégration sociale, de la

formation du capital humain et des autres services. De nouvelles formes d'emploi destinées aux personnes plus âgées dans le domaine des services sociaux pourraient être développées.

Les qualités intrinsèques que les personnes plus âgées peuvent apporter à l'emploi en général — maturité, expérience, savoir et expertise — sont tout aussi précieuses lorsqu'il s'agit de fournir des services sociaux. Par ailleurs, les emplois ou le bénévolat dans ces domaines attirent les personnes plus âgées, car cela leur offre la possibilité de bénéficier d'un emploi du temps flexible tout en mettant à profit leur expérience et leurs capacités pour «faire la différence» au bénéfice des communautés au sein desquelles elles vivent.

Le rôle d'**accompagnateur** que jouent les personnes plus âgées devrait lui aussi prendre de l'ampleur. Plus précisément, en 2060, il se pourrait qu'il y ait plus de deux personnes plus âgées par enfant. En d'autres termes, il y aura davantage de grands-parents pour un nombre plus bas que jamais de petits-enfants. Les membres les plus âgés d'une famille pourraient donc dépasser le nombre d'enfants de moins de 5 ans d'ici au début de la prochaine décennie. Ce «papy-boom» pourrait faire augmenter la garde d'enfants informelle au sein de la famille. En outre, de nombreuses personnes approcheront de l'âge de la retraite alors que leurs propres parents sont encore en vie. Elles pourront ainsi s'occuper plus aisément de leurs parents, bien que cela puisse également, dans certains cas, entraîner des difficultés

pour concilier vie professionnelle et obligations vis-à-vis de personnes à charge dans les années précédant leur départ à la retraite. Ce phénomène pourrait connaître un développement important, tandis que le nombre de personnes âgées de plus de 80 ans atteint des niveaux sans précédent.

Le rôle des personnes plus âgées en tant que **consommateurs** revêtera lui aussi beaucoup plus d'importance. Étant donné qu'elles représenteront la plus grande partie de la population d'ici à 2050, les personnes plus âgées constitueront un marché majeur pour de nouveaux produits et services susceptibles d'être fournis par le biais de nouvelles méthodes. En particulier, la capacité de l'internet à répondre aux besoins des personnes plus âgées commence seulement à être exploitée. Les baby-boomers, qui atteignent désormais la soixantaine, sont les pionniers de l'informatique et l'utilisent, pour beaucoup d'entre eux, depuis de nombreuses années dans leur vie professionnelle. Même ceux qui ne sont pas aussi familiarisés avec les technologies de l'information que les jeunes de l'ère numérique voudront exploiter pleinement les ressources de l'internet pendant leur retraite.

Encourager un vieillissement sain et une vie autonome

Puisque l'on associe traditionnellement vieillesse et santé déclinante, il faut souligner que la population européenne non seulement a vu son espérance de vie s'allonger, mais reste plus longtemps en

meilleure santé et plus en forme que les générations précédentes. En 2008, une femme de l'UE âgée de 65 ans pouvait en moyenne s'attendre à vivre encore 8,4 ans sans problème de santé incapacitant, soit 40,5 % du temps qui lui restait à vivre. Pour les hommes, ce chiffre était de 8,2 ans, soit près de la moitié (47,8 %) du temps qui leur restait à vivre.

Il est largement prouvé qu'un mode de vie actif favorise la bonne santé. Ainsi, le vieillissement actif sous toutes ses formes peut contribuer à un vieillissement en bonne santé et en bénéficier. Ces deux programmes sont parfaitement complémentaires. Il est notable que les États membres dont le pourcentage de personnes plus âgées ne présentant aucune incapacité physique sont ceux dont les populations âgées sont les plus actives.

Tableau 3.2 — Espérance de vie et années de vie en bonne santé des personnes plus âgées dans les États membres de l'UE, 2009

	Espérance de vie à 65 ans (en années)		Années de vie en bonne santé à 65 ans (en années)		Années de vie en bonne santé à 65 ans par rapport à l'espérance de vie à 65 ans (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
EU-27 ⁽¹⁾	17,2	20,7	8,2	8,4	47,8	40,5
BE	17,5	21,1	10,5	10,1	60,2	48,0
BG	13,8	17,0	8,4	9,1	61,1	53,8
CZ	15,2	18,8	8,0	8,4	52,9	44,5
DK	16,8	19,5	11,2	12,0	66,9	61,5
DE	17,6	20,8	6,4	6,5	36,4	31,0
EE	14,0	19,2	5,5	5,3	39,0	27,7
IE	17,2	20,6	10,2	10,5	59,1	50,8
EL	18,1	20,2	7,2	6,6	40,0	32,6
ES	18,3	22,5	9,2	8,4	50,1	37,1
FR	18,7	23,2	8,8	9,2	47,0	39,6
IT ⁽¹⁾	18,2	22,0	7,3	6,8	40,4	30,9
CY	18,1	20,9	9,9	8,5	54,9	40,6
LV	13,4	18,2	4,7	5,7	35,2	31,2
LT	13,4	18,4	5,9	6,7	44,0	36,4
LU	17,6	21,4	10,8	11,4	61,5	53,2
HU	14,0	18,2	5,7	5,6	40,7	30,6
MT	16,8	20,6	11,0	11,2	65,7	54,4
NL	17,6	21,0	9,4	10,3	53,3	49,2
AT	17,7	21,2	8,1	8,0	46,0	37,9
PL	14,8	19,2	6,8	7,4	46,1	38,8
PT	17,1	20,5	6,6	5,4	38,4	26,6
RO	14,0	17,2	7,2	7,0	51,4	40,6
SI	16,4	20,5	9,3	9,9	56,6	48,3
SK	14,1	18,0	3,4	2,8	24,3	15,7
FI	17,3	21,5	8,1	8,9	46,9	41,4
SE	18,2	21,2	13,6	14,6	74,8	69,1
UK ⁽¹⁾	17,7	20,3	10,7	11,8	60,5	57,9
IS	18,6	21,0	12,7	13,6	68,3	64,6
NO	18,0	21,1	13,5	14,0	75,2	66,3

Source: Eurostat (code de données en ligne: hlth_hlye).

(1) 2008 au lieu de 2009.

Encadré 3.1 — L'UE et le vieillissement en bonne santé

L'UE soutient le vieillissement en bonne santé dans le cadre de sa stratégie en matière de santé («Ensemble pour la santé: une approche stratégique pour l'UE 2008-2013») et par le biais de la méthode ouverte de coordination sur la protection et l'inclusion sociales. Le vieillissement en bonne santé repose sur une double approche:

- la promotion de la santé tout au long de la vie dans le but de prévenir au plus tôt les problèmes de santé et les handicaps en adoptant un mode de vie et un régime alimentaire sains;
- un engagement à lutter contre les inégalités en matière de santé associées à des facteurs sociaux, économiques et environnementaux.

Bien entendu, pour pouvoir vivre de manière indépendante, la bonne santé ne suffit pas. L'environnement dans lequel vivent les personnes plus âgées — logement, transport, accès aux services publics — a un profond impact sur leur capacité à prendre soin d'elles et à vivre de manière autonome. Même si une récente étude indiquait que la plupart des personnes plus âgées estimaient vivre dans un environnement qui leur était adapté, il est manifeste qu'il faut en faire plus, surtout dans le domaine des transports (voir ci-après).

Changement d'attitude vis-à-vis de la retraite

Les récentes études montrent clairement que les attitudes vis-à-vis de la retraite évoluent de manière significative. Un sondage Eurobaromètre réalisé en septembre et en octobre 2011 a permis de constater que 33 % des personnes âgées de 15 ans et plus aimeraient continuer à travailler après avoir atteint l'âge auquel s'ouvre leur droit à pension. Ce chiffre passe à 41 % pour la tranche d'âge de 55 ans et plus.

En outre, toujours d'après ce sondage, 61 % des individus âgés de 15 ans et plus pensent qu'il devrait être possible de continuer à travailler après l'âge légal de la retraite: en d'autres termes, ils rejettent l'idée d'un âge obligatoire de départ à la retraite.

Il s'agit là d'une évolution importante et bienvenue. L'obligation de partir à la retraite à un âge donné, empêchant les personnes qui le souhaitent et le peuvent de continuer à travailler, n'a aucun sens à une époque où la population active est en déclin. L'un des objectifs du vieillissement actif est de créer les conditions permettant à l'âge effectif de départ à la retraite d'être relevé parallèlement à l'augmentation de la longévité. La fixation d'âges obligatoires de départ à la retraite est directement contraire à cet objectif, car elle entrave le développement des possibilités offertes aux personnes plus âgées en vue de conserver un emploi.

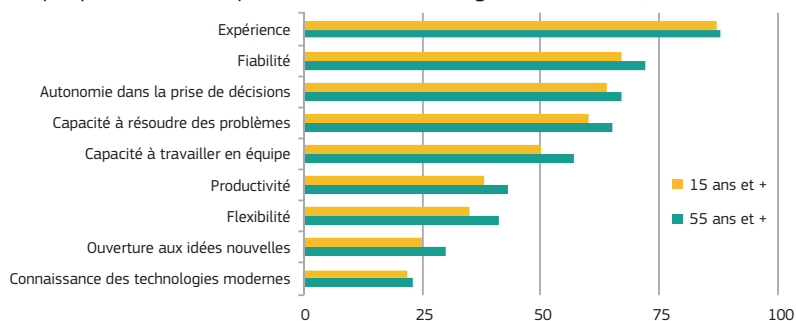
Perceptions des travailleurs âgés

Les perceptions sont très importantes. À certains égards, les perceptions des travailleurs âgés évoluent en phase avec le changement d'attitude vis-à-vis de la retraite. À d'autres égards, les perceptions de ce que les personnes plus âgées peuvent faire semblent diverger des réalités d'une longévité plus grande et en meilleure santé.

Une enquête réalisée en 2006 a constaté que 43 % des personnes âgées de 15 ans

et plus estimaient qu'un grand nombre de leurs concitoyens partaient trop tôt à la retraite. Lors d'une enquête réalisée en 2009, 46,6 % des personnes âgées de 15 à 24 ans ont déclaré qu'elles ne pensaient pas qu'il y aurait moins d'emplois pour les jeunes si les personnes plus âgées travaillaient plus longtemps, ce qui est peut-être la preuve d'une certaine solidarité intergénérationnelle. Par ailleurs, il est de plus en plus souvent reconnu que les personnes plus âgées apportent leurs qualités intrinsèques au monde du travail.

Graphique 3.5 — Perceptions des travailleurs âgés dans l'EU-27, 2009



Source: Commission européenne, Eurobaromètre spécial n° 378, «Le vieillissement actif».

Toutefois, en 2009, un sondage Eurobaromètre spécial sur la discrimination dans l'UE a conclu que l'âge était perçu comme la forme de désavantage la plus courante lors de la recherche d'un emploi. Cela a été confirmé par le sondage Eurobaromètre réalisé en septembre et en octobre 2011, qui concluait que «le manque d'estime des employeurs» était l'une des raisons majeures pour lesquelles les personnes âgées de plus de 55 ans arrêtaient de travailler.

Traditionnellement, les personnes plus âgées doivent composer avec la réticence de nombreux employeurs à embaucher des travailleurs plus âgés ou à investir dans la reconversion de ceux qu'ils emploient. Elles risquent également de voir leur carrière se terminer prématurément lorsque leurs employeurs ont recours aux départs anticipés à la retraite pour restructurer leur entreprise ou réduire leurs effectifs en temps de crise. Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant que les

travailleurs plus âgés se sentent souvent sous-estimés.

L'UE a adopté des législations spécifiques imposant aux États membres d'interdire les discriminations fondées sur l'âge en matière d'emploi. Une directive visant à proscrire la discrimination dans l'accès aux biens et services est actuellement à l'étude par le Conseil.

Tous les États membres ont désormais transposé dans leur législation nationale la directive 2000/78/CE, qui interdit toute **discrimination sur le marché du travail** fondée sur l'âge, mais aussi sur la religion ou les croyances, le handicap ou l'orientation sexuelle. Cette directive couvre le recrutement, la promotion, la formation et les conditions de travail. Elle interdit la discrimination directe et indirecte, ainsi que le harcèlement et la victimisation fondés sur l'âge.

La révolution démographique est l'occasion rêvée d'éliminer une fois pour toutes les discriminations fondées sur l'âge. Ce qui causait autrefois principalement préjudice aux personnes plus âgées elles-mêmes peut désormais être perçu comme préjudiciable pour la société dans son ensemble. Ce n'est pas uniquement une question d'injustice pour l'individu mais un gaspillage dangereux de précieuses ressources humaines. Il est temps de soulever l'argument positif de la contribution que les personnes plus âgées peuvent apporter (et devraient désormais être autorisées à apporter) à l'économie et à la société.

