



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 3.3.2004
COM(2004) 146 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET
AU COMITÉ DES RÉGIONS**

Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION
AU CONSEIL, AU PARLEMENT EUROPÉEN,
AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN ET
AU COMITÉ DES RÉGIONS**

Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail

Sommaire

Sommaire	2
Résumé et conclusions	3
1. Introduction	6
2. Progrès vers les objectifs de stockholm et de barcelone	8
3. L'emploi des travailleurs âgés et les mutations économiques	10
4. Conditions-clé de la promotion de l'emploi des travailleurs âgés	11
5. Les états membres doivent prendre des mesures radicales	14
6. Le partenariat social est indispensable au succès	16
7. Soutien de l'union au vieillissement actif	17
ANNEXE 1: Action des partenaires sociaux dans le domaine du vieillissement actif	19
ANNEXE 2: Graphiques et tableaux	21

Résumé et conclusions

Le taux d'emploi peu élevé des travailleurs âgés en Europe représente une perte d'opportunités de vie pour les individus et de potentiel pour la société. Avec l'allongement constant de la durée de la vie, les individus ont de plus grandes chances de réaliser leur potentiel durant un temps de vie plus long. Pour l'économie dans son ensemble, l'accroissement des taux de participation et d'emploi des travailleurs âgés est crucial pour l'exploitation du plein potentiel de l'offre de main-d'oeuvre en vue de soutenir la croissance économique, les recettes fiscales et les systèmes de protection sociale, y compris des niveaux de retraites adéquats, au regard des réductions attendues de la population en âge de travailler. En outre, la mise en place de pratiques, sur le lieu de travail et sur le marché de l'emploi, qui autorisent des durées de vie professionnelle plus longues, comporte des avantages importants aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Les stratégies élaborées par les gouvernements peuvent fournir un environnement favorable, mais faute de contributions soutenues de la part des partenaires sociaux, les changements nécessaires dans la gestion des âges ne pourront ni se concrétiser ni se répandre.

La promotion du vieillissement actif figure dans les deux objectifs complémentaires que l'UE s'est assignés. Le Conseil européen de Stockholm de 2001 a convenu que la moitié de la population européenne se situant dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans devrait être employée d'ici 2010. Le Conseil européen de Barcelone de 2002 a conclu "qu'il faudrait chercher à réaliser, d'ici 2010, une augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union européenne".

Des progrès dans la réalisation des objectifs de Stockholm et de Barcelone ont été accomplis, mais ce n'est pas suffisant

En 2002, l'emploi des travailleurs âgés a fait un bond de 5,4%, ce qui a fait progresser le taux d'emploi de 1,3 point (hommes et femmes) en une seule année. Cette progression ne s'est pas réalisée dans les activités économiques en déclin mais dans les secteurs en expansion. Durant la période comprise entre 1997 et 2002, l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés a été très proche de celui du taux d'emploi global. L'âge de sortie du marché du travail a augmenté de 0,4 an entre 2001 et 2002 pour l'UE dans son ensemble, bien que les progrès aient été très variables selon les pays. Il n'est pas possible d'analyser l'évolution de l'âge de sortie avant 2001 car les données ne sont disponibles qu'à partir de cette date.

Malgré ces améliorations, l'UE est encore bien loin de réaliser les deux objectifs et des efforts bien plus appuyés sont nécessaires pour accomplir les progrès nécessaires pour atteindre ces deux objectifs. En particulier, et malgré des améliorations récentes, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans n'est toujours que d'environ 30%.

Les États membres doivent prendre des mesures radicales

Avec le vieillissement et la diminution attendue de la population active, les travailleurs âgés doivent être reconnus pour ce qu'ils sont: une composante essentielle de l'offre de main-d'oeuvre et un facteur clé pour le développement durable de l'Union européenne. Aux yeux des entreprises, des travailleurs et des syndicats, la retraite anticipée peut apparaître comme une solution commode pour atténuer les répercussions négatives de réductions de personnel. Mais cela se traduit par une perte prématurée et permanente de capital humain. Il est donc essentiel de mettre en oeuvre des stratégies visant à maintenir l'offre de main-d'oeuvre et à garantir l'employabilité, même durant des périodes de stagnation de la croissance de l'emploi. Une approche préventive basée sur la mobilisation du plein potentiel de la population de tous

âges, dans une perspective de cycle de vie, doit constituer le principe directeur des politiques à mener.

Conformément à la stratégie européenne pour l'emploi et aux grandes orientations de politique économique, les États membres doivent élaborer et mettre en oeuvre des stratégies globales de vieillissement actif qui prennent en compte les facteurs clés de préservation de l'emploi des travailleurs âgés: des incitations financières pour décourager la retraite anticipée et rendre le travail plus attractif financièrement; l'accès à des stratégies de formation et d'éducation tout au long de la vie et des politiques actives du marché du travail efficaces; de bonnes conditions de travail favorables au maintien dans l'emploi, notamment en termes de santé et de sécurité, des formules souples de travail (y compris le temps partiel et les pauses carrière) et des services de soins et de garde. À l'évidence, les incitants au maintien des travailleurs âgés au sein de la force de travail doivent se refléter dans de réelles perspectives d'emploi. Ces facteurs sont également soulignés dans le rapport de la Task-force pour l'emploi présidée par Wim Kok.

Les partenaires sociaux peuvent apporter une contribution majeure en encourageant les entreprises à adopter une approche prospective et en facilitant le déroulement de vies professionnelles plus longues et de meilleure qualité

Le vieillissement actif est un objectif gagnant-gagnant aussi bien pour les employeurs que les travailleurs. Les efforts déployés par les États membres pour permettre aux travailleurs de continuer à travailler à mesure qu'ils vieillissent ne peuvent être couronnés de succès que si les partenaires sociaux y prennent également une part très active.

La reconnaissance des changements démographiques et la nécessité de préserver les compétences et l'expérience conduisent à un changement d'approche des partenaires sociaux. Cependant, une participation et un engagement plus forts des partenaires sociaux sont nécessaires pour concevoir et mettre en oeuvre des stratégies globales de vieillissement actif. Les partenaires sociaux ont un rôle particulièrement important à jouer au travers des conventions collectives traitant de questions liées les unes aux autres, telles que: le réexamen de la pondération des éléments d'ancienneté dans le cadre des rémunérations, en vue de mieux faire correspondre celles-ci à la productivité et aux performances; l'organisation du travail et les améliorations de la sécurité et des conditions de travail; l'apprentissage tout au long de la vie (en particulier la formation sur le lieu de travail); la suppression des incitations à la préretraite; des droits à pension plus élevés pour les personnes qui restent plus longtemps au travail; des plans de retraite flexibles associant retraite progressive et travail à temps partiel. Ils peuvent également promouvoir les meilleures pratiques en matière de gestion des âges.

Des évolutions prometteuses sont visibles dans un certain nombre d'États membres. Il convient de les généraliser et de les intensifier. Les partenaires sociaux au niveau européen peuvent soutenir et encourager ces changements.

L'UE soutient le vieillissement actif

Les stratégies et actions au niveau de l'UE soutiennent le vieillissement actif au moyen de la coordination des politiques, de l'échange d'expériences et des meilleures pratiques et grâce aux instruments financiers. La stratégie européenne pour l'emploi et les grandes orientations de politique économique fournissent le cadre stratégique des mesures globales d'allongement de la vie professionnelle au niveau de l'UE et des États membres, objectif essentiel également souligné par la méthode ouverte de coordination dans le domaine des retraites. Le FSE apporte un soutien de plus en plus important au vieillissement actif, qui devrait être

pleinement intégré dans les priorités concernant les ressources humaines des fonds structurels pour la prochaine période de programmation.

1. INTRODUCTION

Dans son rapport de synthèse au Conseil européen de printemps 2004¹, la Commission a identifié le vieillissement actif comme l'un des trois domaines d'action prioritaires qui appellent des actions rapides pour réaliser la stratégie de Lisbonne.

Au niveau de l'UE, la promotion du vieillissement actif figure dans les deux objectifs complémentaires que l'UE s'est assignés. Le Conseil européen de Stockholm de 2001 a convenu que la moitié de la population européenne se situant dans le groupe d'âge de 55 à 64 ans devrait être employée d'ici 2010. Le Conseil européen de Barcelone de 2002 a conclu "qu'il faudrait chercher à réaliser, d'ici 2010, une augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union européenne". Ces objectifs font partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi.

La présente communication vise à alimenter le débat sur les progrès réalisés dans la poursuite des objectifs de Stockholm et de Barcelone et à mettre en lumière le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans la promotion du vieillissement actif. Dans son rapport de printemps 2004, la Commission invite les partenaires sociaux à étoffer leur engagement en faveur d'un nouveau partenariat européen pour le changement, en vue de promouvoir la croissance et d'accélérer l'emploi et la productivité. Le vieillissement actif devrait constituer un élément clé d'un tel partenariat et un élément central de la discussion lors du prochain sommet social tripartite de l'UE qui se tiendra à la veille du Conseil européen de printemps 2004. La présente communication répond également à la demande du Conseil européen de Barcelone d'analyser les progrès dans ce domaine sur une base annuelle, avant chaque Conseil de printemps (conclusions de Barcelone, paragraphe 32, dernière phrase).

Avant la présente communication, le rapport conjoint "Accroissement de la participation de la population active et promotion du vieillissement actif", présenté au Conseil européen de Barcelone consacré aux questions économiques et sociales en 2002, avait constitué une première évaluation des politiques européennes en matière de vieillissement actif. Le rapport conjoint a été suivi, en 2003, d'une première étude analytique sur les objectifs de Stockholm et de Barcelone².

Le taux d'emploi peu élevé des travailleurs âgés en Europe représente une perte d'opportunités de vie pour les individus et de potentiel pour la société. À mesure que l'espérance de vie continue d'augmenter et que le vieillissement des personnes issues du baby-boom vient gonfler la part des personnes âgées de 55 à 64 ans dans la population, cette perte devient de plus en plus insoutenable. Avec l'allongement constant de la durée de la vie, les individus ont de plus grandes chances de réaliser leur potentiel durant un temps de vie plus long. Cependant, s'ils ne disposent pas de possibilités suffisantes pour participer à l'emploi, leurs niveaux de vie n'atteindront pas leur niveau potentiel.

Pour l'économie dans son ensemble, l'accroissement des taux de participation et d'emploi des travailleurs âgés est crucial pour l'exploitation du plein potentiel de l'offre de main-d'oeuvre

¹ COM(2004) 29 "Réalisons Lisbonne – Réformes pour une Union élargie", rapport de la Commission au Conseil européen de printemps.

