

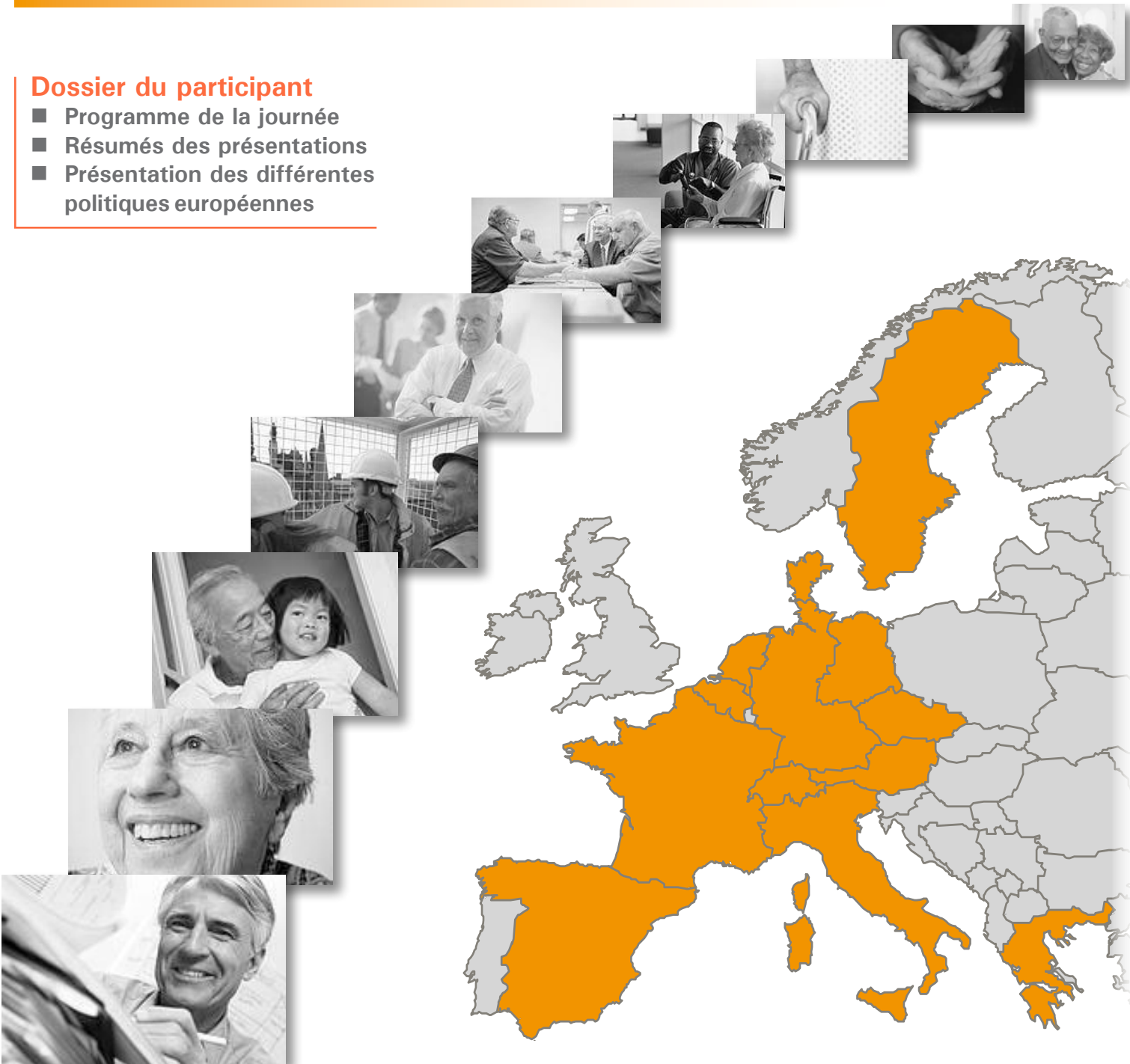
# ***Vieillesse, Santé et Retraite en Europe***

*Journée d'étude des utilisateurs de SHARE*

IRDES - Paris, 5 juin 2008

## **Dossier du participant**

- Programme de la journée
- Résumés des présentations
- Présentation des différentes politiques européennes



# Table des matières

<b>PROGRAMME.....</b>	<b>3</b>
<b>RÉSUMÉ DES PRÉSENTATIONS.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Participation au marché du travail.....</b>	<b>4</b>
➤ Les déterminants de la décision de retraite sur le marché du travail en Europe.....	4
➤ Santé, récompense au travail et participation au marché du travail.....	5
➤ L'emploi des seniors en Europe : entre déterminants individuels et contraintes institutionnelles.....	6
<b>2. Dimensions sociales et familiales .....</b>	<b>7</b>
➤ Soutenir un parent dépendant : quelles interactions dans la fratrie ? ...	7
➤ Deuil, bien-être et comportements des seniors en Europe.....	9
➤ Bien vieillir ensemble ? L'impact du capital social sur les capacités cognitives .....	10
<b>3. Parcours de vie.....</b>	<b>11</b>
➤ De la maison, au logement, puis à la résidence : choix des seniors européens mobiles.....	11
➤ Inégalités des chances en santé en Europe : Quelle influence de l'origine sociale et familiale ? .....	13
<b>PRÉSENTATION DES POLITIQUES EUROPÉENNES.....</b>	<b>15</b>
<b>L'Europe face au vieillissement de sa population : Une comparaison des politiques publiques dans huit pays de l'UE.....</b>	<b>15</b>
<b>LISTE DES INTERVENANTS.....</b>	<b>55</b>

# IRDES

10, rue Vauvenargues, 75018 Paris  
Tél. : 01 53 93 43 00 – Fax :01 53 93 43 50

[www.irdes.fr](http://www.irdes.fr)

\* \* \*



[www.share-project.org](http://www.share-project.org)

[www.share-project.fr](http://www.share-project.fr)

# Programme

## Introduction

9h00 Accueil des participants et présentation de la journée  
**Chantal Cases, Nicolas Sirven**

## 1. Participation au marché du travail

9h30 Les déterminants de la décision de retraite sur le marché du travail en Europe  
**Yarine Fawaz**

10h10 Santé, récompense au travail et participation au marché du travail  
**Thierry Debrand, Pascale Lengagne**

10h50 L'emploi des seniors en Europe : entre déterminants individuels et contraintes institutionnelles  
**Thierry Debrand, Nicolas Sirven**

11h30 **Pause**

## 2. Dimensions sociale et familiale

11h50 Soutenir un parent dépendant : quelles interactions dans la fratrie ?  
**Roméo Fontaine, Agnès Gramain, Jérôme Wittwer**

12h30 **Déjeuner**

14h00 Deuil, bien-être et comportements des seniors en Europe  
**Cécile Arnould-Plaud, Youenn Lohéac**

14h40 Bien vieillir ensemble ?  
L'impact du capital social sur les capacités cognitives  
**Nicolas Sirven, Thierry Debrand**

15h20 **Pause**

## 3. Parcours de vie

15h30 De la maison, au logement, puis à la résidence : choix des seniors européens mobiles  
**Anne Laferrère**

16h10 Inégalités des chances en santé en Europe : Quelle influence de l'origine sociale et familiale ?  
**Marion Devaux, Florence Jusot, Alain Trannoy, Sandy Tubeuf**

## Clôture

16h50 Synthèse et discours de clôture  
**Chantal Cases, Nicolas Sirven**

17h00 Fin des débats

---

# Résumé des présentations

## 1. Participation au marché du travail

### ➤ **Les déterminants de la décision de retraite sur le marché du travail en Europe**

**Yarine Fawaz** – Paris-Jourdan Sciences Economiques (PSE)

L'attrait qu'éprouve une part majeure de travailleurs seniors pour la retraite anticipée (*i.e.* le départ à la retraite avant l'âge légal) dans les pays industrialisés, auquel s'ajoute le vieillissement de la population à l'œuvre dans ces mêmes pays, posent un défi de taille aux gouvernements concernés, à savoir la viabilité de leurs systèmes de retraite. Dans ces conditions il devient capital de comprendre quels sont les déterminants du départ à la retraite afin de pouvoir les intégrer dans les choix de politique publique.

Ces déterminants ont déjà fait l'objet de multiples études, aux États-Unis et en Angleterre à partir des enquêtes HRS et ELSA, et dans nombre d'autres pays de l'OCDE (Japon, Suède, Belgique...). Le rôle de la santé a été maintes fois mis en évidence, de même que celui de variables socio-démographiques tels l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, etc. Les conditions sur le marché du travail, notamment l'impact du chômage sur le départ à la retraite, ont aussi fait l'objet de sérieuses études, mais restreintes à un cadre national ; certaines études ont bien utilisé des données internationales sur un panel de pays, mais à un niveau agrégé, de telle sorte qu'elles posaient des problèmes d'endogénéité, le taux de chômage étant déterminé conjointement à la variable dépendante (le taux de participation)... L'enquête SHARE, mettant à notre disposition des données microéconomiques concernant une dizaine de pays européens, nous permet de pallier ce genre de problème, et de mener une étude sur l'impact des conditions sur le marché du travail, en particulier du chômage dans sa dimension individuelle (à travers le fait pour un individu d'être sans emploi) aussi bien qu'agrégée (taux de chômage), sur les départs anticipés à la retraite. Dans la mesure où nous ne disposons pas encore de la deuxième vague de l'enquête SHARE nous ne pouvons étudier les transitions de l'état *actif* à l'état *retraité* d'une vague à l'autre comme j'ai pu le faire dans une étude similaire à partir du HRS. Nous pouvons par contre estimer à l'aide d'un modèle de probabilité linéaire l'impact du chômage sur les anticipations de prise de retraite, en contrôlant par un ensemble de variables explicatives renvoyant aux déterminants « classiques » de la retraite (santé, éducation,

richesse de pension, patrimoine...) et à d'autres variables plus subjectives qui font la richesse de la base de données SHARE (croyance que le gouvernement repousse l'âge légal de départ à la retraite...) ainsi qu'en ventilant par pays et en tenant compte des caractéristiques institutionnelles spécifiques à chacun de ces pays ; ensuite il pourra être intéressant de comparer les résultats sur données européennes et américaines.

