



issa

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS

Rapport technique 31

Le maintien et le retour à l'emploi des seniors

Georges Carlens

Administrateur général

et

Michèle Baukens

Conseillère générale

Office national de l'emploi (ONEM)

Belgique

Le maintien et le retour à l'emploi des seniors

Georges Carlens
Administrateur général
et
Michèle Baukens
Conseillère générale
Office national de l'emploi (ONEM)
Belgique

Commission technique des politiques de l'emploi et de l'assurance chômage **Séminaire technique sur le maintien et le retour à l'emploi des seniors, Dublin, Irlande, 18 – 19 juin 2009**

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) est l'organisation internationale mondiale principale qui rassemble les administrations et les caisses nationales de sécurité sociale. L'AISS fournit des informations, des plates-formes de recherche, de l'expertise pour ses membres afin de construire et de promouvoir des systèmes et des politiques de sécurité sociale dynamique à travers le monde. Nombre des efforts déployés par l'AISS pour promouvoir les bonnes pratiques sont mis en oeuvre par ses Commissions techniques, gérées avec l'aide du Secrétariat général par les organisations membres qui les composent.

Ce document est disponible à l'adresse suivante: <http://www.issa.int/ressources>. Les opinions et les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux de l'éditeur.

Le maintien et le retour à l'emploi des seniors

Georges Carlens
Administrateur général
et
Michèle Baukens
Conseillère générale
Office national de l'emploi (ONEM)
Belgique

Introduction

La plupart des pays industrialisés vont connaître, au cours des prochaines années et de manière plus ou moins importante, une évolution démographique qui se caractérise par:

- un recul du nombre de jeunes;
- une diminution de la population active;
- une augmentation du nombre de personnes plus âgées.

En 2060, la population globale de l'Union européenne (UE) devrait rester la même qu'aujourd'hui. Mais près du tiers de la population européenne aura plus de 65 ans. En outre, le ratio de personnes en âge de travailler par retraité tombera de 4, aujourd'hui, à 2, en 2060, avec toutefois de grandes variations selon les pays. Ces projections valent aussi pour les autres pays industrialisés.

Cette évolution, qui s'explique notamment par l'augmentation de l'espérance de vie et le faible taux de fécondité, va entraîner une augmentation du ratio de dépendance entre les inactifs et les actifs. Elle menace le financement, la sauvegarde et le développement de nos régimes de sécurité sociale.

Elle constitue un énorme défi, budgétaire, économique et social:

- un **défi budgétaire**, parce que les dépenses liées aux retraites, aux soins de santé et aux soins de longue durée vont considérablement augmenter. Même en tenant compte d'une diminution des dépenses de chômage, d'allocations familiales et d'éducation, le surcoût budgétaire lié au vieillissement est estimé à 4,7 points de pourcentage du PIB en moyenne dans l'Union européenne en 2060;
- un **défi économique**, parce que l'emploi devrait diminuer en raison de la diminution de la population en âge de travailler. Cette diminution est estimée à 19 millions de personnes pour l'Union européenne d'ici 2060, malgré une augmentation du taux d'emploi qui passerait à plus de 70 pour cent par l'effet d'une plus grande participation au marché du travail des femmes et des personnes plus âgées. L'emploi étant un des principaux facteurs de croissance économique, cette diminution de l'emploi pèsera sérieusement sur la croissance, avec comme conséquence une

Georges Carlens et Michèle Baukens

diminution du revenu par habitant. Compte tenu de la diminution de la population en âge de travailler, la productivité sera la seule source de croissance économique à l'avenir;

- un **défi social**, car il s'agira, d'une part, d'assurer des pensions adéquates dont le montant est suffisant pour éviter aux âgés de tomber dans la pauvreté et, d'autre part, de gérer les systèmes sociaux de telle manière que l'équité intergénérationnelle soit préservée.