Encadré 3.2 — Action de l'UE contre la discrimination fondée sur l'âge

La Commission européenne a pris diverses mesures pour lutter contre la discrimination envers les travailleurs plus âgés. Elle finance une plateforme d'échanges sur les chartes de diversité nationales au niveau de l'UE, qui encourage les entreprises à respecter volontairement certains engagements de diversité dans leurs pratiques en matière d'emploi. Depuis 2003, la Commission finance la campagne «Pour la diversité, contre les discriminations» qui utilise des films, des images et des publications pour combattre les stéréotypes et sensibiliser le public aux effets négatifs de la discrimination. Elle soutient des groupes d'experts sur la non-discrimination, qui permettent l'analyse et l'échange d'informations entre États membres, valident les bonnes pratiques et préparent des publications (notamment deux publications sur la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi).

Quelles sont les actions nécessaires pour soutenir le vieillissement actif?

Dans ce contexte d'évolution des réalités et des attitudes, que faut-il faire pour soutenir le vieillissement actif?

Pour commencer, il convient de souligner que de nombreuses personnes plus âgées ne nécessitent aucun traitement ou dispositif spécial pour pouvoir conserver un emploi. Dans la plupart des cas, leurs besoins et leurs capacités sont les mêmes que ceux de personnes plus jeunes. Les générations du baby-boom sont en meilleure forme, en meilleure santé et mieux instruites que n'importe quelle génération précédente. Certains éléments prouvent notamment qu'en moyenne, les problèmes de santé liés au travail n'augmentent pas nécessairement avec l'âge. En 2007, 15,9 % des personnes âgées de 45 à 54 ans avec un emploi ou ayant déjà travaillé déclaraient avoir eu au moins un problème de santé lié au travail. Pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans, ce pourcentage tombait à 15,0 %.

Là encore, il semble que les attitudes vis-à-vis de certains aspects du travail changent très peu avec l'âge. Par exemple, d'après le sondage Eurobaromètre 2011, la proportion de travailleurs âgés déclarant être «satisfaits» ou «très satisfaits» de leurs conditions de travail (84,3 %) diffère remarquablement peu de celle de l'ensemble des travailleurs affirmant la même chose (84,4 %).

En outre, une grande partie des démarches que les employeurs doivent effectuer pour attirer et fidéliser les travailleurs âgés sont en réalité les mêmes que celles qu'ils doivent effectuer pour augmenter les taux d'emploi de manière générale.

Prenons quelques exemples:

- L'instauration de la **formation tout au long de la vie** est importante pour les personnes de tous les âges, car le besoin de raviver les compétences et d'en acquérir de nouvelles afin de se tenir au courant des changements technologiques est indispensable à toutes les étapes de la vie professionnelle: à l'ère numérique, l'apprentissage tout au long de la vie est une nécessité permanente de la carrière de tous et pas seulement des personnes ayant atteint la cinquantaine ou la soixantaine. En effet, l'apprentissage de nouvelles compétences peut être tout aussi important pour des trentenaires ou des quarantenaires qui ne peuvent plus se contenter uniquement de ce qu'ils ont appris avant d'entrer sur le marché du travail.
- Une **vie saine** est importante à tout âge, pas seulement pour les personnes plus âgées, et les fondations d'un vieillissement sain se posent — ou pas — bien plus tôt dans la vie.
- Une **mobilité** améliorée, sous la forme de déplacements facilités et moins chers du domicile au travail, est essentielle pour toute personne occupant ou cherchant un emploi, qu'il s'agisse des femmes qui reprennent le travail après un accouchement, des personnes handicapées, des chômeurs de longue durée, des immigrants et d'autres personnes en cours d'insertion professionnelle.
- Le besoin de modalités de travail qui permettent aux salariés d'associer **vie professionnelle et responsabilités**

familiales est de plus en plus pressant tout au long de la vie professionnelle, que ce soit pour garder des enfants, des membres de la famille malades ou des proches âgés. Il s'agit d'une caractéristique inhérente au modèle désormais quasi universel où les deux membres du couple travaillent. La nécessité d'avoir des horaires de travail flexibles et de pouvoir concilier travail et obligations familiales se fait sentir tout au long de la vie professionnelle.

En d'autres termes, une grande partie des mesures à prendre pour dynamiser l'emploi des travailleurs plus âgés n'est pas propre aux seuls besoins de personnes plus âgées, mais implique le type de changements nécessaires pour attirer sur le marché du travail des personnes issues de tous les groupes de la population — femmes et hommes, jeunes débutants et personnes plus âgées, personnes ayant récemment perdu leur emploi, chômeurs de longue durée et autres personnes menacées par l'exclusion sociale. Dans le contexte du recul rapide de la population active, il s'agit là de changements de plus en plus généraux, nécessaires pour dynamiser l'emploi traditionnel.

Néanmoins, les résultats du sondage Eurobaromètre effectué en septembre et en octobre 2011 indiquent clairement que certains changements d'attitude et de pratiques sont nécessaires si l'on souhaite réaliser pleinement le potentiel d'emploi des travailleurs âgés.

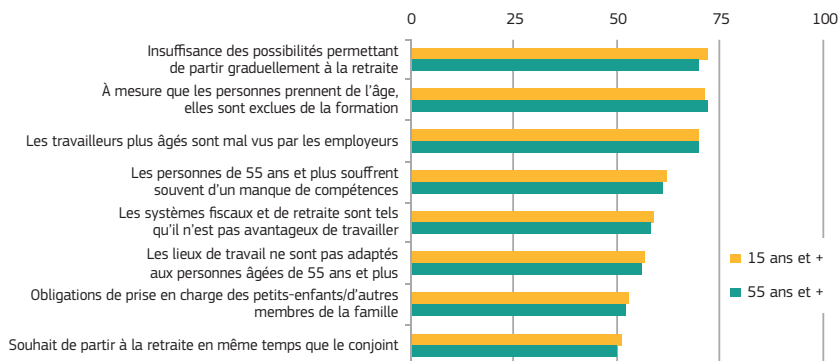
Ce sondage posait la question de savoir pourquoi les personnes âgées de plus de 55 ans arrêtaient de travailler. Les facteurs les plus fréquemment cités étaient les suivants:

- absence de possibilités de départ graduel à la retraite;
- exclusion de la formation;
- perception négative des employeurs;
- manque de compétences.

Ces facteurs étaient complétés par les suivants:

- dissuasions des systèmes fiscaux et de retraite;
- lieux de travail inadaptés à leurs besoins;
- obligations de prise en charge;
- souhait de partir à la retraite en même temps que le conjoint.

Graphique 3.6 — Opinions sur les raisons pour lesquelles les personnes âgées de 55 ans et plus arrêtent de travailler, EU-27, 2011



Source: Commission européenne, Eurobaromètre spécial n° 378, «Le vieillissement actif».

Si l'on associe le «manque de compétences» à l'«exclusion de la formation», on constate que les questions liées aux compétences sont le facteur le plus fréquemment cité. Cela confirme que l'instauration de l'apprentissage tout au long de la vie est l'un des facteurs les plus importants permettant d'étendre les possibilités d'emploi pour les personnes plus âgées (voir ci-après).

Les facteurs «absence de possibilités de départ graduel à la retraite» et «obligations de prise en charge» montrent tous deux l'importance d'une plus grande **flexibilité dans l'organisation du travail**, concernant notamment les horaires de travail.

La possibilité de passer d'un emploi à plein temps à une retraite complète par le biais d'une période intermédiaire de travail

flexible ou à temps partiel est un facteur clé pour de nombreuses personnes plus âgées, outre qu'il remet directement en question l'un des aspects traditionnels du départ à la retraite.

Pour la plupart des personnes en forme et en bonne santé, passer brutalement d'un emploi à plein temps à une retraite complète en l'espace de 24 heures n'a jamais eu beaucoup de sens. Cela rend l'adaptation du mode de vie plus difficile et plus perturbatrice pour l'individu. En outre, cela réduit notablement, pour les personnes plus âgées, la possibilité de transmettre leurs connaissances et leur expérience à d'autres travailleurs. C'est l'un des aspects des pratiques traditionnelles en matière de retraite qui doit être complètement repensé.

Encadré 3.3 — Les années bonus

Le 11 avril 2012, Ros Altmann, directrice générale de Saga (prestataire de services britannique pour les personnes plus âgées), écrivait dans le *Times* de Londres: «Au lieu de nous attendre à vivre en trois étapes (éducation, travail à plein temps et retraite à plein temps), il existe une quatrième étape de la vie dont nous devons nous saisir. Appelons-la les “années bonus”. C’est le moment où le travail à temps partiel remplace le travail à temps plein, transformant le départ à la retraite en un processus plutôt qu’en un événement. C’est une période de la vie qui peut s’étendre sur un long moment passé 60, voire 70 ans, pendant laquelle nous adaptions nos horaires de travail à notre santé, à nos besoins financiers et à nos aspirations.»

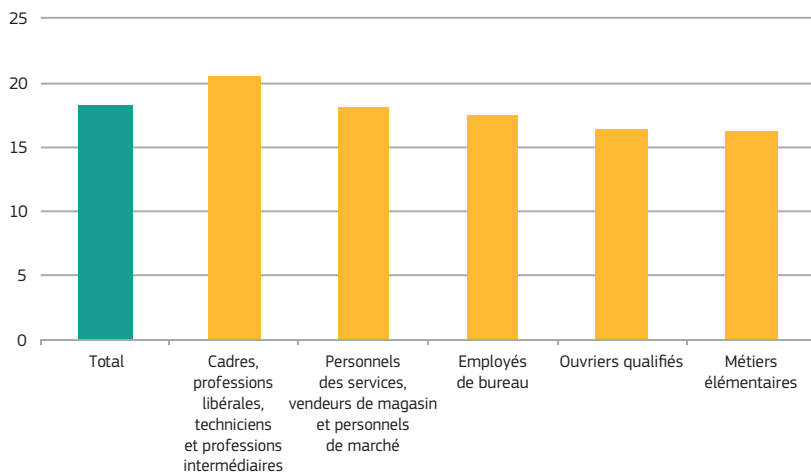
Des modalités de travail plus flexibles

S’il y a une condition de travail à laquelle les travailleurs âgés sont particulièrement sensibles, c’est bien la flexibilité des horaires de travail. Il s’agit principalement d’une question de choix de mode de vie, fortement liée au souhait de passer graduellement de l’emploi à la retraite. Il s’agit visiblement d’un domaine dans lequel les pratiques des employeurs doivent changer

davantage afin de persuader les personnes plus âgées à travailler plus longtemps.

Une enquête réalisée en 2006 a montré que près de 20 % des personnes âgées de 50 à 69 ans continueraient de travailler plus longtemps s’il était possible de mettre en place des horaires de travail plus flexibles. (Le sondage Eurobaromètre 2011 laisse entendre que cette proportion serait encore plus élevée aujourd’hui.)

Graphique 3.7 — Employés âgés de 50 à 69 ans qui continueraient de travailler plus longtemps si des modalités de travail plus flexibles leur étaient proposées (%) ⁽¹⁾



Source: Eurostat (code de données en ligne: lfso_06flexisco).

⁽¹⁾ Enquête réalisée auprès de personnes âgées de 50 à 69 ans qui avaient travaillé au moins jusqu'à l'âge de 50 ans.

Près de 20 % des travailleurs âgés de 50 à 69 ans travaillent déjà à temps partiel. La proportion des personnes âgées de plus de 65 ans qui travaillent à temps

partiel est supérieure à 50 %. Les raisons invoquées par les travailleurs occupant un emploi à temps partiel sont exposées dans le tableau 3.3.

Tableau 3.3 — Principales raisons de l'emploi à temps partiel, EU-27 (% de l'emploi à temps partiel total)

	15-64 ans			50-64 ans			65 ans et +		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
N'a pas réussi à trouver un emploi à plein temps	26,7	36,0	24,0	22,8	25,4	22,0	3,8	3,4	4,3
Maladie ou handicap de l'intéressé	4,0	7,1	3,1	7,9	13,9	6,2	7,2	7,1	7,3
Responsabilités familiales ou personnelles	14,4	7,2	16,4	23,6	15,9	25,8	24,4	23,4	25,5
Prise en charge d'enfants/d'adultes handicapés	22,8	4,1	28,1	7,4	3,1	8,7	:	:	:
Suit des études ou une formation	10,3	20,4	7,4	0,4	:	0,4	:	:	:
Autres raisons	21,8	25,1	20,9	37,9	41,5	36,9	63,6	65,6	61,2

Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsa_apgar).

Les différences entre travailleurs plus jeunes et plus âgés sont en grande partie prévisibles, mais certaines des similitudes sont intéressantes. Par exemple, l'importance de la raison «maladie ou handicap» ne passe que de 4 à 7,2 % pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Toutefois, la proportion bien plus élevée de travailleurs âgés (63,6 % dans le cas des personnes âgées de 65 ans et plus) qui invoquent d'«autres raisons» pour travailler à temps partiel laisse penser que le choix de mode de vie prend de l'importance avec l'âge.

