

WORKING PAPER

Série affaires sociales

Solidarité

intergénérationnelle &

Vieillesse active :

*Changements de perception et
choix de société*

Novembre 2009

PAR ÉMILIE TACK

Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.

Think tank européen ***Pour la Solidarité***

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be

www.pourolsolidarite.be

Les Cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par **Denis Stokkink**

Mobilité durable, enjeux et pratiques en Europe, Série Développement durable et ville, n° 21, 2009

Tiphaine Delhommeau, **Alimentation: circuits courts, circuits de proximité**, Série Développement durable et ville, n° 20, 2009

Charlotte Creiser, **L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique**, Développement durable et ville, n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, Série Développement durable et ville, n° 18, 2009

Thomas Bouvier, **Construire des villes européennes durables**, Série Développement durable et ville, n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Série Développement durable et ville, n°15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale, n°14, 2007

Séverine Karko, **Femmes et Villes : que fait l'Europe ?** Bilan et perspectives, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12, 2007

Sophie Heine, **Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, **Libéralisation des services et secteur associatif**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, **Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, **La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, **Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006

Sarah Van Doosselaere, **Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, **Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique**, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, **La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles**, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

Introduction : Quels enjeux sociétaux pour la génération post « baby-boom » ?

Sans nul doute, la population d'Europe vieillit de plus en plus rapidement. Les enfants du baby-boom nés après la guerre atteignent désormais l'âge de la retraite. Pour la première fois, le nombre de personnes de moins de soixante ans diminue. Les couples ont moins d'enfants. Ces changements démographiques engendrent des défis de toutes sortes. D'ici 2050 : « la population totale dans l'EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51% d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 et plus»¹. Cela pose de sérieuses questions sur la pérennité des systèmes de protection sociale, de retraite et de santé.

En cette période de crise économique, on pourrait craindre plus que jamais l'apparition de tensions entre les générations et un certain ressentiment du « fardeau des personnes âgées » de la part des jeunes générations. D'après Diego Pinto, ancien secrétaire général du forum européen de la jeunesse, dans une interview pour la campagne de communication européenne sur la solidarité entre les générations, « *on nous reproche de ne pas avoir assez d'enfants. On nous reproche de ne pas assez travailler et de pas assez subventionner les pensions des gens qui partent à la retraite. Mais en fin de compte, que peuvent faire les jeunes si les opportunités leur sont refusées ? Ce qui doit cesser à mon avis, c'est que la société cesse de considérer les jeunes comme un problème et les voit plutôt comme une solution potentielle à ses problèmes* »². En effet, « *aujourd'hui, la société est davantage focalisée sur l'individu que sur la communauté. Nous devons recréer ce sentiment d'appartenance à une communauté et nous soutenir les uns les autres* », confie Anne-Sophie Parent, directrice de l'AGE –plateforme européenne des personnes âgées– dans cette même interview du 29 avril 2009. Car il ne faut pas oublier que le changement démographique représente aussi des opportunités pour l'Union. Le cycle de vie doit être repensé dans une perspective de croissance et de cohésion sociale. Selon Jérôme Vignon, ancien directeur chargé de la protection sociale et de l'intégration sociale à la DG emploi de la Commission européenne : « *La solidarité entre les générations, c'est la prise de conscience de la nécessité de faire un relai. Au fond, ça n'est pas regarder les jeunes et les âgés comme étant les deux extrêmes de cette génération. C'est prendre la mesure de tout l'apport de tous les âges, successivement, au long de la vie. Chaque génération peut plus facilement qu'avant et doit, aussi, transmettre ce qu'elle sait à la génération qui lui succède* »³. La valorisation de la solidarité entre les générations représente ainsi une solution durable pour surmonter les difficultés que traverse l'Union.

¹ Commission européenne, 2006, L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité, COM (2006) 571

² "Jumping the generation gap", vidéo réalisée par la DG Emploi, affaires sociales et égalité des genres de la Commission Européenne, diffusée pour la première journée européenne de solidarité et de coopération entre les générations, le 29 avril 2009. Vidéo disponible à l'adresse :

http://ec.europa.eu/avservices/video/video_prod_en.cfm?type=details&prodid=9447&src=1

³Op. ibidem. Cf note de bas de page n°1.

Cela explique pourquoi cette question est actuellement au cœur d'une réflexion menée à l'échelle européenne. Le débat sur cette thématique avait été amorcé en 2008 à l'occasion d'une conférence sur « solidarité intergénérationnelle, cohésion sociale et sociétés durables », organisée par la Présidence slovène de l'Union européenne les 27/28/29 avril 2008⁴. Il s'est ensuite poursuivi au travers de diverses conférences et manifestations européennes. Citons à titre d'exemple la première journée européenne de solidarité et de coopération entre les générations, organisée le 29 avril 2009⁵. Elle conclut notamment que : « *La dimension de solidarité intergénérationnelle devrait être intégrée dans les principes de flexisécurité adoptés au niveau de l'UE⁶ et mise en œuvre dans chacune de ses quatre composantes (des arrangements contractuels flexibles et fiables, des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie, des politiques de l'emploi actives et efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes)* ». ⁷ A cette occasion, la Commission européenne a réalisé une enquête Eurobaromètre Flash consacrée à l'idée que les citoyens européens se font de cette solidarité. Pour cela elle s'est intéressée à la contribution des seniors à la société et au rôle des pouvoirs publics dans la promotion de la solidarité intergénérationnelle⁸. Dès lors, des appels ont été lancés pour amplifier cette réflexion et organiser une année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle en 2012.

Selon la DG emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne, une année européenne sur ce thème permettrait de renforcer la solidarité intergénérationnelle en contribuant à mettre en évidence l'apport des personnes âgées à la société et en faisant connaître des actions innovantes capables de mobiliser tout le potentiel de la génération vieillissante du baby-boom.⁹ En effet, en vue d'apporter une réponse à ces

⁴ "Information from the Slovenian Presidency on the Conference on Intergenerational Solidarity for Cohesive and Sustainable Societies" (27–29 April 2008) : <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10318.en08.pdf>

⁵La solidarité entre les générations, un élément essentiel dans la gestion du vieillissement démographique. Communiqué de presse de la Commission Européenne du 29/04/2009 :

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/651&format=HTML&aged=0&language=FR&guiLanguage=en>

⁶ « La flexisécurité peut être définie comme une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail. La flexibilité, d'une part, c'est réussir les changements (les "transitions") dans la vie: entre le système éducatif et le monde du travail, entre les emplois, entre le chômage ou l'inactivité et le travail, entre le travail et la retraite. [...] La flexibilité, c'est également celle de l'organisation du travail qui permet, avec rapidité et efficacité, de répondre à de nouveaux besoins en termes de production et de maîtriser les nouvelles compétences nécessaires, et de faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et privées.

La sécurité, d'autre part, représente bien plus que l'assurance de garder son emploi. Il s'agit de donner aux individus les compétences qui leur permettent de progresser dans leur vie professionnelle et de les aider à trouver un nouvel emploi. Il s'agit aussi de leur donner des indemnités de chômage adaptées pour faciliter les transitions. Enfin, cela inclut aussi des possibilités de formation pour tous les travailleurs (en particulier les travailleurs peu qualifiés et plus âgés). » Communication de la Commission européenne, 2008, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », COM (2007) XXX.

⁷« La solidarité intergénérationnelle pour la cohésion et la viabilité des sociétés – résultats de la conférence de la Présidence slovène », 2008 :

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/solidarity_fr.pdf

⁸ Intergenerational solidarity Analytical report, Flash Eurobarometre, Commission européenne, 29 avril 2009

⁹Voir la consultation de la Commission européenne sur « *La possibilité de désigner l'année 2012 comme l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle* » :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=699&langId=fr&consultId=1&visib=0&furtherConsult=yes>

nouveaux défis, l'Union a développé ces dernières années le concept de « vieillissement actif ». Celui-ci constitue à lui seul une orientation globale et durable, devant mobiliser tout un accompagnement au-delà des seules réformes des retraites. Pour envisager de travailler plus longtemps, la notion de vieillissement actif implique de ne plus se heurter aux préjugés discriminants, d'actualiser et valoriser des compétences acquises avec le temps, de pouvoir accéder à des systèmes de retraite flexibles, de se trouver non seulement en bonne santé physique et mentale et de pouvoir espérer vivre encore longtemps dans ces conditions.