La Commission technique des politiques de l'emploi et de l'assurance chômage a donc choisi d'examiner comment les politiques de l'emploi et les régimes d'assurance chômage peuvent contribuer à l'objectif d'augmentation du taux d'activité des seniors, selon trois axes:

- **premier axe:** les mesures qui visent à maintenir à l'emploi les travailleurs plus âgés;
- **deuxième axe:** les mesures qui visent à réinsérer les demandeurs d'emploi plus âgés;
- **troisième axe:** les mesures de sensibilisation des travailleurs, des employeurs et de la population.

Au cours du Séminaire qui s'est tenu à Dublin (Malahide) les 18 et 19 juin 2009, à l'invitation du ministère irlandais des Affaires sociales et familiales, des représentants des institutions membres ont présenté des *bonnes pratiques* illustrant ces trois axes et un représentant de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Mark Keese, a présenté un rapport relatif aux défis et opportunités du vieillissement de la main-d'œuvre.

Ensuite, sur la base d'un rapport présenté par le Professeur Brandan Whelan, Directeur de recherche à l'*Irish Longitudinal Study for Ageing (TILDA)*, les participants ont examiné dans quelle mesure la **crise économique** aggrave les défis posés par le vieillissement en raison des diminutions d'emploi et de croissance qu'elle induit et quels sont les risques à éviter en période de crise.

Le présent rapport de synthèse, qui comporte des données à jour au 15 juin 2009, est constitué de **deux parties**:

Partie 1. Les défis à long terme

Cette première partie reprendra, selon les trois axes cités ci-dessus, un bref résumé de bonnes pratiques présentées lors du Séminaire illustrant les réformes structurelles en matière d'emploi des seniors, ainsi que d'autres pistes recensées par Georges Carlens, Président de la Commission.

Partie 2. Les défis à court terme

Cette seconde partie reprendra un résumé des constats de l'aggravation due à la crise et l'inventaire des risques à éviter, réalisé par Georges Carlens.

Partie 1. Les défis à long terme

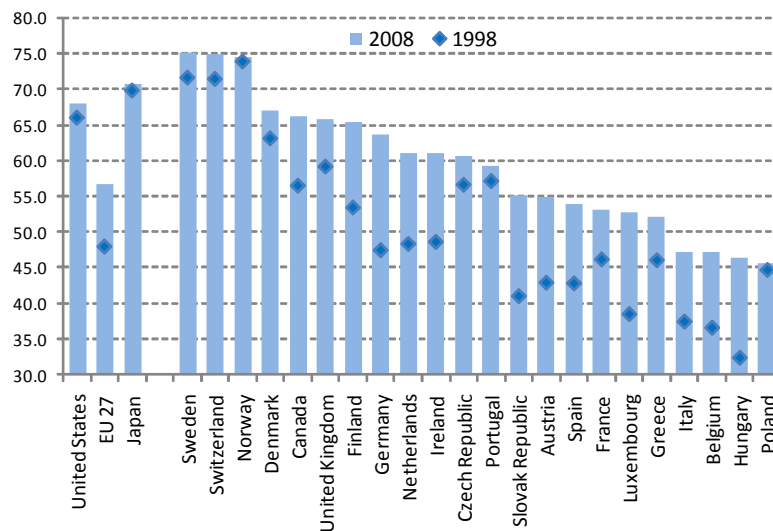
Pour relever le défi démographique et le défi du vieillissement, il est indispensable de mobiliser davantage le potentiel de main-d'œuvre que représentent les seniors et de mener des réformes structurelles pour atteindre cet objectif.

Il est vrai que, comme l'a rappelé Mark Keese de l'OCDE, les réformes structurelles des marchés de l'emploi doivent être envisagées de manière globale et non seulement par groupe d'âge. C'est le volume global de l'emploi qu'il convient d'augmenter.

Néanmoins, pour l'emploi des seniors, qui est notre préoccupation, les recettes restent celles qui ont été illustrées par les bonnes pratiques qui ont été présentées au cours du Séminaire.