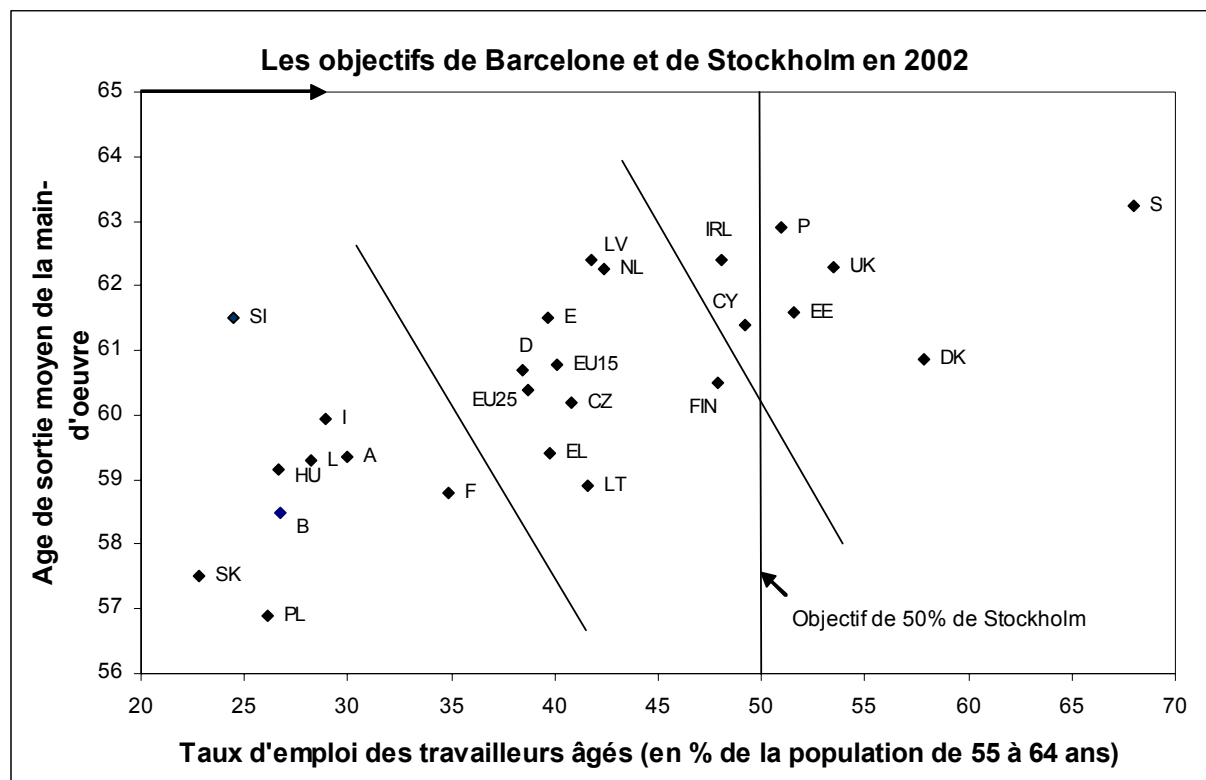
² SEC(2003) 429 "Les objectifs de Stockholm et de Barcelona: accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail", document de travail des services de la Commission. Une analyse plus poussée des questions qui concernent le marché du travail et qui sont liées aux travailleurs âgés est présentée au chapitre 5 du Rapport sur l'emploi en Europe 2003.

en vue de soutenir la croissance économique, les recettes fiscales et les systèmes de protection sociale, y compris des niveaux de retraites adéquats, au regard des réductions attendues de la population en âge de travailler. D'ici 2030, l'UE-25 comptera 110 millions de personnes âgées de plus de 65 ans, alors que leur nombre n'était que de 71 millions en 2000, et la population active sera constituée de 280 millions de personnes, contre 303 millions aujourd'hui. Ceci aura des répercussions directes sur notre capacité de soutenir la croissance économique à plus long terme. Faute de pouvoir atteindre des taux d'emploi se situant au-delà de l'objectif global de 70% et d'améliorer la productivité de manière substantielle, la croissance moyenne du PIB par tête dans l'UE diminuera sensiblement entre 2010 et 2030.

Il est essentiel de progresser sur la voie des objectifs de Stockholm et de Barcelone pour améliorer les performances en matière d'emploi et atteindre l'objectif général d'un taux d'emploi de 70%. Les pratiques observées sur le lieu de travail et sur le marché de l'emploi doivent prendre en considération le fait que les personnes âgées de 50 ans et plus constitueront une part sensiblement plus élevée de la main-d'œuvre potentielle alors que le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail diminuera. Il est urgent, avant tout, de modifier les attitudes et les attentes des travailleurs et des employeurs. Si des mesures radicales ne sont pas prises conformément aux lignes directrices et recommandations de la stratégie européenne pour l'emploi et des grandes orientations de politique économique, les objectifs de l'UE en matière d'emploi demeureront hors de portée.

2. PROGRES VERS LES OBJECTIFS DE STOCKHOLM ET DE BARCELONE

Les objectifs de Stockholm et de Barcelone sont complémentaires en ce sens qu'ils requièrent, l'un et l'autre, un accroissement de la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Ainsi qu'il ressort du tableau ci-dessous, les pays dont les taux d'emploi des travailleurs âgés sont les plus élevés sont généralement ceux dont les âges de sortie moyens sont les plus élevés.



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, moyennes annuelles.

Notes: âge de sortie moyen de la main-d'œuvre : aucune donnée pour MT, données provisoires pour PL; données 2001 pour EL, LV, LT et SI.

En 2002, un premier groupe de pays – le groupe I – semble avoir atteint, voire dépassé, l'objectif de Stockholm. Parmi eux se trouvent la Suède, le Danemark, le Royaume-Uni, l'Estonie, l'Irlande, Chypre et le Portugal. Un deuxième groupe de pays – le groupe II – avec la Slovaquie, la Slovénie, la Pologne, la Belgique, la Hongrie, le Luxembourg, l'Italie, l'Autriche et la France, où moins de 35% des personnes âgées travaillent, suscite des inquiétudes particulières. Enfin, le groupe intermédiaire – le groupe III – proche de la moyenne de l'UE³, se compose de l'Allemagne, de la République tchèque, de la Finlande, de la Lituanie, de l'Espagne, des Pays-Bas, de la Grèce et de la Lettonie. Certains pays figurant dans le dernier groupe ont réalisé, ces dernières années, des augmentations substantielles du taux d'emploi des travailleurs âgés.

³ Les données relatives à l'âge de sortie moyen de la main-d'œuvre ne sont pas disponibles pour Malte. Le taux d'emploi des travailleurs âgés était de 30,3% en 2002.

Les nouveaux États membres se répartissent dans les trois groupes, même s'il est vrai que les pays les plus grands se retrouvent dans le groupe II. En 2002, la moyenne d'UE-25 était de 38,7%, soit un pourcentage inférieur à la moyenne d'UE-15 de 40,1%.

Dans UE-15, la différence entre les taux d'emploi des femmes et des hommes âgés est frappante, les taux d'emploi étant respectivement de 30,5% et 50,1%. Dans trois pays (EL, E et IRL), cette différence excède 30 points (annexe 2, tableau 1).

Pour ce qui est de l'âge de sortie moyen du marché de l'emploi, les chiffres sont assez variables entre les pays, allant de 56,9 en Pologne à 63,2 en Suède (annexe 2, tableau 1). Les États membres qui sont à la traîne sont les mêmes que ceux affichant les taux d'emploi les plus bas. La différence d'âge de sortie moyen des hommes et des femmes est faible, malgré une différence notable des taux d'emploi. Ceci s'explique par le fait qu'un nombre nettement plus élevé de femmes que d'hommes n'ont jamais fait partie de la main-d'œuvre, mais que le nombre inférieur de femmes dans la main-d'œuvre tend à quitter celle-ci à un âge semblable à celui des hommes.

Cependant, il faut aussi considérer les chiffres d'âge de sortie en fonction du temps passé dans la main-d'œuvre. S'il est vrai qu'au niveau de l'UE l'âge de sortie moyen des travailleurs peu qualifiés est inférieur d'environ trois ans à celui des travailleurs hautement qualifiés, ceci est compensé par le fait que leur vie professionnelle a aussi débuté trois plus tôt (annexe 2, graphique 2).

Si les progrès ont été lents dans l'ensemble d'UE-15 dans les années 90, l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés a connu plus récemment une accélération, plus forte que celle concernant l'ensemble de la population active. Dans les nouveaux États membres, les taux d'emploi de la population active et des travailleurs âgés se sont sensiblement dégradés vers la fin des années 90. L'amélioration ultérieure du taux d'emploi des travailleurs âgés n'a que partiellement compensé cette dégradation, alors que le taux d'emploi global continuait à baisser (annexe 2, tableau 3).

Entre 2001 et 2002 le taux d'emploi des travailleurs âgés a augmenté d'1,3 points pour atteindre 40,1%. Jusqu'à 80% de l'augmentation de l'emploi total en 2002 revient à l'emploi des travailleurs âgés. Les progrès ont été enregistrés par les pays affichant des taux initiaux aussi bien supérieurs qu'inférieurs, et trois pays seulement – le Danemark, la Slovénie et la Pologne – ont accusé une baisse du taux d'emploi des travailleurs âgés. Le Danemark a déjà largement atteint l'objectif de Stockholm, mais la situation est particulièrement inquiétante pour les deux autres pays qui connaissaient des taux déjà bas au départ.

L'accroissement de l'âge de sortie moyen⁴ de la main-d'œuvre, de 60,4 ans en 2001 à 60,8 ans en 2002 pour UE-15, et de 60 à 60,4 respectivement pour UE-25, suit l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs âgés (annexe 2, tableau 2). Il serait prématuré d'interpréter l'accroissement de l'âge de sortie comme le signe fort d'une tendance positive car les données ne concernent que deux années⁵.

⁴ Les chiffres d'âge moyen de sortie pour 2001 et 2002 ont été révisés à la suite de la soumission, par certains États membres, de nouvelles données, et en raison d'adaptations techniques. Pour une description détaillée de la méthodologie suivie pour calculer l'âge moyen de sortie du marché du travail, voir le Rapport sur l'emploi en Europe 2003, annexe 5.1, ou se reporter à l'hyperlien suivant : http://europa.eu.int/newcronos/suite/info/notmeth/fr/theme0/strind/emploi_ea_sm.htm.

⁵ Le calcul de l'âge moyen de sortie de la main-d'œuvre repose sur les définitions de l'emploi et du chômage de l'OIT qui recouvrent les évolutions de l'emploi à court terme. En conséquence, les

Il est trop tôt pour juger de l'impact des réformes récentes mises en œuvre par les États membres et pour dire si les améliorations récentes se maintiendront à long terme. Comme l'indique le rapport de printemps 2004, malgré les développements positifs récents, l'UE est encore loin de réaliser les objectifs de Stockholm et de Barcelone et la tendance à long terme du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est effectivement préoccupante.