Ce modèle s'accompagne d'actions et d'objectifs concrets. La promotion du vieillissement actif figure notamment dans les deux objectifs complémentaires que l'UE poursuit :

- Le Conseil européen de Stockholm de 2001 a convenu que la moitié de la population européenne entre 55 et 64 ans devait être employée d'ici 2010 ;
- Le Conseil européen de Barcelone de 2002 a conclu qu'il faudrait réaliser, d'ici à 2010, une augmentation progressive d'environ 5 ans de l'âge effectif moyen auquel les gens s'arrêtent de travailler dans l'Union Européenne¹⁰.

Au-delà de l'engouement face à cette problématique de la solidarité intergénérationnelle, comment faut-il interpréter les politiques européennes actuelles en matière de vieillissement actif et de cohésion sociale ? Dans quelle mesure faut-il compléter ces efforts, notamment par l'encouragement à la natalité, le soutien aux secteurs porteurs de croissance économique ou la valorisation des mécanismes de redistribution ? En d'autres termes, faut-il transformer le projet d'année européenne 2012 en véritable politique transversale visant à repenser en profondeur les cycles de vie et de travail ? Nous étudierons ces différentes problématiques à travers l'étude de deux points centraux : **Le premier, l'incidence d'une population vieillissante dans l'Union européenne et le deuxième, la perception des sociétés européennes sur le vieillissement.**

I. Gérer l'incidence d'une population vieillissante dans l'Union européenne

Dans l'Union européenne, la population vit de plus en plus longtemps et en meilleure santé. Cette amélioration notable engendre toutefois de nouveaux défis économiques, budgétaires et sociaux majeurs, à relever dans le contexte d'une récession globale¹¹. La communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen intitulée « *gérer l'incidence d'une population vieillissante dans l'UE* »¹², publiée le 29 avril 2009, présente par exemple les incidences économiques et budgétaires du vieillissement de la population sur la base de nouvelles projections démographiques publiées par Eurostat.

10 Communication de la Commission: "The demographic future of Europe - from challenge to opportunity" COM (2006) 571.

¹¹ « Une stratégie renouvelée pour relever le défi démographique de l'Union européenne ? » Quelques remarques sur la communication « ageing », publiée par la Commission européenne le 29/04/09», article du Think Tank européen Pour La Solidarité pour la veille de mai 2009.

http://www.pourlasolidarite.be/Une-strategie-renouvelee-pour?var_recherche=AGEIN?lang=fr

¹² "Dealing with the impact of an ageing population in the EU", communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM/2009/0180 final. (2009 Ageing Report).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0180:FIN:FR:PDF>

A. De nouvelles données démographiques et socioéconomiques

Compte tenu des taux de natalité attendus, de l'espérance de vie et des flux migratoires, la population actuelle de l'UE devrait rester à niveau constant, soit environ 500 millions d'habitants en 2060, mais elle sera nettement plus âgée. À partir de 2015, les décès seront plus nombreux que les naissances et la population des plus de 65 ans devrait représenter 30 % de la population totale en 2060, contre 17 % en 2008. La progression la plus nette est attendue durant la période 2015–2035, au moment où la génération du baby-boom arrivera à la retraite. La proportion des plus de 80 ans devrait pratiquement tripler pour représenter 12 % du total de la population de l'UE. La diminution de la population active entraînerait également une diminution de la croissance potentielle. Enfin, les dépenses publiques liées au vieillissement augmenteraient en moyenne d'environ 4.75% du PIB d'ici à 2060 dans l'UE, sous la forme de dépenses de retraites, de soins de santé et de prise en charge à long terme.

1. De nouvelles politiques à mettre en place

Il est important de considérer le phénomène du vieillissement actif dans une perspective globale. Il faut changer les mentalités pour ne pas appréhender cette thématique uniquement sous des aspects négatifs. Comme l'illustre la communication de la Commission sur l'avenir démographique de l'Europe, « *transformer un défi en opportunité* ¹³ », la stratégie européenne pour gérer le changement démographique comprend de façon plus large les orientations suivantes :

- favoriser le renouveau démographique en permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale ;
- promouvoir la création d'emplois plus nombreux et des vies actives plus longues et de meilleure qualité ;
- créer une Europe plus productive, en veillant à une meilleure qualification à tous les âges ;
- améliorer l'accueil et l'intégration des migrants en Europe, en soutenant une immigration légale aux règles claires et accompagnée d'une intégration efficace ;
- et enfin, assurer des finances publiques viables, en consolidant les budgets et en réformant les systèmes de protection sociale¹⁴.

2. Pour une meilleure coordination européenne

La Commission encourage dans le domaine professionnel la mise en place de politiques nécessaires pour valoriser une meilleure utilisation de ce capital humain. Elle a notamment pour objectif de coordonner au niveau européen l'échange de bonnes pratiques, de développer des synergies et de réduire les retombées négatives du vieillissement de la population. Elle accompagne les Etats membres en fixant des voies à suivre et des objectifs,

¹³ « L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité », Communication de la Commission. 12/10/2006. COM 2006 (571 FINAL) :

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/oct/demography_fr.pdf

¹⁴ « Vieillesse démographique et crise économique », discours de Vladimir Spidla au Forum économique de Bruxelles, 14/05/2009, Discours 05/250

en s'adaptant aux enjeux nouveaux avec la proposition d'une nouvelle formulation de la stratégie de Lisbonne après 2010, ainsi qu'une actualisation de son rapport sur la viabilité des finances publiques à long terme. Donner aujourd'hui la priorité à ces politiques aidera l'Europe à sortir renforcée de la récession actuelle et à relever les défis d'une société vieillissante. Au niveau des Etats membres, certains ont déjà accompli des progrès encourageants par le biais de réformes du marché du travail, avec notamment la promotion de mesures de conciliation de la vie professionnelle et privée qui permettent aux travailleurs de plus de 50 ans de rester plus longtemps sur le marché du travail.

Ces réformes concernent également l'amélioration de l'efficacité des dépenses sociales. La Commission a identifié un certain nombre d'enjeux clefs tels que la réforme des systèmes de retraites, des soins de santé et de la prise en charge des soins de longue durée. Dans le domaine des pensions par capitalisation, par exemple, la Commission entend travailler avec le Conseil pour assurer l'existence de régimes privés de retraite adéquats et durables. La Commission européenne insiste aussi sur l'amélioration des systèmes des soins de santé et de prise en charge à long terme en améliorant le rapport coût-efficacité de l'offre, notamment par l'introduction de la télésurveillance et des services de santé en ligne, parallèlement aux investissements nécessaires dans l'éducation et la recherche.

B. Vers un système de sécurité sociale en transition¹⁵

1. La remise en cause des systèmes de retraite par répartition

L'Union européenne n'a jamais acquis, malgré la volonté initiale des six membres fondateurs, la compétence institutionnelle nécessaire pour intervenir dans le domaine de la protection sociale, qui reste la "chasse gardée" des Etats membres. Selon le principe de subsidiarité, chaque Etat membre reste maître de la conception, de la gestion et du financement de son système de sécurité sociale. Un phénomène d'harmonisation, ou du moins de convergence, semble d'autant plus impossible que les systèmes de protection sociale des quinze restent très différents, leurs spécificités n'ayant pas vraiment été modifiées, et peut-être même renforcées, par le mouvement de réformes des Etats providence qui se développe depuis le début des années 1990. Cependant, la préparation de l'UEM a sans doute été un élément de déclenchement de cette vague de réformes, et l'Europe pourrait ainsi agir indirectement sur l'évolution des systèmes de protection sociale.