En effet, comme le montre le graphique ci-dessous, même si le taux de participation des seniors dans le marché du travail a connu une évolution favorable dans la plupart des pays au cours des 10 dernières années, il existe toujours une grande diversité entre les pays. En outre, au plus le taux d'emploi des seniors était bas au départ, au plus la progression a été importante, mais ce taux reste encore trop bas dans de nombreux pays.

Taux d'emploi des travailleurs de 50-64 ans (%)



Source: OCDE.

Premier axe: les mesures qui visent à maintenir à l'emploi les travailleurs plus âgés

Ce premier axe est à privilégier. Les seniors éprouvant beaucoup plus de difficultés à se réinsérer que les autres demandeurs d'emploi, la priorité est donc vraiment d'essayer de les maintenir dans l'emploi.

- a) **Fermer ou décourager les régimes de préretraites ou d'invalidité** (bonne pratique de l'Irlande)

Avant juillet 2007, les chômeurs irlandais âgés de 55 ans et plus, avaient la possibilité d'accéder à un régime de préretraite, s'ils n'avaient pas réussi à retrouver un emploi durant une période de trois ans. Dans le cadre de ce régime sous condition de ressources, appelé

Allocation de préretraite (PRETA), le bénéficiaire percevait jusqu'à l'âge de la pension (65 ans), une allocation égale à la prestation de chômage, mais ne devait pas être disponible pour le marché de l'emploi. Ce régime avait été instauré en 1990, alors que le chômage de longue durée était particulièrement élevé.

La situation du marché du travail s'étant très nettement améliorée. Il a été décidé qu'il n'était plus pertinent de conserver un régime de retraite anticipée. Les bénéficiaires existants conservent leurs droits, mais aucune nouvelle demande de prestation n'est autorisée. Par ailleurs, tous les chômeurs de 55 ans et plus sont systématiquement identifiés et adressés aux services compétents aux fins de formation, d'éducation, de placement ou pour diverses interventions appropriées.

b) Encourager le maintien dans l'emploi par l'octroi de bonus pour la pension en cas de travail au-delà d'un certain âge (bonnes pratiques du Portugal et de la France)

Le Portugal a introduit en 1999 (avec révision en 2007) une mesure de bonification de la pension de vieillesse qui se traduit par l'application au montant de la pension d'un taux de bonification pour chaque mois effectif de travail additionnel, afin de favoriser des carrières contributives plus longues.

Si le travailleur demande sa pension après l'âge de 65 ans, la majoration sera appliquée pour le travail exercé jusqu'à l'âge limite de 70 ans.

Le taux mensuel de la majoration est variable (de 0,33 pour cent à 1 pour cent) en fonction du nombre d'années de travail.

Si l'assuré remplit les conditions pour demander une pension de vieillesse anticipée sans application du facteur de réduction avant 65 ans et qu'il ne la demande pas, la pension est majorée par l'application d'un taux mensuel de 0,65 pour cent au nombre de mois d'activité compris entre le mois où ces conditions-là sont satisfaites et le mois où il atteint 65 ans, ou la date du début de la pension si elle survient avant 65 ans.

En France le système de surcote, visant à encourager par une majoration de leur pension les assurés qui travaillent au-delà de 60 ans et au-delà de la durée pour bénéficier d'une pension à temps plein, a été rendu plus attractif: le taux de surcote est passé à 5 pour cent pour toutes les années travaillées à partir de 2009.

c) Autres techniques

- le relèvement de l'âge de la pension (comme en Allemagne à 67 ans au lieu de 65 ans entre 2012 et 2029). Ce relèvement peut être progressif ou être réalisé en fonction du relèvement de l'espérance de vie. A cet égard, il faut, toutefois, éviter des mesures trop linéaires et tenir compte de la pénibilité des professions qui influence directement l'espérance de vie. Une étude récente montre par exemple que l'espérance de vie est de 80 ans pour les cadres masculins, contre 72,7 ans seulement pour les ouvriers peu qualifiés. On constate par ailleurs une tendance à un rattrapage progressif de l'âge de la retraite des femmes par rapport à celui des hommes;
- l'obligation de négocier au niveau de la branche d'activité ou de l'entreprise des plans d'action favorables à l'emploi des seniors. Ainsi en France, à partir du 1er janvier 2010, les entreprises occupant au moins 50 salariés devront verser à la Caisse nationale d'assurance vieillesse une pénalité si elles n'ont pas un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des travailleurs âgés;