Plus de 50 % des personnes âgées de 65 ans et plus qui conservent un emploi sont des travailleurs indépendants. Ce statut offre la possibilité non seulement de décider soi-même des horaires et de la quantité du travail que l'on souhaite effectuer, mais également de contrôler le processus de son propre départ à la retraite. Il peut revêtir un attrait particulier pour les personnes plus âgées dotées d'un savoir et d'une expertise de spécialiste qui souhaitent travailler de manière indépendante.

Apprentissage tout au long de la vie

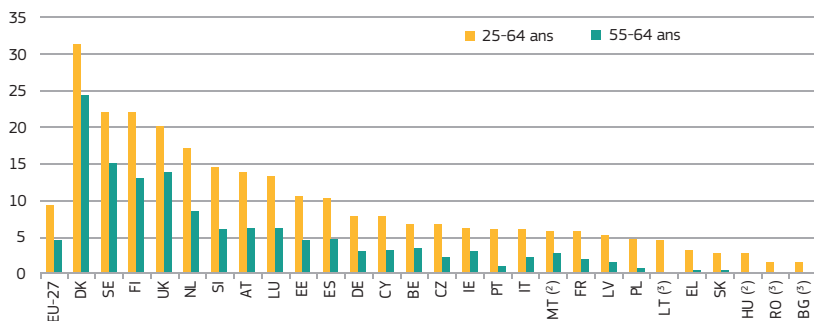
L'objectif principal de l'apprentissage tout au long de la vie est de prévenir l'érosion des compétences et l'obsolescence des qualifications acquises au début de la vie professionnelle. Il est important de pouvoir raviver ses compétences à tout âge; l'apprentissage tout au long de la vie ne doit pas cesser à mi-parcours. Il peut revêtir une importance particulière pour les travailleurs plus âgés à cause des perceptions négatives de leur capacité

à s'adapter aux changements technologiques et organisationnels. Il existe un lien direct et positif entre une vie active plus longue en phase avec les objectifs du vieillissement actif et l'investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie: un départ plus tardif à la retraite élève le rendement potentiel de cet apprentissage, puisque la période où il porte ses fruits est plus longue. L'apprentissage tout au long de la vie est plus attirant pour les travailleurs plus âgés si ses méthodes et son contenu sont adaptés à leurs besoins sous la forme de modules courts et si leurs qualifications et leurs expériences passées sont prises en compte.

Certains éléments confirment les résultats du sondage Eurobaromètre 2011 (graphique 3.6) et indiquent que les possibilités de reconversion des travailleurs âgés sont toujours insuffisantes pour garantir la pleine réalisation du potentiel d'emploi des personnes âgées de plus de 50 ans.

Le cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation qui a été remis à l'ordre du jour en 2008 établissait divers indicateurs de référence. L'un d'entre eux prenait la forme d'un objectif visant à augmenter la participation des personnes âgées de 25 à 64 ans à l'apprentissage tout au long de la vie d'au moins 15 % d'ici à 2020. Toutefois, le sondage de 2009 sur la main-d'œuvre indiquait que seulement 9,2 % des personnes âgées de 25 à 64 ans avaient participé à l'éducation ou à la formation (au cours des quatre semaines précédant le sondage). Pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, ce taux n'était que de 4,6 %. Le taux de participation variait très largement entre États membres.

Graphique 3.8 — Participation à l'éducation ou à la formation, par tranche d'âge, 2009 ⁽¹⁾ (%)



Source: Eurostat (code de données en ligne: trng_lfs_01).

⁽¹⁾ Au cours des quatre semaines précédant le sondage.

⁽²⁾ Les données pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans ne sont pas fiables.

⁽³⁾ Les données pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans ne sont pas disponibles.

Encadré 3.4 — La contribution du Fonds social européen

Le **Fonds social européen (FSE)**, qui dispose d'un budget total de 75 milliards d'euros pour la période 2007-2013, est une source majeure de financement de l'innovation, de l'expérimentation et de la diffusion des bonnes pratiques en faveur de l'emploi des personnes plus âgées. Il a aidé des millions d'Européens à améliorer leurs compétences, à en acquérir de nouvelles et à trouver des emplois de meilleure qualité. Il finance divers programmes et projets pour former et reconverter des travailleurs âgés, adapter les entreprises à leurs besoins et lutter contre la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi.

Le réseau AGE du FSE, qui comprend quatorze autorités de gestion du FSE/organismes intermédiaires issus de dix États membres et deux partenaires non-FSE, vise à utiliser plus efficacement les possibilités offertes par le FSE pour les programmes et les projets de gestion de l'âge et pour l'apprentissage mutuel. Il organise des séminaires et des visites d'études dont le but est de veiller à ce que les préoccupations en matière de gestion de l'âge soient prises en compte lors de la conception et de la mise en place de ces programmes.

S'agissant de la période 2014-2020, la Commission européenne a proposé un budget de plus de 84 milliards d'euros pour le FSE et a insisté sur le fait que ses objectifs pour cette période — développer les possibilités d'emploi, promouvoir l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie, améliorer l'intégration sociale et lutter contre la pauvreté — devaient être alignés au plus près de ceux de la stratégie Europe 2020. Entre autres, cela se traduira par un accent plus fort sur la promotion du vieillissement actif et en bonne santé et l'employabilité des groupes les plus défavorisés et des communautés marginalisées.

Un environnement adapté aux personnes plus âgées

L'environnement dans lequel les personnes plus âgées vivent et travaillent a un rôle majeur à jouer dans la promotion du vieillissement actif et de l'amélioration de leur qualité de vie.

Le sondage Eurobaromètre 2011 demandait aux Européens de tous les âges comment ils percevaient leur environnement local. Selon 65 % d'entre eux, il était adapté aux besoins des personnes plus âgées. Ce pourcentage variait fortement entre États membres: près de 80 % des personnes interrogées au Danemark, au Luxembourg, en Finlande et en Suède, contre moins de 50 % en Hongrie et en Grèce, estimaient que leur localité était adaptée aux personnes plus âgées.

À la question de savoir quelles seraient les améliorations les plus importantes, les trois propositions citées le plus souvent étaient les suivantes:

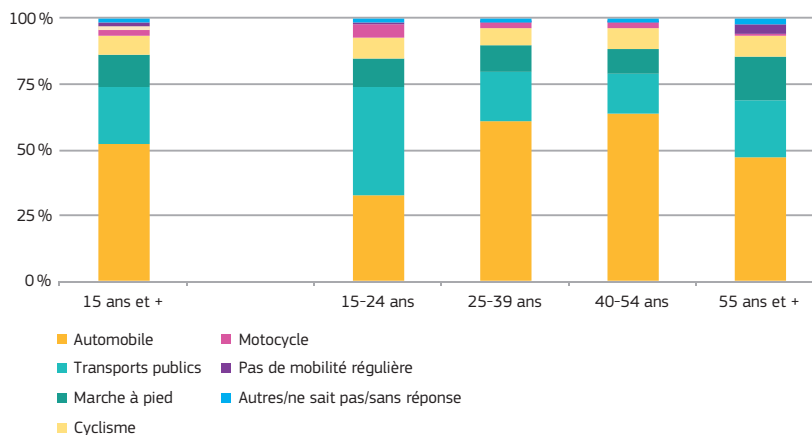
- installations permettant aux personnes plus âgées de rester en forme et en bonne santé;
- transports publics tels qu'autobus et trains;
- routes et sécurité routière.

Les réponses des personnes plus âgées elles-mêmes différaient très peu de celles des personnes de tous âges confondus.

Le **transport** apparaît comme une question particulièrement importante. Les personnes plus âgées ont tendance à voyager moins fréquemment que les jeunes pour la simple raison qu'elles ne se rendent plus au travail tous les jours. Cependant, la mobilité est indispensable si l'on souhaite vieillir en bonne santé et vivre de manière indépendante.

Le graphique 3.9 montre comment l'utilisation des principaux modes de transport évolue avec l'âge. L'importance relative de l'automobile augmente jusqu'à l'âge moyen: elle représente le principal mode de transport de 63,5 % des personnes âgées de 40 à 54 ans. Les personnes âgées de 55 ans et plus utilisent des modes de transport plus variés. Moins de la moitié (47 %) d'entre elles a principalement recours à l'automobile, tandis qu'une proportion supérieure à la moyenne pour la population totale utilise les transports publics (21,5 %) ou la marche à pied comme principal mode de déplacement.

Graphique 3.9 — Principal mode de transport utilisé pour les activités quotidiennes, EU-27, octobre 2010



Source: Commission européenne, Eurobaromètre Flash n° 312, «L'avenir des transports».

Il est important de donner aux personnes plus âgées la possibilité de s'exprimer dans le cadre du processus de création d'un environnement qui leur est mieux adapté. Elles savent ce dont elles ont besoin, et un grand nombre d'entre elles

ont les connaissances et l'expertise nécessaires pour permettre de trouver les solutions les plus efficaces au meilleur coût. L'encadré 3.5 présente l'exemple récent d'un projet européen impliquant des personnes plus âgées.

Encadré 3.5 — Le projet «Q Ageing»

Le projet «Q Ageing», financé au titre du programme Interreg IV du Fonds européen de développement régional (FEDER), est un projet de coopération triennal entre neuf villes européennes et des organisations en Hongrie, en Slovénie, en Italie, en Pologne et en Allemagne travaillant dans un contexte transnational. Il vise à améliorer l'environnement de vie et de travail urbain des personnes plus âgées après leur départ à la retraite. Il se concentre sur deux aspects:

- améliorer la qualité et l'adaptabilité des services publics en rapport avec les personnes plus âgées;
- créer un nouvel environnement urbain conçu pour répondre aux besoins des personnes plus âgées.

Ce projet implique les personnes plus âgées elles-mêmes dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions qui visent à servir d'exemple au reste de l'UE. Le point de départ de chaque projet consiste à analyser l'environnement quotidien, la santé, la mobilité et la situation professionnelle des personnes plus âgées. Sur la base de cette analyse, les plans d'action régionaux préparés sont focalisés sur les améliorations nécessaires les plus importantes. Les partenaires du projet mettent ensuite en œuvre des programmes expérimentaux qui servent à des études de cas. Celles-ci peuvent être utilisées par les villes ou les organisations qui souhaitent s'attaquer au défi que représente la société vieillissante et par les décideurs politiques de tous les niveaux.

À Budapest, en octobre 2011, lors d'une conférence de clôture, «Q Ageing» a présenté une «boîte à outils» de solutions éprouvées pour promouvoir le vieillissement actif, fondée sur les dix-huit projets entrepris. Ces projets portaient, entre autres, sur l'utilisation d'instruments en ligne, tels que Skype, pour assurer le suivi des besoins des personnes plus âgées, sur l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie et sur les mécanismes permettant de communiquer aux personnes plus âgées les possibilités d'effectuer un travail bénévole adapté à leurs talents et à leurs intérêts personnels.

Bénévolat

Selon les estimations, quelque 100 millions de citoyens européens — soit un quart de la population adulte totale — participent à des activités bénévoles. L'Année européenne 2011 du bénévolat rendait hommage à leur travail et visait, entre autres, à :

- faciliter le bénévolat;
- améliorer la qualité du bénévolat;
- obtenir une reconnaissance du bénévolat en mesurant l'ampleur des activités concernées;
- sensibiliser le public à la valeur du bénévolat.

Il n'existe pas de données précises sur le nombre de personnes plus âgées bénévoles, mais, dans une enquête réalisée en 2009, 78 % des personnes de plus de 15 ans estimaient que les personnes plus âgées apportaient une contribution majeure en qualité de bénévoles au sein d'organismes caritatifs et communautaires. La participation des personnes plus âgées à une activité bénévole qui les fait entrer en contact avec des jeunes, par exemple, en faisant la lecture aux enfants dans des crèches, peut être une manière efficace d'établir des liens intergénérationnels.

Les personnes plus âgées peuvent apporter du temps, des connaissances et de

l'expertise au bénévolat, mais il peut s'avérer difficile, pour elles, de savoir quelles possibilités existent au sein de leur communauté locale, de discerner celles qui correspondent le mieux à leurs qualités ou de communiquer aux organisations leur souhait d'effectuer du bénévolat. Par conséquent, on pourrait imaginer que les organisations de bénévoles coopèrent entre elles pour établir des **centres d'échange informels** donnant la possibilité aux personnes plus âgées de mettre en correspondance ce qu'elles ont à offrir avec les possibilités de bénévolat existant dans leur localité.