Le vieillissement de la population (arrivée à la retraite de la génération du baby-boom, baisse tendancielle de la natalité et augmentation de l'espérance de vie) met en cause les systèmes de retraite par répartition, créés après-guerre. Une augmentation non maîtrisée des dépenses de retraite risque d'entraîner une hausse des déficits publics et de déstabiliser l'équilibre budgétaire. Au nom de l'Union économique et monétaire, les acteurs européens sont de ce fait légitimes à agir dans un secteur qui échappe à leurs prérogatives. L'objectif est de faire face à la pression financière du vieillissement démographique, tout en respectant les objectifs sociaux des systèmes de retraite, pour des "pensions sûres et viables". A partir

¹⁵ « *Pensions in Europe, European pensions: the evolution of pension policy at national and supranational level* », David Natali, Observatoire social européen.

des travaux du Comité de politique et du Comité de protection sociale (composés de représentants des Etats membres et de la Commission), une stratégie européenne de réforme des systèmes de retraite a été présentée : l'Union conseille d'une part de développer les deuxième et troisième piliers (fonds de pension et/ou fonds de réserve) pour préserver l'équilibre du premier pilier public ; et elle propose d'autre part de s'appuyer sur un taux d'emploi élevé, en particulier chez les travailleurs âgés, pour compenser le déséquilibre numérique entre la proportion d'actifs et celle des inactifs. En mars 2000, lors du Sommet de Lisbonne, le Conseil définit l'objectif de porter d'ici 2010 le taux d'emploi moyen total à 70% de la population et à 60% pour les femmes. Cet objectif est complété lors du Sommet de Stockholm (2001) par la volonté de relever le taux d'activité des travailleurs âgés de plus de 55 ans à 50 % (contre 38% actuellement).

Ce deuxième axe induit la nécessité de mettre fin aux préretraites, utilisées par les différents gouvernements européens pour diminuer l'offre de travail depuis la crise des années 70, et consacre l'inscription d'un nouveau paradigme : "l'activation", déjà utilisé dans le domaine de l'emploi et émergent dans le secteur des retraites. Parallèlement, la méthode ouverte de coordination, copiée sur le modèle de la stratégie européenne pour l'emploi, est le principal instrument de cette stratégie. Ce processus de coopération qui s'appuie sur l'échange d'expérience et de bonnes pratiques, n'est pas contraignant même s'il est soumis à l'évaluation des pairs. La méthode ouverte de coordination est par conséquent une solution de compromis qui permet d'inscrire la question des retraites sur l'agenda européen, tout en respectant le principe de subsidiarité, réaffirmé lors du Traité de Nice (2001). Cependant, elle pourrait conduire à l'élaboration d'une grille d'analyse et d'action commune, et à long terme à l'harmonisation cognitive et normative des politiques de retraite.

Au-delà du débat sur la réforme de la sécurité sociale en Europe et de l'harmonisation des politiques sociales en Europe, un autre élément important est à prendre en compte quant à l'incidence d'une population vieillissante dans l'Union : le dialogue social en Europe comme facteur de cohésion intergénérationnelle.

2. Un véritable changement de modèle : les enjeux du dialogue social

Au-delà des mesures prises par les gouvernements ou les entreprises, il est nécessaire d'opérer un véritable changement de paradigme en considérant le lien social comme une dynamique globale et réciproque. Dans cette perspective, les plus jeunes ne devraient pas avoir à supporter l'intégralité du coût du système de retraites de leurs aînés, mais plutôt contribuer de façon équitable à construire une société durable. Les pouvoirs publics devraient pouvoir mettre en œuvre les réformes nécessaires des systèmes de retraite et de santé afin d'alléger le poids du déficit public. Quant à la génération du baby boom, elle devrait être mieux insérée dans la vie professionnelle et publique pour mieux participer à la croissance et à la transmission de son expérience vers les générations plus jeunes. Car la solidarité, qu'elle soit intergénérationnelle ou entendue au sens large, implique l'idée d'une responsabilité commune et partagée. Elle concerne ainsi à la fois la vie professionnelle que la vie privée ou familiale.

Plus de huit personnes sur dix interrogées dans les Etats-Membres pour l'Eurobaromètre 2009 considéraient par exemple que l'aide financière procurée par les parents et les grands-parents est importante lorsque les jeunes adultes commencent à fonder leur propre famille. Mais cet apport fondamental de la famille ne doit toutefois pas substituer une véritable politique d'inclusion sociale de la part des pouvoirs publics.

Pour aller plus loin, il faut éviter à tout prix le désinvestissement de l'Etat vers la famille dans la prise en charge des personnes âgées¹⁶. Une des principales inquiétudes de la COFACE (Confédération des organisations familiales de l'Union européenne) est en effet que les familles soient considérées par les autorités publiques comme le seul lieu d'expression de la solidarité intergénérationnelle, au détriment des solidarités publiques, et ce, en particulier en ce qui concerne la prise en charge des personnes âgées dépendantes. « *Laisser les personnes âgées dépendantes à la seule charge des aidants familiaux constitue une menace pour l'inclusion sociale de ces familles (risque de pauvreté), leur santé (épuisement physique et/ou psychologique) et l'égalité entre les femmes et les hommes (les femmes demeurant largement majoritaires parmi les aidants familiaux).* »¹⁷

Le message de la Commission européenne est donc ici fondamental lorsqu'il souligne la nécessité de valoriser le lien social et familial, la compréhension mutuelle et le respect, au-delà des obligations juridiques et économiques qui pèsent sur les citoyens européens—au sens propre comme au sens figuré. Selon l'Eurobaromètre 2009 sur la solidarité intergénérationnelle, « *les citoyens européens étaient généralement d'accord pour affirmer que la population active en Europe serait de plus en plus réticente à payer des taxes et des contributions sociales pour soutenir les personnes âgées. De même qu'ils s'accordaient à penser que les personnes âgées devraient accepter la nécessité d'importantes réformes des systèmes de retraite afin d'amenuiser la charge financière pesant sur la population active (52% contre 48%)* »¹⁸.

II. Changer la perception du vieillissement par les sociétés européennes

La campagne de communication européenne sur la solidarité intergénérationnelle et le vieillissement actif implique de déjouer les stéréotypes discriminants à l'encontre des plus âgés comme des plus jeunes de la pyramide des âges. Ces préjugés constituent autant d'effets pervers à combattre en ce qui concerne l'accès au marché de l'emploi. Selon l'Eurobaromètre 2009 sur la solidarité intergénérationnelle, une majorité de jeunes citoyens européens (56% des personnes interrogées) pense que le maintien des plus âgés sur le marché de l'emploi jusqu'à un âge plus avancé constitue un frein à l'emploi de la jeune génération. La représentation que nos sociétés ont de la vieillesse oscille entre l'image de la respectable et bienveillante personne âgée (« *mamy gâteau* ») à celle du fardeau pour la collectivité.

¹⁶ The myth of generational conflict. The family and the State in ageing societies. Edited by Sara Arber & Claudine Attias-Donfut, Routledge, ESA studies in European studies, 2000

¹⁷ COFACE, Confédération européenne des organisations familiales de l'Union européenne, Consultation sur la possibilité de désigner l'année européenne 2012 comme l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, Juin 2009.

¹⁸ "Intergenerational solidarity Analytical report". Flash Eurobarometre. Commission Européenne. 29 avril 2009. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

Si cette ambivalence des représentations n'est pas nouvelle, on peut aussi s'interroger sur la nouveauté du vieillissement démographique en Europe alors qu'il faudrait plutôt parler d'une accélération du processus.¹⁹ Quelles politiques faut-il alors mettre en œuvre pour s'adapter à ces changements démographiques ? Comment combattre les préjugés sur le vieillissement ? Quelle est la portée du terme de vieillissement actif et dans quelle mesure permet-il de faire germer des politiques bénéfiques dans l'agenda social européen ?