- les investissements dans la formation continue;
- l'amélioration des conditions de travail, de l'environnement de travail ou l'adaptation du temps de travail, notamment les formules de travail à temps partiel. Une bonne pratique de l'Allemagne dans ce domaine est l'initiative de l'Agence fédérale des pensions (DRV) qui mène une expérimentation (GeniAL) sur les problématiques liés aux changements démographiques dans les petites et moyennes entreprises. L'objectif est d'utiliser les outils de conseil de l'assurance pension pour promouvoir une organisation des entreprises de nature à adapter le travail à l'âge.

Deuxième axe: les mesures qui visent à réinsérer les demandeurs d'emploi plus âgés

a) La prise en charge immédiate des travailleurs âgés licenciés par des cellules pour l'emploi – la gestion active des restructurations (bonne pratique de la Belgique)

Depuis avril 2006, les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif doivent mettre en place, à leurs frais, une cellule pour l'emploi en vue d'assurer le reclassement des travailleurs licenciés.

Les travailleurs d'au moins 45 ans doivent s'inscrire dans cette cellule, dès leur licenciement, pour une période obligatoire de 6 mois (les travailleurs plus jeunes durant 3 mois). Pendant cette période, ils ont droit à leur salaire (indemnité de reclassement). L'accompagnement doit comporter au moins une procédure d'outplacement d'une durée minimum de 60 heures.

Il s'agit donc d'un recyclage de la période de préavis ou de l'indemnité de rupture en accompagnement anticipé afin d'accélérer le retour à l'emploi.

Le travailleur qui ne s'inscrit pas dans la cellule pour l'emploi ou qui ne collabore pas de façon active aux actions de la cellule peut perdre son droit aux allocations de chômage ou à la préretraite.

Si le montant du salaire payé pour la période de 6 mois (ou de 3 mois) dépasse le montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail qui était normalement due, l'Etat rembourse la différence à l'employeur. L'Etat rembourse également à l'employeur le coût de la procédure d'outplacement, plafonné à 500, 1 000 euros ou 2 000 euros (en fonction notamment du fait que ce travailleur a été ou non embauché par un nouvel employeur). Pour favoriser cette embauche, le nouvel employeur a droit à une réduction temporaire des cotisations de sécurité sociale.

b) Le renforcement de l'accompagnement des seniors par les services de l'emploi (bonnes pratiques des Pays-Bas et du Canada).

Aux Pays-Bas, l'organisme compétent UWV accorde une attention particulière à la réintégration des 45+/55+, en partenariat avec le secteur privé.

Le "groupe client 45+" dispose d'un site web particulier et il existe un réseau 45+/55+.

Trois cents consultants complémentaires ont été recrutés pour accompagner les clients de ces catégories d'âge et notamment pour leur apprendre des techniques de présentation chez les employeurs potentiels.

Au Canada, l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), mise en place pour trois ans en novembre 2006 et renouvelée jusqu'en 2012, s'adresse aux travailleurs âgés (55 à 64 ans) qui ont perdu leur emploi suite à des réductions d'effectifs massives ou à la fermeture de leur entreprise ou sont au chômage de longue durée.

L'objectif du programme est de préparer les participants à occuper immédiatement un nouvel emploi. Les caractéristiques de l'ICTA sont les suivantes:

- toutes les activités sont suivies d'un placement accompagné dans un emploi;
- les actions sont individualisées et adaptées aux besoins des participants;
- des journées d'observation en entreprise sont organisées pour permettre aux participants d'appréhender de nouveaux types d'emploi;
- des actions de tutorat sont mises en place pour assurer un meilleur suivi et améliorer les taux de réussite.