Nous montrons ainsi que le chômage (et les contraintes de liquidités qui en découlent) peut être une porte de sortie de la vie active et la liquidation des droits de retraite à laquelle elle donne droit.



### ➤ **Santé, récompense au travail et participation au marché du travail**

**Thierry Debrand, Pascale Lengagne - IRDES**

En France, l'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein est une des solutions retenues pour faire face au problème du financement des retraites. Parallèlement, afin de maintenir les salariés en emploi après l'âge de liquidation des droits au-delà de 60 ans, le système prévoit des incitations financières aux salariés (système de surcote). Il devrait apporter une compensation financière suffisante pour inciter les seniors à reculer leur départ en retraite. Or, cette compensation peut être insuffisante si le travail demandé par l'entreprise est en lui-même peu récompensant. Ceci interroge sur les déterminants du sentiment de récompense reçue au travail.

Nous nous intéressons à l'état de santé des seniors en tant que facteur pouvant influencer sur le niveau subjectif de récompense reçue par le travail. Cette étude s'inscrit dans le cadre des travaux sur le rôle de l'état de santé sur le marché du travail. Si plusieurs travaux empiriques montrent que la façon dont est perçue la récompense au travail relativement aux efforts fournis influe sur les risques pour la santé, peu d'études ont analysé l'influence de l'état de santé sur cette récompense.

Notre étude s'appuie sur les données de l'enquête européenne SHARE menée en 2004 et 2006. Cette enquête panéalisée comprend des données déclaratives sur l'état de santé des individus mais aussi sur la récompense reçue par le travail ; cette dernière notion recouvre le sentiment de recevoir un salaire correct relativement aux efforts fournis, d'avoir des perspectives de progression personnelle dans le travail et de recevoir une reconnaissance méritée.

Un mauvais état de santé perçu, le risque de dépression, les limitations d'activité et les déclarations de maladies chroniques sont corrélés à un faible niveau de récompense au travail, toutes choses égales par ailleurs. En outre, nos résultats suggèrent l'existence d'une double causalité, validant en particulier l'hypothèse de l'existence d'un effet de l'état de santé sur le niveau de récompense reçue. La santé favoriserait ainsi le sentiment de réaliser un travail bien récompensé.

Préserver l'état de santé des travailleurs tout au long de leur trajectoire professionnelle apparaît comme l'un des déterminants de la réussite des mesures incitatives à partir en retraite au plus tard après l'âge légal de la retraite. Ceci met en évidence le rôle des politiques de santé publique en matière de prévention des problèmes de santé liés au travail, mais également l'importance de l'ensemble des mesures de prévention des risques pour la santé tout au long de la vie.



➤ **L'emploi des seniors en Europe :  
entre déterminants individuels et contraintes institutionnelles**

**Thierry Debrand, Nicolas Sirven – IRDES**

Les pays européens doivent faire face à un vieillissement de leur population. Les causes de ce dernier sont triples : un allongement de l'espérance de vie, une diminution de la natalité et le vieillissement des générations massives du baby-boom. Cela a pour conséquence une modification de la structure par âge de la population et donc une évolution de l'équilibre entre les générations actives et retraitées. Pour préserver les systèmes de protection sociale, dont les financements reposent principalement sur la taxation directe ou indirecte des revenus du travail, les différents pays ont principalement mené des politiques de recul de l'âge de la retraite. Pour que ces mesures se révèlent efficaces, il est primordial d'augmenter le taux d'emploi des seniors. Tel est l'un des objectifs de la stratégie de Lisbonne : atteindre d'ici 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans alors que la moyenne européenne est, en 2003, égale à 42,3 %. Exceptés en Suède, au Danemark, au Royaume-Uni et au Portugal, les taux d'emploi des seniors sont inférieurs à 50 % voire même à 40 % dans 6 pays européens dont l'Allemagne, la France et l'Italie (OCDE, 2004). L'hétérogénéité des taux d'emploi relèverait de différences institutionnelles (âge légal de la retraite, nature des dispositifs de cessation anticipée d'activité), de la structure du marché du travail mais aussi de choix personnels liés à l'environnement familial ou à l'état de santé en fin de vie active.

En utilisant les deux premières vagues de SHARE (2004 et 2006), nous allons dans un premier temps nous intéresser aux déterminants individuels de la participation au marché du travail. En nous inspirant de la modélisation proposée par Bound (1991), reprise par Campolieti (2002), nous observons les variables explicatives individuelles du fait d'être ou ne pas être en emploi pour les seniors de 50 ans et plus. Mais ces dernières expliquent relativement peu les différences entre les pays. Dans un deuxième temps, nous introduisons des indicateurs qui décrivent la situation institutionnelle de chaque pays en ce qui concerne le marché de travail, les systèmes d'incapacité liés à la maladie et les systèmes de retraites (Gruber and Wise, 1999; Blöndal and Scarpetta, 1998; Duval, 2003; Disney, 2004; Borsch-Supan, 2007, Blanchet et Debrand, 2008). Après avoir constaté leur importance dans la détermination de la probabilité individuelle d'être en emploi, nous montrons que ces indicateurs institutionnels expliquent fortement les différences de taux d'emploi constatées entre les pays européens.

Ces premiers résultats mettent donc en évidence l'importance de la prise en compte des situations individuelles mais aussi le rôle significatif des systèmes institutionnels nationaux pour améliorer la participation au marché de travail des seniors.

## 2. Dimensions sociales et familiales

### ➤ **Soutenir un parent dépendant : quelles interactions dans la fratrie ?**

**Roméo Fontaine, Agnès Gramain, Jérôme Wittwer** – Laboratoire d'économie et de gestion des organisation de santé (LEGOS)

Dans les pays développés, l'organisation de la prise en charge de la dépendance des personnes âgées est devenue un sujet de préoccupation majeur. La compréhension des déterminants de l'implication de l'entourage de la personne dépendante est un préalable nécessaire pour dessiner un système de protection sociale proposant une articulation harmonieuse entre solidarités publique et privée.

L'objet de cet article est d'explorer une dimension peu connue des comportements d'implication de l'entourage : celle de l'interdépendance de ces comportements à l'intérieur des familles (voir les travaux de Bommier, Wolf, et Stern et leurs différents co-auteurs). La question posée est plus précisément de savoir si les enfants d'une même fratrie interagissent dans leur décision d'implication et, si oui, de quelle manière ?



L'étude empirique est conduite à partir des données de l'enquête SHARE (1ère vague), en restreignant l'analyse au cas des fratries de deux enfants dont le parent n'a plus de conjoint et vit en domicile ordinaire, soit 314 fratries (ou encore 628 enfants). L'analyse en statistiques descriptives montre l'existence d'une corrélation positive entre les décisions d'implication des enfants d'une même fratrie : un enfant ayant un frère ou sœur impliqué s'implique plus fréquemment en moyenne qu'un enfant ayant un frère ou sœur non impliqué. Cette corrélation brute ne suffit pas à révéler l'existence d'interactions au sens strict (interactions dites « endogènes »), des caractéristiques contextuelles, celles des autres protagonistes (interactions dites « contextuelles ») comme celles de l'environnement commun, pouvant constituer des facteurs confondants. Afin d'identifier les effets de contexte d'une part et les effets d'interactions d'autre part, nous estimons un modèle économétrique dans lequel la configuration d'aide mise en place au sein d'une fratrie correspond à un équilibre de Nash entre deux enfants. Les préférences de ces derniers comportent une composante structurelle (la propension individuelle à aider, qui dépend des caractéristiques de l'enfant et du contexte familial) et une composante d'interaction (i.e. de réaction à l'implication de l'autre).

Les résultats suggèrent tout d'abord que les effets de contexte partagé sont faibles (les caractéristiques du parent, par exemple, sont peu significatives et ce ne sont en général pas les mêmes caractéristiques qui influent sur le comportement de l'aîné et sur celui du cadet). On constate ensuite l'existence d'interactions contextuelles : le comportement d'un enfant est sensible aux caractéristiques de son frère (ou de sa sœur), indépendamment du comportement d'implication de ce dernier ; en revanche, ce sont essentiellement les caractéristiques relatives qui jouent. Enfin, les résultats obtenus montrent que le contrôle des éléments de contexte ne fait pas disparaître entièrement la corrélation intra-fratrie des décisions d'implication. Les décisions individuelles d'implication au sein d'une fratrie seraient donc bel et bien interdépendantes l'une de l'autre. De plus, la nature des interactions serait fonction des caractéristiques familiales. En particulier, l'aîné a une probabilité moyenne d'implication d'autant plus forte que son cadet s'implique lui-même (interactions positives), le cadet au contraire a une probabilité moyenne de s'impliquer d'autant plus faible que son aîné s'implique déjà (interactions négatives).



## ➤ Deuil, bien-être et comportements des seniors en Europe

**Cécile Arnould-Plaud** – École supérieure de commerce (ESC) Bretagne Brest

**Youenn Lohéac** – École supérieure de commerce (ESC) Bretagne Brest –  
Centre de recherche en économie et en management (CREM), CNRS

La perte du conjoint est un évènement économique et social mais avant tout une étape psychologique dans la vie de l'individu. Le deuil qui suit la mort du partenaire se traduit par des manifestations de détresse préjudiciables à la santé (Fauré, 2004), d'autant plus probables que les personnes sont âgées. Ces manifestations peuvent se traduire, d'une part, par des modifications des comportements liés à l'alimentation (appétit, dépense alimentaire, etc.) pouvant conduire à la dénutrition, elle-même associée au grand âge. La dénutrition peut avoir des conséquences en terme de dépendance. D'autre part, ces conséquences peuvent avoir un impact en terme de recours ou de non recours aux prestations de services à domicile. Celles-ci constituent un signe du niveau de dépendance de la personne et peuvent également être associées à un processus d'isolement.

Le lien entre deuil et comportement est abordé au travers du bien-être, par une approche structurée en deux étapes. La première étape s'intéresse à l'impact du deuil sur le niveau de bien-être. Dans ce cadre, il est comparé entre trois catégories de personnes vivant seules (veufs, divorcés, seuls sans rupture) et les personnes vivant en couple. Notre intérêt se porte plus spécifiquement sur les personnes veuves. La seconde étape cherche à approfondir les liens entre le niveau de bien-être, le statut de veuvage et deux comportements associés à la santé pour lesquels la politique publique peut jouer un rôle incitatif primordial. L'intervalle de temps depuis le décès du partenaire pourrait également avoir un impact sur ces mêmes comportements. Enfin, la dimension culturelle trouve son intérêt dans une comparaison européenne.