Les politiques européennes en matière de vieillissement actif visent trois groupes-cibles :

- Les 55-65 ans : ces politiques incitent les entreprises à garder les travailleurs de deuxième partie de carrière le plus longtemps possible sur le marché de l'emploi grâce à un bon dialogue social, comme le démontre le projet AGE-IN coordonné par le Think Tank Pour la Solidarité. Nous avons choisi de concentrer notre étude de façon plus précise sur la tranche d'âge 55/65 ans de façon à étudier les discriminations potentielles liées à l'âge, ainsi que les bonnes pratiques européennes recensées dans le projet AGE-IN qui visent à les endiguer.
- Les 65-75 ans : les politiques européennes visent le maintien d'autonomie des personnes et leur participation/inclusion sociale, avec l'accent mis sur la prévention et la personnalisation de leur parcours.
- Les plus de 75 ans : elles ont pour objectif de gérer la dépendance des plus âgés.

A. Les 55-65 ans : le dialogue social, un outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi. Les bonnes pratiques européennes du projet AGE-IN

1. La lutte contre les discriminations liées à l'âge

Pourquoi, alors que les travailleurs âgés étaient autrefois considérés comme une plus-value dans l'entreprise grâce à la valorisation de leur expérience, peuvent-ils être aujourd'hui perçus de façon différente ? Dans un environnement de plus en plus compétitif, les travailleurs âgés sont accusés d'être moins motivés, moins flexibles, moins capables de s'adapter aux évolutions technologiques. Selon une étude de l'OCDE²⁰, 50% des français et 60% des espagnols affirment qu'à partir de 50 ans un travailleur ne peut plus effectuer son travail correctement. Ces conclusions démontrent qu'il est important de mettre en place des initiatives visant à lutter contre les discriminations liées à l'âge. Cette réflexion concerne aussi les régimes de « retraite » et d'assurance chômage qui encouragent les personnes à quitter plus tôt le marché du travail. Les systèmes de prépension (ou préretraite) mis en place pour lutter contre le chômage ont multiplié les départs anticipés.

¹⁹ « *Vieillesse de la population. Que fait l'Union européenne pour les personnes âgées ? Enjeux, services à la personne, TIC et logement*, «Réseau européen des services à la personne à finalité sociale», Octobre 2008 :

http://pourolsolidarite.eu/IMG/pdf/vieillesse_et_SAP.pdf

²⁰ Citée dans "Social dialogue, a tool to combat age-related discrimination in employment". Guide to best practices. AGE-IN project, sponsored by the European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (01 December 2007 to 30 November 2008)

Il existe également des coûts supplémentaires²¹ de l'emploi de travailleurs âgés pour lesquels les entreprises peuvent inciter ces travailleurs à quitter la vie active plus rapidement. Or l'Union européenne devra faire face à une pénurie de travailleurs due à l'allongement de vie et la chute du taux de fécondité. Selon la Commission européenne, en 2050, il y aura un actif pour un retraité en Europe. Cela met en danger la pérennité des systèmes de protection sociale, d'où la nécessité de recourir à la mobilisation des travailleurs âgés de plus de 55 ans. Grâce à leur expérience et leur savoir faire, les seniors constituent un atout certain pour la croissance européenne. Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, l'UE souhaite atteindre 50% d'emploi pour la population européenne entre 55 et 64 ans à l'horizon 2010.

Mais c'est aux pouvoirs publics qu'il incombe réellement la tâche de promouvoir l'emploi des plus de 55 ans. Les actions mises en place doivent cibler les dispositifs légaux mais aussi la vie en entreprise. Elles ont pour objectif d'inciter les travailleurs seniors à rester plus longtemps au travail. Cela passe par la suppression de la retraite anticipée, par le relèvement de l'âge de la retraite en lien avec les objectifs fixés à Barcelone en 2002.

Il faut également créer un suivi spécifique de ces travailleurs dans leur recherche d'emploi et leur demande de formation professionnelle. Enfin, les entreprises doivent mettre au point des politiques de ressources humaines dynamiques pour valoriser cette catégorie de salariés. C'est par exemple la création de « mentors », de mécanismes de parrainage au sein de l'entreprise, d'adaptation du poste de travail.

2. Un cas pratique : le projet AGE-IN, coordonné par le Think Tank européen Pour la Solidarité

Il s'agit d'analyser les bonnes pratiques du projet européen AGE-IN²², financé par la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne pour valoriser le travail, changer les pratiques des employeurs et renforcer l'employabilité des seniors. Le projet AGE-IN porte sur le dialogue social au niveau européen concernant le vieillissement actif. Il vise à alimenter la réflexion sur le sujet, à présenter des mesures concrètes et à augmenter la capacité de tous les groupes d'âge à participer à l'emploi et aux activités relatives à l'emploi. Selon le projet AGE-IN, les différentes mesures à mettre en place pour lutter contre les discriminations portent sur trois aspects de l'emploi des personnes de plus de 50 ans.

- 1) C'est tout d'abord la recherche d'emploi qui doit faire l'objet d'une attention particulière avec un suivi spécifique pour ces personnes et des incitations aux employeurs pour embaucher des personnes âgées (à l'exemple de la Bulgarie).
- 2) Ensuite, c'est le traitement des personnes tout au long de leur emploi qui est crucial. Il faut valoriser l'apport du savoir de ces travailleurs dans l'entreprise pour mettre fin aux préjugés. De plus, il est nécessaire de poser les bases d'une politique de formation spécifique pour ces travailleurs et ainsi leur permettre d'évoluer et de suivre les mutations du monde de l'entreprise et des technologies.

²¹ Les entreprises craignent que le travailleur senior entraîne des frais supplémentaires notamment en termes d'adaptation du poste de travail, de formation, mais aussi qu'il soit plus souvent absent pour raisons de santé.

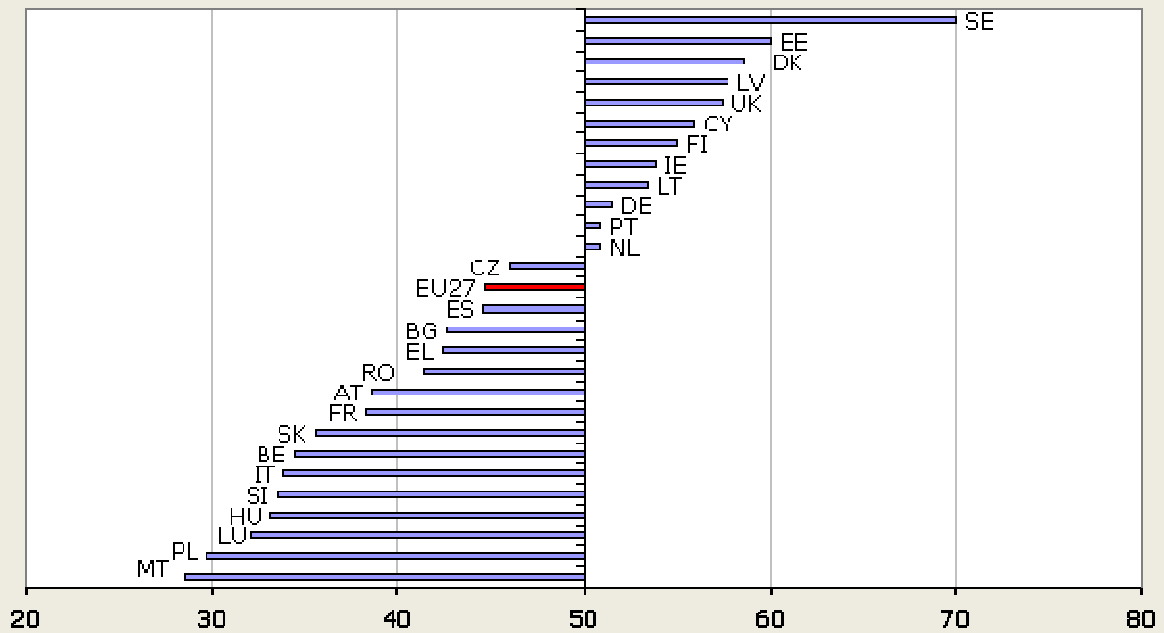
²² www.age-in.com

- 3) Enfin, concernant la question du départ à la retraite, les pouvoirs publics ont la possibilité notamment de repousser l'âge légal pour y avoir accès (comme en Allemagne) ou de minimiser les mécanismes de retraite anticipée.