c) Autres techniques

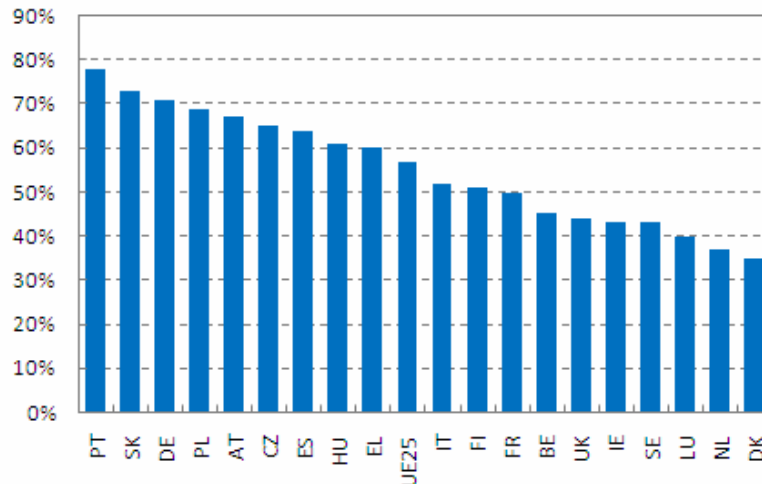
- la suppression des dispositifs de dispense de recherche d'emploi ou le relèvement de l'âge d'entrée dans un tel dispositif;
- les subventions aux employeurs qui embauchent des seniors (que ce soit sous la forme de réduction de cotisations de sécurité sociale ou d'activation des allocations de chômage), afin de compenser la perte de productivité du travailleur;
- les primes aux demandeurs d'emploi qui reprennent le travail afin notamment de compenser un salaire moins élevé dans le nouvel emploi que dans l'emploi perdu;
- lever les obstacles qui empêchent les retraités qui le souhaitent de reprendre une activité professionnelle, en autorisant le cumul sans limitation de la pension et du revenu d'une activité professionnelle.

Troisième axe: Les mesures de sensibilisation des travailleurs, des employeurs et de la population

Ces mesures sont fondamentales, car il reste un problème majeur au niveau des mentalités qui n'ont pas encore pris conscience de l'ampleur du défi du vieillissement et de ses conséquences.

Le graphique suivant illustre la perception de la population par rapport au rendement des seniors.

Pourcentage des personnes qui pensent que dans leur pays les personnes de plus de 50 ans doivent être considérées comme n'étant plus capables d'avoir un bon rendement



Source: Eurobaromètre, janvier 2007.

Sensibiliser l'ensemble des acteurs exige de la coordination, de la concertation, du temps et l'émergence d'un certain consensus social.

Une mesure comme la mesure belge de gestion active des restructurations décrite plus haut a notamment comme objectif de modifier la mentalité des employeurs et des travailleurs en privilégiant la réinsertion plutôt que la préretraite pour les travailleurs plus âgés.

En France, une campagne de communication concertée a été menée en 2009, d'une part, par le gouvernement (par le biais d'affiches et de témoignages radio, avec comme slogan "Notre avenir se construit à tout âge") et, d'autre part, par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (avec des affiches et des clips radio axés sur "la liberté de choix" et la mise à la disposition d'outils de simulation permettant de mesurer l'incidence d'une poursuite d'activité sur le montant de la future retraite).

Partie 2. Les défis à court terme: les seniors et la crise

1. Les réformes structurelles doivent être poursuivies

Les stratégies en matière de crise doivent être articulées avec les réformes structurelles en matière d'emploi des seniors qui doivent être poursuivies.

La crise risque, toutefois, de ralentir la mise en œuvre de ces réponses aux défis à long terme.

Le taux d'emploi en général et celui des seniors en particulier va diminuer en 2009 et 2010. Ainsi, le taux d'emploi pourrait tomber de 66 pour cent en 2008 à 63,5 pour cent en 2010 dans l'Union européenne.

De même, la dette publique va augmenter au cours de la même période compte tenu des déficits publics résultant de la mauvaise conjoncture économique et des interventions des gouvernements pour stabiliser le système financier et pour soutenir la crise.