3. L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS AGES ET LES MUTATIONS ECONOMIQUES

À la fin des années 70 et durant les années 80, les entreprises, confrontées à la hausse du chômage (y compris le chômage des jeunes) et à la restructuration d'industries traditionnelles, avaient coutume de réaliser des ajustements de la main-d'œuvre au moyen de plans de retraite anticipée. Certains systèmes de transfert sociaux ont également servi *de facto* de plans de retraite anticipée. À cet égard, il convient d'apporter des éclaircissements concernant un certain nombre de questions.

Premièrement, les plans de retraite anticipée sont des réponses à court terme au fléchissement de l'activité économique et aux restructurations d'entreprises. Il s'agit de solutions à court terme parce qu'elles impliquent une perte permanente de capital humain et de potentiel de croissance pour l'économie. Pour les travailleurs âgés, et pour l'économie dans son ensemble, une participation prolongée au marché du travail constitue un moyen de réaliser pleinement les bénéfices d'une espérance de vie plus longue. Le maintien sur le marché du travail, pour autant qu'il soit soutenu par une qualité de l'emploi, peut améliorer leur niveau de vie et réduire l'exclusion sociale. Il est difficile d'inverser le phénomène de retrait du marché du travail lorsque les conditions d'une croissance et d'un emploi plus élevés sont rétablies. Par conséquent, il est important d'opérer un changement de cap en encourageant les travailleurs âgés à se maintenir dans la main-d'œuvre, notamment en réformant les incitants au travail ainsi que les règles d'éligibilité et d'accès à la préretraite et aux autres systèmes de prestations. Dans le même temps, des incitations appropriées à l'éducation et la formation tout au long de la vie et des politiques actives du marché du travail efficaces sont essentielles pour maintenir l'offre de main-d'œuvre et assurer l'employabilité à long terme.

Deuxièmement, il n'existe aucune preuve que les travailleurs âgés ne peuvent participer pleinement à la croissance de l'emploi des secteurs en expansion. La croissance de l'emploi des travailleurs âgés dans la plupart des secteurs de services a remplacé, durant la période 1998-2002, celle des travailleurs de la première tranche d'âge. Plus précisément, la croissance a été relativement plus forte dans « Immobilier, locations et services aux entreprises », « Santé et action sociale » et « Éducation » (annexe 2, graphique 3). À l'évidence, on ne peut parler ici d'activités économiques en déclin. À la seule exception de l'« Agriculture », les travailleurs âgés ne sont pas actuellement concentrés sur des secteurs en déclin, du moins au niveau de l'UE⁶.

Troisièmement, il n'existe aucune preuve empirique que les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés soient interchangeables. Le fait que les sorties de travailleurs âgés (55 à 64 ans) et les entrées de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) ne se produisent pas dans les mêmes secteurs montre que tel n'est pas le cas. Aussi bien les changements observés dans leur structure spécifique d'emploi sectoriel que les taux absolus de croissance enregistrés au cours des dernières années montrent que, quoiqu'à un degré variable, la variation positive ou

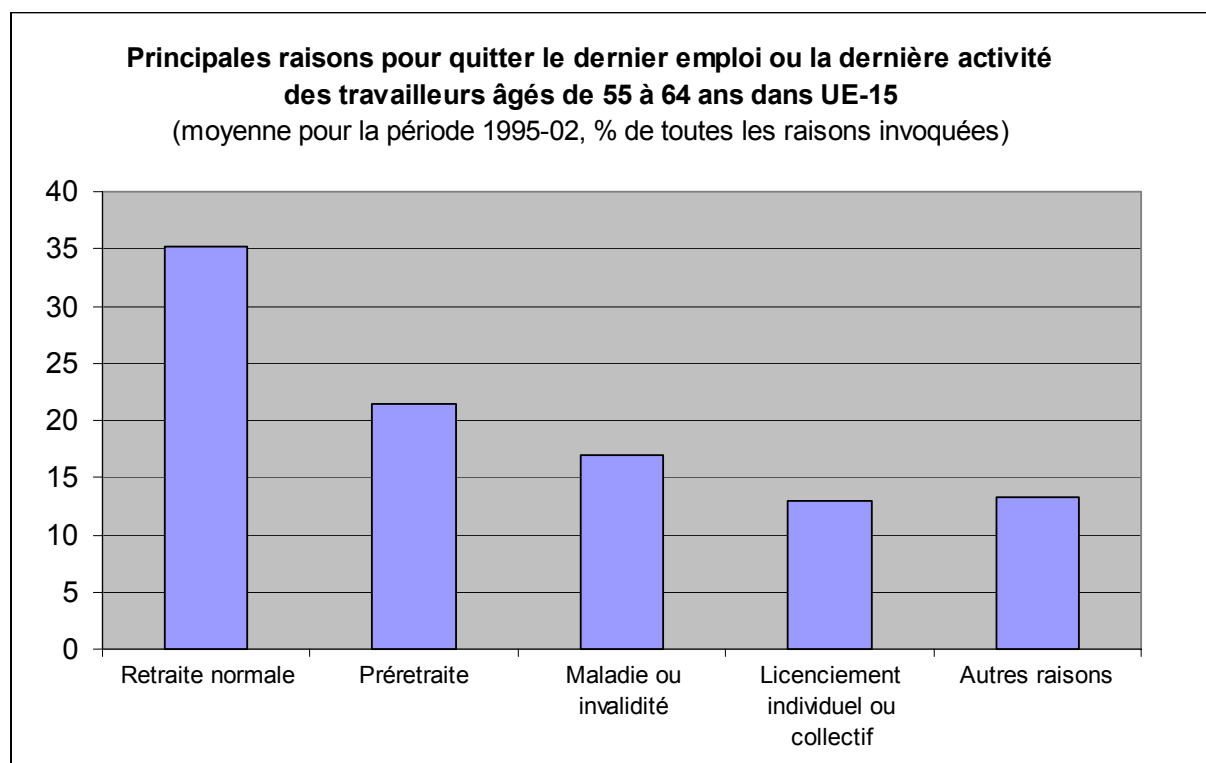
quelques résultats disponibles à ce jour (deux ans) ne sont pas suffisamment nombreux et stables pour autoriser des prévisions pertinentes.

⁶ Pour une analyse plus complète, voir le Rapport sur l'emploi en Europe 2003, chapitre 5.

négative de l'emploi est généralement la même pour les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés, à l'exception de l'« industrie manufacturière » (annexe 2, graphique 3). En outre, l'expérience de plusieurs États membres révèle que la croissance du taux d'emploi des travailleurs âgés suit très fidèlement la croissance du même taux pour les jeunes travailleurs (annexe 2, graphique 4). Dans plusieurs des nouveaux États membres, la situation apparaît plus complexe, avec des réductions sensibles des taux d'emploi des jeunes travailleurs observées au cours des cinq dernières années dans plusieurs d'entre eux, du fait de la dépression des marchés de l'emploi.

4. CONDITIONS-CLE DE LA PROMOTION DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS AGES

À la lumière de l'analyse disponible, il apparaît que des accroissements des taux de participation à la main-d'œuvre et d'emploi des travailleurs âgés peuvent être obtenus lorsque des conditions et stratégies correctes du marché du travail sont en place. En effet, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés et le report de l'âge moyen de sortie du marché du travail ne résultent pas uniquement de la croissance globale de l'emploi dans les États membres. Une croissance sensible des taux d'emploi des travailleurs âgés a été observée même dans les États membres où la croissance globale de l'emploi est en stagnation. Il est nécessaire de mettre en place de bonnes conditions macro-économiques pour maintenir des niveaux élevés d'emploi, mais des conditions spécifiques doivent prévaloir sur le marché du travail pour faciliter l'allongement des vies professionnelles.



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.

Incentifs financiers appropriés

Si un tiers environ des inactifs âgés de 55 à 64 ans invoquent comme principale raison pour quitter le dernier emploi ou la dernière activité la retraite normale, plus de 20%, soit une moyenne d'environ 3 millions par an, citent la préretraite comme principale raison. Ces résultats soulignent combien il est important de réformer les systèmes de préretraite et, d'une

manière plus générale, de réexaminer les **incitations financières** et de garantir une bonne mise en œuvre également des autres systèmes de prestations (tels que le chômage de longue durée, la maladie de longue durée et l'invalidité qui peuvent constituer des solutions de remplacement au retrait du marché du travail) pour faire du maintien sur le marché du travail une solution payante⁷.

De bonnes conditions de santé et sécurité au travail

La deuxième raison principale invoquée par les travailleurs âgés pour quitter leur emploi est la maladie de longue durée ou l'invalidité. En outre, le taux standard de prévalence des problèmes de santé liés au travail augmente avec l'âge. Ceci souligne à l'évidence le rôle central des préoccupations de **santé et sécurité** pour le bien-être des travailleurs âgés et leur aptitude à se maintenir au sein de la main-d'œuvre. Les questions de santé et sécurité sont tout aussi importantes pour éviter des pertes indésirables de productivité de la main-d'œuvre par suite d'un accroissement du nombre de journées de travail perdues.

Formes flexibles d'organisation du travail

Les formes flexibles d'organisation du travail sont une autre composante des conditions de travail qui peuvent favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Les enquêtes nationales démontrent qu'une proportion significative de travailleurs âgés préférerait une retraite progressive, notamment en raison des problèmes de santé liés au vieillissement⁸. Entre 2001 et 2002, de fortes augmentations des taux d'emploi des travailleurs âgés ont accompagné dans la plupart des États membres des augmentations positives de la part des travailleurs à temps partiel. 36% de la création d'emplois pour les travailleurs âgés, entre 1997 et 2002, sont imputables à des augmentations de l'emploi à temps partiel, ce qui a conduit à une hausse de la proportion de ces travailleurs dans la population à temps partiel. Plus qu'un événement, la retraite devrait devenir un processus par lequel les travailleurs décident de réduire leurs heures de travail progressivement dans le temps. La retraite à temps partiel est une possibilité qui mérite davantage d'attention que ce n'est le cas actuellement.

Les emplois et les différentes professions présentent des niveaux variables de stress physique et mental. À mesure que les travailleurs vieillissent, l'occasion devrait leur être donnée d'occuper les postes qui conviennent le mieux à leurs aptitudes intellectuelles et physiques, et ils devraient avoir la possibilité d'opter en faveur de l'emploi à temps partiel ou, tout au moins, d'une réduction des heures de travail.

L'emploi indépendant peut également constituer, pour les travailleurs âgés, une solution de remplacement du travail à temps partiel. Ce choix semble particulièrement bien adapté aux travailleurs âgés de 50 ans et plus puisqu'en 2002 l'emploi indépendant de cette tranche d'âge a crû d'environ 3%, contre moins de 0,3% pour les travailleurs de la première tranche d'âge.

⁷ Pour une évaluation exhaustive des réformes des systèmes de protection sociale, voir le prochain rapport du comité de la protection sociale « Encouragement du maintien dans la vie active par de meilleurs systèmes de protection sociale ».