L'étude de la relation entre deuil, bien-être et comportements porte sur la première vague de l'enquête SHARE. Il s'agit de constituer quatre groupes associés au fait de vivre seul ou pas : veufs et veuves vivant seuls, divorcés vivant seuls, personnes vivant seules n'ayant pas connu de rupture (deuil, divorce), personnes vivant en couple. Les variables utilisées sont relatives au bien-être, aux comportements de consommation alimentaire et au recours au soutien social formel. Les variables de contrôles sont les variables sociodémographiques traditionnelles, les indicateurs de santé, le pays d'appartenance, ainsi que le temps passé depuis la rupture. Nous procédons à une analyse descriptive des variables relatives au bien-être et aux différents comportements en fonction des groupes d'appartenance. Ensuite, sont mises en œuvre des approches économétriques du bien-être, puis des

comportements alimentaires et du recours au soutien social formel. Les variables d'intérêt sont toujours le groupe d'appartenance (référence : personnes vivant en couple), la mesure du bien-être est intégrée lors de l'analyse des comportements. La dimension culturelle est prise en compte par le pays d'appartenance de l'individu.

Pour améliorer le recours aux aides par les seniors, il faut pouvoir les y inciter au travers de politiques ciblées. L'identification de groupes distincts et la différenciation de leurs comportements devraient permettre d'améliorer la mise en application des services et des aides, ainsi que les incitations pour y recourir.



➤ **Bien vieillir ensemble ?  
L'impact du capital social sur les capacités cognitives**

**Nicolas Sirven, Thierry Debrand - IRDES**

La volonté d'allonger la vie active nécessite que les générations futures vieillissent en bonne santé. Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, l'Union Européenne a adopté une liste de recommandations de politiques publiques en faveur du healthy ageing (défini comme processus d'accroissement des opportunités de santé permettant aux personnes âgées de prendre part dans la société). Dépassant son objectif initial, cette stratégie de développement concerne désormais les personnes inactives. Vieillir en bonne santé est devenu un objectif de politique publique.

Dans ce cadre, la participation des populations âgées à des activités sociales (clubs, associations, etc.) est souvent présentée comme un facteur permettant de maintenir un bon niveau de santé. Les économistes considèrent le temps passé et les efforts partagés comme un investissement en capital social. Les effets de ce capital ont largement été analysés au travers des externalités positives qu'il génère (création de confiance et réduction des coûts de transactions) et sous l'angle de son impact sur la santé. Il est en particulier établi que la pratique d'activités bénévoles est associée à une dégénérescence plus lente des capacités cognitives. La principale faiblesse dont souffrent ces travaux concerne la relation de causalité. Il est possible d'admettre facilement a priori que les personnes ayant de meilleures capacités cognitives sont plus aptes à participer à des activités collectives.

En utilisant les données des deux premières vagues de SHARE 2004-2006, cette étude se propose de tester au moyen de variables instrumentales,

l'influence causale de l'investissement social sur un indicateur de déficience cognitive.

Ce dernier est obtenu à partir d'un score de capacités cognitives fondé sur des tests de fonctions exécutives (fluence verbale) et de mémoire épisodique (apprentissage et rappel verbal). En dessous d'un seuil critique, l'individu est considéré comme éprouvant des déficiences cognitives. L'aspect longitudinal des données permet d'ajouter aux déterminants des capacités cognitives habituels (âge, genre, éducation, etc.), des variables en variation entre les deux vagues. Parmi elles, deux instruments ont été retenus (« être parti à la retraite » et « s'être retrouvé seul dans le ménage ») qui permettent d'endogénéiser une variable d'investissement social (« s'être engagé dans une activité associative »). Bien que la nécessité d'utiliser un modèle probit bivarié n'autorise pas de tester complètement la validité de la méthode, une justification théorique se trouve dans la dimension temporelle des instruments.

Nos résultats suggèrent jusqu'ici que l'investissement social permet, *ceteris paribus*, de réduire de moitié la probabilité de dépréciation cognitive. D'un point de vue pratique, nos résultats indiquent que les politiques publiques d'encouragement à l'insertion sociale des personnes âgées via l'activité associative doivent permettre *in passim* de préserver les capacités cognitives de ces populations. Comme d'autres études récentes établissant un lien de causal des bienfaits de l'activité sociale pour la santé, ces résultats sont importants pour le développement du tiers-secteur chez les personnes âgées.

### 3. Parcours de vie

#### ➤ De la maison, au logement, puis à la résidence : choix des seniors européens mobiles

**Anne Laferrère** – INSEE – Centre de recherche en économie et statistiques (CREST)

Dans un contexte de vieillissement de la population européenne, les choix de logement risquent de prendre une importance grandissante. D'une part parce qu'après la retraite commence une phase de la vie dans laquelle le temps passé au domicile augmente ; d'autre part parce que les décisions des classes pleines plus âgées auront des conséquences sur le marché du logement, en particulier pour les plus jeunes. Les données des deux vagues de l'enquête SHARE sont particulièrement adaptées à l'étude de l'évolution des comportements et à celle de la mobilité résidentielle. La variété des situations

nationales permet de repérer d'éventuelles constantes, tandis que l'aspect longitudinal des données aide à mettre en évidence des causalités.

Après une description rapide des modes de logement des Européens âgés de 50 ans et plus, nous estimerons un taux de mobilité résidentielle, et observerons les choix des individus mobiles. Les seniors européens sont en très large majorité propriétaires de leur résidence principale, le plus souvent une maison plutôt qu'un appartement. Un tiers vit dans le même immeuble qu'un de ses enfants. Le comportement classique de l'épargnant est de louer son logement en début de cycle de vie, le temps de se constituer un apport personnel. Ensuite, une fois choisie une localisation dont la pérennité permette d'amortir les coûts de mobilité, on devient propriétaire accédant. Au moment de la retraite on a en général fini de rembourser ses emprunts, une mobilité résidentielle a lieu si le logement n'était adapté qu'à la vie professionnelle. Plus tard, on peut avoir besoin de puiser dans son épargne et donc réduire sa consommation de logement. Cette réduction, ou « downsizing », est-elle observée en pratique ? C'est une des questions à laquelle nous tenterons de répondre. Au-delà des contraintes budgétaires, l'avancée en âge peut changer les préférences, soit qu'on devienne invalide, soit qu'on prévoie la nécessité d'adapter son mode de vie à des capacités physiques ou mentales déclinantes. On trouve que de fait les Européens mobiles sont plus nombreux à passer d'une maison (plus difficile à entretenir) à un appartement que l'inverse, diminuent le nombre de pièces, et ce d'autant plus qu'ils sont plus âgés. Parallèlement, même si le départ d'un enfant est l'événement le plus fréquent, les seniors mobiles se rapprochent de leurs enfants et passent de la propriété à la location. Pour les plus âgés, ce n'est plus seulement un logement que l'on cherche mais une résidence adaptée et les déterminants de cette mobilité finale sont bien différents.

Comme les nouvelles générations de retraités sont davantage en maison que leurs aînées, on peut se demander si ces mouvements vont s'accroître, ou au contraire diminuer, selon les préférences et contraintes de ces nouvelles générations. SHARE renseigne par ailleurs sur les équipements que le logement offre à une personne âgée, la France se situant en dessous de la moyenne.

Les implications en matière de politique publique sont multiples, tant les marchés risquent d'être impactés de façon variée : offre de maisons, demande d'appartements, d'équipements et de services pour le grand âge.



➤ **Inégalités des chances en santé en Europe :  
Quelle influence de l'origine sociale et familiale ?**

**Marion Devaux** – IRDES

**Florence Jusot** – Université Paris-Dauphine (LEDA-LEGOS) – IRDES

**Alain Trannoy** – École des hautes études en sciences sociales (EHESS) – Institut d'économie publique (IDEP)

**Sandy Tubeuf** – École des hautes études en sciences sociales (EHESS) – Institut d'économie publique (IDEP) – Groupement de recherche en économie Quantitative d'Aix-Marseille II (GREQAM)

Cet article propose une analyse des inégalités des chances en santé liées à l'origine sociale et familiale en Europe. La littérature a récemment mis en avant l'influence du milieu social d'origine sur l'état de santé à l'âge adulte, cette influence résultant à la fois d'un effet direct des conditions de vie dans l'enfance sur la santé (*latency model*) et d'un effet indirect passant par l'influence du milieu d'origine sur les trajectoires de vie ultérieure de l'enfant et notamment son statut socioéconomique (*pathway model*). Par ailleurs, une transmission intergénérationnelle de l'état de santé a été démontrée, cette corrélation entre l'état de santé des parents et celui des enfants s'expliquant non seulement par un patrimoine génétique commun mais aussi par une transmission des comportements liés à la santé.

Cette analyse européenne des inégalités intergénérationnelles des chances en santé s'appuie sur les données de la vague 2004/05 de l'enquête SHARE qui permet de disposer, pour un échantillon représentatif de personnes âgées de 50 ans et plus issues de onze pays européens, de leur état de santé perçu ainsi que de la profession de leurs parents, du statut vital de ces derniers et, le cas échéant, de leur âge au décès.

Une première analyse en termes de dominance stochastique permet tout d'abord de tester l'existence d'inégalités des chances en santé selon la profession et la longévité des parents dans chacun des pays européens. Nous utilisons ensuite une analyse paramétrique, d'une part, pour confirmer l'existence, dans chacun des pays, d'un effet de l'origine sociale et familiale sur l'état de santé perçu à l'âge adulte, après contrôle par l'âge et le sexe et, d'autre part, pour distinguer l'effet direct de l'origine sociale sur la santé de son effet indirect passant par la détermination du statut social du descendant. Enfin, la dernière étape de l'analyse permet de comparer l'ampleur des inégalités des chances mesurées dans chacun des onze pays à l'aide d'une analyse contrefactuelle.