Enfin, il ne sera pas évident en cette période de crise de lancer des réformes des régimes de pensions pour les pays qui ne l'auraient pas encore fait. De plus, la crise financière a bien mis en évidence les risques inhérents aux régimes de pensions par capitalisation, régimes que la Commission européenne recommande d'ailleurs de réglementer et de contrôler davantage.

A cela s'ajoute le fait que la situation de départ n'est pas des plus favorables. Même si la plupart des pays ont entrepris avec certains succès des réformes en vue de prolonger la durée de vie active, beaucoup d'entre eux n'atteignent pas encore les objectifs de la stratégie de Lisbonne à savoir un taux d'emploi de 50 pour cent pour la population âgée de 55 à 64 ans (15 pays sur 27 n'atteignent pas cet objectif) et une augmentation de 5 ans de l'âge effectif de départ à la retraite.

Les mesures de réformes structurelles en matière d'emploi des seniors restent cependant de mise dans le contexte actuel. Toutes les organisations internationales, Commission européenne, OCDE ou l'Organisation internationale du Travail (OIT), s'accordent sur ce point.

Certaines bonnes pratiques semblent en outre bien adaptées à la crise. Ainsi, aux Pays-Bas, depuis le 1er mars 2006 les entreprises qui procèdent à des licenciements économiques doivent respecter un ordre de licenciement. Les travailleurs exerçant des fonctions comparables sont répartis par groupes d'âge. L'employeur doit répartir les licenciements équitablement entre ces groupes et à l'intérieur de ceux-ci licencier d'abord les derniers engagés (selon le principe "*last in, first out*"). Ceci permet d'éviter que les seniors ne soient les premières victimes des restructurations et de la crise. Il faut absolument poursuivre ces réformes structurelles qui visent à augmenter la participation des travailleurs âgés au marché du travail. La plus grande erreur serait en effet de relâcher les efforts sous le prétexte de la crise.

2. La priorité est d'abord de faire face à la crise

La priorité en période de crise est de prendre les mesures appropriées pour réagir à la crise afin d'éviter que celle-ci ne s'aggrave trop le défi du vieillissement.

Il faut donc investir dans des stratégies qui visent à sauvegarder les emplois existants, à en créer de nouveaux notamment des emplois verts et des emplois dans les services sociaux (dont les besoins sont en augmentation dans les sociétés vieillissantes) et à développer les compétences en vue d'une reprise et d'une croissance durable. Cet investissement doit en outre tenir compte de la situation budgétaire afin de ne pas alourdir excessivement les déficits et la dette publique.

L'expérience des crises précédentes nous apprend aussi que les augmentations du chômage liées aux périodes de récession économique ne se résorbent qu'après une très longue période.

3. Risques à éviter en période de crise

a) Faire place aux jeunes

En effet, un autre groupe mis en difficulté par la crise est celui qui se situe à l'autre bout de la chaîne démographique: les jeunes qui quittent les études et arrivent sur un marché du travail

offrant peu de perspectives. Comme l'a souligné le professeur Brendan Whelan, il convient d'éviter de céder à la tentation de retirer les travailleurs âgés du marché du travail afin de promouvoir l'emploi des jeunes. La majorité des études ont montré qu'il n'y avait pas d'arbitrage entre les deux catégories d'âge et que les pays qui enregistrent de bons résultats pour les seniors sont aussi performants pour les jeunes.

Afin de concilier les intérêts de ces deux groupes d'âge, une formule comme le tutorat offre une piste intéressante dans la mesure où le travailleur âgé voit sa charge de travail allégée tandis que son utilité sociale et la perception du rôle qu'il joue dans l'entreprise restent grandes et que le jeune acquiert ses connaissances et compétences.

b) Négliger la formation

Même si les erreurs du passé ne sont pas commises ou répétées, il n'en demeure pas moins que l'emploi des seniors souffrira inéluctablement en raison des évolutions sectorielles. En effet, la crise économique et financière affecte en premier lieu – et avant même les secteurs bancaires et financiers – les secteurs industriels traditionnels tels que l'automobile et la sidérurgie, ainsi que la construction dans certains pays. Or, il s'agit de secteurs où les travailleurs âgés sont surreprésentés. Dès lors, cela implique qu'inévitablement, et même si les employeurs recourent moins que par le passé aux licenciements des âgés, ceux-ci feront plus que proportionnellement les frais des ajustements de personnel.