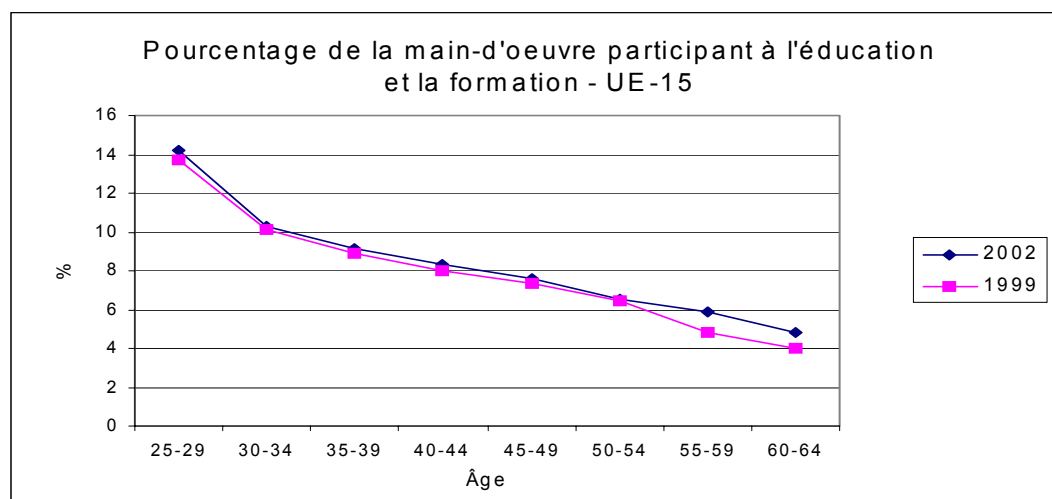
⁸ Par exemple, une enquête britannique récente (Humphrey et. al., 2003, "Factors affecting the labour force participation of older workers", *DWP Research Report 200*) révèle que près d'un tiers des travailleurs âgés de 50 à 69 ans souhaitent prendre progressivement leur retraite en réduisant leurs heures de travail.

Accès permanent à la formation

Le maintien dans l'emploi et les niveaux d'emploi des travailleurs âgés sont fortement corrélés avec le niveau de **formation** qui leur est dispensé et leur niveau éducatif initial. Il existe également un lien fort entre le niveau éducatif et la qualité de l'emploi, en termes de rémunérations et de conditions de travail. Il n'existe aucune preuve empirique que les travailleurs âgés sont plus ou moins productifs que les autres tranches d'âge. Le potentiel de productivité des travailleurs âgés n'est pas dégradé par l'âge mais par l'obsolescence des qualifications, ce à quoi il est possible de remédier par la formation⁹. Le savoir-faire des travailleurs âgés fait d'eux une ressource précieuse pour les employeurs. La formation est aussi l'occasion, pour les salariés, d'actualiser leurs compétences et de renforcer leur position sur le marché du travail, notamment en développant les compétences requises pour tirer pleinement avantage des technologies de l'information et de la communication.

Dans ce contexte, à l'instar des autres tranches d'âge de la population, il importe de reconnaître que le défi consiste non seulement à accroître la participation à la formation professionnelle mais aussi à améliorer le niveau général des connaissances et des compétences des travailleurs âgés.

Les travailleurs âgés bénéficient de moins de formation que les autres tranches d'âge. Le pourcentage de la main-d'œuvre qui participe à l'éducation et à la formation diminue avec l'âge et cette tendance débute assez tôt dans la vie professionnelle. Pour accroître le niveau de formation dont bénéficient les travailleurs âgés, il est donc essentiel de renverser cette tendance à la baisse **à un stade précoce du cycle de vie** : seul l'apprentissage tout au long de la vie peut assurer aux cohortes futures de travailleurs âgés les compétences nécessaires pour s'adapter aux changements qui interviennent sur le marché de l'emploi. Le graphique ci-dessous montre que le pourcentage de la main-d'œuvre qui participe à l'éducation et la formation dans chaque tranche d'âge n'a connu qu'une croissance modeste au cours des dernières années et que les progrès sont trop lents¹⁰.



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.

⁹ L'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (International Adult Literacy Survey - IALS) de l'OCDE fournit des preuves empiriques importantes qui montrent le lien entre l'âge, la productivité et la formation. Cette analyse révèle que le niveau d'alphabétisation, tel que mesuré par l'IALS, est un déterminant essentiel de la productivité du travailleur et que ce niveau augmente avec la pratique et se dégrade s'il n'est pas utilisé.

¹⁰ Pour un graphique présentant les données de 2002 ventilées par sexe, voir le graphique 7 à l'annexe 2.

Politiques actives efficaces du marché du travail

Pour s'assurer que les travailleurs se maintiennent plus longtemps dans l'emploi, il est essentiel d'anticiper les changements et de gérer avec succès les restructurations économiques. Les travailleurs âgés en particulier courent un risque élevé de quitter le marché du travail en cas de restructuration ou de réduction de personnel affectant leur entreprise. Ceci appelle un renforcement des **politiques actives du marché du travail** pour prévenir le chômage et aider les travailleurs âgés qui perdent leur emploi à se maintenir sur le marché du travail et à trouver un autre emploi. À cet égard, il est particulièrement important de mettre en place des approches personnalisées qui répondent aux besoins individuels, notamment par des services d'orientation, une formation spécifique et des systèmes de reclassement externe. Par ailleurs, il faudrait éviter de recourir aux indemnités de chômage comme solution de rechange à la préretraite des travailleurs âgés. Il faut lutter contre cette substitution d'un système de prestations par un autre au moyen d'une activation des systèmes de prestations, en soutenant le recrutement de personnes âgées au chômage, tout en maintenant le droit aux indemnités de chômage et en offrant une orientation qui encourage la transition vers un autre emploi ou le travail indépendant.

Amélioration de la qualité de l'emploi

La santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et la formation sont autant de dimensions clé de la **qualité de l'emploi**¹¹. Ainsi qu'il ressort du rapport *L'emploi en Europe 2002*, la qualité de l'emploi est, d'une manière générale, cruciale pour faire revenir dans le marché de l'emploi des travailleurs âgés et des personnes assumant des responsabilités familiales. Dans le même temps, le retrait du marché du travail des travailleurs âgés occupant des emplois de qualité médiocre est jusqu'à quatre fois supérieur à celui des travailleurs âgés occupant des emplois de qualité supérieure, mais aussi deux fois plus élevé que celui des jeunes travailleurs occupant des emplois de qualité médiocre. En particulier, l'assouplissement des dispositions contractuelles doit aller de pair avec une formation ou l'offre de possibilités d'avancement professionnel pour aider les travailleurs âgés à se maintenir sur le marché du travail ou à y retourner.

5. LES ETATS MEMBRES DOIVENT PRENDRE DES MESURES RADICALES

Les facteurs clés relevés dans la section précédente¹² se reflètent également dans le cadre politique défini par les nouvelles lignes directrices européennes pour l'emploi (2003), et en particulier par la ligne directrice spécifique n° 5, ainsi que dans les grandes orientations de politique économique (orientations 4 à 8). Le récent rapport de la Task-force pour l'emploi¹³ a fixé des priorités claires quant aux mesures à prendre et a appelé les États membres et les partenaires sociaux à définir, dans le domaine du vieillissement actif, une politique globale centrée sur les aspects suivants:

¹¹ COM(2003) 728 "Amélioration de la qualité de l'emploi : un examen des derniers progrès accomplis".

¹² Voir également le rapport conjoint du Conseil et de la Commission intitulé "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", mars 2002.

¹³ *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*, rapport de la task-force sur l'emploi présidée par Wim Kok, novembre 2003.

- accorder des incitations aux travailleurs, afin qu'ils prennent leur retraite plus tard et plus progressivement, et aux employeurs, afin qu'ils engagent et conservent des travailleurs âgés, en réformant les régimes de retraites et en veillant à ce qu'il soit payant de rester sur le marché du travail;
- promouvoir l'accès de tous à la formation et aux autres mesures des politiques actives du marché du travail, indépendamment de l'âge, et élaborer des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, et notamment des formations sur le lieu de travail destinées aux travailleurs âgés;
- favoriser des conditions de travail propices au maintien dans l'emploi, par exemple en reconnaissant l'importance particulière que revêtent la santé et la sécurité au travail ainsi que des formes novatrices et flexibles d'organisation du travail tout au long de la vie professionnelle, y compris le travail à temps partiel et les interruptions de carrière.

Lors de la conception et de la mise en œuvre d'une telle stratégie globale en matière de vieillissement actif, il convient d'accorder une attention particulière à la nécessité d'accroître le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 64 ans et de les maintenir plus longtemps dans le monde du travail. De tels efforts devraient tenir compte des incitants spécifiques susceptibles de jouer un rôle particulièrement important pour les femmes, parmi lesquels la réduction des écarts entre leurs rémunérations et celles des hommes et la mise à disposition de structures de soins et de garde adéquates pour la prise en charge de personnes de tous âges.

Le rapport de la Task-force pour l'emploi souligne l'importance d'un "*changement radical dans les mesures prises, à savoir l'abandon d'une culture de la retraite anticipée au profit de stratégies globales de vieillissement actif*", allant ainsi dans le même sens que les lignes directrices pour l'emploi. Le rapport indique également que "*le défi est non seulement de faire en sorte qu'une proportion plus élevée des personnes dont l'âge varie actuellement de 55 à 64 ans restent en activité, mais aussi de renforcer la capacité d'insertion professionnelle des personnes ayant actuellement la quarantaine ou la cinquantaine*". Pour accroître la participation des travailleurs âgés, il est nécessaire de faire évoluer l'attitude et les attentes des employeurs et des travailleurs dès le début de leur vie active.

Le rapport conjoint sur l'emploi 2004 comporte une évaluation de la mise en œuvre de la ligne directrice portant spécifiquement sur le vieillissement. *Le vieillissement ne touche pas uniquement les personnes ayant un certain âge aujourd'hui, mais toutes les générations.* La mobilisation de l'ensemble du potentiel des personnes de tous âges pendant toute la vie constitue le principe essentiel de la stratégie de l'Union relative au vieillissement de la main-d'œuvre. Les travailleurs âgés doivent être perçus non pas simplement comme un autre groupe vulnérable méritant une attention particulière, mais comme un élément central de l'offre de main-d'œuvre et un facteur clé pour le développement durable de l'Union européenne.