La grande variation des échelles, des modèles et des méthodes est ce qui caractérise la nature du bénévolat. Il existe de nombreuses façons dont la participation des personnes plus âgées peut être améliorée et étendue. Toutefois, le bénévolat s'est toujours développé au moyen de l'apprentissage par l'exemple. Les échanges d'expériences — plus particulièrement au-delà des frontières nationales — doivent être facilités pour permettre au secteur du bénévolat de découvrir comment la participation peut être effectivement élargie.

La Commission européenne a financé divers programmes pour promouvoir l'échange d'expériences sur le bénévolat.

Encadré 3.6 — Le programme Grundtvig GIVE

GIVE (Grundtvig Initiative on Volunteering in Europe for Seniors — initiative Grundtvig pour le volontariat des seniors en Europe) est une nouvelle initiative dont la mise en œuvre a débuté en 2009. Il s'agit d'un programme de subventions soutenant des projets de volontariat des seniors entre des organisations locales situées dans deux pays participant au programme d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Cette nouvelle action vise les objectifs liés suivants:

- permettre aux citoyens seniors d'effectuer du volontariat dans un autre pays européen pour tout type d'activité non lucrative, sous forme d'activité d'apprentissage informelle (et mutuelle) (apprentissage/partage de connaissances);
- établir une coopération durable entre les organisations d'accueil et d'origine autour d'un sujet ou d'un groupe cible précis, et grâce à l'échange de volontaires;
- permettre aux communautés locales participant à l'échange de volontaires de tirer parti du potentiel des citoyens seniors en tant que source de connaissances, de compétences et d'expérience.

Pour en savoir plus: http://ec.europa.eu/education/grundtvig/senior_fr.htm

Les personnes plus âgées en tant que consommateurs

Dans les décennies à venir, à elle seule, la taille de la population des personnes plus âgées créera de nouveaux marchés importants pour les biens et services, ainsi que de nouvelles possibilités de croissance économique, grâce à l'innovation et au développement de produits spécialement conçus pour ces personnes.

La jeune génération de baby-boomers se trouve désormais dans ses «années de haute épargne et de hauts revenus»: les enfants ont quitté la maison, et les prêts immobiliers ont été remboursés. Comme pour de nombreux autres aspects de la révolution démographique sans précédent que connaît l'Europe, l'échelle et le schéma de leurs dépenses

pourraient être différents de ceux de la génération de leurs parents. L'enchaînement habituel comportant une première phase de dépenses plus élevées au cours des premières années de la retraite, quand les individus cherchent à occuper leur temps libre, suivie d'une phase où ils prennent moins de vacances et passent plus de temps à la maison, pourrait changer. En fonction des futurs niveaux des pensions attendus, il se pourrait que l'épargne soit privilégiée.

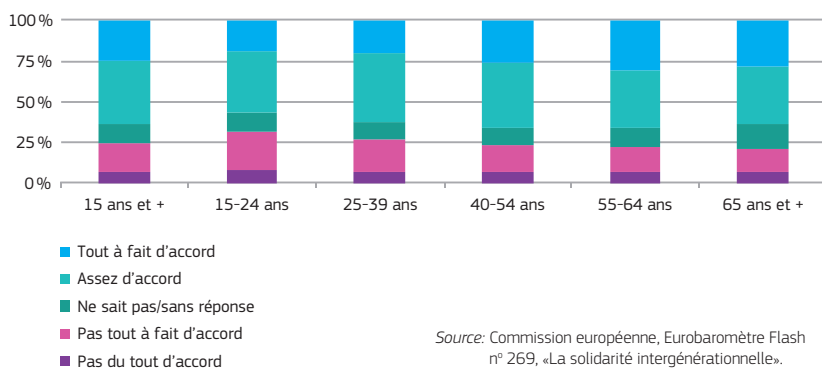
Cependant, il ne fait aucun doute qu'il y aura davantage de retraités, qu'ils seront en meilleure forme, mieux instruits et mieux informés que n'importe quelle génération précédente et qu'ils espéreront vivre une retraite plus longue et en meilleure santé que les générations précédentes. Ils auront connu un niveau de vie élevé au

cours de leur vie active et souhaitent conserver pendant leur retraite.

Une étude réalisée en mars 2009 a montré que 66 % des personnes âgées de 40

à 64 ans pensaient que le développement de produits et services répondant aux besoins particuliers des personnes plus âgées deviendrait l'un des principaux moteurs de l'économie européenne.

Graphique 3.10 — Opinions sur la capacité des produits et services destinés aux personnes plus âgées à devenir l'un des principaux moteurs de l'économie, EU-27, mars 2009



Source: Commission européenne, Eurobaromètre Flash n° 269, «La solidarité intergénérationnelle».

Il est important d'investir dans la recherche et l'innovation pour que l'économie européenne puisse pleinement tirer profit de ces nouveaux débouchés. Le septième programme-cadre de recherche et de développement technologique (7^e PC) de l'UE, doté d'un budget de 50,5 milliards d'euros pour la période 2007-2013, a servi à financer des projets couvrant divers thèmes au centre des questions du vieillissement actif et en bonne santé, et notamment les suivants:

- recherche fondamentale sur la nature et les caractéristiques du processus de vieillissement;
- technologies innovantes qui permettront aux personnes plus âgées de vivre en toute indépendance;

- inclusion et santé à l'ère électronique;
- accessibilité des transports publics;
- rôle des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans une vie professionnelle plus longue;
- nouveaux traitements des affections fréquentes chez les personnes plus âgées;
- santé publique et sciences sociales.

Le prochain programme-cadre, «**Horizon 2020**», sera doté d'un budget de 80 millions d'euros pour la période 2014-2020. Son but sera de transformer les idées innovantes cherchant à répondre à des enjeux majeurs tels que le vieillissement actif et la création d'emplois en solutions pratiques pouvant être mises en œuvre au plus tôt.

Le **partenariat européen d'innovation pour un vieillissement actif et en bonne santé** a été lancé en 2011 pour superviser et coordonner les investissements financiers de l'UE consacrés au développement de nouveaux produits et services dans le domaine du vieillissement actif et en bonne santé. Il réunit des partenaires présentant un profil politique, sectoriel ou national différent, dans le but d'optimiser et de mettre en commun ressources et expertise, de combler les lacunes en matière de connaissances, d'accélérer le processus de développement et de faciliter la transposition à grande échelle des innovations.

Les principaux objectifs de ce partenariat européen d'innovation, le premier en son genre, sont les suivants:

- permettre aux citoyens de l'UE de continuer à mener une vie active, indépendante et en bonne santé à mesure qu'ils vieillissent;
- améliorer la pérennité et l'efficacité des systèmes sociaux et de soins de santé;
- stimuler la compétitivité de l'UE et les marchés des produits et services innovants répondant aux enjeux de la société vieillissante.

Encadré 3.7 — Partenariat européen d'innovation pour un vieillissement actif et en bonne santé: de la stratégie à la mise en œuvre



Neelie Kroes,
vice-présidente
de la Commission
européenne, chargée
de la stratégie
numérique

Nous ne pouvons pas résoudre les difficultés

démographiques de l'Europe sans voir grand, en nous contentant de rogner quelques angles et de saupoudrer le tout de quelques financements. Nous devons adopter un mode de fonctionnement totalement nouveau, pour en faire une occasion à saisir et transformer les dépenses en investissements.

L'innovation intelligente dans le domaine des TIC peut nous être utile.

Elle peut aider les individus à rester chez eux au lieu d'être hospitalisés ou placés dans des institutions. Elle peut éliminer

les barrières administratives qui séparent les médecins et le personnel soignant de leurs patients. En outre, nul besoin d'invention ou de développement: ces technologies existent déjà. La difficulté ne se situe pas à ce niveau: c'est plutôt une question de culture, d'organisation, de cadres juridiques, de remboursements, etc.

Si nous voulons garantir la pérennité des soins apportés aux personnes plus âgées, nous devons **nous montrer intelligents et trouver de nouvelles solutions.**

Des solutions plus abordables, qui préservent (voire qui favorisent) la dignité et l'indépendance des personnes plus âgées. L'innovation et les technologies numériques peuvent remplir cette mission.

Le partenariat européen d'innovation sur le vieillissement actif et en bonne santé fournit un cadre pour la recherche de partenaires et le partage d'idées, de

questions, d'offres et de commentaires. Entre-temps, nous nous pencherons sur le cadre réglementaire: questions législatives, normalisation, base factuelle solide, échange de bonnes pratiques, alignement des instruments de financement. Commençons dès aujourd'hui!

John Dalli, commissaire chargé de la santé et de la politique des consommateurs

L'état de santé des individus est ce dont dépendent leur capacité à profiter de leur espérance de vie plus longue, leur éventuel besoin de soins de santé et leur capacité à travailler.

Pour favoriser un vieillissement actif et en bonne santé, nous devons intégralement explorer l'immense potentiel que présente l'innovation, soutenir l'application commerciale et la pénétration du marché des grandes idées qui ont déjà été réalisées dans certains domaines et promouvoir les investissements intelligents dans nos systèmes de santé.

La mise en œuvre du partenariat européen d'innovation sur le vieillissement actif et en bonne santé commence dès à présent, en 2012, et démarre par six actions précises:

- 1) **Respect des prescriptions médicales:** seuls 79 % des patients auxquels est prescrit un traitement en prise unique quotidienne le suivent effectivement; ce taux tombe à 51 % dans le cas des patients censés suivre un traitement en quatre prises.
- 2) **Prévention de la fragilité:** la malnutrition est un facteur clé de la fragilité

(à la fois physique et cognitive), exposant 20 millions de nos concitoyens âgés au risque d'être hospitalisés ou handicapés.

3) **Prévention des chutes:** les chutes représentent 29 % des blessures mortelles chez les personnes plus âgées. Un grand nombre de ces chutes pourrait être prévenu grâce à un diagnostic et à un dépistage précoces.

4) Reproduction et prise en charge de **modèles de soins intégrés pour la gestion des affections chroniques**, de manière à améliorer, dans toute l'Europe, la qualité et l'accessibilité des soins pour les patients atteints d'affections chroniques.

5) **Interopérabilité** dans le domaine des **solutions pour l'autonomie:** l'établissement de lignes directrices communes, de normes mondiales et d'une masse critique à des fins d'adoption nous aidera à réaliser le potentiel des outils TIC.

6) Marché de l'innovation pour les **bâtiments, villes et environnements adaptés aux personnes plus âgées**, reposant sur l'initiative des «villes-amies des aînés» de l'Organisation mondiale de la santé.

Dans ces domaines, les changements n'entraînent pas de grandes dépenses, mais ils peuvent néanmoins améliorer sensiblement la qualité de vie des citoyens et la viabilité des soins et ouvrir d'importants débouchés commerciaux.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour concrétiser notre vision dans toute l'UE. Il nous reste beaucoup à faire — et à attendre de l'avenir.



La société de l'information

L'internet a le pouvoir de transformer la vie des personnes plus âgées d'aujourd'hui et de demain, par rapport à celle des générations précédentes. Une mine de connaissances et d'informations est disponible par le biais de l'internet, qui donne également accès à une gamme toujours large d'actualités, d'informations culturelles et de divertissements. Les réseaux sociaux sont devenus un moyen incontournable de communication; le courrier électronique a supplanté le courrier traditionnel. L'internet est rapide, bon marché et de plus en plus polyvalent.

L'internet peut être une ressource particulièrement efficace pour permettre aux

personnes plus âgées de continuer à vivre chez elles en toute indépendance. Il leur permet d'effectuer à partir de leur domicile des tâches quotidiennes telles que les courses, le paiement des factures des services d'utilité publique et la réalisation d'opérations bancaires. Déjà 48 % des personnes âgées de 65 à 74 ans ayant accès à l'internet utilisent des services de banque en ligne et 46 % d'entre elles réalisent des achats en ligne. Ce taux d'utilisation est inférieur au pourcentage pour toutes les tranches d'âge confondues (16-74 ans), mais il est élevé pour une génération qui a adopté l'internet à un âge avancé. Pour la tranche d'âge de 55 à 64 ans, un pourcentage supérieur à la moyenne utilise déjà l'internet pour réserver voyages et hébergements de vacances.

Tableau 3.4 — Utilisation de la banque en ligne et du commerce électronique par tranche d'âge, EU-27

	Banque en ligne ⁽¹⁾		Vente de produits en ligne ⁽¹⁾		Achats en ligne ⁽²⁾		Achat en ligne de voyages et d'hébergements de vacances ⁽²⁾	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Tous individus confondus								
Population totale	19	36	6	13	24	40	8	21
55-64 ans	13	27	3	7	14	27	6	16
65-74 ans	5	13	1	3	5	14	2	8
Individus ayant utilisé l'internet								
Population totale	38	52	11	19	44	57	15	29
55-64 ans	41	53	8	15	42	51	19	31
65-74 ans	41	48	8	12	38	46	15	27

Source: Eurostat (code de données en ligne: isoc_bde15cbc).