C'est à ces trois niveaux que l'effort doit être porté et ce, dans une même logique : prolonger la durée de vie active des travailleurs plus âgés tout en améliorant leurs conditions de travail au sein de l'entreprise. Pour illustrer notre propos, nous nous concentrerons ici de façon plus pragmatique sur la situation des travailleurs âgés dans les cinq pays partenaires du projet AGE-IN : France, Espagne, Italie, Bulgarie & Belgique. Le pourcentage des taux d'emploi pour les travailleurs de plus de 55 ans est, dans ces cinq pays, inférieurs à la moyenne européenne EU 27 de 43.5%.

- **En France**, l'amélioration de l'emploi des travailleurs âgés est liée à la question des retraites. La moitié du déficit du système des retraites serait dû aux mesures sur les départs en retraite anticipée mis en place en 2003. Le taux d'emploi y est de 38,1% pour les 55-64 ans en 2006, soit en-dessous de la moyenne de l'Union européenne de 43,5% et très loin de l'objectif de 50% fixé à Stockholm. L'âge de sortie moyen du marché du travail y est de 59,4 ans (2007).
- **En Espagne**, le taux d'activité des personnes âgées entre 55 et 64 ans est de 43,5%. Plus de 45% des travailleurs souhaitent prendre leur retraite avant 65 ans. L'âge de sortie moyen du marché du travail y est de 62.1 ans, soit au dessus de la moyenne EU 27 (61.2 ans).
- **En Italie**, on constate une absence de politiques incitatives pour favoriser l'occupation des travailleurs âgés. Le taux d'emploi des plus de 55 ans y est de 31.5%. Il est donc nécessaire de développer des systèmes précis, sur la base des bonnes pratiques, pour résoudre ce problème. L'âge de sortie moyen du marché du travail y est de 60.4 ans (2007)
- **En Bulgarie**, les actifs entre 55 et 64 sont de 42,6%. Des mesures ont été prises pour faciliter l'embauche de personnes âgées (cf. annexe 2). Un employeur qui décide d'employer une personne de plus de 50 ans reçoit une aide gouvernementale pendant 12 mois au montant égal au salaire et aux cotisations sociales liés à cet emploi. Un autre programme permet à des retraités de travailler en tant qu'assistante maternelle.
- **En Belgique**, le taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans et plus est de 32%. Il s'agit d'un des taux les plus bas d'Europe. L'âge de sortie moyen du marché du travail y est de 61.6 ans.

Graphique 1 : Pourcentage du taux d'emploi pour les plus de 55 ans en Europe, selon une étude Eurostat 2009, publiée par EuroFund²³

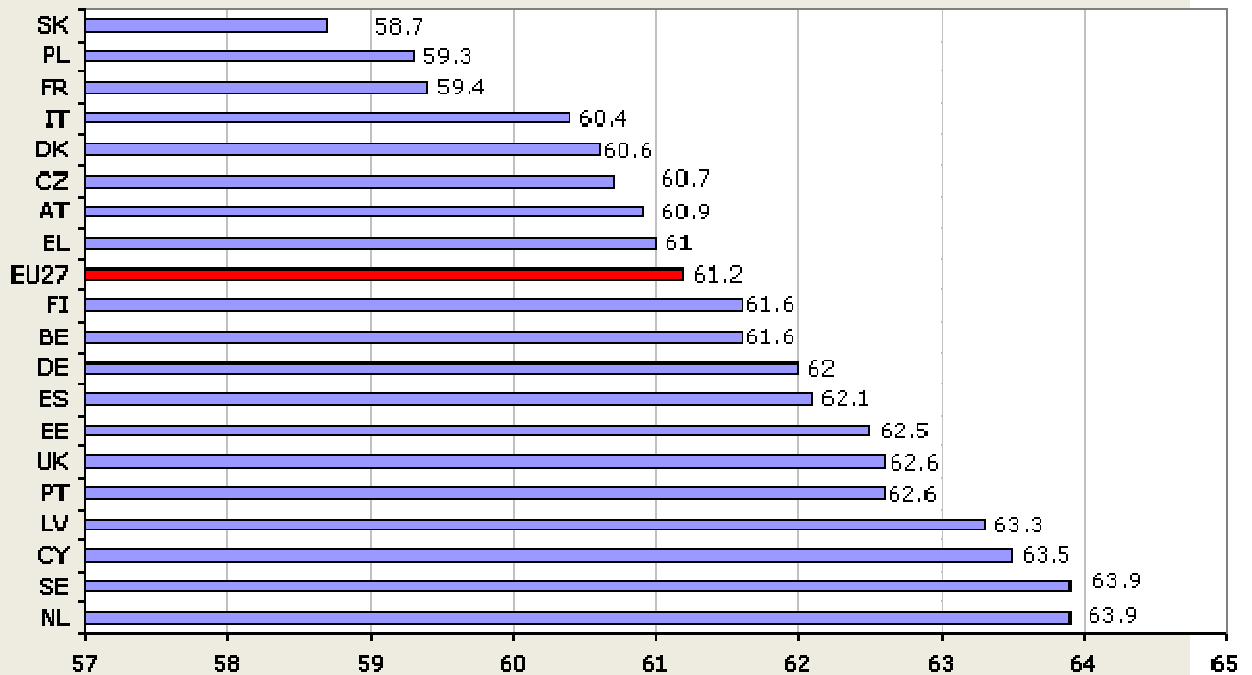


- Moyenne EU 27 : 43.5%
- Espagne : 43, 5%
- Bulgarie (BG) : 42,6 %
- France (FR) : 38.1 %
- Belgique (BE) : 32%
- Italie (IT) : 31, 5 %

Ce graphique montre que seuls douze Etats Membres (dont trois nouveaux issus de l'élargissement de 2004 : Chypre, l'Estonie et la Lettonie) ont déjà atteint les pourcentages de taux d'emploi pour les travailleurs âgés définis par la stratégie d'emploi de Stockholm. La Suède (70%), l'Estonie (60%) et le Danemark (58.6 %) présentent les taux les plus élevés, à l'inverse de Malte (28.5%), de la Pologne (29.7%) et du Luxembourg (32%).

²³ http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0908040s/tn0908040s_2.htm
Source: Eurostat, 2009.

Graphique 2 : âge de sortie moyen du marché du travail en Europe, 2007²⁴



- Moyenne EU 27 : 61.2 ans
- France (FR) : 59,4 ans
- Italie (IT) : 60, 4 ans
- Belgique (BE) : 61.6 ans
- Espagne : 62.1 ans
- (Pas de données pour la Bulgarie)

L'âge moyen de sortie du marché du travail en Europe (EU 27) est 61.2 ans, avec des écarts allant de 58.7 en Slovaquie à 63.9 ans aux Pays-Bas et en Suède. Le Conseil européen de Barcelone en 2002 avait fixé l'objectif d'augmenter de cinq ans l'âge de sortie moyen du marché de travail d'ici à 2010.²⁵

En rapport direct avec l'âge moyen de sortie du marché du travail en Europe, on constate que les travailleurs âgés confrontés à une image positive du vieillissement professionnel souhaitent davantage s'investir professionnellement et plus longtemps que les travailleurs âgés confrontés à une image négative du vieillissement professionnel.