Les États membres reprennent de plus en plus cette approche dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies en matière de vieillissement (Suède, Royaume-Uni, Danemark et Finlande, par exemple). Plusieurs États membres appliquent une stratégie globale concernant le vieillissement et certains ont défini des objectifs nationaux en vue de relever l'âge moyen de départ à la retraite (France, Finlande et Portugal). Les États membres mettent en œuvre un large éventail de mesures axées sur la réforme des retraites et des régimes socio-fiscaux. Dans le même temps, ils accordent une attention accrue à l'amélioration de l'accès à la formation et à l'adaptation des conditions et de l'organisation du travail, dans le but de répondre plus efficacement aux besoins des travailleurs âgés. Les récentes réformes des retraites consistent

notamment à relever l'âge normal de la retraite et à décourager la retraite anticipée tout en favorisant des formes de retraite flexibles.

6. LE PARTENARIAT SOCIAL EST INDISPENSABLE AU SUCCES

Une société et une économie dans lesquelles les travailleurs âgés jouent un rôle plus actif sur le marché du travail seraient avantageuses pour tous, travailleurs comme employeurs. La bonne conception des politiques de promotion du vieillissement actif, l'acceptation de ces politiques par le public et la réussite de leur mise en œuvre dépendent de manière cruciale de la prise de conscience et de l'implication des partenaires sociaux. Pendant longtemps, les partenaires sociaux ont, avec l'appui du cadre politique existant, abordé l'adaptation du marché du travail en facilitant la sortie précoce des travailleurs âgés de ce marché. Comme le souligne le rapport du groupe de haut niveau sur "les relations du travail et les mutations dans l'Union européenne", "la promotion du vieillissement actif pour que les travailleurs âgés puissent et soient encouragés à rester dans les forces de travail" doit devenir une dimension essentielle des relations du travail. Il faut un engagement bien plus fort de la part des partenaires sociaux pour faciliter la transition vers une vie professionnelle plus longue, doter les individus des qualifications nécessaires pour affronter les défis qui les attendent et favoriser, parmi les employeurs, les meilleures pratiques en matière de gestion des âges.

Une meilleure compréhension des changements démographiques, des goulets d'étranglement en matière de compétences qui apparaissent dans les grandes industries et dans les services, de la nécessité d'assurer une offre adéquate de main-d'œuvre qualifiée et capable de s'adapter, ainsi que de l'importance du développement et de la préservation de compétences et d'expérience en tant que conditions de la croissance économique, a commencé à influencer la pensée et l'attitude des partenaires sociaux au cours des dernières années, ce qui a conduit à une approche plus proactive de la gestion des âges dans certains États membres et à l'échelon de l'Union. Les partenaires sociaux des États membres qui sont à la traîne ont la possibilité de s'inspirer de ces exemples positifs.

Toutefois, malgré l'évolution récente de la situation, les partenaires sociaux devraient élargir et intensifier leurs efforts, tant au niveau national qu'à l'échelon de l'Union, pour créer une nouvelle culture en matière de vieillissement et de gestion du changement. Bien trop souvent, les employeurs continuent de privilégier les régimes de retraite anticipée.

Dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi et conformément aux priorités définies dans le rapport de printemps 2004 et dans le rapport de la Task-force pour l'emploi (présidée par Wim Kok), l'action à mener dans l'avenir devrait comporter les mesures ci-dessous.

a) Accorder des incitations aux travailleurs pour qu'ils prennent leur retraite plus tard et aux employeurs pour qu'ils engagent et conservent des travailleurs âgés

- Élimination des incitants à la retraite anticipée et des formes que celle-ci peut prendre, et élaboration de stratégies de sortie progressive du marché du travail qui valorisent autant que possible le capital humain des travailleurs expérimentés et qui intègrent des incitants à travailler plus longtemps dans les régimes négociés de retraite professionnelle.
- Sensibilisation accrue des employeurs à la question du vieillissement, dans le but de lutter contre la discrimination fondée sur l'âge en mettant en valeur les avantages d'un effectif d'âges variés pour les individus comme pour les entreprises.

- Réexamen de la pondération des éléments d'ancienneté dans le cadre des rémunérations, en vue de mieux faire correspondre celles-ci à la productivité et aux performances.
- Inclusion, dans les conventions collectives, d'incitants à recruter des travailleurs âgés sans emploi.
- Développement accru, dans les négociations collectives, d'accords globaux donnant davantage de choix aux travailleurs individuels pour développer leur capacité d'insertion professionnelle et d'adaptation tout au long de leur vie.

b) Promouvoir l'accès à la formation et l'investissement dans l'aptitude au travail

- Promotion des actions favorisant la capacité d'adaptation en fonction de l'âge dans les PME, notamment par la mise en commun des structures d'aide à la formation et le développement de mécanismes d'échange en vue de tenir compte de manière optimale des possibilités et offres d'emploi.
- Renforcement de la formation continue des travailleurs âgés, et notamment des peu qualifiés, afin de développer au maximum leur potentiel de travail.
- Élaboration, en coopération avec les pouvoirs publics, de politiques actives du marché du travail, par exemple sous forme d'approches personnalisées répondant aux besoins individuels.

c) Favoriser des conditions de travail propices au maintien de l'emploi

- Efforts accrus en vue de proposer des contrats de travail adaptés à temps partiel ou à durée déterminée.
- Adaptation de la charge de travail, amélioration des conditions de travail et renforcement des mesures de santé et de sécurité en fonction des besoins des travailleurs âgés. Dans ce contexte, il faudrait notamment prévoir des changements de métier plus faciles, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, pour les travailleurs avançant en âge.

7. SOUTIEN DE L'UNION AU VIEILLISSEMENT ACTIF

La stratégie européenne pour l'emploi (SEE) définit le cadre politique des actions futures à mener à l'échelon de l'Union et des États. Aux termes des lignes directrices européennes pour l'emploi, il est nécessaire que les États membres élaborent et mettent en œuvre des stratégies globales en matière de vieillissement qui tiennent compte des facteurs essentiels pour soutenir l'emploi des travailleurs âgés. Pour appuyer la mise en œuvre sur le plan national, la Task-force pour l'emploi présidée par Wim Kok recommande dans son rapport que les États membres fixent des objectifs nationaux reflétant ceux convenus au niveau européen, notamment en ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés et l'âge effectif de sortie du marché du travail.

La méthode ouverte de coordination mise en œuvre dans le domaine des retraites reconnaît l'importance de la prolongation de la vie professionnelle, élément majeur des stratégies à long terme visant à assurer la viabilité des retraites, tout en indiquant qu'un taux d'emploi plus élevé ne résoudra pas, à lui seul, le problème de la viabilité financière des régimes de retraites.

Le programme d'évaluation par les pairs mis sur pied dans le contexte de la SEE offre un outil utile pour partager les expériences et les meilleures pratiques dans le but de promouvoir les stratégies en matière de vieillissement actif dans les États membres et de comparer l'efficacité des mesures nationales. Le vif intérêt démontré par les États membres pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme global consacré au vieillissement en Finlande montre la grande importance que revêtent ces questions pour les États membres de l'Union.

L'Union soutient également la promotion des politiques en faveur du vieillissement actif dans le cadre de l'initiative EQUAL, par l'identification et le transfert des pratiques couronnées de succès dans le domaine de la gestion des âges.

Il convient également de mettre en lumière la contribution importante que l'éducation peut apporter au processus du vieillissement actif, comme en témoigne l'aide croissante que l'Union accorde, dans le cadre de l'action relative à l'éducation des adultes ("Grundtvig") du programme d'action communautaire en matière d'éducation "Socrates", à des projets touchant aux défis et possibilités que l'éducation entraîne pour les travailleurs âgés.

Enfin, le Fonds social européen appuie les politiques des États membres relatives au vieillissement actif au travers de deux de ses domaines d'action politiques: développement et promotion de politiques actives du marché du travail, et promotion et amélioration des politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. L'examen à mi-parcours du FSE a démontré une tendance croissante à appuyer les mesures en faveur du vieillissement actif, en particulier dans les pays nordiques. Le soutien du vieillissement actif devrait être pleinement intégré dans les priorités des fonds structurels relatives aux ressources humaines lors de la prochaine période de programmation qui débutera en 2007.

ANNEXE 1: Action des partenaires sociaux dans le domaine du vieillissement actif

Récemment, les partenaires sociaux ont commencé à se pencher sur certains aspects spécifiques du vieillissement actif, tant dans les États membres qu'à l'échelon de l'Union. En particulier, les développements présentés ci-dessous sont à noter.

En Finlande, un programme global destiné aux travailleurs vieillissants a été mis en œuvre entre 1998 et 2002 sur une base tripartite. Ce programme mettait l'accent sur les travailleurs âgés en tant que ressource, en développant leur capacité d'insertion professionnelle et en agissant sur leur environnement de travail. Divers aspects du programme trouveront leur prolongement dans une nouvelle génération de programmes tripartites portant sur le bien-être des salariés, l'amélioration de la productivité et la qualité de la vie professionnelle.

Aux Pays-Bas, environ 35% des conventions collectives contiennent des dispositions relatives à l'accroissement de la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs âgés. En outre, ces conventions prévoient souvent des possibilités de réduction du temps de travail, d'allègement de la charge de travail et d'octroi de vacances plus longues.

En France, un accord à l'échelle nationale sur la formation professionnelle contient des dispositions relatives à un audit des qualifications des travailleurs âgés, y compris un accès prioritaire à la reconnaissance de l'expérience professionnelle. Des conventions territoriales sur les restructurations d'entreprises, qui renforcent la possibilité de disposer de plans de reconversion efficaces, sont destinées à prendre plus spécifiquement en considération les besoins des travailleurs expérimentés.

En Grèce, les partenaires sociaux envisagent une action de collecte de fonds pour subventionner l'emploi des personnes proches de la retraite.

En Allemagne, lors du processus tripartite dit de l'"alliance pour l'emploi", la tendance à la retraite anticipée a été résolument inversée de manière à prolonger l'activité professionnelle des travailleurs, une évolution qui se retrouve progressivement dans les conventions collectives.

En Autriche, la loi sur le licenciement, négociée par les partenaires sociaux et reprise par le Parlement, vise à accroître la mobilité et la flexibilité sur le marché du travail et pourrait renforcer les possibilités de réemploi des travailleurs âgés. Un pacte conclu entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les services publics de l'emploi (SPE), présenté en 1999, traitait de la question des incitants financiers à embaucher des travailleurs âgés. Des mesures ont été progressivement mises en place à cette fin.

En Belgique, les conventions collectives prévoient la possibilité de faciliter la transition des travailleurs âgés, en cas de mise en surnombre par suite d'une restructuration d'entreprise, vers d'autres possibilités d'emploi (reclassement au sein de l'entreprise, accompagnement personnel, reclassement externe, parcours professionnel menant à un nouvel emploi, etc.).

Au Danemark, des accords cadres relatifs à l'emploi des travailleurs âgés dans les administrations des comtés et des municipalités contribuent à maintenir ces travailleurs sur le marché du travail par des initiatives telles que des formations adaptées et des réductions progressives du temps de travail.

En Suède, les négociations collectives prévoient des dispositions visant à instaurer des comptes individuels d'épargne formation dans le but de permettre aux travailleurs âgés d'investir pour se former et actualiser leurs qualifications.