⁽¹⁾ Les chiffres pour les individus ayant utilisé l'internet correspondent à la proportion de ceux l'ayant utilisé au cours des trois derniers mois.

⁽²⁾ Les chiffres pour les individus ayant utilisé l'internet correspondent à la proportion ceux l'ayant utilisé au cours des douze derniers mois.

On peut supposer sans risque de se tromper que l'utilisation de l'internet par les personnes plus âgées se répandra progressivement au fil des générations, reflétant la plus grande familiarité qu'ils auront acquise de ce moyen de communication

plus tôt dans leur vie. Le niveau comparativement modeste d'utilisation actuelle de l'internet par les personnes plus âgées reflète le fait qu'elles ont passé la plus grande partie de leur vie sans ordinateur. Cette situation évolue rapidement.

Tableau 3.5 — Population utilisatrice de l'internet, EU-27 (%)

	Population totale		55-64 ans		65-74 ans	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Fréquence d'utilisation: au moins une fois par semaine	43	65	26	46	10	25
Fréquence d'utilisation: quotidienne	29	53	17	36	5	17
A utilisé l'internet au cours des 3 derniers mois:						
• en rapport avec l'éducation ou la formation	:	39	:	22	:	10
• pour chercher des informations concernant l'éducation, la formation ou les offres de cours	:	23	:	10	:	3
• pour suivre un cours en ligne (sur n'importe quel sujet)	:	4	:	2	:	1
• pour lire ou télécharger un journal/des actualités en ligne	17	34	10	24	3	14
• pour s'abonner à des services ou produits d'information afin de les recevoir régulièrement	:	6	:	4	:	2
• pour chercher des informations sur la santé	16	34	11	26	5	15
• pour envoyer/recevoir des messages électroniques	42	61	26	43	10	24
• pour utiliser/lire/consulter/télécharger des jeux, des images, des films ou de la musique	16	28	4	11	1	6
• pour trouver des informations sur des biens et services	39	56	24	40	9	22
• pour chercher un emploi ou envoyer une candidature	10	15	2	4		
• pour télécharger des logiciels	13	21	7	11	3	6
• pour téléphoner ou effectuer des appels vidéo	:	19	:	10	:	5
• pour écouter des radios en ligne ou regarder la télévision en ligne	10	26	3	13	1	6
• pour télécharger du contenu créé par l'utilisateur vers un site internet à des fins de partage	:	22	:	10	:	5
• pour poster des messages sur des sites de réseaux sociaux ou sur une messagerie instantanée	:	32	:	10	:	4

La communication de la Commission européenne de 2007 intitulée «Bien vieillir dans la société de l'information» présentait un plan d'action sur les technologies de l'information et de la communication dans le but d'accélérer l'introduction de solutions fondées sur les TIC, en vue de bien vieillir:

- au travail: permettre aux personnes plus âgées de rester actives et productives plus longtemps en développant les compétences numériques et l'apprentissage en ligne;
- dans la communauté: permettre aux personnes plus âgées de rester socialement actives et créatives, d'améliorer leur qualité de vie et d'éviter l'isolement en utilisant les TIC pour la communication en réseau et l'accès aux services publics et commerciaux;
- à domicile: utiliser les TIC pour rester indépendant et jouir d'une qualité de vie quotidienne à domicile supérieure et plus saine.

L'agenda numérique pour l'Europe, l'une des initiatives phares de la stratégie Europe 2020, a fixé un objectif de 60 % d'utilisation régulière de l'internet (au moins une fois par semaine) d'ici à 2015 pour la tranche d'âge de 55 à 74 ans.

Les TIC présentent également un potentiel considérable pour améliorer la prestation des soins de longue durée, par exemple en permettant de suivre à distance les personnes plus âgées à leur domicile,

notamment grâce à des logiciels tels que Skype. Il s'agit d'un domaine privilégié pour l'innovation commerciale et le développement de produits et services conçus afin de répondre aux besoins des personnes plus âgées.

Encadré 3.8 — Télésanté et télésoins

Le projet britannique «Whole Systems Demonstrator» (WSD) sur la télésanté et les télésoins est conçu pour éviter les hospitalisations et les placements en institutions. Il a commencé par cibler 6 000 patients atteints d'affections chroniques. Le suivi concerne 50 000 patients. Une campagne nationale portera ce nombre à 3 millions.

Il est important de tirer profit de ces innovations dans l'utilisation des TIC à travers l'UE et d'étendre les soins intégrés et les solutions de vie autonome dont la valeur est avérée. Cela peut présenter un triple avantage: meilleure qualité de vie, soins abordables et croissance économique.

L'UE peut jouer un rôle dans ce processus en travaillant sur le cadre réglementaire et la normalisation, en promouvant l'échange de bonnes pratiques, en facilitant la coopération transfrontalière et, enfin, en alignant ses instruments de financement avec ces objectifs.

Conclusion

Le vieillissement actif est bien plus qu'un programme visant à réduire la charge de l'augmentation rapide de la population de retraités sur le reste de la société. Il vise à renforcer la solidarité entre les générations, en permettant à davantage de personnes de participer à la société, et ce pendant plus longtemps. Il établit un paradigme de solidarité au titre duquel les personnes plus âgées ne font pas que recevoir, mais contribuent aussi à l'économie, à la communauté et à leurs familles. Il reconnaît ce que les personnes plus âgées peuvent faire et identifie ce dont elles ont besoin pour pouvoir en faire plus.

Le vieillissement actif permet à la société de faire preuve d'une grande solidarité envers les personnes qui ne peuvent plus prendre soin d'elles-mêmes, mais qui ont tout autant droit à la dignité et à la sécurité que n'importe qui. En même temps, il favorise une meilleure intégration des personnes plus âgées dans le marché du travail, la société et la vie quotidienne. Le fait de permettre à ces personnes plus âgées de vivre pleinement, de manière indépendante, aussi longtemps que possible, est immensément bénéfique, aussi bien pour les personnes plus âgées elles-mêmes que pour l'économie et la société dans leur ensemble.

Point de vue de la présidence du Conseil

Entretien avec Karen Hækkerup, ministre des affaires sociales et de l'intégration, Danemark

Pourquoi le vieillissement actif est-il important?

Parce que nous ne pouvons pas nous permettre de gaspiller la réserve de ressources que possèdent nos concitoyens plus âgés.

Nous ne pouvons pas nous le permettre sur le plan humain, parce que le fait d'assumer des responsabilités et de participer à quelque chose qui nous permet de nous dépasser alimente l'estime de soi et la qualité de vie bien plus que tout le reste, ou presque. Nous ne voudrions quand même pas réserver ces possibilités aux générations plus jeunes!

Par ailleurs, nous ne pouvons pas non plus nous permettre de gaspiller les ressources des personnes plus âgées d'un point de vue économique. Nous savons tous que la crise économique que connaît actuellement l'Europe aggrave les difficultés auxquelles sont confrontées nos sociétés vieillissantes.

Nous devons donc trouver des façons d'aider davantage de personnes à contribuer à la société malgré leur âge avancé. Nous avons besoin de l'expérience et du temps que les personnes plus âgées ont souvent à offrir.

Quelle est votre ambition pour l'Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle?

Je suis persuadée que les défis d'une Europe vieillissante sont en réalité une occasion en or. Ils nous offrent la possibilité de mettre en place un nouveau programme inspiré par l'Année du vieillissement actif.

Si les crises sont des moteurs de changement, mettons à profit la crise actuelle pour oser relever la barre de nos attentes, que ce soit vis-à-vis de nous-mêmes ou de nos concitoyens.

Ayons l'audace de toujours partir du principe que les individus sont responsables de leur vie, quel que soit leur âge. Soyons suffisamment téméraires pour essayer de changer de culture, afin d'aider tous nos concitoyens à rester actifs, vifs et mobilisés tout au long de leur vie.

Selon vous, quels sont les principes et les priorités essentiels des politiques de vieillissement actif?

- Nous devons œuvrer en faveur de sociétés inclusives, amies de nos aînés.

- Nous devons œuvrer à recruter et à fidéliser davantage de seniors sur le marché du travail, en vue d'un accès pérenne et plus sûr à l'apprentissage tout au long de la vie.
- Nous devons œuvrer à créer des conditions de travail plus flexibles pour les personnes plus âgées et des lieux de travail sains et sûrs.
- Nous devons encourager les personnes plus âgées à participer activement à la société civile, par exemple par le biais du bénévolat.
- Nous devons encourager les citoyens européens à mener une vie saine et physiquement active.
- Nous devons lutter contre les stéréotypes.
- Nous devons améliorer l'autonomie en offrant des possibilités de formation et de reconversion aux personnes plus âgées et en utilisant les technologies les plus modernes.
- Nous devons créer des environnements adaptés aux personnes plus âgées.
- Nous devons viser à autonomiser les citoyens plus âgés.
- Tout cela contribue à la croissance économique en Europe.



© Claus Bjørn Larsen

CHAPITRE 4



Retraites

Le futur des prestations de retraite affecte tout le monde et toutes les générations, pas seulement les personnes plus âgées qui en bénéficient ou sont sur le point d'en bénéficier. Chacun, quel que soit son âge, espère jouir de la sécurité d'une pension après son départ à la retraite.

Les États membres de l'Union européenne proposent certains des systèmes publics de retraite parmi les plus complets et généreux du monde, dont la pérennité est une priorité élevée. Les pensions sont la principale source de revenu des personnes plus âgées. Actuellement, elles garantissent aux personnes âgées de plus de 65 ans un revenu équivalent à 94 % de revenu moyen des personnes de tous les âges confondus dans l'UE.

Le coût des retraites publiques est financé par les impôts et les cotisations sociales que paient les citoyens pendant leur vie active. En retour, lorsqu'ils prennent leur retraite, ils s'attendent à recevoir une pension qui leur apportera un revenu leur permettant de vivre décemment et de rester économiquement indépendants.

Les gens ont naturellement tendance à penser que, grâce à leurs cotisations et à leur épargne, ils paient pour leur propre retraite. Cependant, la réalité est plus complexe. Même si ces cotisations étaient versées dans un fonds ou un compte individuel servant par la suite à payer les pensions

du cotisant, les retraités dépendraient toujours des personnes actives plus jeunes, qui produisent suffisamment pour satisfaire leurs propres besoins et ceux de la population retraitée. De fait, le coût des pensions versées à un moment précis est supporté par les personnes économiquement actives à ce moment-là. En d'autres termes, ce sont les personnes travaillant encore qui paient les pensions des retraités. Cela est plus manifeste dans les **régimes par répartition**, où les pensions sont payées à partir des cotisations versées au même moment par les travailleurs en activité. Cependant, même dans le cas des **régimes par capitalisation**, la valeur des actifs détenus par les fonds de pension dépend de la situation économique au moment considéré, quel que soit l'endroit où ils se situent.

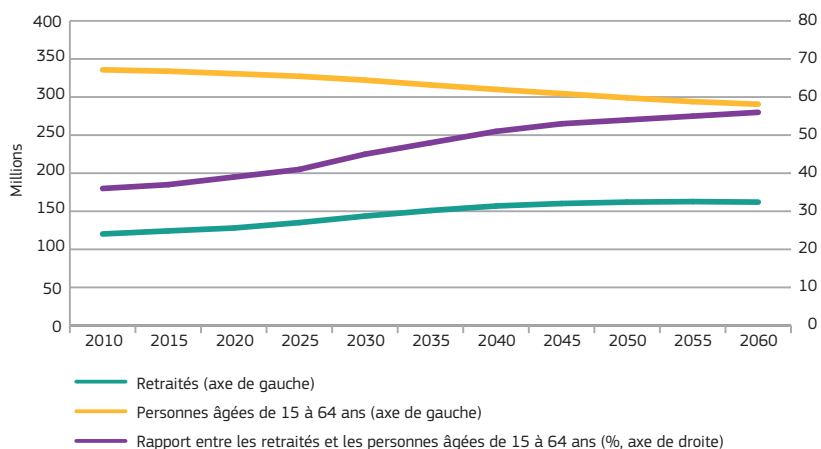
Cela revient à passer un «contrat» implicite entre générations. Chaque génération paie pour les pensions de la génération précédente, en partant du principe que, lorsqu'elle atteindra à son tour l'âge de la retraite, la génération lui succédant paiera pour ses propres pensions. Ce «contrat» implicite rencontre inévitablement des difficultés si la taille relative des générations change, comme cela sera le cas en Europe au cours des cinquante années à venir, faisant que le nombre de pensionnés augmentera considérablement tandis que la taille de la population active payant ces pensions diminuera tout aussi considérablement.