Cela met en évidence l'importance des politiques de formation, de reconversion et de mobilité professionnelle.

Or, le taux de participation à des programmes de formation tout au long de la vie des 55-64 ans est de 10 points inférieur à celui des 25-54 ans.

Selon la Commission européenne, les entreprises n'offrant pas de formation à leurs salariés sont deux fois plus exposées aux faillites que les autres.

Paradoxalement, la crise représente une opportunité à cet égard, y compris pour les travailleurs âgés qui pourraient avoir plus de chance de participer à la formation continue. En effet, les dispositifs fortement utilisés en période de réduction du temps du travail ou de chômage partiel subventionnés par les pouvoirs publics sont parfois conditionnés à l'offre de formation ou offrent en tout cas des moments pour investir dans la formation des travailleurs à coût réduit.

Il convient, toutefois, de soutenir les PME et les entreprises innovantes car elles font face à des difficultés particulières et à des contraintes plus importantes en matière de financement des formations que les grandes entreprises. C'est aussi ce que souligne l'OCDE et ce qui a déjà été mis en œuvre en Allemagne.

Toujours dans le domaine de la formation, il importe également de renforcer les systèmes de validation des compétences afin que les travailleurs plus âgés qui n'ont pas de diplôme mais une solide qualification puissent plus facilement se réinsérer (bonne pratique des Pays-Bas et de la Belgique).

Il faut donc profiter de la crise pour investir dans les compétences et l'aptitude à l'emploi des personnes. C'est le meilleur moyen de préparer la reprise et de soutenir une économie plus productive, plus innovante et à faible émission de carbone.

c) **Négliger la qualité des emplois**

Un autre risque en période de crise serait de négliger la qualité des emplois. C'est ce que Mme Biletta de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a justement rappelé. Ce serait aussi contre productif. Des études montrent en effet que le taux de retrait du marché du travail des travailleurs plus âgés qui occupent des emplois de qualité médiocre est quatre fois plus élevé que celui des travailleurs âgés qui occupent des emplois de meilleure qualité.

Il existe également un lien entre un bon environnement de travail et une bonne performance des entreprises. Investir dans la sécurité et la santé conduit à une diminution des accidents, à des travailleurs plus productifs et donc à de meilleures performances de l'entreprise. On a vu notamment que la Finlande, qui est un exemple de réussite dans les stratégies d'emploi des seniors, a beaucoup investi dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

d) **Négliger les politiques de conciliation vie privée-vie professionnelle**

Enfin, une autre façon de répondre au défi du vieillissement est de continuer à développer des politiques de l'emploi qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Ces politiques ne doivent pas non plus être négligées en période de crise. En effet, comme le souligne encore la Commission européenne, dans les pays où il est difficile de concilier travail et vie privée, les taux d'emploi des femmes sont généralement faibles puisque les mères abandonnent souvent le marché de l'emploi. Les taux de natalité y sont faibles également puisque bon nombre de ménages estiment qu'ils ne peuvent pas se permettre d'avoir des enfants. C'est pourquoi, les politiques qui visent à concilier vie professionnelle et vie privée ainsi que l'égalité hommes-femmes, en améliorant par exemple les conditions du congé parental et en incitant les pères à prendre ces congés, ainsi que les politiques visant à accroître les possibilités d'accueil de qualité pour les enfants doivent rester prioritaires.

Conclusion

Les discussions, lors du Séminaire, ont confirmé sans ambiguïté que le thème du maintien et du retour à l'emploi des seniors restes plus que jamais d'actualité.