Sur le plan européen, les initiatives évoquées ci-après devraient contribuer au renforcement de la participation au marché du travail et de l'emploi des travailleurs âgés.

Les partenaires sociaux européens ont récemment présenté leurs orientations en matière de gestion du changement et de ses conséquences sociales. La capacité d'adaptation des entreprises et des travailleurs dépend de leur aptitude à anticiper, à créer et à absorber le changement. Il s'agit là d'un bon point de départ pour les actions futures à mener, les orientations insistant sur l'importance de préserver et de développer les compétences et les qualifications des travailleurs afin de favoriser la mobilité interne et externe et d'assurer le succès des entreprises.

Les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord sur un cadre d'actions pour le développement des qualifications et des compétences tout au long de la vie. Adopté en mars 2002, ce cadre souligne la nécessité de concevoir de nouveaux moyens d'aborder les systèmes d'éducation et de formation et de veiller à ce que des possibilités s'offrent à tous les groupes d'âge, femmes et hommes, personnes qualifiées et non qualifiées. Un premier rapport sur la mise en œuvre de ce cadre a été présenté au sommet social tripartite pour la croissance et l'emploi, au mois de mars 2003.

Conformément à leur programme de travail commun 2003-2005, les partenaires sociaux européens engageront bientôt un débat afin d'explorer les actions conjointes possibles en ce qui concerne le vieillissement de la main-d'œuvre.

Les lignes directrices volontaires arrêtées conjointement par les différents partenaires européens en mars 2002 pour soutenir la mixité inter-générationnelle dans le secteur du commerce soulignent qu'il faudrait adopter une approche neutre du point de vue de l'âge en ce qui concerne l'emploi, le recrutement, la formation professionnelle et la répartition des postes au sein des entreprises. Les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer pour faire évoluer les stéréotypes liés à l'âge dans l'organisation du travail.

ANNEXE 2: Graphiques et tableaux

Tableau 1: Les objectifs de Barcelone et de Stockholm (2002)

	Objectif de Stockholm						Objectif de Barcelone		
	Taux d'emploi des travailleurs âgés en 2002			Évolution du taux d'emploi des travailleurs âgés 1998-2002			Âge moyen de sortie du marché du travail en 2002		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
B	26,6	36,1	17,5	3,7	3,9	3,5	58,5	58,6	58,4
DK	57,9	64,5	50,4	5,9	3,2	8,4	60,9	61,9	59,8
D	38,6	47,1	30,1	0,9	-0,1	1,8	60,7	61,1	60,3
EL	39,7	56,0	24,4	0,7	0,2	1	.	.	.
E	39,7	58,6	22,0	4,6	6	3,2	61,5	61,5	61,5
F	34,8	39,3	30,6	6,5	6,8	6,2	58,8	58,9	58,7
IRL	48,1	65,1	30,8	6,4	5	7,7	62,4	62,0	62,8
I	28,9	41,3	17,3	1,2	-0,1	2,3	59,9	60,2	59,7
L	28,3	37,9	18,6	3,2	2,7	3,1	59,3	.	.
NL	42,3	54,6	29,9	8,4	7,1	9,6	62,2	62,9	61,6
A	30,0	39,8	20,9	1,6	-0,7	3,8	59,3	59,4	59,3
P	50,9	61,3	41,9	0,9	-2,2	3,6	62,9	62,8	63,0
FIN	47,8	48,5	47,2	11,6	10,1	13,1	60,5	60,6	60,4
S	68,0	70,4	65,6	5	4,3	5,6	63,2	63,4	63,1
UK	53,5	62,6	44,7	4,5	3,5	5,5	62,3	62,7	61,9
UE15	40,1	50,1	30,5	3,5	2,8	4,2	60,8	61,0	60,5
UE25	38,7	48,9	29,1	2,9	2,2	3,6	60,4	60,8	60,0
CZ	40,8	57,2	25,9	3,7	4,0	3,0	60,2	62,2	58,4
EE	51,6	58,4	46,5	1,4	-3,6	4,9	61,6	.	.
CY	49,4	67,3	32,1	,	,	,	61,4	.	.
LV	41,7	50,5	35,2	5,4	2,4	7,7	.	.	.
LT	41,6	51,5	34,1	1,1	-5,5	6,2	.	.	.
HU	26,6	36,7	18,5	9,3	9,7	8,9	59,2	59,6	58,8
MT	30,3	50,4	11,8	.	.	.	.	.	.
PL	26,1	34,5	18,9	-6,0	-7,0	-5,2	56,9	58,1	55,8
SI	24,5	35,4	14,2	0,6	3,6	-1,9	.	.	.
SK	22,8	39,1	9,5	0,0	0,0	0,1	57,5	59,6	55,7

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, moyennes annuelles.

Notes: "." chiffre non disponible; âge moyen de sortie du marché du travail: estimation pour 2002 pour UE15 et UE25, données provisoires pour PL; données de printemps pour D, F, L et CY; moyenne des trimestres 2 et 4 pour LV et LT. Données fondées sur les taux d'activité globaux (pas d'ajustement hommes-femmes, les données ventilées par sexe manquant de fiabilité en raison de la petite taille de l'échantillon) pour L, EE, CY, LV, LT et SI.

Tableau 2: Âge moyen de sortie du marché du travail

	2001			2002			Évolution 2002-2001		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
B	56,8	57,8	55,9	58,5	58,6	58,4	1,7	0,8	2,5
DK	61,6	62,1	61,0	60,9	61,9	59,8	-0,7	-0,2	-1,2
D	60,6	60,9	60,4	60,7	61,1	60,3	0,0	0,2	-0,1
EL	59,4	61,2	57,7	.	.	.	.	.	.
E	60,4	60,7	60,2	61,5	61,5	61,5	1,1	0,8	1,3
F	58,1	58,2	58,0	58,8	58,9	58,7	0,7	0,7	0,7
IRL	62,8	63,2	62,5	62,4	62,0	62,8	-0,4	-1,2	0,3
I	59,8	59,9	59,8	59,9	60,2	59,7	0,1	0,3	-0,1
L	56,8	.	.	59,3	.	.	2,5	.	.
NL	60,9	61,1	60,8	62,2	62,9	61,6	1,3	1,8	0,8
A	59,2	59,9	58,5	59,3	59,4	59,3	0,2	-0,5	0,8
P	61,8	62,1	61,6	62,9	62,8	63,0	1,1	0,7	1,4
FIN	61,4	61,5	61,3	60,5	60,6	60,4	-0,9	-0,9	-0,9
S	61,7	61,9	61,6	63,2	63,4	63,1	1,5	1,5	1,5
UK	62,0	63,0	61,0	62,3	62,7	61,9	0,3	-0,3	0,9
UE15	60,4	60,8	60,0	60,8	61,0	60,5	0,4	0,2	0,5
UE25	60,0	60,6	59,4	60,4	60,8	60,0	0,4	0,2	0,6
CZ	58,9	60,7	57,3	60,2	62,2	58,4	1,3	1,5	1,1
EE	61,1	.	.	61,6	.	.	0,5	.	.
CY	62,3	.	.	61,4	.	.	-0,9	.	.
LV	62,4	.	.	.	.	.	.	.	.
LT	58,9	.	.	.	.	.	.	.	.
HU	57,8	58,5	57,3	59,2	59,6	58,8	1,3	1,1	1,5
MT	.	.	.	.	.	.	.	.	.
PL	56,6	57,8	55,5	56,9	58,1	55,8	0,3	0,3	0,3
SI	61,5	.	.	.	.	.	.	.	.
SK	57,5	59,3	56,0	57,5	59,6	55,7	0,0	0,3	-0,3

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, moyennes annuelles.

Notes: "." chiffre non disponible; données provisoires pour PL; données de printemps pour D, F, L et CY; moyenne des trimestres 2 et 4 pour LV et LT. Données fondées sur les taux d'activité globaux (pas d'ajustement hommes-femmes, les données ventilées par sexe manquant de fiabilité en raison de la petite taille de l'échantillon) pour L, EE, CY, LV, LT et SI; estimation pour 2002 pour UE15 et UE25.

Le calcul de l'âge moyen de sortie du marché du travail se fonde sur les définitions de l'emploi et du chômage de l'OIT, qui portent sur l'évolution de l'emploi à court terme. En conséquence, les quelques résultats disponibles pour l'instant (deux années) ne peuvent être considérés comme suffisamment nombreux et stables pour établir des prévisions pertinentes.

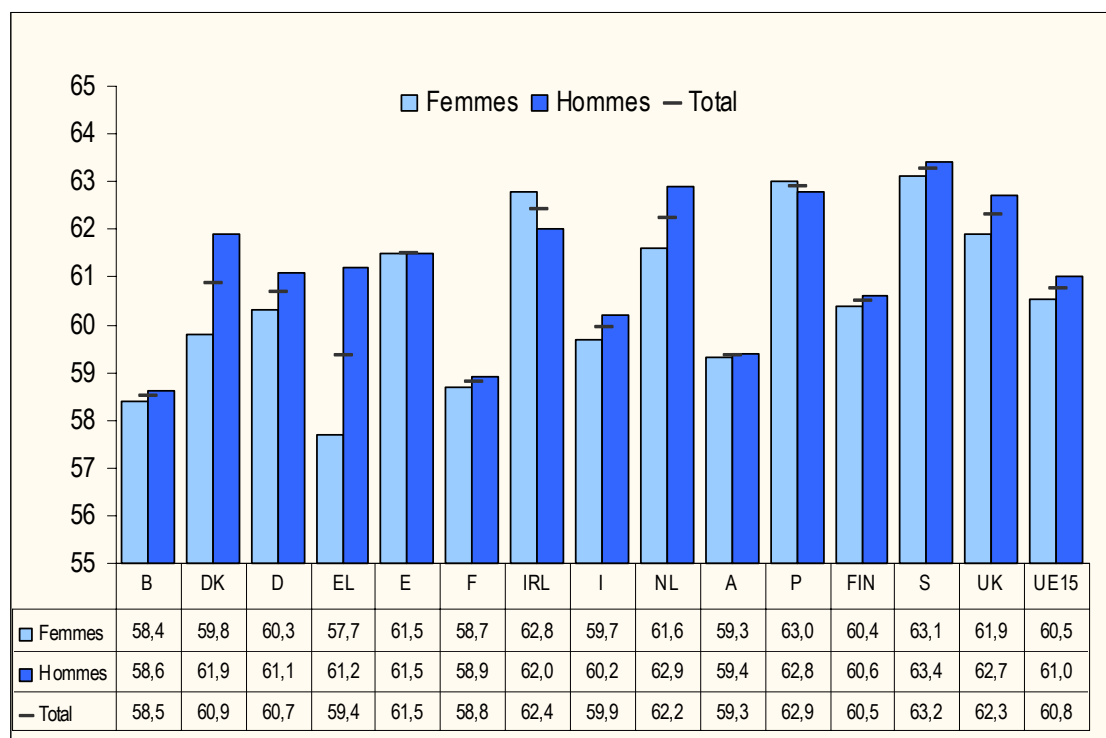
Tableau 3: Tendances récentes des taux d'emploi