Nos résultats préliminaires mettent en évidence l'existence d'inégalités des chances en santé liées au statut social du père dans l'ensemble des pays

étudiés. Si celles-ci semblent entièrement expliquées par des phénomènes de reproduction sociale dans certains pays, il subsiste un effet direct de la profession du père sur l'état de santé du descendant en Espagne, en Italie et en Allemagne, notamment. Par ailleurs, des inégalités des chances en santé sont mises en évidence selon l'activité de la mère en Espagne, en Suède et aux Pays Bas, selon la longévité du père en Allemagne, en Suède, aux Pays-Bas et en Suisse, et selon la longévité de la mère en Allemagne, en Espagne, au Danemark, en Grèce et en Belgique.

Ces premiers résultats suggèrent donc l'existence d'inégalités des chances en santé dans l'ensemble des pays européens mais également des spécificités dans leur ampleur et dans les mécanismes à l'œuvre. Dans la mesure où le milieu social d'origine et l'état de santé des parents constituent des circonstances indépendantes de la responsabilité individuelle, ces différences d'état de santé sont injustes et justifient la mise en place de politiques

# Présentation des politiques européennes

L'Europe face au vieillissement de sa population :  
Une comparaison des politiques publiques  
dans huit pays de l'UE

**Claire Barangé**

Attachée de recherche

[barangé@irdes.fr](mailto:barangé@irdes.fr)



<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>18</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>19</b>
<b>1. UN ÉTAT DES LIEUX .....</b>	<b>21</b>
1.1. L'emploi des seniors en Europe .....	21
1.1.1. <i>De la diversité des modèles sociaux...</i> .....	21
1.1.2. <i>...aux disparités en matière d'emploi</i> .....	22
1.2. Les politiques d'activation .....	23
1.2.1. <i>Aperçu</i> .....	23
1.2.2. <i>Synthèse</i> .....	25
<b>2. ADAPTER LES SYSTÈMES DE RETRAITE .....</b>	<b>26</b>
2.1. Le passage au système par capitalisation .....	26
2.2. La réforme des dispositifs de retraite anticipée.....	28
2.2.1. <i>Les pensions d'invalidité</i> .....	28
2.2.2. <i>Les systèmes des préretraites publiques</i> .....	29
2.2.3. <i>La dispense de recherche d'emploi (DRE) et le chômage</i> .....	30
<b>3. RENDRE LE MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE .....</b>	<b>30</b>
3.1. Vers la flexicurité ? .....	30
3.2. Les incitations auprès des employeurs pour l'embauche des seniors.....	33
3.2.1. <i>Des contrats spécifiques pour les seniors</i> .....	33
3.2.2. <i>Des incitations financières à l'embauche des seniors</i> .....	34
3.2.2. <i>Des incitations financières à la conservation dans l'emploi</i> .....	35
3.3. Lutter contre la discrimination par l'âge.....	35
<b>4. RÉDUIRE LE CHÔMAGE VOLONTAIRE DES SENIORS .....</b>	<b>35</b>
4.1. Une réduction de la générosité de l'assurance chômage .....	36
4.2. Des réformes du suivi et de l'accompagnement des chômeurs .....	38
<b>5. INCITER LES TRAVAILLEURS ÂGÉS À PROLONGER LEUR ACTIVITÉ.....</b>	<b>39</b>
5.1. Les incitations financières .....	39
5.1.1. <i>La politique dite du « make work pay »</i> .....	39
5.1.2. <i>Un soutien spécifique aux travailleurs âgés</i> .....	40
5.1.3. <i>Encourager le report de la retraite</i> .....	41

5.2.	Un temps de travail plus flexible en fin de carrière.....	41
5.2.1.	<i>La flexibilisation du temps de travail.....</i>	41
5.2.2.	<i>La retraite progressive ou partielle .....</i>	42
5.2.3.	<i>Le développement du temps partiel pour les seniors.....</i>	42
5.2.4.	<i>Inciter au cumul emploi–retraite .....</i>	43
<b>6.</b>	<b>MAINTENIR LA PRODUCTIVITÉ DE LA FORCE DE TRAVAIL ÂGÉE .....</b>	<b>43</b>
6.1.	La formation tout au long de la vie .....	43
6.2.	Les politiques publiques de santé .....	45
6.2.1.	<i>La politique antitabac.....</i>	46
6.2.2.	<i>La politique de contrôle de l'alcool .....</i>	47
6.2.3.	<i>La promotion d'une alimentation saine et de l'activité physique .....</i>	48
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>49</b>
	<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>51</b>
	Bibliographie de référence.....	51
	Sites Internet.....	53
	Législation.....	53
	<b>ANNEXE.....</b>	<b>54</b>

## Résumé

Sous l'effet du vieillissement démographique, la composition de la force de travail des pays européens va se modifier. La population en âge de travailler va vieillir et décroître à un rythme qui variera d'un pays à l'autre. Or, le taux d'emploi des travailleurs âgés, sous l'effet des politiques favorisant les départs anticipés, a connu une chute continue à partir des années 70 pour atteindre son niveau le plus bas pendant les années 90. Cette situation ne répond plus aux enjeux du vieillissement qui impose l'exploitation de toutes les classes d'âge en capacité de travailler. Un consensus européen a émergé sur la nécessité d'augmenter le taux d'emploi chez les 55-64 ans. Un objectif européen chiffré de 50 % a été fixé lors du Conseil européen de 2001. Une approche a été définie dans les lignes directrices de la stratégie de Lisbonne pour répondre à cet objectif. Pour autant, on distingue de grandes disparités tant d'un point de vue des modèles sociaux que des performances en matière d'emploi au sein des pays européens. L'objet de cette étude, dans huit pays européens, est de voir l'évolution des modèles sociaux originels pour atteindre un taux d'emploi de 50 % chez les 55-64 ans ainsi que les leviers d'action qui influencent positivement ou négativement sur le taux d'emploi des seniors. Enfin, il s'agira de voir si nous assistons à une simple convergence en matière d'objectifs ou à une convergence vers un modèle institutionnel existant ou hybride.

**Mots-clefs :** emploi des seniors, politique d'activation, système de retraite, formation tout au long de la vie, gestion des carrières, politiques publiques de santé

## Introduction

Le profil démographique de l'Union européenne des 15 (UE-15) connaît un bouleversement significatif sur deux plans : l'allongement de l'espérance de vie et l'augmentation du taux de dépendance<sup>1</sup> entre actifs et inactifs. L'espérance de vie n'a cessé de s'allonger au cours du 20<sup>e</sup> siècle. Alors qu'elle atteint désormais 82,4 ans pour les femmes et 76,7 pour les hommes dans l'UE-15, les projections de la Commission européenne prédisent un gain de 7 ans pour les femmes et de 5 ans pour les hommes d'ici à 2050. Cet accroissement de l'espérance de vie s'est accompagné d'une augmentation du nombre d'années en bonne santé dans l'UE-15 (OMC) : elle varie entre 69 et 72 ans pour les hommes et entre 71 et 75 ans pour les femmes. Le second bouleversement démographique est relatif à la modification de la pyramide des âges. D'ici à 2050, la population en âge de travailler va décroître de 18 % tandis que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus va augmenter de 60 %. Le taux de dépendance dans l'UE-15 devrait passer de 25,2, en 2004, à 53,2 en 2050 (Eurostat).

Cette recomposition démographique a des répercussions à la fois sur l'économie européenne et sur la stabilité des finances des États membres. Le vieillissement de la force de travail pose le problème du maintien de sa productivité et la réduction de la force de travail celle de la croissance économique. Or, une partie de la main-d'œuvre, bien qu'en bonne santé, reste inexploitée. Le taux d'emploi des travailleurs âgés a connu une chute continue à partir des années 70 pour atteindre son niveau le plus bas pendant les années 90 (36,1 en 1994, OCDE). Cette situation est le résultat des politiques passées dont l'objectif principal était l'éviction des travailleurs âgés dans un contexte de montée du chômage. Ces pratiques ne répondent plus aux enjeux posés par le vieillissement et aux objectifs de l'UE, définis dans la stratégie de Lisbonne<sup>2</sup>, de devenir « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale » (Conseil européen, 2000).

Un consensus européen s'est traduit dans les lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi, désormais intégrée dans l'agenda de Lisbonne, sur la nécessité de maintenir les travailleurs plus âgés dans l'emploi. Le concept de vieillissement actif est désormais au cœur de la stratégie de Lisbonne. Un taux d'emploi des 55-64 ans a été fixé à 50 % d'ici à 2010. Une approche fondée sur le cycle de vie professionnelle, en vue d'attirer et de retenir davantage de personnes plus âgées sur le marché du travail, a été définie et repose sur l'amélioration des conditions de travail, l'offre plus étendue de formations tout au long de la vie, un environnement de travail plus sain et des stimulants au travail qui découragent en même temps les départs à la

<sup>1</sup> Le ratio de dépendance rapporte le nombre d'individu de 65 ans et plus à la population âgée de 15 à 64 ans.

<sup>2</sup> La stratégie de Lisbonne est composée de grandes orientations déterminées en commun par les vingt-sept États membres (dans un document appelé "lignes directrices intégrées") et déclinées au niveau national à travers des programmes nationaux de réformes. Il existe également un volet communautaire qui s'appuie sur la législation et les programmes communautaires.

retraite anticipés<sup>3</sup>. À ces réformes du marché du travail s'ajoute désormais le facteur santé, comme élément fondamental de la croissance économique et de la participation au marché du travail. L'introduction de l'indicateur *Healthy Life Years* (nombre d'années de vie en bonne santé), comme indicateur structurel de la stratégie de Lisbonne, souligne bien que l'espérance de vie en *bonne santé* est un facteur essentiel pour les objectifs de Lisbonne et non pas uniquement la durée de vie<sup>4</sup>.