L'impact de l'évolution démographique

L'une des façons d'évaluer l'impact de l'évolution démographique sur le coût des

retraites consiste simplement à comparer le changement du nombre de personnes âgées de plus de 65 ans au changement de la taille de la population active (le «**taux de dépendance des personnes plus âgées**»).

Graphique 4.1 — Projections du nombre de retraités et de la population active, EU-27



Source: Commission européenne, rapport 2012 sur le vieillissement.

Toutefois, le **taux de dépendance économique** permet de se faire une image plus précise. Il compare le nombre de personnes économiquement actives (au sens large, les personnes occupant un emploi) à celui des personnes économiquement inactives, tous âges confondus (au sens large, les retraités et les chômeurs, mais aussi les enfants). La population économiquement active est bien moins nombreuse que la population en âge de travailler: actuellement, dans l'UE, environ 214 millions de personnes travaillent, tandis que quelque 120 millions de personnes en âge de travailler sont inactives.

Le taux de dépendance économique souligne à quel point il est important que le plus de personnes possible travaillent afin de financer les retraites publiques.

Contrairement au taux de dépendance des personnes plus âgées, qui dépend de l'évolution démographique et subit très peu l'influence des politiques, le taux de dépendance économique peut être amélioré à travers des politiques d'emploi et sociales visant à renforcer l'emploi grâce à la main-d'œuvre (notamment des mesures visant à mieux concilier vie privée et vie professionnelle, l'apprentissage tout au long de la

vie et des politiques d'activation) et à travers la réforme des systèmes de retraite, afin notamment d'aligner l'âge de la retraite sur la durée de vie et de réduire les incitants à la retraite précoce. Si l'Europe parvient à atteindre l'objectif de 75 % de taux d'emploi fixé au titre de la stratégie Europe 2020 et si ce taux continue de s'améliorer au cours des trois décennies suivantes, le taux de dépendance économique augmentera, pour passer de son niveau actuel de 65 % à (seulement) 79 % en 2050.

Toutefois, au vu de l'espérance de vie qui s'allonge et de l'âge fixe de départ à la retraite, le coût des retraites augmentera inévitablement. Cela pose de façon pressante la question de savoir comment garantir que les pensions restent **adaptées, sûres et viables** en Europe. Pour assurer la solidarité intergénérationnelle, il faut absolument surmonter cette difficulté. Elle a pris de l'ampleur à cause de la crise économique et financière de ces quatre dernières années, qui a lourdement pesé sur les finances publiques.

Les systèmes de retraite, qui ont un rôle économique et social très important, sont affectés par un grand nombre de facteurs. Cela se perçoit dans la politique de l'UE en la matière, qui s'est étoffée au fil des ans. Le programme politique en matière de retraites a été intégralement exposé dans le livre blanc «Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables», publié par la Commission en février 2012. Le reste de ce chapitre porte sur l'approche qui sous-tend le livre blanc et certaines des principales mesures qui y sont proposées.

Les retraites publiques au sein de l'UE

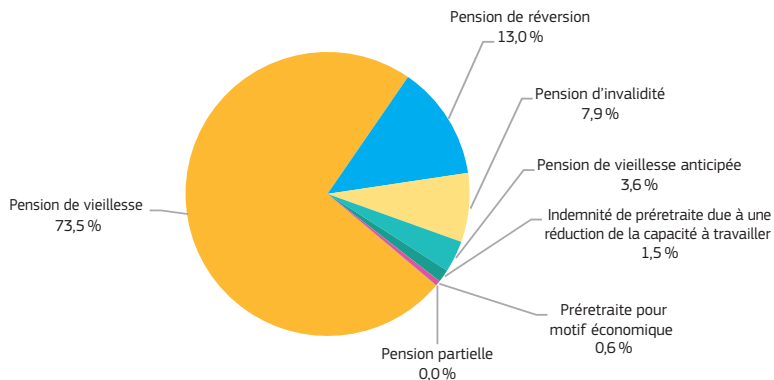
Le coût des retraites publiques est important: il représente 11,3 % du PIB de l'UE. Ce chiffre devrait s'élever à 12,9 % d'ici à 2060, ce qui suppose que les prestations de retraite devraient baisser en chiffres réels au cours des cinquante prochaines années dans de nombreux États membres.

En 2010, il y avait 120 millions de retraités dans l'EU-27. Ce chiffre devrait augmenter rapidement jusqu'à 2045, puis progresser plus lentement. Il est estimé qu'en 2060, le nombre de retraités aura augmenté de 42 millions et atteindra un total de 162 millions de personnes.

En moyenne, en 2009, 22,5 % du salaire de chaque travailleur était versé pour soutenir les retraites publiques européennes, dont 14 % par les employeurs et 8 % par les travailleurs eux-mêmes.

Les pensions de vieillesse sont le type de pension le plus répandu. En 2008, elles représentaient 73,5 % des dépenses totales en matière de pensions (soit 1 071,554 milliards d'euros). Pourtant, il existe d'autres types de pensions.

Graphique 4.2 — Répartition des dépenses entre les différents types de pensions, EU-27, 2008 (%) ⁽¹⁾



Source: Eurostat (code de données en ligne: spr_exp_pens).

⁽¹⁾ Provisoire.

Relever le défi de l'évolution démographique

Ces dernières années, la plupart des États membres ont pris diverses mesures de retraite afin de les rendre plus viables. Pour ce faire, ils ont procédé de différentes manières. Certains ont relevé le nombre d'années de cotisation nécessaires pour avoir droit à une pension à taux plein ou ont adapté le système à la progression de l'espérance de vie (par exemple en République tchèque, en Grèce, en France et en Italie). D'autres (comme le Portugal) ont adapté le niveau des prestations de retraite en fonction de la progression de l'espérance de vie, tandis que quelques-uns (l'Allemagne et la Suède, par exemple) font dépendre le niveau des prestations de l'équilibre financier du régime de retraite, sur lequel se feront sentir les

effets de l'évolution démographique. L'âge du droit à pension devrait augmenter dans plusieurs États membres d'ici à 2020 (par exemple au Royaume-Uni), étant prévu que la plupart des autres États membres devraient également connaître des changements par la suite.

La tendance à la retraite anticipée observée au cours des dernières décennies s'est inversée. Dans l'UE, l'âge moyen de départ à la retraite est passé de 59 ans et 9 mois en 2001 à 61,4 ans en 2009. De nombreux programmes de retraite anticipée ont été progressivement éliminés. En conséquence, le taux d'emploi de la tranche d'âge de 55 à 64 ans augmente depuis 2001. Par contre, en 2010, son taux d'emploi n'était toujours que de 46,3 %. En outre, le taux d'emploi des femmes plus âgées est notablement plus faible.

Si les âges de départ à la retraite se maintiennent, l'allongement de la durée de vie sera synonyme de retraite plus longue. Cela mènerait soit à des programmes de retraite de plus en plus coûteux, privés de toute viabilité, soit à des pensions moins élevées et à un risque accru de pauvreté des retraités. Le **report de l'âge du droit à pension** et une **sortie plus tardive du marché du travail** peuvent permettre d'éviter ces deux conséquences.

Actuellement, la retraite représente près d'un tiers de l'âge adulte. Une augmentation graduelle de l'âge du départ à la retraite, suivant l'allongement de l'espérance de vie, contribuera à maintenir cette proportion. Relever l'âge de la retraite pour tenir compte de la progression future de l'espérance de vie pourrait permettre de réaliser des économies correspondant à plus de la moitié de la hausse prévue des dépenses consacrées aux retraites au cours des cinquante prochaines années.

Cependant, si l'on espère des personnes qu'elles travaillent plus longtemps et épargnent davantage en prévision de leur retraite, elles devraient à leur tour être en droit de s'attendre :

- premièrement, aux changements d'attitude et de pratique (voir le chapitre 3) nécessaires pour créer de véritables possibilités afin que les personnes plus âgées conservent un emploi productif ;
- deuxièmement, à une adaptation des systèmes de retraite pour récompenser un départ plus tardif à la retraite, par exemple en permettant de combiner une pension partielle à des revenus du

travail lors d'une étape transitoire entre l'emploi et la retraite. La plupart des États membres offrent déjà certaines possibilités de percevoir une pension plus élevée en travaillant plus longtemps, mais il est important qu'à l'avenir, les systèmes de retraite ne pénalisent pas les travailleurs qui prolongent leur carrière: la flexibilité de l'âge du départ à la retraite doit s'accompagner d'une flexibilité du droit à pension.

Supprimer les disparités entre les hommes et les femmes

Il faut également supprimer les disparités entre les hommes et les femmes en matière de retraites et améliorer les revenus des femmes plus âgées. Cette question doit être examinée dans le contexte plus large des disparités persistantes entre les hommes et les femmes concernant leurs revenus du travail, disparités souvent liées à des interruptions dans leur carrière ou à un travail à temps partiel pour raisons familiales. Tout cela fait que les droits à pension des femmes sont moindres. Là encore, les changements d'attitude et de pratique visant à **concilier vie professionnelle et vie familiale** aussi bien pour les femmes que pour les hommes sont directement pertinents si l'on veut relever le défi d'une société vieillissante. Par exemple, les **crédits d'assistance à personne dépendante** disponibles aussi bien pour les femmes que pour les hommes préserveraient la valeur de leurs pensions et la viabilité des systèmes de retraite, en facilitant le retour au travail.

Épargne privée complémentaire

L'épargne privée complémentaire doit jouer un plus grand rôle pour garantir l'adéquation des revenus pendant la retraite. De nombreuses possibilités s'offrent encore aux États membres pour tirer profit de l'expérience des autres.

La vulnérabilité des régimes de retraite par capitalisation aux crises financières et aux ralentissements de l'activité économique a été mise en lumière pendant les graves difficultés qu'a connues l'économie mondiale au cours de ces quatre dernières années, soulignant à quel point il est important que les cadres réglementaires protègent efficacement les retraites privées.

Il existe plusieurs domaines dans lesquels des améliorations sont possibles en rapport avec l'épargne-retraite complémentaire:

- Il faut **améliorer la qualité des produits financiers** d'épargne-retraite individuelle non liés à l'emploi, tels que les régimes du troisième pilier.
- Une **amélioration de l'information et de la protection des consommateurs**

peut accroître la confiance que les travailleurs et les investisseurs accordent aux produits financiers d'épargne-retraite.

- Si les travailleurs perdent une partie non négligeable de leur droit à pension quand ils déménagent dans un autre État membre, cela aura des conséquences négatives sur la mobilité et la flexibilité du marché du travail pourtant nécessaires à la croissance économique. Les droits à pension doivent donc être **«transférables»**.
- Les **relevés de pension** et les **services de suivi** tels que ceux qui existent déjà dans certains États membres pourraient démontrer les avantages de travailler plus longtemps en fournissant aux citoyens de l'UE des informations exactes et à jour sur leurs droits à pension et en leur présentant des projections de revenus après la retraite à partir des régimes de retraite professionnels et obligatoires.
- Actuellement, les **femmes** ont moins de possibilités que les hommes pour épargner davantage en vue de leur retraite. Ce problème doit être résolu.

Encadré 4.1 — Vers des retraites adaptées, sûres et viables dans l'UE



Olli Rehn
Vice-président de la
Commission européenne,
chargé des affaires
économiques et
monétaires et de l'euro

Le fait que les Européens vivent plus longtemps que jamais, et, on peut l'espérer, en bonne santé, est une réalisation formidable pour la société et ne doit pas être perçu comme une menace.

Le principal défi auquel l'UE est confrontée n'est pas celui du vieillissement, mais plutôt celui des retraites. En effet, les modèles sociaux européens du passé ne sont pas adaptés au monde de demain.

En matière de politique de retraites, les réformes menées laissent penser que la viabilité budgétaire est à la portée de la plupart des États membres, même s'il reste du chemin à parcourir.

Désormais, l'accent est de plus en plus souvent mis sur l'alignement de la perception qu'a le public des revenus de retraite et de leur composition future avec ce que les régimes réformés pourront proposer, de manière à garantir la réussite durable des réformes mises en œuvre et à permettre aux individus d'adapter et de modeler leur vie de retraité.

Le prochain grand défi sera de prolonger la vie active, ce qui sera profitable à un double titre: le niveau de vie sera plus élevé, et la viabilité des finances publiques sera en voie d'être atteinte.

<http://bit.ly/KWCdtL>



Michel Barnier
Commissaire chargé
du marché intérieur
et des services

Nous connaissons tous les tendances démographiques qui nous obligent à agir pour garantir aux retraités de demain des pensions décentes.

Nous voulons renforcer le marché unique afin d'offrir aux entreprises et aux travailleurs plus de choix pour la retraite professionnelle.

Les retraites professionnelles sont généralement fournies par l'employeur sous la forme d'une rémunération différée. C'est un moyen pour les entreprises de diminuer le coût de roulement du personnel et d'augmenter la productivité.