Tendances récentes des taux d'emploi								
	1997		2000		2001		2002	
	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64	15-64	55-64
UE 15	60,7	36,4	63,4	37,8	64,1	38,8	64,3	40,1
UE 25	60,6	35,7	62,4	36,6	62,8	37,5	62,9	38,7
PVA	60,1	31,6	57,4	29,6	56,6	29,7	55,9	30,5
USA ¹	73,5	57,2	74,1	57,8	73,1	58,6	71,9	59,5
Japon	70,0	64,2	68,9	62,8	68,8	62,0	68,2	61,6
B	56,8	22,1	60,5	26,3	59,9	25,1	59,9	26,6
DK	74,9	51,7	76,3	55,7	76,2	58,0	75,9	57,9
D	63,7	38,1	65,6	37,6	65,8	37,9	65,3	38,6
EL	55,1	41,0	55,7	38,6	55,4	38,0	56,7	39,7
E	49,4	34,1	56,2	37,0	57,7	39,2	58,4	39,7
F	59,6	29,0	62,1	29,9	62,8	31,9	63,0	34,8
IRL	57,5	40,4	65,1	45,3	65,7	46,8	65,3	48,1
I	51,3	27,9	53,7	27,7	54,8	28,0	55,5	28,9
L	59,9	23,9	62,7	26,7	63,1	25,6	63,7	28,3
NL	68,5	32,0	72,9	38,2	74,1	39,6	74,4	42,3
A	67,8	28,3	68,5	28,8	68,5	28,9	69,3	30,0
P	65,7	48,2	68,4	50,7	68,7	50,1	68,2	50,9
FIN	63,3	35,6	67,2	41,6	68,1	45,7	68,1	47,8
S	69,5	62,6	73,0	64,9	74,0	66,7	73,6	68,0
UK	69,9	48,3	71,5	50,8	71,7	52,3	71,7	53,5
CZ	-	-	65,0	36,3	65,0	37,1	65,4	40,8
EE	-	-	60,4	46,3	61,0	48,5	62,0	51,6
CY	-	-	65,6	49,4	67,8	49,1	68,6	49,4
LV	-	-	57,5	36,0	58,6	36,9	60,4	41,7
LT	-	-	59,3	40,6	57,5	38,9	59,9	41,6
HU	52,4	17,7	56,3	22,2	56,5	24,1	56,6	26,6
MT	-	-	54,2	28,5	54,3	29,4	54,5	30,3
PL	58,9	33,9	55,0	28,4	53,4	27,9	51,5	26,1
SI	62,6	21,8	62,8	22,7	63,8	25,5	63,4	24,5
SK	-	-	56,8	21,3	56,8	22,4	56,8	22,8

Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, moyennes annuelles. Perspectives de l'OCDE pour les États-Unis et le Japon.

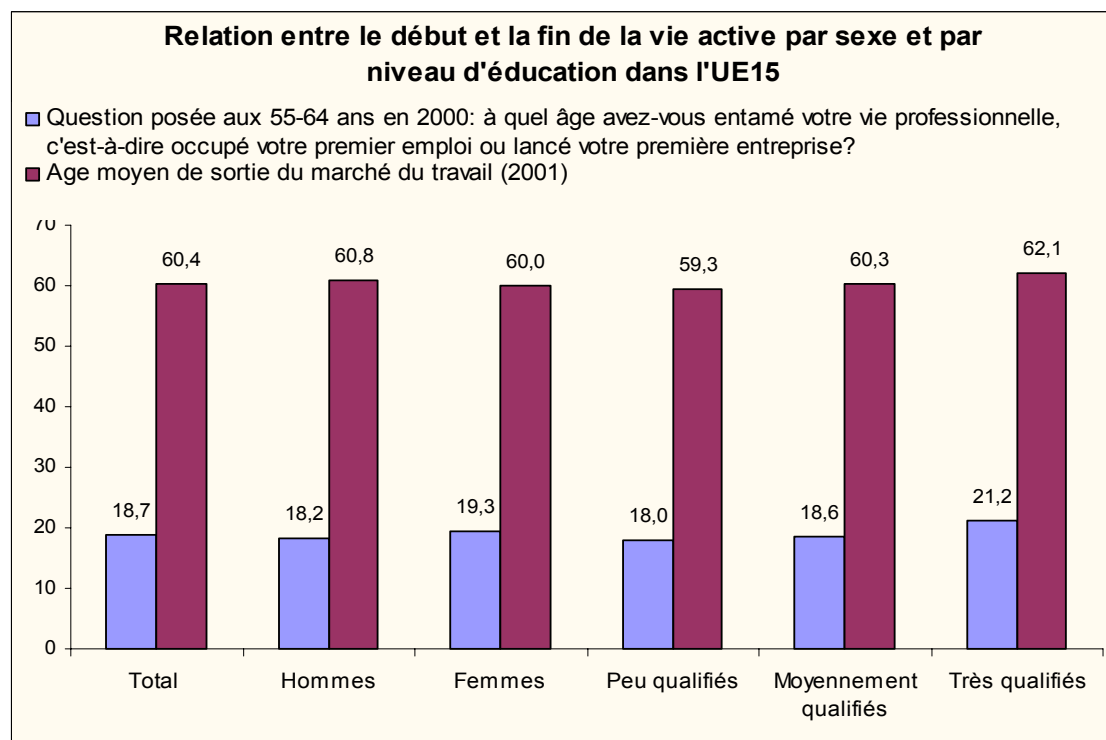
Notes: 1) aux États-Unis, les données concernent les 16 à 64 ans.

Graphique 1: Âge moyen de sortie du marché du travail en 2002 par sexe – UE15



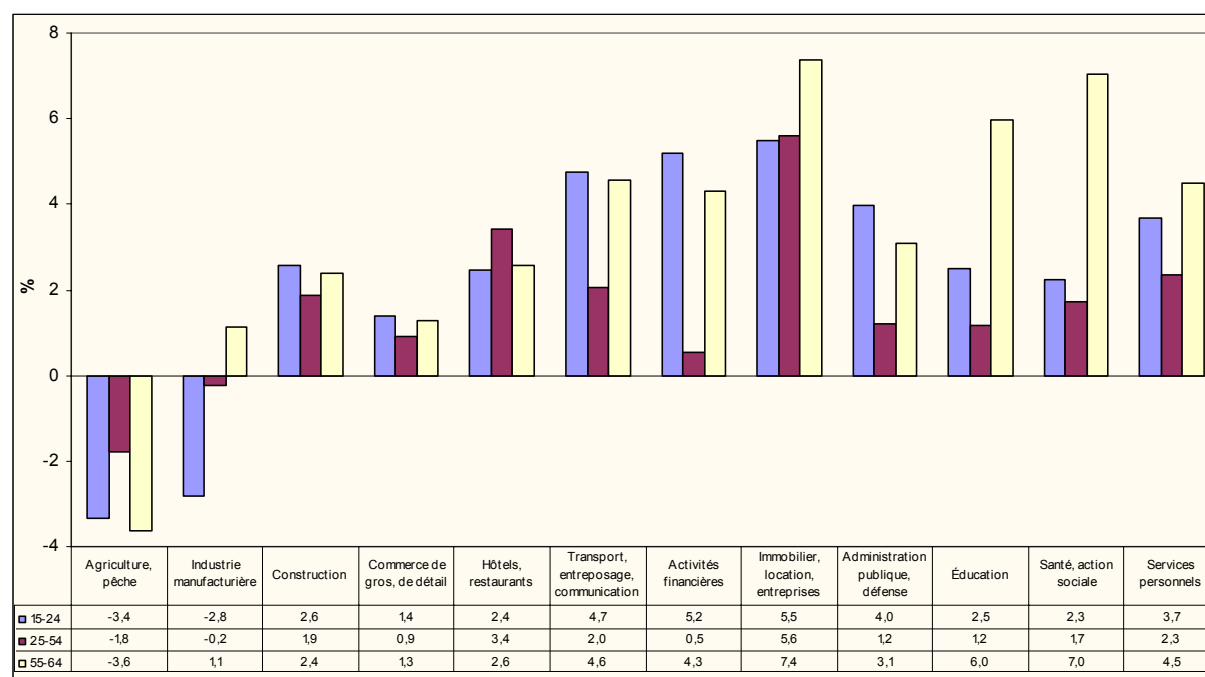
Source: Eurostat, EFT; données de 2001 pour EL; ventilation par sexe non disponible pour L.

Graphique 2: début / fin de la vie active par sexe et niveau d'éducation – UE15



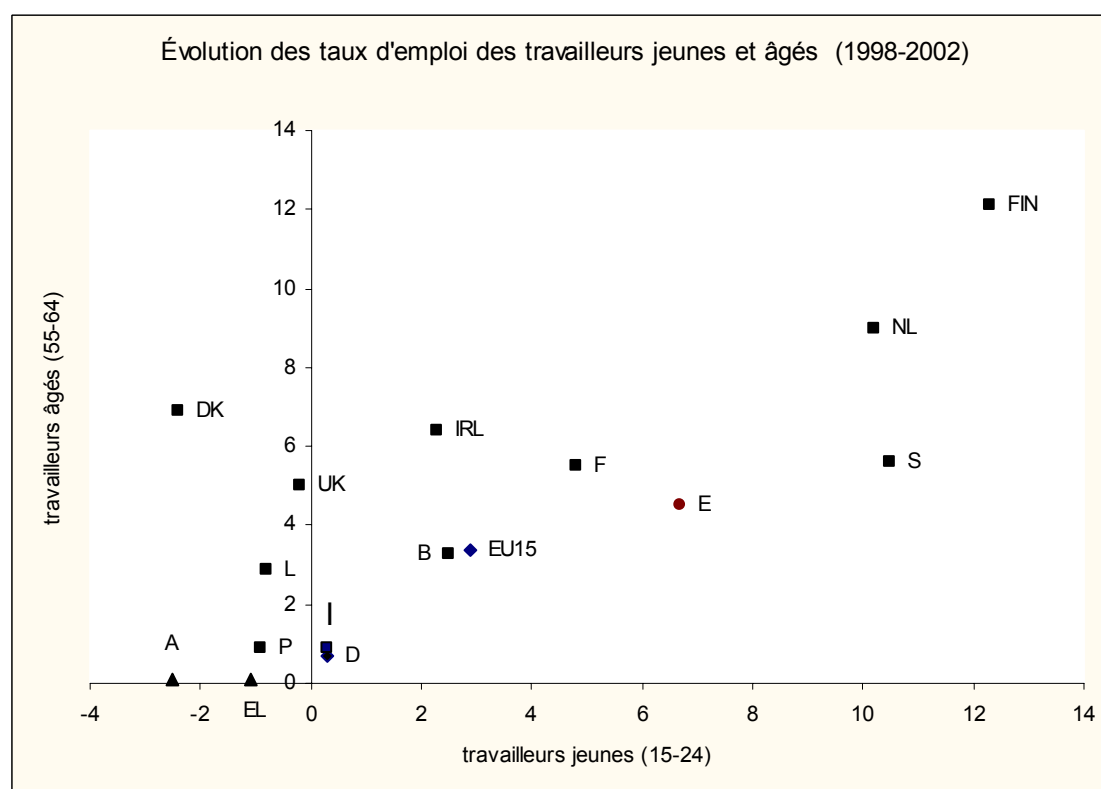
Source: Eurostat, PCM (variable: PE039), BDU, version de juin 2003, 7^{ème} vague (2000).