²⁴ http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0908040s/tn0908040s_2.htm; Source: Eurostat, 2009.

²⁵ Vieillesse active et âge moyen de sortie du marché du travail, article de la DG emploi de la Commission européenne <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=648&langId=fr>

Le Conseil européen de Barcelone conclut "[qu'il] faudrait chercher d'ici 2010 à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle. Le Conseil européen de Stockholm est convenu "de se fixer pour l'horizon 2010 l'objectif de porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'UE pour la catégorie d'âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans."

Actuellement, plus de la moitié des citoyens de l'UE ayant entre 55 et 64 ans sont inactifs. Ces dernières années, toutefois, l'emploi des travailleurs âgés a été l'une des composantes les plus dynamiques du marché du travail de l'UE, avec une augmentation de 7 points de pourcentage depuis l'an 2000. En dépit de cette récente amélioration, il convient de poursuivre [notre] action en faveur d'une prolongation de la vie active, tant que le taux d'activité des travailleurs âgés en Europe reste faible en comparaison à l'échelle internationale (réf. COM(2004) 146 final).

Selon une expérience menée par l'Université Catholique de Louvain (UCL) ²⁶ sur les stéréotypes négatifs liés aux travailleurs âgés, la valence des stéréotypes du vieillissement étant activés par le contexte professionnel influence les attitudes professionnelles des travailleurs. Les travailleurs âgés peuvent en effet être perçus selon des stéréotypes à la fois positifs (expérience, fiabilité) et négatifs (attente de prépension, démotivation, incompétence en termes d'adaptation aux changements). Le vieillissement professionnel peut donc être considéré comme un avantage ou un désavantage dans les entreprises. Quelle dimension prédomine lorsqu'il s'agit d'engager un travailleur âgé ou d'orienter sa carrière ? En ce qui concerne le travailleur lui-même, quels sont les effets de l'étiquette sociale activée ?

Pour répondre à ces questions, il n'existe pas vraiment de modèle social européen unique pour résoudre les problèmes de discrimination et de taux d'emploi liés aux travailleurs âgés. Malgré le benchmarking européen présenté ci-dessus en comparaison avec l'ensemble EU 27 et les efforts de coordination européenne, force est de constater que l'approche demeure éminemment nationale dans le choix des politiques pour les travailleurs âgés. Pour promouvoir un meilleur dialogue social, le projet AGE-IN propose donc les bonnes pratiques suivantes en fonction des cultures de dialogue social propre à chaque pays (bipartite ou tripartite notamment) :

- Premièrement, les bonnes pratiques doivent concerner le développement d'une culture d'entreprise sans stéréotypes en mettant en place des politiques d'emploi actives en faveur des plus âgés et/ou des fonds spécifiques pour les maintenir dans leur emploi.
- Deuxièmement, une amélioration de l'organisation du travail est nécessaire en fonction des besoins spécifiques des travailleurs âgés, à travers notamment une meilleure conciliation de la vie au travail et vie privée et en adoptant une organisation du travail plus flexible. Celle-ci peut s'effectuer à travers la mise en place d'horaires de travail différents mais aussi une réduction progressive du temps de travail dans les années approchant l'âge légal de départ en retraite.
- Enfin, il s'agit de faire des propositions innovantes pour les entreprises d'économie sociale en produisant de nouveaux espaces de d'activités grâce à une meilleure gestion de leurs ressources humaines et à une meilleur transmission des savoirs entre les employés. La valorisation de la formation, du développement et des formations spécifiques pour les personnes âgées sont également à encourager.

Au-delà d'une réflexion centrée uniquement sur le marché du travail des seniors, nous devons également nous pencher sur filets de protection sociale offerts en dehors de la vie professionnel afin d'appréhender de façon globale le problème du vieillissement actif et ses enjeux sociétaux pour une meilleure inclusion sociale.

²⁶ CERIS Info, 2007, n°20

B. Les politiques européennes envers les plus de 65 ans

1. Maintenir inclusion sociale et autonomie dans une démarche de prévention et de personnalisation.

Selon une publication de Joseph Pacolet pour le service de lutte contre la pauvreté,²⁷ le risque de pauvreté chez les personnes âgées (plus de 65 ans) est de 20,6 % en 2005 contre 12,2 % pour le reste de la population. En l'absence d'un système de pensions, 90 % des personnes âgées vivraient dans la pauvreté. Or, sous la pression du manque croissant de ressources publiques, les plaidoyers en faveur d'une protection sociale plus sélective sont de plus en plus nombreux. La sécurité sociale a donc tendance à évoluer vers un système d'assistance sociale tandis que le secteur privé prend une part de plus en plus importante dans le domaine des pensions, des soins de santé et des soins aux personnes âgées. Créée dans la période des trente glorieuses, le fonctionnement de la sécurité sociale en Europe doit donc être repensé en profondeur en fonction de ces nouveaux défis. Pour pouvoir réduire les charges sur le travail, le contrat de solidarité entre générations devrait prévoir un glissement du financement de la sécurité sociale vers d'autres sources de revenus, par exemple sur une partie des revenus provenant du précompte mobilier, de la TVA, ou encore des accises sur le tabac.

Cette réforme de la protection sociale en Europe est nécessaire pour garantir aux personnes âgées une véritable inclusion sociale. En effet, selon la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, placé en préambule du Traité de Lisbonne, entrant en vigueur le 1^{er} décembre 2009, dans son article 25 à propos des droits de personnes âgées, « *l'Union reconnaît et respecte le droit des personnes âgées à mener une vie digne et indépendante et à participer à la vie sociale et culturelle* ». La reconnaissance du droit des personnes âgées à mener une vie digne et indépendante découle de leur droit à une protection sociale, inscrit parmi les droits sociaux fondamentaux. L'article 25 de la Charte ne figure pourtant pas au chapitre VI (*Solidarité*), qui regroupe les autres droits sociaux fondamentaux. Son contenu dépasse en fait le cadre social, puisqu'il couvre le droit à la participation à la vie sociale et culturelle, qui inclut la participation à la vie politique. Le droit des personnes âgées est consacré dans la charte comme un droit à l'égalité, relevant de la non-discrimination fondée sur l'âge.²⁸ Cette réflexion sur la solidarité et la dignité envers les personnes âgées nous invite également à nous pencher sur les notions fondamentales de dépendance et de services à la personne en Europe.

2. Quelle prise en charge de la dépendance ? Quelle place pour les services à la Personne en Europe ?

Pour aller plus loin, comment faire des choix de société pertinents en Europe pour le soin et les politiques mises en place à l'égard des personnes de plus de 75 ans ? Dans un contexte

²⁷ Jozef Pacolet, Service de lutte contre la pauvreté, « la sécurité sociale, un instrument remarquable et indispensable dans la lutte contre la pauvreté ».

http://www.luttepauvrete.be/publications/10ansaccord/10ansaccord_02-1_Pacolet_FR.pdf

²⁸ http://www.europarl.europa.eu/compar/libe/elsj/charter/art25/default_fr.htm

de fin de crise économique et financière, dans lequel on parle essentiellement de réduction du poids des finances publiques, les politiques liées à la prise en charge de la dépendance sont en effet cruciales en terme de bonne gouvernance et de meilleure gestion des coûts de soins de santé pour les personnes de plus de 75 ans, notamment en matière de services à la personne (SAP) et de dépendance. On parle de dépendance à partir du moment où les personnes éprouvent des difficultés quant à l'indépendance physique (par rapport aux soins personnels) et aux déplacements dans l'environnement habituel, l'orientation dans le temps et dans l'espace, les occupations habituelles (selon l'âge), les relations sociales, ou encore la suffisance économique. Si l'on peut qualifier la dépendance de « risque chronique », une compensation de ses effets pourrait découler d'une amélioration de l'état de santé des personnes âgées. Mais comme cette évolution dépend de plusieurs facteurs, ses résultats sont difficiles à évaluer. Les services à la personne²⁹ en Europe sont un secteur porteur d'emplois, facteur de lutte contre le travail non déclaré et d'apport de réponses adaptées à une demande en phase avec ces facteurs démographiques et sociétaux. Les enjeux de son développement portent alors sur la qualification des emplois, les innovations sociales et technologiques et demandent une organisation beaucoup plus forte de ce secteur. La Commission européenne englobe les services à la personne dans la catégorie des « services sociaux ». Par conséquent, ceux-ci ne sont pas directement affectés par la directive sur la libéralisation des services. Reste qu'étant compris dans une catégorie plus large, une grande partie des services à la personne n'est pas encore prise en compte au niveau communautaire, bien que l'UE se montre plutôt active dans ce sens.