Les entreprises actives dans plusieurs pays européens pourraient avoir intérêt à consolider leurs régimes de retraite, en tout ou en partie, dans un seul fonds de pension. Pourtant, sur les 120 000 fonds de pension qui existent en Europe, seuls 84 sont transfrontaliers.

Nous voulons faciliter les économies d'échelle, la diversification des risques et l'innovation pour permettre aux entreprises de réduire leurs coûts et de simplifier la gouvernance de leurs fonds de pension. Cela permettrait de libérer du capital afin de financer des projets d'investissement productifs.

Du côté de la demande, les travailleurs souhaitent être informés et conseillés sur leurs retraites pour maintenir leur niveau de vie tout au long de leur vie.

<http://bit.ly/zCb6P8>

Le rôle de l'Union

La stratégie Europe 2020 implique une meilleure coordination des politiques nationales et prévoit un cadre d'examen des systèmes de retraite. Les pensions, outre qu'elles jouent un rôle vital en tant que source de revenus pour de nombreux citoyens de l'UE, sont également l'un des postes de dépenses publiques les plus élevés. Pour ces deux raisons, elles revêtent un intérêt pour tous les États membres.

L'évolution démographique et ses conséquences sur les retraites sont une préoccupation majeure pour l'UE, car elles ont des incidences profondes sur la croissance économique, les finances publiques et la situation sociale. Cette préoccupation a été accentuée par la crise économique et financière actuelle. Les régimes de retraite par répartition souffrent de la baisse du taux d'emploi, qui se répercute automatiquement sur les cotisations de retraite. Les régimes par capitalisation sont touchés

par la diminution de la valeur des actifs et donc du rendement des investissements.

Les politiques nationales visant à concrétiser les objectifs de la stratégie Europe 2020 sont coordonnées au niveau européen, notamment par le biais du processus connu sous le nom de «semestre européen». Celui-ci commence avec la publication, par la Commission, d'une analyse annuelle de la croissance, qui sert ensuite de base aux discussions du Conseil et du Conseil européen concernant les priorités politiques à court et à moyen terme. Les États membres élaborent ensuite leurs programmes de stabilité et de convergence (pour les membres de la zone euro et les non-membres, respectivement) et leurs programmes nationaux de réforme. La situation dans chaque État membre et dans l'ensemble de l'UE est analysée par divers organismes, dont le comité de politique économique (CPE), le comité de protection sociale (CPS) et le comité de l'emploi (EMCO), qui ont tous consacré énormément de temps et d'efforts, ces dernières années, aux questions du vieillissement actif et de la réforme des retraites. Le semestre européen se conclut par l'adoption de **recommandations pour chaque État membre**, qui sont proposées par la Commission, finalisées par le Conseil et approuvées par le Conseil européen. Chaque État membre applique ensuite ces recommandations lors de la préparation de ses budgets et politiques nationaux.

Dans les analyses annuelles de la croissance qu'elle a publiées en 2011 et en 2012, la Commission européenne a reconnu que la question des retraites faisait de plus en plus partie des préoccupations communes au sein de l'Union européenne et a souligné qu'il importait de trouver un meilleur équilibre entre la durée de la vie professionnelle et celle de la retraite et de promouvoir l'épargne-retraite complémentaire. Plus spécifiquement, la Commission a recommandé :

- d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte des augmentations de l'espérance de vie;
- de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée et aux autres possibilités de sortie prématurée du marché du travail;
- de favoriser l'allongement de la vie professionnelle en améliorant l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie, en adaptant les lieux de travail pour répondre aux besoins d'une main-d'œuvre plus diversifiée, en développant les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés et en promouvant le vieillissement actif et en bonne santé;
- d'égaliser l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite pour les hommes et les femmes;
- d'encourager le développement de l'épargne-retraite complémentaire afin d'accroître les revenus des retraités.

La Commission a souligné que l'application avec succès de réformes des retraites



dans ce sens contribuerait à améliorer la viabilité des systèmes de retraite et aiderait les États membres à fournir à leurs citoyens des revenus adéquats au cours de leur vieillesse. Les principaux thèmes de ses recommandations pour chaque État membre étaient les suivants:

- relever l'âge effectif de départ à la retraite;
- prévenir la sortie rapide du marché du travail;
- éliminer les mesures fiscales dissuadant les personnes en âge de partir à la retraite de travailler;

- envisager d'adapter l'âge du droit à pension pour tenir compte de l'espérance de vie;
- apporter une solution aux risques de pauvreté auxquels les retraités sont exposés.

La principale responsabilité des retraites incombe aux États membres. Néanmoins, le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne exige de l'UE qu'elle soutienne et complète l'action des États membres dans le domaine de la protection sociale (article 153) et qu'elle prenne en compte les exigences liées à la garantie d'une

protection sociale adéquate dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques (article 9). L'UE dispose de divers instruments politiques qui peuvent l'aider à promouvoir des retraites adéquates, sûres et viables.

Une dimension européenne plus forte des réformes et des politiques en matière de retraites a été initiée, et une approche plus complète a été proposée à l'occasion de la publication, à l'été 2010, du **livre vert** de la Commission européenne intitulé «Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe». Ce livre vert amorçait un débat sur la meilleure façon, pour l'UE, d'aider les États membres à fournir des pensions à une population vieillissante et soulignait que les objectifs d'adéquation, de viabilité et de sécurité devaient être abordés ensemble. Le **livre blanc** publié par la Commission en février 2012 tenait compte des conclusions qu'elle avait tirées des consultations menées par la suite. Ce livre blanc propose, pour les années à venir, plusieurs actions à l'échelle européenne pour aider à équilibrer le temps passé au travail lors de la retraite et développer l'épargne privée complémentaire (voir ci-dessus).

L'UE n'a pas le pouvoir de légiférer sur la conception des régimes de retraite dans les États membres, mais elle peut le faire sur des questions qui concernent le **marché intérieur** (notamment la libre circulation

des personnes, la liberté de prestation de services et la protection des consommateurs), la discrimination (particulièrement celle fondée sur l'âge et le sexe) et les droits des travailleurs.

L'UE est donc compétente en ce qui concerne la réglementation de certains aspects des retraites privées. Il existe déjà deux directives en la matière: la directive de 2008 relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur et la directive de 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (IRP). La révision de la directive IRP est à l'étude en vue de promouvoir le fonctionnement transfrontalier des IRP et de moderniser leur supervision.

En termes de financement, pour la période 2007-2013, le **Fonds social européen** consacrera directement 1 milliard d'euros aux mesures en faveur du vieillissement actif et de l'allongement de la vie professionnelle. Les travailleurs âgés peuvent également bénéficier de mesures actives concernant le marché du travail, qui représentent un peu plus de 15 % du total de 75 milliards d'euros mis à disposition par le FSE pour la période de programmation courante.

L'UE joue également un rôle important dans la **coordination de la sécurité sociale**, assurant que les résidents de l'UE,

d'Islande, du Liechtenstein, de Norvège et de Suisse sont couverts par la sécurité sociale même s'ils travaillent ou résident dans un autre pays. Chaque pays reste libre de décider qui doit être assuré en vertu de sa législation, quelles prestations sont octroyées et dans quelles conditions. Toutefois, la coordination européenne garantit l'existence de règles claires déterminant, pour chaque individu, quelles règles nationales doivent s'appliquer et s'il doit payer ses cotisations sociales. Chaque individu a les mêmes droits et obligations que les ressortissants du pays dont la législation le couvre (principe d'égalité de traitement ou de non-discrimination). En outre, lorsqu'une personne demande une prestation, les périodes pendant lesquelles elle a été assurée, a travaillé ou a résidé dans d'autres pays sont, le cas échéant, prises en compte sur la base d'un échange d'informations entre les autorités de sécurité sociale des pays concernés. Si une personne a droit à une prestation en espèces d'un pays, elle peut en règle générale la percevoir même si elle vit dans un autre (principe d'exportabilité).

En matière de retraites, les règles européennes relatives à la coordination de la sécurité sociale garantissent que le registre d'assurance d'une personne est conservé dans tous les pays où elle a travaillé ou vécu. Chaque pays où elle a été assurée pendant au moins un an lui versera

une pension de vieillesse lorsqu'elle aura atteint l'âge du droit à pension du pays concerné. Par exemple, si une personne a travaillé dans trois pays (toujours plus d'un an), elle recevra trois pensions de vieillesse distinctes, calculées en fonction de son registre d'assurance dans chaque pays: le montant reçu de chacun de ces pays correspondra à la durée de la couverture sociale de cette personne dans le pays concerné. Un échange électronique d'informations sur la sécurité sociale (EESSI) est en cours de développement pour aider les organismes de sécurité sociale de l'UE à échanger des informations plus rapidement et de manière plus sûre. Pour faciliter la mobilité vis-à-vis du reste du monde, l'UE négocie également des dispositions sur la coordination de la sécurité sociale avec des pays tiers.

Le livre blanc de février 2012 concluait comme suit:

«La crise de la dette souveraine qui sévit actuellement révèle à quel point il est important pour l'Union européenne dans son ensemble que chaque État membre parvienne à faire face aux menaces qui pèsent sur son système de retraite. Les réformes des retraites doivent par conséquent faire l'objet d'une étroite surveillance dans le contexte de la stratégie Europe 2020. Nous avons besoin d'une stratégie plus européenne pour aplanir

les difficultés qui menacent les systèmes de retraite, laquelle doit s'inscrire dans la logique des conclusions consécutives du Conseil européen préconisant un renforcement de la coordination des politiques économiques. [...] Les systèmes de retraite

doivent contribuer à la croissance en Europe en favorisant le vieillissement actif, tout en restant des instruments adéquats et viables du modèle social européen qui préservent le niveau de vie des Européens les plus âgés.»

CHAPITRE 5



Conclusions

Alors qu'elle entre dans une période où les membres les plus âgés de sa population dépasseront en nombre les plus jeunes, l'Europe s'avance en terre inconnue. Le déclin de la population en âge de travailler pourrait entraîner une défaillance de la croissance économique et une baisse des niveaux de vie, la perte de viabilité des régimes de retraite et une réduction significative du revenu des retraités.

Ces conséquences ne sont pas inévitables, mais leur prévention impose d'agir dès à présent, car la révolution démographique, qui est en marche depuis quelque temps déjà, va s'accélérer au cours des prochaines décennies. Les changements nécessaires pour relever les défis du recul de la population active sont en soi positifs. Le besoin d'améliorer la productivité insuffle un nouvel élan à l'orientation visant à relever le niveau des compétences et de l'instruction à tous les âges, et à adopter des systèmes d'apprentissage tout au long de la vie. La nécessité d'augmenter le taux d'emploi confère un caractère d'urgence renouvelé à la tâche qui consiste à réduire le chômage, à la fois en faisant de la création d'emplois une priorité et en s'attaquant aux causes du chômage structurel. Les efforts visant à concilier vie professionnelle, vie familiale et obligations de prise en charge se voient attribuer une nouvelle importance.

Tout cela signifie que l'Europe doit développer un marché du travail dynamique

et véritablement inclusif, où les groupes défavorisés, quels qu'ils soient, peuvent trouver des emplois aux mêmes conditions que les autres, sans subir la moindre discrimination: les préjugés, qui ont toujours été la cause d'injustices personnelles et une préoccupation pour la société, seraient désormais une pure folie du point de vue économique. Combattre l'exclusion sociale et la pauvreté en permettant à davantage de personnes d'avoir un emploi productif aidera la société dans son ensemble à faire face à l'évolution démographique.

Vivre plus longtemps sera une expérience positive, mais pour cela les personnes plus âgées devront disposer des conditions leur permettant de mener une vie épanouie, saine et indépendante et avoir la possibilité de contribuer aux communautés au sein desquelles elles vivent. Une population de personnes plus âgées plus nombreuses et en meilleure santé générera une demande de nouveaux produits et services, stimulant à son tour la croissance économique.

Travailler plus longtemps n'est pas nécessairement une difficulté dès lors que la vie est plus longue et plus saine que jamais, à condition qu'une carrière prolongée, au cours de laquelle il est possible de renouveler ses compétences, puisse donner un coup de fouet aux revenus perçus à la retraite. Les sondages montrent que de nombreuses personnes plus âgées accueilleraient positivement l'occasion de

pouvoir travailler plus longtemps si elle était assortie de la possibilité de travailler moins d'heures. Il serait positif que la retraite puisse devenir un processus graduel s'étalant sur une période de travail flexible, au lieu d'être un événement brutal imposé à un âge arbitraire.

Il existe donc des raisons d'être optimiste. Pour relever les défis d'une société vieillissante, il faut créer de nouvelles opportunités, notamment dans le domaine de l'emploi, et élargir l'accès à celles-ci. L'augmentation du taux d'emploi n'est pas seulement un moyen de garantir la croissance économique, même si elle reste absolument nécessaire. Il faut que bien plus de personnes aient la possibilité d'entrer sur le marché du travail, ce qui augmentera leurs revenus et leur niveau de vie. Et pour cela, elles doivent pouvoir acquérir les compétences dont elles ont besoin pour que leur carrière soit durable.