Les diversités des régimes sociaux et des situations nationales ont conduit l'UE à opter pour la méthode ouverte de coordination afin d'assurer la plus grande convergence des politiques nationales, par la diffusion de meilleures pratiques, vers les objectifs de Lisbonne. Toutefois, l'installation d'une culture du départ anticipé et d'une indemnisation –souvent généreuse– du non-travail confronte l'ensemble des pays à la nécessité de réformer pour contraindre, inciter et permettre le travail des seniors. Face à ce constat, quelle est l'évolution des modèles sociaux originels pour atteindre un taux d'emploi de 50 % chez les 55-64 ans ? Quels sont les leviers d'action qui influent positivement ou négativement sur le taux d'emploi des seniors ? Quelle influence exercent les lignes directrices de la stratégie de Lisbonne dans la réintégration et le maintien des 55 ans et plus sur le marché du travail ? Finalement, assistons-nous à une simple convergence d'objectifs, préservant les particularismes nationaux ou bien à une convergence vers un modèle institutionnel existant ou hybride ?

L'étude portera sur huit pays représentatifs des différents régimes sociaux existant dans l'UE-15 (Danemark, Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni, France, Allemagne, Espagne et Italie). La section 1 dresse le portrait de l'UE en termes de régimes sociaux et de performances en matière d'emploi des seniors.

La section 2 s'intéresse aux réformes influant sur le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Cinq domaines seront explorés : l'adaptation des systèmes de retraite, la flexibilisation du marché du travail, la réduction du chômage volontaire, les incitations à la prolongation de l'activité et enfin le maintien de la productivité des travailleurs âgés.

---

<sup>3</sup> Conseil européen (2005), Ligne directrice n°18 pour la croissance et l'emploi 2005-2008 (Annexe 1).

<sup>4</sup> Commission européenne (2007), White Paper « Together for health, a strategic approach for the EU 2008-2013 », COM(2007)630 final.

## 1. Un état des lieux

### 1.1. L'emploi des seniors en Europe

#### 1.1.1. De la diversité des modèles sociaux...

La diversité des modèles sociaux dans l'UE a donné naissance à de nombreuses typologies parmi lesquelles celle d'Esping-Andersen, basée sur 3 modèles (libéral, social-démocrate et continental), constitue une référence. Un quatrième modèle, méditerranéen, est venu enrichir la typologie d'Esping-Andersen<sup>5</sup>.

Le modèle **social démocrate** (Danemark, Suède) repose sur les principes de redistribution, d'inclusion sociale et d'universalisme. La protection sociale est accessible à l'ensemble des citoyens indépendamment de leur statut de travailleur que ce soit pour la pension ou le chômage. Cette protection sociale est complétée par des régimes professionnels. Le système de santé et l'indemnisation du chômage sont financés par l'impôt. La protection de l'emploi y est faible. Le rôle des partenaires est central dans une recherche permanente du consensus.

Le modèle **libéral** (Royaume-Uni) place la responsabilité individuelle comme fondamentale et sous-tend que tout individu est capable de participer au marché du travail, l'intervention de l'État devient donc minimaliste. Le système de protection sociale est orienté vers les pauvres. L'examen des ressources conditionne l'accès aux prestations sociales. Le rôle du marché dans la protection sociale est donc important. Les transferts sont moindres que dans les autres pays européens. Le marché est dérégulé, le rôle des partenaires sociaux réduit au minimum. Ces pays bénéficient d'une faible taxation.

Le modèle **continental** (Allemagne, France, Pays-Bas) est un modèle organisé autour du statut de travailleur et vise au maintien à la fois du revenu et des statuts. Les efforts de redistribution sont inférieurs à ceux existants dans les pays scandinaves. Le rôle des partenaires sociaux est important et la négociation salariale est centralisée. On retrouve dans ces pays une forte protection de l'emploi et des indemnités chômage élevées.

Le modèle **méditerranéen** (Espagne, Italie) est davantage un système mixte fondé sur les appartenances locales. On observe de grandes disparités régionales. La famille joue un rôle important de protection et de support. Le taux d'emploi y est plus faible, notamment celui des femmes. La protection de l'emploi y est forte et les transferts sociaux faibles.

---

<sup>5</sup> Ces typologies ne sont en rien des modèles purs et sont à considérer comme des idéaux-types selon la conception webérienne, c'est-à-dire comme un outil heuristique permettant la compréhension des logiques qui se combinent dans des cas de figure historiquement situés (Weber, 1904). Elles servent de base à la comparaison des évolutions des modèles sociaux nationaux.

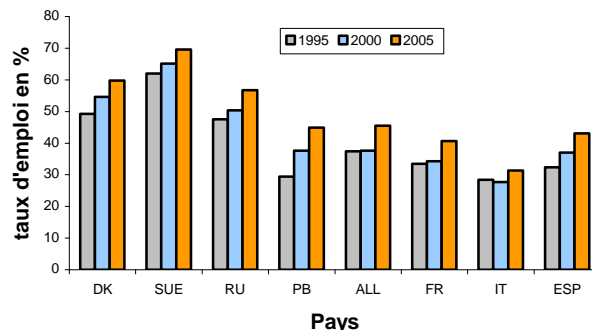
### 1.1.2 ...aux disparités en matière d'emploi

La situation du taux d'emploi dans les 8 pays varie du simple au double (31 % en Italie et 69,6 en Suède), malgré une augmentation du taux d'emploi dans l'ensemble de ces pays. Les performances constatées en matière d'emploi des seniors sont corrélées au niveau d'emploi global.

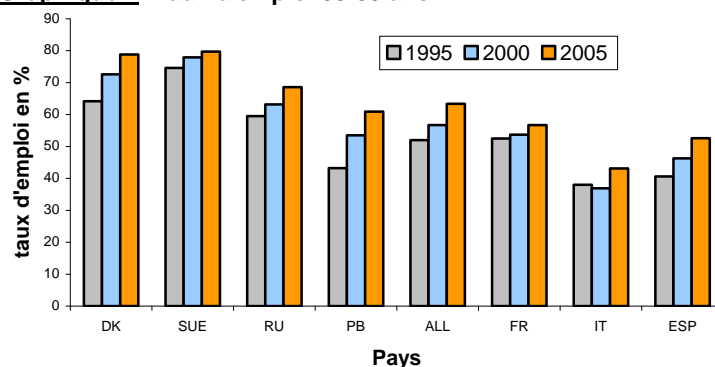
En ce qui concerne l'emploi des 55-64 ans, l'UE fait face à une grande disparité quant au taux d'emploi atteint (graphique 1). Les pays du modèle social-démocrate et le Royaume-Uni ont dépassé l'objectif de Lisbonne de 50 % et présentent les meilleures performances. Ces pays ont réussi à augmenter un taux d'emploi déjà élevé. Les pays continentaux et méditerranéens ont connu des taux d'emploi très bas au cours des années 90. Seuls les Pays-Bas (+10 points) et l'Espagne (+11 points) ont augmenté de manière significative le taux d'emploi des 55-64 ans. L'Allemagne s'est rapproché de l'objectif des 50 % tandis que la France et l'Italie restent à des taux d'emploi particulièrement faibles.

La situation est encore plus disparate pour la catégorie des 60-64 ans (graphique 3). Seule la Suède parvient à maintenir une participation élevée chez les travailleurs de plus de 60 ans (58,1 %). Le Danemark et le Royaume-Uni se situent au-dessus des performances du reste des pays. Seules l'Italie et la France ont peu ou pas du tout élevé la participation de cette catégorie d'âge.

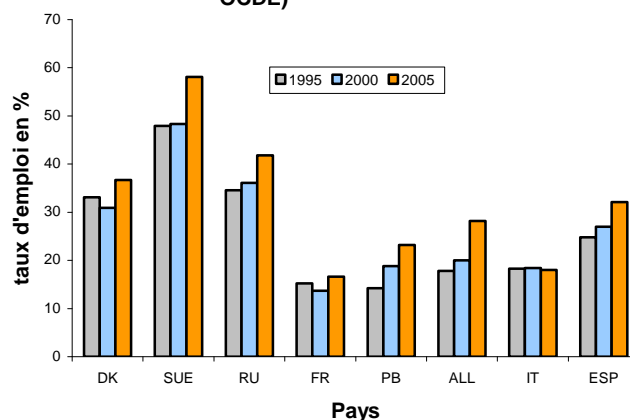
**Graphique 1: Taux d'emploi des 55-64 ans**  
(Source: OCDE)

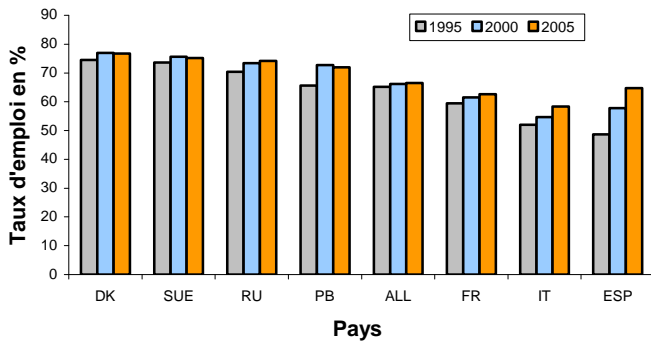
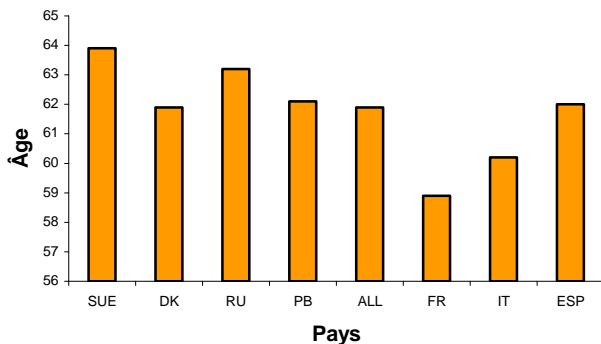


**Graphique 2: Taux d'emploi 55-59 ans**



**Graphique 3: taux d'emploi des 60-64 ans** (Source: OCDE)



**Graphique 4: Taux d'emploi (Source: OCDE)****Graphique 5: Âge moyen de sortie du marché du travail en 2006 (Source: OCDE)**

On peut noter que les bonnes performances chez les travailleurs seniors s'inscrivent dans des contextes où le taux d'emploi global est des plus élevés, et inversement (graphique 4). Ces différences sont corrélées à l'âge moyen effectif de départ en retraite qui oscille, dans les pays étudiés, autour de 62 et 63 ans, à l'exception de la France (58,9 ans) et de l'Italie (60 ans) où l'âge légal de départ en retraite est le plus bas (graphique 5).