Graphique 3: croissance annuelle de l'emploi par secteur et par âge dans l'UE15, 1998-2002



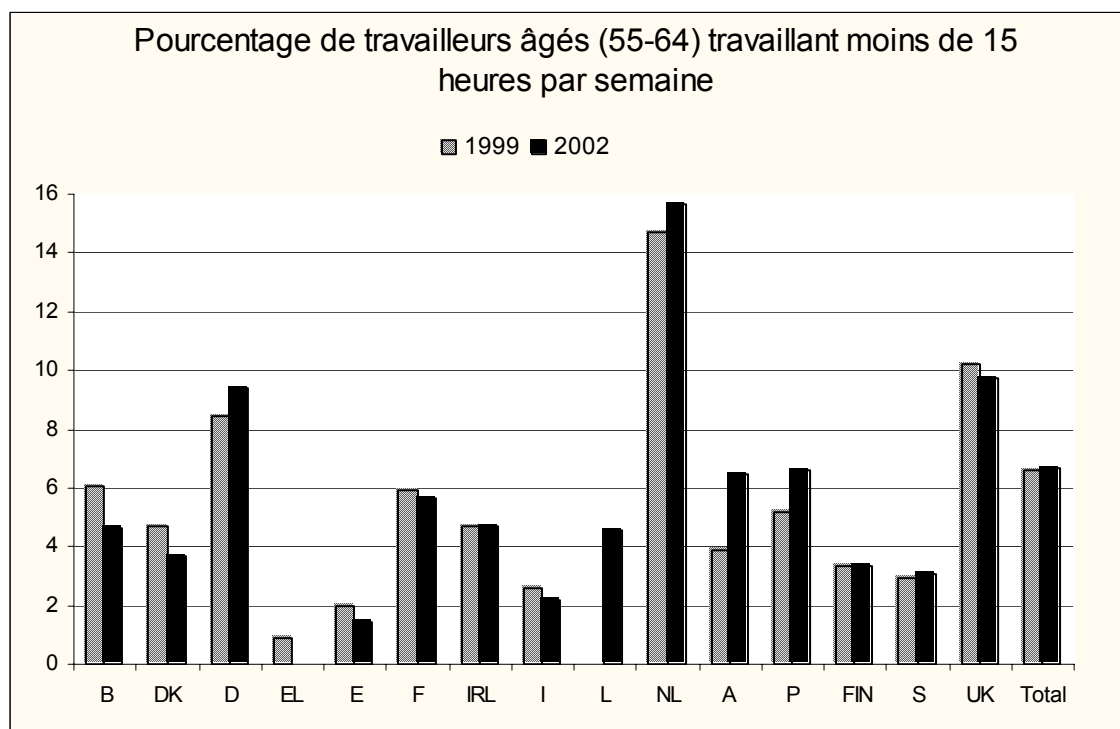
Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.

Graphique 4: Évolution des taux d'emploi des travailleurs jeunes et âgés 1998 -2002



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.

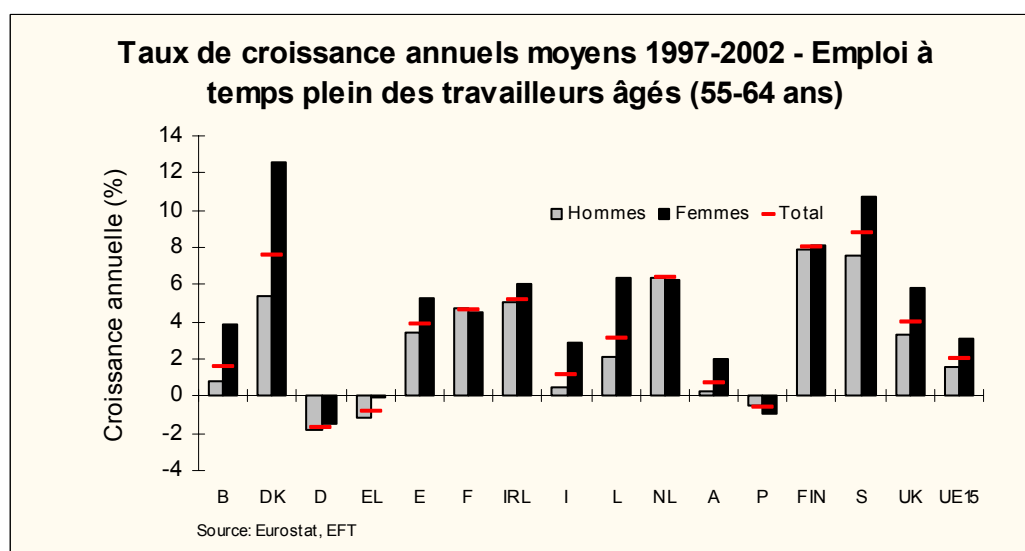
Graphique 5: Pourcentage de travailleurs âgés travaillant moins de 15 heures par semaine

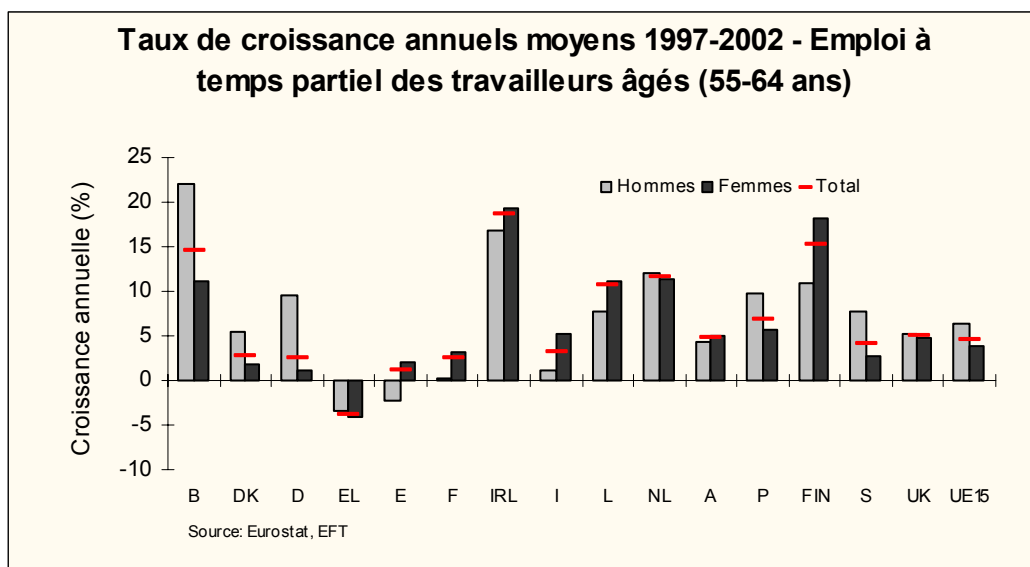


Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.

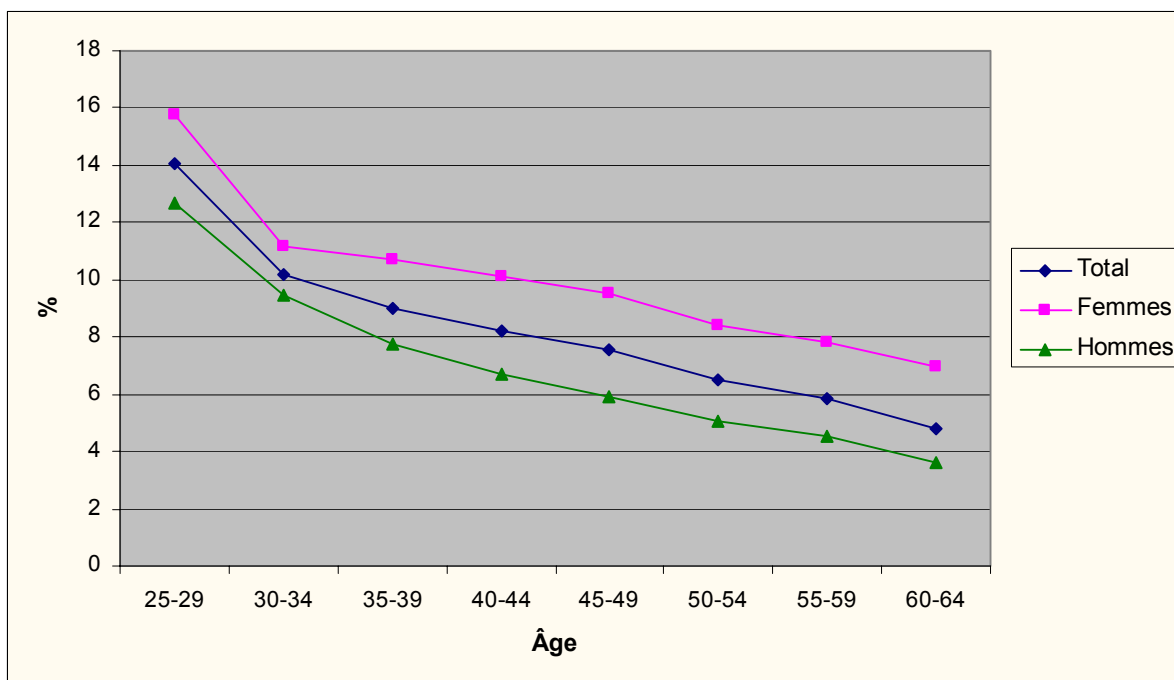
Note: en raison de la petite taille de l'échantillon, les données de 1999 pour EL et de 2002 pour L sont incertaines et celles de 2002 pour EL et de 1999 pour L ne sont pas disponibles.

Graphique 6: Taux de croissance annuels de l'emploi à temps plein et à temps partiel des travailleurs âgés (55-64 ans) – 1997-2002 – UE15





Graphique 7: Pourcentage de la main-d'œuvre participant à l'éducation et à la formation, par sexe – UE15 - 2002



Source: Eurostat, Enquête sur les forces de travail, résultats de printemps.