C'est dans ce contexte plus particulier que notre Think Tank Pour la Solidarité a souhaité s'inscrire et agir en promouvant des bonnes pratiques européennes dans le cadre du réseau européen des services à la personne³⁰. Aux lendemains de la deuxième conférence sur les services à la personne³¹, organisée à Rome en octobre 2009, Pour la Solidarité réaffirme son engagement à la charte européenne des services à la personne, sur base des initiatives préexistantes en Belgique, France, Italie et Espagne. Les services à la personne sont en effet une source de créations d'emplois et sont facteurs d'inclusion sociale et de solidarité intergénérationnelle dans le contexte du vieillissement actif. Comment assurer un maintien durable dans l'emploi et une anticipation de l'évolution des carrières ? Comment garantir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi qu'une amélioration des conditions de travail et d'emploi ? Sans employer le mot de services à la personne, bons nombres de Think Tanks à Bruxelles et en Europe réfléchissent plus largement aux conditions d'un équilibre de vie optimal entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur les conditions d'un « mieux-être » social en Europe à l'horizon 2030.³² Mais quelles réformes opérer pour ce faire ?

²⁹ Vieillesse de la population. Que fait l'Union Européenne pour les personnes âgées ? Enjeux, services à la personne, TIC et logement, réseau européen des services à la personne à finalité sociale, octobre 2008.
http://www.pourlasolidarite.eu/IMG/pdf/vieillesse_et_SAP.pdf

³⁰ « *Vieillesse de la population: Que fait l'Union Européenne pour les personnes âgées? Enjeux, services à la personne, TIC et logement* », Octobre 2008

³¹ « *Le développement des services à la personne. Hypothèses et perspectives* ». Résumé rédigé par Italia Lavoro.

³² « *Well-Being 2030 Project, beyond the crisis: strategic options for Social Europe by 2030* », European Policy center,
<http://www.epc.eu/en/p.asp?TYP=TEWN&LV=187&see=y&PG=TEWN/EN/wb1&l=14>

Même si les services à la personne sont une clef de voute de processus de vieillissement actif (notamment grâce à des initiatives telles que la Charte européenne pour les services à la Personne), il faut aussi souligner qu'un choix de société est possible en amont de la prise en charge des coûts liés à la dépendance, qu'ils soient associés à un financement public ou privé. En effet, différents entrepreneurs sociaux, tel Jean-Michel Ricard, Fellow Ashoka, diplômé en psychopédagogie sportive, ont constaté que la majeure partie des coûts de soins de santé liés à la dépendance intervenaient majoritairement durant les deux dernières années de vie. Leurs solutions visent à réduire ces coûts par l'amélioration de la santé des personnes âgées, grâce à une pratique sportive adaptée et individualisée en maisons de retraite, en témoigne une présentation sur entrepreneuriat social et politiques liées aux seniors faite au bureau des conseillers de politique européenne de la Commission européenne (BEPA) lors d'un atelier sur l'innovation sociale organisé le 19 janvier 2009.³³

Ces exemples d'innovation sociale visant à réduire en amont le coût de la prise en charge de la dépendance par différents entrepreneurs sociaux illustrent parfaitement ce changement de perception sur la qualité de vie et le bien être des citoyens européens dans le contexte du processus de vieillissement actif impliquant la nécessité de meilleurs systèmes de solidarité intergénérationnelle, tant aux niveaux politique, économique, sociale, moral qu'environnemental.

Eléments de conclusion

A l'heure du projet d'année européenne 2012 sur le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle, l'Union européenne se situe au carrefour des générations et doit aujourd'hui faire face à trois défis d'orientation complexes.

– Premier défi, l'Union européenne a-t-elle défini quel chemin emprunter pour assurer une pérennité de l'équité intergénérationnelle, sans toutefois remettre en cause l'équité intra générationnelle ? Comment va-t-elle assurer un équilibre économique entre les générations, sans toutefois porter atteinte au bon développement et à la cohésion sociale d'une classe générationnelle dans son ensemble ? Dans son discours du 27/10/29, « *Beyond the crisis, reconciling growth, well-being and citizens' perceptions* », lors de la conférence inaugurale "Well-being 2030 Project" à European Policy centre, le Président Barroso a apporté des éléments de réponse à ces deux questions, en soulignant que la cohésion sociale entre les générations et le bien être (au sens du bien commun défini par Bentham) reposaient sur des indicateurs différents que le PNB et la croissance économique uniquement. Il a ainsi montré la nécessité de promouvoir une meilleure qualité de vie pour tous les citoyens européens, au-delà du seul objectif quantitatif du financement des retraites, pour ne donner qu'un exemple.

– Deuxième défi, l'Union Europe dispose t'elle d'une méthodologie adaptée pour réguler ce flux intergénérationnel ? Le discours institutionnel confond aisément deux éléments fondamentaux lorsqu'on parle de génération : la gestion du legs et la gestion des âges. Or

³³ http://ec.europa.eu/dgs/policy_advisers/activities/conferences_workshops/socinnov_jan-2009_fr.htm

ces deux éléments posent des questions de nature différente. La gestion du legs revient à s'interroger sur ce que nous laissons à nos enfants. Elle renvoie à des questions de dette, d'environnement, de capital laissé. Selon un conseiller du BEPA, la gestion des âges renvoie, pour sa part, aux types de transfert qu'il est raisonnable d'avoir par classe d'âge.³⁴

– Troisième défi dans le cheminement institutionnel : la comptabilité intergénérationnelle est souvent une comptabilité de passif et rarement d'actif. Elle identifie des dépenses et des dettes, sans s'attacher à décrire leur utilisation, ni à envisager la notion d'investissement à long terme (dans l'éducation par exemple).

Se posent dès lors deux interrogations majeures face à ces incertitudes politiques :

- Premièrement, le problème des politiques démographiques : est-il soutenable d'encourager la natalité pour financer la sécurité sociale dans la situation socioéconomique, politique et environnementale actuelle ?
- Deuxièmement, le problème de la qualité de l'emploi des personnes de plus de cinquante ans et de celui du calcul des salaires : faut-il l'effectuer sur base de l'ancienneté et/ou de l'âge dans un environnement flexible ?

Ces questionnements et le manque d'éléments de réponse immédiats nous invitent à fonder notre réflexion sur la solidarité intergénérationnelle autour des théories inhérentes à l'économie sociale. Les organisations d'économie sociale sont par nature – par leur fonctionnement et par leur organisation – inscrites dans une logique de solidarité intergénérationnelle dont l'orientation vers le long terme défie les formes d'autonomisation individuelle par capitalisation. Les ressources produites par une génération et mises à disposition des générations futures sont des réserves inaliénables dont l'économie sociale est la garante grâce à la transmission des valeurs et des savoirs qu'elle entend faire valoir entre et à l'intérieur des générations.