## 1.2. Les politiques d'activation

### 1.2.1. Aperçu

Au sein des pays du modèle social-démocrate, les années 90 ont constitué un nouveau tournant en matière de politique active en passant d'un principe de « droit et opportunité » à un principe de « devoir et sanction » pour les chômeurs et les bénéficiaires de l'aide sociale. Le Danemark a ouvert la voie de l'activation obligatoire en 1993. L'indemnisation élevée et longue est devenue le support de projets individualisés dont l'objectif est le retour à l'emploi. Tout chômeur doit être couvert par un plan individualisé et se doit d'accepter une participation à des programmes d'activation au bout de 9 mois pour les moins de 25 et plus de 60 ans et de 12 mois pour le reste des chômeurs (action de formation et d'études, atelier et conseil, contrat emploi-formation, emploi d'intérêt général). La période d'activation doit couvrir 75 % d'un temps-plein. Un suivi trimestriel du chômeur a été mis en place ainsi qu'un système de sanctions pour toute personne refusant de participer aux programmes d'activation. L'exemption d'activation pour les 58-60 ans ayant acquis les droits à la préretraite avant l'âge autorisé, introduite en 1993, alors qu'elle n'existe pas pour les plus de 60 ans, a été abandonnée en 2006. L'activation s'applique à toutes les catégories d'âge. La Suède a instauré la même obligation de participer aux programmes d'activation et d'accepter les offres d'emploi proposées, sous peine de suspension ou de réduction des allocations chômage. L'activation s'est étendue aux bénéficiaires de l'aide sociale aussi bien au Danemark (2003) qu'en Suède. La garantie d'activité, créée en 2000, pour les chômeurs en fin de droit, assure un revenu à la hauteur de l'indemnité chômage jusqu'à la reprise



d'un emploi en contrepartie d'une participation obligatoire à un programme d'activation à plein-temps. Cette garantie a été transformée en 2007 en *Job and Development Guarantee* et limitée dans le temps, les bénéficiaires de ce programme sont tenus d'accepter, à l'issue de 450 jours, l'emploi « approprié » qui leur sera désigné.

Les Pays-Bas ont rejoint les pays scandinaves quant au modèle développé. Depuis 1996, un suivi individuel du chômeur a été mis en place, assorti d'un système de sanctions. Le chômeur doit mensuellement justifier ses démarches de recherche d'emploi. L'obligation d'activation s'applique aussi aux bénéficiaires de l'assistance sociale.

Au Royaume-Uni, le versement de la JSA<sup>6</sup> est soumis à des conditions de disponibilité, d'aptitude, de recherche active d'un emploi et à la signature d'un plan d'action individuel de recherche d'emploi (*Jobseeker's Agreement*) entre le chômeur et les services de l'emploi. Le chômeur indemnisé doit se présenter toutes les deux semaines à un entretien avec les services de l'emploi. En 1997, le Royaume-Uni a mis en œuvre le *New Deal*, une nouvelle politique d'activation segmentée en fonction de l'allocation perçue, de la durée du chômage, l'âge et du statut familial. Depuis 2000, les chômeurs âgés bénéficient du *New Deal 50+* qui consiste en un ensemble de services d'aide au retour à l'emploi et d'offres personnalisées.

L'Allemagne, à l'instar des pays des modèles social-démocrate et libéral, s'est récemment orientée vers une politique d'activation des bénéficiaires de l'assistance sociale. La loi Hartz IV (2005) marque une rupture en matière d'assistance sociale. Avant cette réforme, l'Allemagne était l'un des rares pays à proposer une assistance chômage liée aux revenus antérieurs dont la durée était illimitée. Dans le même temps, l'Allemagne présentait un taux de chômage de longue durée en expansion et le plus élevé de l'UE-15. Sa fonction de garantie des acquis professionnels est abandonnée au profit d'une logique de prestation forfaitaire sous condition de ressources et conditionnée à une recherche active d'emploi. L'allocation est versée aux personnes définies comme étant aptes au travail (c'est-à-dire ayant une capacité de travail de 3 heures par jour). Les bénéficiaires sont tenus d'accepter tous types d'emploi même ceux rémunérés en dessous des minima conventionnels. Cette logique anglo-saxonne d'un emploi « avant tout » plutôt que « pas de travail » a conduit le gouvernement allemand à développer le segment des emplois faiblement rémunérés, à même de résorber le chômage des peu qualifiés.

La France a entrepris des réformes inachevées vers l'activation. Un plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) a été introduit en 2001. L'absence de support de la part des organisations syndicales a conduit à son remplacement par le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) en 2006. Si ces projets constituent un support pour individualiser l'aide et donc faciliter et accélérer le retour à l'emploi, ils ne constituent en rien une activation similaire à ce qui existe dans les autres pays. L'augmentation des sanctions décidées en 2002 pour être effective en 2004 a été supprimée cette même année. Si la recherche active d'un emploi est bien mentionnée, il n'existe aucune contrainte juridique qui subordonne le versement des allocations chômage au suivi du

---

<sup>6</sup> Jobseeker's Allowance.

plan individualisé de retour à l'emploi. La seule obligation qui incombe au chômeur est de répondre aux convocations de l'ANPE. Cette absence de contraintes conduit souvent à un relâchement dans la recherche d'emploi. Celle-ci tend à être moins active au fur et à mesure que l'âge s'élève : parmi les personnes qui se déclaraient au chômage en 2002, la recherche d'emploi concernait 87 % des 40-49 ans et seulement 64 % des 50-59 ans (SGAE, 2007). En 2008, la question de contraindre au retour à l'emploi est à nouveau évoquée. Si la France semble s'être tardivement orientée vers une politique d'activation obligatoire, au regard des mesures qui se mettent en place, cette dernière ne s'applique qu'aux bénéficiaires de l'assurance chômage. À ce jour, les bénéficiaires de l'assistance sociale restent quasiment tous en marge de tout processus d'activation. La France présente la particularité d'avoir un système d'assistance sociale fortement fragmentée. Cette dernière est composée de 6 minima sociaux dont les objectifs et les justifications diffèrent. Une multitude d'acteurs prend part dans la gestion des bénéficiaires. Les bénéficiaires du RMI et des autres minima sont engagés dans des parcours d'intégration fragmentés et des formations peu qualifiantes. Le processus d'insertion des bénéficiaires des minima sociaux reste inefficace et constitue davantage une trappe d'inactivité.

L'Espagne et l'Italie présentent un profil similaire à celui de la France en matière d'activation des sans-emploi bénéficiant des indemnités chômage. L'activation n'est pas obligatoire.

### 1.2.2. Synthèse

Après plusieurs décennies de politique d'indemnisation du non-travail en Europe, et notamment celui des travailleurs âgés, la question du retour dans l'emploi des chômeurs est devenue une préoccupation commune à l'ensemble des pays européens dans la perspective d'accroître leur taux d'emploi et de maintenir la viabilité des systèmes de protection sociale. Cette préoccupation a fait émerger le concept d'« activation » obligatoire des sans-emplois qui reçoivent une prestation de quelle que nature qu'elle soit.

Les pays des modèles social-démocrate et libéral ont, dès les années 90, mis en œuvre des politiques d'activation des personnes sans emploi. Être activement en recherche d'emploi et améliorer son employabilité sont désormais les obligations qui incombent à tous les bénéficiaires de prestations sociales. Le non-respect de cette obligation engendre des sanctions (suspension ou réduction des prestations sociales).

En revanche, les pays des modèles continental et méditerranéen, bien qu'affirmant que la recherche active d'un emploi est conditionnelle à l'indemnisation du chômage, n'ont pas réellement mis en œuvre un système de sanctions qui rend cette obligation effective. Seule l'Allemagne s'est très récemment orientée vers une politique d'activation obligatoire des bénéficiaires de l'assistance sociale, à savoir les chômeurs de longue durée.

## 2. Adapter les systèmes de retraite

L'Union européenne présente une diversité de systèmes de retraites. Face au vieillissement de la population et à la nécessité de prolonger l'activité professionnelle des seniors, la réforme des systèmes de retraites a constitué un levier d'action partout en Europe. En 2002, le Conseil européen a conclu à la « nécessité d'ici 2010 d'augmenter progressivement de cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle » (Conseil européen, 2002).

À l'exception de la France, l'ensemble des pays avait augmenté l'âge de retraite des hommes à 65 ans au cours des années 90. Les réformes après 2000 ont consisté à aligner l'âge de départ en retraite des femmes sur celui des hommes. L'Allemagne a de nouveau élevé l'âge légal de départ à la retraite à 67 ans en 2007 tandis que le Danemark, déjà à 67 ans, est revenu à 65 ans en 2004. Le Royaume-Uni envisage le passage de l'âge légal de la retraite à 68 ans d'ici 2050. La France est le dernier pays de l'OCDE à conserver un âge légal de retraite à 60 ans.

On constate partout dans l'UE des réformes qui lient davantage les contributions au niveau des pensions versées. Seules l'Italie, la Suède et, dans une moindre mesure, l'Allemagne ont modifié en profondeur leur régime. La majorité des États ont conservé leur système d'origine au sein duquel ils ont introduit des réformes.

### 2.1. Le passage au système par capitalisation

Le *système social démocrate* reprend le principe universaliste dans l'octroi des pensions de retraite avec une pension de base forfaitaire, financée par l'impôt et basée sur la résidence. À cela s'ajoute une pension complémentaire (régime « ATP<sup>7</sup> ») en relation avec les revenus gagnés au cours de la vie active. Cette dernière est publique en Suède, tandis qu'au Danemark elle est organisée par les entreprises. Les réformes introduites en Suède marquent une rupture avec le modèle social démocrate. La réforme des retraites constitue la pierre angulaire de la stratégie visant à prolonger l'activité des seniors. Une refonte complète du système a été entreprise. Le système suédois repose désormais sur un système par répartition constitué de comptes individuels et sur un régime par capitalisation financé par les cotisations. Une allocation, financée par le budget de l'État, est prévue pour les personnes qui ne percevraient qu'une pension modeste. Les individus ont la possibilité de liquider leur pension à l'âge qu'ils souhaitent à l'intérieur d'une plage relativement étendue (entre 61 et 67 ans). Désormais, toutes les années travaillées comptent dans le système suédois. Les Danois n'ont pas introduit de réforme affectant la logique de leur système. Les réformes se sont concentrées sur les voies permettant un départ anticipé et les incitations à prolonger l'activité au-delà de l'âge légal.