La crise ne fait qu'aggraver le défi du vieillissement. Il est toutefois difficile de déterminer dans quelle mesure car cela dépendra de l'ampleur et la durée de la crise.

Il faut donc tout faire pour sortir le plus rapidement possible de la crise par des plans de relance appropriés afin de retrouver au plus vite une croissance permettant d'augmenter l'emploi, d'équilibrer les budgets publics et de réduire la dette.

Mais il faut aussi articuler ces plans de relance temporaires avec la poursuite des réformes à plus long terme pour faire face au défi du vieillissement et en particulier pour augmenter l'âge effectif de retrait de l'activité.

En fait, les décisions en matière de réformes sont aujourd'hui plus urgentes que jamais afin d'assurer aussi l'équité intergénérationnelle, c'est-à-dire l'avenir de nos enfants. Et sur ce plan, les mesures visant à travailler plus longtemps sont adéquates car elles sont progressives en fonction de l'accroissement de l'espérance de vie. Elles sont aussi réalistes car la comparaison des statistiques montre qu'il y a encore une marge de progression importante dans de nombreux pays.

Documents de références

A. Documents du Séminaire

Ces documents sont disponibles en anglais et en français pour la plupart (certains sont en anglais seulement) sur le site Extranet de l'AISS.

Documents généraux

- un rapport de 2008 intitulé: "Vieillesse de la population: projection démographique et implications économiques et sociales", ainsi que son actualisation en 2010 qui reprend un résumé du Rapport 2009 sur le vieillissement démographique – projections économiques et budgétaires pour les Etats membres de l'UE-27 – ainsi qu'un résumé du rapport intitulé "Sustainability Report 2009". Ces rapports ont été réalisés par Henri Bogaert, qui dirige le Bureau fédéral du Plan de Belgique et qui est Président du Groupe de travail sur le vieillissement de la population du Comité de politique économique de l'Union européenne;
- un ensemble de tableaux intitulé "Indemnisation des chômeurs âgés vue d'ensemble", réalisé par Patrick Bollérot de Pôle Emploi (France) qui reprend, pour 28 pays d'Europe, les données relatives aux durées et montants des allocations de chômage, les dispenses de recherche d'emploi, les mesures d'accompagnement des chômeurs et préretraités, l'âge légal de la retraite, l'anticipation de l'âge de départ à la retraite, les règles de prolongation de l'activité, les possibilités de cumul de la pension avec les revenus d'une activité professionnelle et les pensions d'invalidité pour les travailleurs âgés.

Bonnes pratiques présentées au cours du Séminaire (dans l'ordre des présentations)

- Programme national pour les travailleurs âgés: processus avec les partenaires sociaux (Finlande);
- Réformes et projets stratégiques de l'assurance pension allemande (Allemagne);
- La cessation de l'allocation de préretraite (Irlande);
- Plan en faveur de l'emploi des seniors dans la loi de financement de la sécurité sociale 2009 (France);
- Les politiques de revenu de retraite et les mesures ciblées pour l'emploi des personnes âgées (Canada);
- La majoration de la pension de vieillesse (Portugal);
- Les politiques de maintien et de retour à l'emploi des seniors en France (France);
- La gestion active des restructurations (Belgique);
- La réintégration des personnes de 55 ans et plus (Pays-Bas);
- La situation en Suisse (Suisse).

B. Autres documents

- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions: "Gérer l'incidence d'une population vieillissante dans l'UE" (Rapport 2009 sur le vieillissement), Bruxelles, le 29 avril 2009, COM (2009) 180.

- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions: "Un engagement commun en faveur de l'emploi", mai 2009.
- Rapport 2009 sur le vieillissement démographique: projections économiques et budgétaires pour les Etats membres de l'UE-27 (2008-2060), Economie européenne (Ageing group de la Commission européenne).
- "Variations persist in life expectancy by social class 2002-2005 data released", 24 octobre 2007, National Statistics, Londres.
- Keese, M. "Vivre et travailler plus longtemps", OCDE 2006.
- Statistiques de l'OCDE et d'Eurostat.