³⁴ « Politiques sociales et cohésion entre les générations », Frédéric LERAIS. Commission européenne – Bureau des conseillers de politique européenne
Nouvelles questions sociales dans l'Europe en mutation. Conférence, Paris, le 12 novembre 2008
<http://www.sante.gouv.fr/drees/dossier-solsa/pdf/article2009hs01fr.pdf>

Pour aller plus loin :

– « **Beyond the crisis, reconciling growth, well-being and citizens' perceptions** ». Discours de M. Le Président Barroso à la conférence inaugurale "Well-being 2030 Project", European Policy centre, 27/10/2009.

– **Consultation de la Commission Européenne sur « la possibilité de designer l'année 2012 comme l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle ».**

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=699&langId=fr&consultId=1&visib=0&furtherConsult=yes>

– « **Jumping the generation gap** », vidéo réalisée par la DG Emploi, affaires sociales et égalité des genres de la Commission Européenne, diffusée pour la première journée européenne de solidarité et de coopération entre les générations, le 29 avril 2009

Vidéo disponible :

http://ec.europa.eu/avservices/video/video_prod_en.cfm?type=details&prodid=9447&src=1

– « **Intergenerational solidarity Analytical report** ». Flash Eurobarometre. Commission Européenne. 29 avril 2009.

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

– « **Information from the Slovenian Presidency on the Conference on Intergenerational Solidarity for Cohesive and Sustainable Societies** ». (27–29 April 2008).

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10318.en08.pdf>

– « **Opportunities and challenges of demographic change in Europe: the contribution of older people to economic and social development** ». Draft resolution of the Council of the EU and the representatives of the governments of the Member States, meeting within the Council. (13 February 2007).

– « **Social dialogue, a tool to combat age-related discrimination in employment** ». Guide to best practices. Projet AGE-IN project, financé par la DG emploi, affaires sociales et égalité des genres de la Commission Européenne (Du 01 décembre 2007 au 30 Novembre 2008). <http://age-in.com/>

– « **Vieillesse de la population. Que fait l'Union Européenne pour les personnes âgées ? Enjeux, services à la personne, TIC et logement** » Réseau européen des services à la personne à finalité sociale. Octobre 2008.

http://www.pourlasolidarite.eu/IMG/pdf/vieillesse_et_SAP.pdf

– « **Emploi et services à la personne** », ORSEU, office européen de recherches sociales, Newsletter d'octobre 2009. Par Nicolas Farvaque.

– « **How can the European Union lessen the impact of the recession on older workers: an assessment and recommendations from AGE** ». Plate-forme européenne des Personnes âgées, Mars 2009.

– Etude de la Fondation Roi Baudouin : « **Où vivre ensemble : étude de l'habitat à caractère Intergénérationnel pour personnes âgées** ». 2006 disponible sur :

http://www.kbsfrb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/Files/FR/PUB_1614_Ou_vivre_ensemble.pdf

ANNEXE 1

7 propositions quant à la conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale chez les travailleurs de plus de 50 ans³⁵ :

*« Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail
Communication de la Commission européenne, 2004*

- 1) Réexamen de la pondération des éléments d'ancienneté dans le cadre des rémunérations.
- 2) Amélioration de la sécurité, des conditions et de l'organisation du travail, par exemple l'adaptation du poste de travail.
- 3) Nécessité de voir la formation comme un processus qui s'effectue tout au long de la carrière avec une valorisation de l'expérience des travailleurs de plus de 50 ans.
- 4) De meilleures pratiques en matière de gestion des âges au sein de l'entreprise : mettre en place des stratégies globales qui mettent en lien toutes les tranches d'âge au sein de l'entreprise.
- 5) Moderniser les systèmes de protection sociale pour repousser l'âge effectif de sortie du marché du travail. Par exemple, le droit à des pensions plus élevées pour les personnes qui restent plus longtemps au travail ;
- 6) Des plans de retraite flexibles associant retraite progressive et travail à temps partiel ;
- 7) Des actions pour essayer de modifier les représentations négatives à l'encontre des travailleurs âgés : notamment en mettant en place des actions plus contraignantes envers les entreprises pour favoriser l'embauche des travailleurs de plus de 55 ans.

³⁵ Communication de la Commission, 2004, « *Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail* », COM/2004/0146 final
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0146:FIN:FR:PDF>

ANNEXE 2

AGE-IN
<http://age-in.com/>

Le dialogue social, un outil de lutte contre les discriminations liées à l'âge dans l'emploi

Comparaison des cadres législatifs et des bonnes pratiques en France, en Bulgarie et en Belgique : la formation et l'adaptabilité au poste sont deux conditions nécessaires si l'on veut résoudre le problème de l'employabilité des travailleurs de plus de 50 ans.

FRANCE : L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation professionnelle			
	+ de 50 ans	<p>-Priorité d'accès des + de 45 ans à la VAE, aux périodes de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation</p> <p>-Bilan de compétences obligatoire après 20 ans de carrière</p>	<p><u>Le Contrat de professionnalisation adulte</u></p> <p>Pour une perspective de changement de métier ou de secteur d'activité. associe emploi en entreprise, formation pratique et théorique. Permet de suivre une formation sur mesure ou d'acquérir une qualification reconnue et de bénéficier d'une aide spécifique au retour à l'emploi versée par l'Assedic. L'employeur peut également être exonéré de charges sociales.</p>
Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi (négociée au 13 octobre 2005 et signé le 9 mars 2006)			
		<p>1 /Maintien dans l'emploi par des outils de formation professionnelle</p> <p>2/La réinsertion sur le marché du travail</p> <p>3/L'aménagement des fins de carrière : prévenir la pénibilité des tâches, l'aménagement des horaires de travail</p> <p>4/La lutte contre les représentations socio culturelles</p>	<p>1 /accès prioritaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au droit individuel à la formation (DIF), aux périodes de professionnalisation.</p> <p>2/CDD Senior de 18 mois au maximum renouvelable une fois et réservé aux chercheurs d'emploi depuis plus de trois mois</p> <p>3/Missions de tutorat. retraite progressive, cumul emploi retraite</p>

BULGARIE : Article 6 de la Constitution bulgare	
Garantie le droit a l'emploi et de non-discrimination à tous les citoyens bulgares.	
Le Code de Travail, La Loi pour la Protection de l'Emploi * Article 2* et La Loi contre la discrimination	
	<ul style="list-style-type: none"> - Proclament l'égalité de tous auprès de la Loi - Imposent le droit de tous les citoyens au traitement égal et a des chances égaux - Créent des conditions pour une protection efficace contre la discrimination - Demandent aux employeurs d'assurer des conditions du travail égal pour tous les travailleurs.
Article 18 de La Loi contre la discrimination	
	-Détermine le rôle des organisations syndicales pour l'introduction des mesures qui éliminent toutes formes de discrimination.

BELGIQUE	
Bonnes pratiques	L'accord non marchand, 2000-2005
Partenaires	Accord passé entre le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, les syndicats et des confédérations d'employeurs des secteurs de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées, de la santé et de l'insertion socioprofessionnelle.
Domaine	Aménagement de fin de carrière et renforcement de la formation.
But	Aménagement du temps de travail en fin de carrière afin d'alléger la charge de travail des travailleurs de 50 ans et + Renforcement de la formation des travailleurs de 50 ans et +.
Description	<p>Des réductions du temps de travail ont été négociées dans le cadre de ces discussions tripartites; pour les travailleurs âgés au départ de 55 ans en 2001, 50 ans en 2002 et enfin, 45 ans en 2003. Ces réductions du temps de travail sont mises en place sans perte de salaire.</p> <p>Les relations entre les employeurs de l'ISP et les organisations syndicales sont bonnes. Au travers de ces négociations tripartites, elles se sont renforcées. Les organisations d'employeurs soutiennent la présence et le renforcement des syndicats dans ces secteurs et ont mis en place un bureau de concertation au niveau de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise pour faciliter le dialogue social.</p>
Méthodologie	Diminution du temps de travail et mise en place de formations adaptées aux travailleurs de 50 ans et plus.