Le *Royaume-Uni* offre une pension publique forfaitaire payée par l'État et financée par les cotisations. Le montant de la pension est très faible. Un complément de pension pour les travailleurs provient d'un régime complémentaire, soit public et par répartition, soit privé qui

---

<sup>7</sup> Pension complémentaire du marché du travail.

peut être mis en place par les entreprises. La réforme de 1998 a transformé le système « serps », devenu plus favorable aux bas salaires et incite les plus hauts salaires à migrer vers la retraite privée. Le Royaume-Uni a approfondi la logique de son modèle en accroissant la dépendance des individus par rapport au marché. L'objectif du gouvernement britannique est d'augmenter la part des pensions privées de 40 % à 60 % dans le revenu des retraités d'ici 2050. Le gouvernement envisage également d'instaurer un plan épargne individuel obligatoire à partir de 2012. L'objectif de la réforme est d'augmenter les revenus des plus pauvres et répond à l'objectif initial de lutte contre la pauvreté.

Le système de retraite des pays du *modèle continental* (à l'exception des Pays-Bas) repose sur un système d'assurance social par répartition, financé par les cotisations des actifs, qui couvre 80 % des pensions en Allemagne et plus de 90 % en France. Le niveau de la retraite dépend du salaire perçu au cours de sa vie professionnelle. Le système continental garantit un maintien du niveau de vie après la cessation de l'activité professionnelle. Le caractère redistributif entre les générations est davantage sensible aux changements démographiques. La France a centré ses réformes sur l'allongement de la durée de cotisations pour une retraite à taux plein et une augmentation de la période de référence pour la base de calcul du salaire de référence. Le nombre d'annuités est passé de 37,5 à 40 en 1993 pour le secteur privé et en 2003 pour le secteur public. Une augmentation à 41 annuités est actuellement en discussion. La base de calcul prenant en compte les meilleurs années est passée de 10 à 25. Le système est conservé. L'Allemagne semble davantage marquer une rupture avec son système d'origine, avec une baisse significative du taux de remplacement et la promotion de la retraite par capitalisation, financée par les individus et soutenue par l'État (par le biais d'avantages fiscaux).

Les *Pays-Bas* présentent le système de pension multiplicier le plus abouti. Le système se compose d'une pension forfaitaire basée sur la résidence, d'une pension professionnelle financée par les cotisations et d'une retraite privée fortement développée. Les Pays-Bas sont le pays européen le moins touché par les changements démographiques, d'autant plus que leur système multiplicier assure une meilleure viabilité financière du système de retraite.

Les pays méditerranéens sont caractérisés par des taux de remplacement élevés et par un système de retraite basé sur la carrière professionnelle. Le *système espagnol* repose sur un minimum vieillesse de solidarité (financé par l'impôt), un régime public contributif (financé par des cotisations obligatoires) et des retraites complémentaires (facultatives et par capitalisation). Depuis 1996, le calcul du salaire de référence se fait sur les 15 dernières années au lieu des 8 dernières. Un départ à taux plein est conditionné à 35 années de cotisations. L'*Italie* avait jusque dans les années 90 un des systèmes les plus généreux et coûteux de l'UE en raison des pensions versées et de l'accès aisé aux retraites anticipées. Le régime italien était composé d'un régime public obligatoire financé par répartition qui verse une pension de vieillesse à partir de 60 ans et de 15 années de cotisations (dont le montant était calculé à partir des 5 derniers salaires) ainsi qu'une pension d'ancienneté. La réforme de 1995 a réformé le système dans sa logique. L'Italie est passée d'un système à prestations définies à un système à cotisations définies. Un système identique au système suédois a été mis en place. Une capitalisation virtuelle financée par un

pourcentage fixe du salaire de chaque travailleur par le biais de comptes individuels a été introduite. Un coefficient entre la somme capitalisée et l'âge de départ a été mis en place. L'âge de départ à la retraite est désormais flexible (entre 57 et 65 ans).

## 2.2. La réforme des dispositifs de retraite anticipée

Au cours des années 70 et 80, tous les pays européens ont introduit des dispositifs de retraites anticipées : pension d'invalidité, préretraite publique, dispense de recherche d'emploi. L'extinction de ces voies de sortie anticipée du marché du travail est, aujourd'hui, plus ou moins avancée selon les pays.

### 2.2.1. Les pensions d'invalidité

Les pays dont le système d'invalidité constituait une sortie fortement utilisée ont réformé ces régimes. Les conditions d'accès aux dispositifs de sortie anticipée du marché du travail ont été durcies et la générosité des pensions accordées a été réduite en Europe. Aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède, seul le critère médical permet l'accès à la pension d'invalidité. Auparavant, la situation difficile du marché de l'emploi constituait également un motif d'accès à l'invalidité. Les Pays-Bas font également peser le poids financier de la pension d'invalidité sur les entreprises. L'entreprise qui fait usage du système d'invalidité doit payer le salaire pendant une année maximum de son salarié et est responsable de son reclassement. Le Danemark a également fortement réformé son système d'invalidité. Après avoir restreint la pension d'invalidité au critère médical (suppression du critère *Situation difficile du marché du travail*), le Danemark a introduit un renversement dans la définition de l'invalidité. La capacité de travail est désormais le point de référence et non plus le degré d'invalidité. Depuis 2003, la capacité de travail doit être réduite d'au moins 67 % pour bénéficier d'une pension d'invalidité. Ces emplois *Flex-job* à temps partiel payés à temps plein ont été créés pour inciter les personnes en invalidité à retourner dans l'emploi. L'employeur reçoit une subvention au titre du temps non travaillé. Ce dispositif ne semble pas être pour l'instant incitatif pour l'employeur, dans la mesure où il est plus onéreux de recruter deux temps partiel plutôt qu'un seul temps plein.

La pension d'invalidité constitue toujours une voie de sortie anticipée fortement utilisée au Royaume-Uni. Une augmentation de ces bénéficiaires de 1 million a été enregistrée au cours de la dernière décennie. Le recours à la pension d'invalidité s'explique par son montant (supérieur à l'indemnité chômage) et son possible cumul avec une retraite professionnelle. Un *New deal* spécial pour les personnes en invalidité a été mis en place. Ce programme vise à remettre au travail ces personnes à travers de petits emplois sous peine de sanctions. La réincorporation dans l'activité reste, à ce jour, marginale.

### 2.2.2. Les systèmes des préretraites publiques

Le maintien du dispositif de préretraite entretient la culture de la retraite anticipée dans les pays des modèles continental et méditerranéen. En 2006, l'Allemagne possédait plusieurs régimes de départ anticipé. Le premier permet un départ à partir de 63 ans (au lieu de 60 ans) avec 35 années de cotisations. Les femmes nées avant 1952 peuvent également partir dès 15 ans de cotisations si elles ont travaillé 10 ans après leurs 40 ans. En Italie, tout individu ayant 35 années de cotisations peut partir à 57 ans. De même, qu'avec 37 années de cotisations, tout travailleur peut partir en retraite quel que soit son âge.

En France, la proportion de la population des 55-59 ans bénéficiant de préretraites publiques décroît très faiblement depuis les années 90. Plusieurs facteurs spécifiques à la France justifient cette difficulté à endiguer l'accès à la préretraite publique. En dépit des efforts de l'État pour restreindre l'accès aux préretraites du FNE<sup>8</sup>, de nouveaux dispositifs introduits par les partenaires sociaux sont venus maintenir le nombre de bénéficiaires aux cours des années 90 : l'ARPE<sup>9</sup> (allocation de remplacement pour l'emploi) en 1995 et l'ACA<sup>10</sup> (allocation de cessation d'activité) en 1997. En 2005, 6 dispositifs de préretraite existaient dont 3 en extinction progressive (PRP, CFA, ARPE). Une troisième voie de retraite anticipée, créée par dérogation à la loi Fillon 2003, permet aux personnes ayant commencé à travailler jeune (entre 14 ans et 16 ans) et ayant cotisé 160 trimestres de partir entre 56 et 60 ans. Le durcissement de la législation conduit cependant au développement d'autres modes de rupture du contrat de travail, plus souples et moins onéreux pour les employeurs, comme les licenciements pour motifs personnels assortis d'une transaction.

L'Italie offre, par le biais de la pension d'ancienneté, une voie de sortie anticipée. Avant la réforme, cette pension était accordée à partir de 37 années de cotisations sans condition d'âge ou avec condition d'âge (entre 54 et 56 ans selon le statut du salarié : privé, public ou manuel) et 35 années de cotisations. L'âge d'accession a été augmenté à 57 ans depuis 2002 selon les statuts (travailleur du privé, du public, manuel) et l'accès sans condition d'âge est possible à partir de 40 années de cotisations.

Seuls l'Espagne, le Danemark et les Pays-Bas se sont attaqués au système de préretraite. Le nouveau système espagnol de retraite progressive entre 61 et 65 ans rend financièrement moins attractif le départ anticipé. Il est certes toujours possible de partir entre 61 et 65 ans mais à la condition d'être au chômage depuis 6 mois et de voir sa pension se réduire entre 6 % et 8 % en fonction de la précocité du départ. Les Pays-Bas ont complètement réformé leur système de préretraite volontaire (VUT). Ce dispositif financé par répartition a été remplacé par un dispositif de préretraite financé par capitalisation. Les individus financent eux-mêmes leur future préretraite par le biais d'un compte d'épargne individuel. Le Danemark a introduit des incitations

<sup>8</sup> Fonds national de l'emploi.

<sup>9</sup> L'ARPE accorde la préretraite en contrepartie de l'embauche d'un jeune.

<sup>10</sup> L'ACA est une allocation non dégressive réservée aux chômeurs ayant cotisé 170 trimestres.

pour les travailleurs éligibles à la préretraite pour qu'ils poursuivent leur activité. Le travailleur reçoit une surcote non imposable en fonction du temps travaillé après l'acquisition des droits à la préretraite

### **2.2.3. La dispense de recherche d'emploi (DRE) et le chômage**

En 2004, on décomptait en France 400 000 chômeurs indemnisés et dispensés de recherche d'emploi (DRE), soit 7 % de l'ensemble des personnes âgées entre 55 et 60 ans (Merlier, Jugnot, 2006). La DRE a été supprimée en 2004 aux Pays-Bas et en 2007 en Allemagne.