Le vieillissement actif est un programme cohérent qui nécessite une approche globale. Si l'on attend des personnes plus âgées qu'elles travaillent plus longtemps, celles-ci doivent avoir la possibilité de renouveler leurs compétences grâce à l'apprentissage tout au long de la vie. Les qualités intrinsèques qu'elles apportent à leur travail devraient être reconnues. Leur souhait de disposer d'une flexibilité accrue dans l'organisation du travail doit être satisfait dans la mesure du possible. Si l'âge de départ à la retraite est relevé, il devrait être possible de recevoir des pensions plus élevées.

Le vieillissement actif va dans le sens de l'économie, et non à son encontre. C'est un programme positif pour les personnes plus âgées, mais il est également nécessaire à la croissance économique et donc au maintien des niveaux de vie de la société dans son ensemble. Il va de l'intérêt de tous que le vieillissement actif soit une réussite.

Le vieillissement actif va également dans le sens du changement social. Les baby-boomers qui entrent désormais dans les «années bonus» de leur soixantaine, terme désignant la période qui sépare le travail à temps plein et la retraite complète, sont en meilleure santé, en meilleure forme et plus nombreux que n'importe quelle génération précédente. Au cours de leur carrière, ils ont connu des temps de paix et de prospérité sans précédent en Europe, qui les ont menés à l'ère numérique, avec toutes les possibilités qu'offre l'internet aux personnes plus âgées. Elles auront de grandes ambitions et attentes pour leur retraite.

Certains des changements qui permettront aux retraités de mener une vie plus active pourraient donc constituer une réponse aux demandes des personnes plus âgées. Une grande partie des développements qui aideront les travailleurs plus âgés à conserver un emploi (apprentissage tout au long de la vie, flexibilité des horaires et de l'organisation du travail afin de laisser la place aux obligations de prise en charge, soins de santé de meilleure qualité) sont tout aussi importants pour les générations plus jeunes.

Pourtant, certains des changements nécessaires ne seront pas faciles, notamment dans des domaines sensibles tels que les droits à pension et l'âge de la retraite. Les changements controversés à court terme mais indispensables pour résoudre les problèmes à long terme sont parfois difficiles à concilier avec les cycles électoraux de la démocratie.

L'échelle et la nature de la révolution démographique sans précédent qui attend

désormais l'Europe, ainsi que ses incidences sur l'emploi, la croissance, les niveaux de vie, les retraites et la durée de la vie active, sont de plus en plus perceptibles dans la politique européenne. Le vieillissement actif fait partie intégrante de la stratégie Europe 2020. Pour être atteints, ses objectifs, à savoir un taux d'emploi de 75 % et la réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale, nécessitent une augmentation significative du taux d'emploi



des personnes plus âgées et une amélioration des possibilités qui leur sont offertes de rester actives et en bonne santé aussi longtemps que possible.

L'Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle est une initiative que la Commission européenne a lancée pour informer et sensibiliser le public sur les enjeux et ce qui doit être fait en la matière. Elle vise à mobiliser les parties prenantes à tous les niveaux afin de trouver et d'adopter des solutions efficaces et de donner un nouvel élan à tous les aspects du programme pour un vieillissement actif et en bonne santé.

L'un des principaux objectifs de cette Année européenne est de veiller à ce que le vieillissement actif devienne un projet dans lequel l'ensemble de la société est prêt à s'engager. Il nécessite un soutien plein et entier non seulement de tous les niveaux des gouvernements, mais également des partenaires sociaux, de la société civile et de tous les citoyens.

La société entière sera perdante si l'Europe ne parvient pas à relever le défi de l'évolution démographique. Dans le cas contraire, la société entière sera gagnante.

Point de vue du Parlement européen

Ria Oomen-Ruijten, députée européenne

1. Avec le livre blanc sur les retraites et les recommandations propres à chaque État membre, l'UE dispose-t-elle de la politique dont elle a besoin en matière de retraites?

Le but de l'UE est de sauvegarder des retraites sûres, viables et adéquates pour la société vieillissante croissante. L'UE ne dispose de compétences législatives que lorsque le fonctionnement du marché intérieur est en jeu. Non seulement le livre blanc impose un débat, mais il vise aussi à établir des normes dont les États membres peuvent tirer profit.

2. Selon vous, quels sont les principaux éléments du livre blanc de 2012 sur les retraites?

À cause des tendances démographiques, de l'allongement de la durée de vie et du recul de la natalité, nous devons affronter d'énormes difficultés. De nombreux États membres dotés de régimes de retraite par répartition sont confrontés à de fortes augmentations des coûts, que ce soit dès à présent ou à l'avenir, ce qui renforce la pression sur la solidarité et impose de lourdes charges à la jeune génération. En outre, les jeunes entrent plus tard sur le marché du travail, et les personnes plus âgées ne travaillent pas jusqu'à l'âge légal de la retraite. Les principaux éléments du livre blanc traitent de ces défis. Pour surmonter les difficultés que représente un financement adéquat ne faisant pas peser de lourdes contraintes sur les finances publiques, il est proposé d'avoir recours à des régimes d'épargne au niveau du deuxième pilier. Par ailleurs, les mesures visant à améliorer la sensibilisation et la transparence revêtent une importance majeure. Nous devons également nous attaquer aux questions transfrontalières. L'UE a un rôle important à jouer à cet égard. L'ère actuelle exige une approche flexible et mobile de la part tant des travailleurs que des employeurs. La mobilité doit donc être récompensée au lieu d'être pénalisée. Un autre point important est l'établissement de pratiques de référence pour amener les gens à rester actifs plus longtemps.

3. L'UE fait-elle assez pour promouvoir et soutenir le vieillissement actif?

Comme je l'ai déjà indiqué, de grands défis nous attendent. Le plus grand d'entre eux, selon moi, consistera à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé pour les citoyens européens. Vivre plus longtemps en bonne santé sera synonyme de meilleure qualité de vie et de possibilité de rester actif. Une population vieillissante en bonne santé exerce une charge moindre sur les systèmes de santé; moins de personnes arrêteront de travailler à cause de leur mauvaise santé. Cela a un impact positif sur la croissance économique en Europe. La solidarité intergénérationnelle sera d'une importance capitale dans les années à venir. Il faut ouvrir le dialogue et être attentif aux jeunes et aux seniors. L'UE et les gouvernements des États membres se sont lancés dans la modernisation et la réforme de leurs systèmes de protection sociale, mais il faut en faire plus.

4. Les enjeux démographiques ne concernent pas uniquement le vieillissement. À votre avis, comment des questions telles que la maternité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la migration ou encore la dynamique régionale des mouvements de population devraient-elles être reflétées dans les politiques européennes et la gouvernance de l'UE?

Nous avons besoin de chaque travailleur. Il faut pouvoir travailler plus longtemps, mais nous avons également besoin de la participation de chaque citoyen. Cela signifie que nous devons plus que jamais faire attention à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, qui est bénéfique à tous.



Pour en savoir plus

- Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012: <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=fr>
- Commission européenne, coordination de la sécurité sociale dans l'Union européenne: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=fr>
- Commission européenne, livre blanc sur des retraites adéquates, sûres et viables (2012): <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>
- Commission européenne, propositions de 2012 concernant les recommandations propres à chaque État membre: <http://bit.ly/L4YfII>
- Commission européenne, rapport 2010 sur la démographie: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=502&newsId=1007&furtherNews=yes>
- Commission européenne, rapport 2012 sur le vieillissement: <http://bit.ly/KvXThz>
- Eurostat, *Active ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union 2012*: <http://bit.ly/yUtFaq>
- Eurostat, glossaire de la population: <http://bit.ly/JL5erv>
- OCDE, *Panorama des pensions 2011*: http://www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde_19991371
- Partenariat européen d'innovation pour un vieillissement actif et en bonne santé: <http://bit.ly/JGY22k>

Guides à venir

- Social Economy and Social Entrepreneurship (L'économie sociale et l'esprit d'entreprise social) (décembre 2012)
- Labour Law and Working Conditions (Droit du travail et conditions de travail) (juin 2013)
- ESF and other Funding Instruments (Le FSE et autres instruments de financement) (décembre 2013)
- Social Inclusion (L'inclusion sociale) (juin 2014)

Glossaire

Chômage structurel

Chômage résultant d'un déséquilibre entre la demande et l'offre de travailleurs (par exemple à cause du manque de compétences nécessaires) ou d'incitations insuffisantes pour que les travailleurs acceptent les emplois disponibles. Sa portée et son évolution dans le temps peuvent être représentées par la «courbe U/V» ou «courbe de Beveridge», c'est-à-dire la relation entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants dans le temps.

Espérance de vie à la naissance

Nombre moyen d'années qu'un nouveau-né peut espérer vivre s'il est soumis durant toute sa vie aux conditions de mortalité de l'année en cours (probabilités de décès pour un âge donné).

Population en âge de travailler

Population totale âgée de 15 à 64 ans (habituellement, la tranche d'âge retenue peut varier entre 15 et 65 ans).

Productivité

Valeur ajoutée brute, généralement mesurée par travailleur ou par heure de travail.

Semestre européen

Cycle annuel de coordination de la politique économique dans l'UE, commençant par l'analyse annuelle de la croissance de la Commission (vers la fin de l'année civile) et se terminant par l'adoption de recommandations propres à chaque État membre par le Conseil (juin/juillet).

Taux brut de natalité

Rapport entre le nombre de naissances de l'année considérée et la population moyenne de l'année, exprimé pour 1 000 habitants.

Taux de chômage

Nombre de personnes sans emploi mais disponibles et à la recherche d'un emploi, exprimé en pourcentage de la population active (actifs occupés et chômeurs).

Taux de dépendance des personnes plus âgées

Rapport entre la population âgée de 65 ans et plus et celle en âge de travailler.

Taux de dépendance économique

Rapport entre la population économiquement inactive totale (c'est-à-dire les personnes qui ne travaillent pas parce que ce sont des chômeurs, des retraités, des enfants, des étudiants à plein temps, ou parce qu'elles ont quitté le marché du travail pour une autre raison, quelle qu'elle soit) et la population occupée totale.

Taux de fécondité

- Le *taux de fécondité total* est le nombre moyen d'enfants qu'aurait mis au monde

une femme durant sa vie si, au cours de sa période de reproduction, elle avait eu un taux de fécondité conforme aux taux de fécondité par âge pour cette période.

- Le *taux de fécondité à un âge donné*, ou *taux de fécondité par âge de la mère*, est le rapport entre le nombre d'enfants nés des femmes d'un âge x et la population moyenne des femmes du même âge x.

Taux d'emploi

Nombre de personnes occupant un emploi par rapport à la population en âge de travailler, exprimé sous forme de pourcentage.

Commission européenne

Démographie, vieillissement actif et retraites — Guide de l'Europe sociale — Volume 3

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne

2012 — 92 p. — 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-25010-1

ISSN 1977-2351

doi:10.2767/65948

Le *Guide de l'Europe sociale* est une publication semestrielle destinée à fournir à un public intéressé mais pas nécessairement spécialisé un résumé succinct des politiques de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion. Il illustre les questions et les défis clés, explique les actions politiques, décrit les instruments à l'échelle de l'UE et fournit des exemples des meilleures pratiques des États membres de l'UE. Il expose également des points de vue du Parlement européen et de la présidence du Conseil concernant le thème abordé.

Le troisième volume de cette série présente les principales tendances démographiques auxquelles l'Europe est confrontée, telles que le vieillissement, le recul de la population active et la baisse de la fécondité. Il décrit les actions prises par l'UE pour promouvoir le vieillissement actif et explique ses efforts politiques visant à garantir des retraites adéquates, sûres et viables pour les décennies à venir.

Cette publication est disponible en version imprimée en allemand, en anglais et en français.

COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- auprès des représentations ou des délégations de l'Union européenne.
Vous pouvez obtenir leurs coordonnées en consultant le site <http://ec.europa.eu> ou par télécopieur au numéro +352 2929-42758.

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Abonnements facturés (par exemple séries annuelles du *Journal officiel de l'Union européenne*, recueils de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne):

- auprès des bureaux de vente de l'Office des publications de l'Union européenne (http://publications.europa.eu/others/agents/index_fr.htm).

Les **publications** de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion vous intéressent?

Vous pouvez les télécharger ou vous abonner gratuitement:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Vous pouvez également vous abonner gratuitement au bulletin d'information électronique *L'Europe sociale* de la Commission européenne:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/socialeurope



Office des publications

ISBN 978-92-79-25010-1



9 789279 250101

doi:10.2767/65948