Les Espagnols âgés de 52 ans et plus peuvent bénéficier de prestations d'assistance chômage spécifiques jusqu'à l'âge de la retraite sous certaines conditions. Depuis 2002, il leur est possible de combiner un temps partiel et les allocations chômage.

## **3. Rendre le marché du travail plus flexible**

La volonté de réintégrer le plus grand nombre de personnes sur le marché du travail implique que le marché du travail soit capable de recevoir cette main-d'œuvre. Les pays européens sont confrontés à un double problème, celui de la mondialisation qui exige une capacité rapide de réaction du marché du travail et celui de la culture des préretraites qui a imposé une image négative du travailleur âgé. Tout l'enjeu réside, en parallèle de la réforme de l'activation, dans la capacité à proposer un marché du travail permettant à la fois à l'employeur de s'ajuster dans les meilleurs délais et à tous les travailleurs de trouver un emploi.

### **3.1. Vers la flexicurité ?**

La réorientation des dépenses de l'emploi vers l'activation s'est accompagnée d'une flexibilisation du marché du travail. Une nouvelle fois, deux groupes de pays se distinguent dans la précocité de leurs réformes. On constate un retard des pays continentaux et méditerranéens (à l'exception de l'Italie) et une flexibilisation dès les années 90 en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas comme condition à l'implantation de la politique d'activation. Le droit en matière de contrat et son évolution présentent des divergences au sein de l'UE-15, les conditions historiques et sociales spécifiques perdurent et ont généré des réponses et des transformations différentes. Au niveau européen, le thème de la flexibilisation et plus particulièrement la flexicurité<sup>11</sup> est au centre de la stratégie de Lisbonne depuis sa révision en 2005.

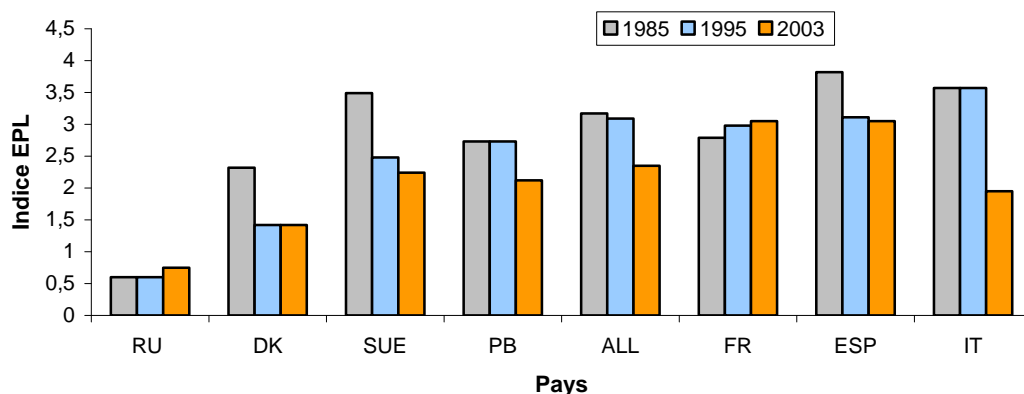
---

<sup>11</sup> La flexicurité peut se définir, plus précisément, comme une stratégie politique destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de revenus, d'autre part. Conclusions du Conseil, Vers des principes communs de flexicurité, 16201/07.

Après l'introduction dans les débats de la notion de flexicurité par la Commission européenne en 2005, les principes communs de flexicurité<sup>12</sup> ont été adoptés par le Parlement européen et les États membres en décembre 2007. Cette notion répond au bouleversement généré par la mondialisation sur le marché du travail et redéfinit le besoin de sécurité : d'un besoin de sécurité de l'emploi à un besoin de sécurité dans l'emploi, c'est-à-dire la possibilité de trouver facilement un emploi à toutes les étapes de sa vie (Commission européenne, 2007). De ce constat, la nécessité d'une modernisation du contrat de travail s'est imposée.

Le livre vert de la Commission européenne « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle » souligne que la rigidité constatée du droit du travail a conduit à une segmentation du marché entre *outsiders* et *insiders* ainsi qu'un développement de nouvelles formes de contrat de travail en réponse à l'insuffisante flexibilité des contrats traditionnels. Le contrat de travail permanent reste le contrat de référence aux yeux de la Commission européenne et le développement d'autres formes contractuelles doit se faire dans un souci d'égalité de traitement de l'ensemble des travailleurs. La directive de 1999, relative au travail à durée déterminée, impose aux États membres d'introduire une ou plusieurs des mesures suivantes (en tenant compte des besoins des secteurs spécifiques et des catégories de travailleurs) : les raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ; la durée maximum totale de contrats et relations de travail à durée déterminée successifs ; le nombre de renouvellements. La proposition d'une directive sur le travail intérimaire, faite en 2002 par la Commission européenne, reste en discussion à l'heure actuelle. Cette proposition fait l'objet de blocages, notamment de la part de l'Allemagne et du Royaume-Uni, pour ce qui concerne le principe d'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires. La mise en place de ce principe est jugée comme allant contre la flexibilité que le travail intérimaire doit apporter.

**Graphique 6: Indice de Protection de l'emploi (EPL)**



<sup>12</sup> La flexicurité suppose de combiner, de manière délibérée, 4 principes : la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de Sécurité sociale modernes, adaptés et durables. Conclusions du Conseil, Vers des principes communs de flexicurité, 16201/07.



Concernant la flexibilisation du marché du travail, l'indicateur de l'OCDE relatif à la protection de l'emploi (EPL)<sup>13</sup> indique une réduction de la protection sur la période 1985-2003 dans l'ensemble de l'UE-15 à l'exception de la France. Le Danemark et les Pays-Bas ont entrepris des réformes de flexibilisation de leur marché du travail qui ont abouti à des résultats différents. Le Danemark a développé un marché proche de celui du Royaume-Uni au sein duquel il existe une très grande facilité de licenciement et d'embauche. Les Pays-Bas ont flexibilisé différemment leur marché du travail en raison de la persistance d'une rigidité de la réglementation sur le licenciement. La loi « flexibilité et sécurité » de 1996 vient réformer le marché du travail. La mise en place d'une procédure de résiliation judiciaire du contrat de travail, parallèlement à la procédure classique de demande d'autorisation de licenciement auprès des autorités administratives, a permis de rendre plus sûre la possibilité de licenciement. Cependant, la procédure reste coûteuse. Le niveau élevé des indemnités constitue ce que l'on appelle une « poignée de main d'or » (*Gouden Handdruk*) substantielle. La flexibilisation s'est faite par le développement d'autres types de contrats autres que les contrats permanents (CDD, interim et *on-call work*). L'usage du CDD a été facilité. Les « *on-call contracts* » sont des contrats dont la spécificité repose sur le fait que ni la durée ni la période de travail ne sont fixées à l'avance. Ce type de contrats concernait 6 % de la force de travail en 2002. La Suède s'est engagée sur la voie d'une plus grande flexibilisation du marché du travail notamment en facilitant le recours au CDD. Cependant, à l'inverse de ses homologues du modèle social-démocrate, la Suède possède un indicateur de protection de l'emploi plus élevé et proche de pays tels que la France et l'Allemagne.

L'Espagne est confrontée à des problèmes différents. L'introduction du CDD en 1984 dans un contexte où il était, et est toujours, difficile de licencier les travailleurs ayant un contrat permanent a conduit à un recours extensif au CDD par les employeurs. L'Espagne est le pays où la proportion de CDD est la plus élevée (34 % en 2006 contre une moyenne de 14,8 % dans l'UE-15). Les actions gouvernementales visent à inciter les employeurs à proposer davantage de contrats permanents notamment en facilitant le passage d'un contrat à durée déterminée vers un contrat permanent. L'Italie, au même titre que l'Espagne, possédait une réglementation très protectrice. Cependant les réformes entreprises aux cours des années 90 placent désormais le pays parmi les plus flexibles, selon l'indicateur de l'OCDE. Cette flexibilisation s'est faite par le développement des emplois atypiques et d'une plus grande fragmentation du marché du travail.

Le Royaume-Uni, conforme à son modèle libéral, présentait dès les années 90 le marché le plus déréglementé de l'UE-15. L'absence de droit du travail est similaire aux pays scandinaves. Les entreprises disposent d'une grande flexibilité en termes d'ajustement du volume de l'emploi (en heures et en personnes). Le processus de licenciement n'est pas un obstacle à la mobilité des travailleurs et a à un coût plus faible qu'ailleurs. Seuls les salariés ayant une ancienneté de

---

<sup>13</sup> EPL (*Employment protection legislation*) fait référence à tous les types de mesures visant à protéger l'emploi (règles des licenciements, réglementation des emplois permanents et temporaires). L'indice est compris entre 1 et 6.

deux ans bénéficient d'indemnités de licenciement. En 2000, le gouvernement Blair a cependant introduit un salaire minimum.

Jusqu'à très récemment, la France est allée à contresens des tendances et recommandations européennes. L'indicateur EPL de l'OCDE indique un renforcement de la protection générale de l'emploi et notamment de celle des travailleurs âgés. La France, dont le principal mode de régulation du marché du travail passe par la loi, a vu une multiplication des réglementations au sein du code du travail et un accroissement de la complexité de ces règles. La protection –déjà forte– de l'emploi des travailleurs âgés n'a cessé de se renforcer. Les conditions d'application de la contribution Delalande<sup>14</sup>, ainsi que son montant, n'ont cessé de se renforcer depuis son introduction en 1987. Cette taxe a été supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Il existait également des dispositions en Allemagne visant à protéger plus fortement l'emploi des travailleurs les plus âgés. De manière générale, le licenciement est perçu dans ces deux pays comme fortement porteur de risque financier. Cette perception se base sur le double constat d'un nombre élevé de recours à la justice de l'employé pour contester un licenciement et de l'obtention fréquente d'indemnités au bénéfice de ce dernier. La rémunération à l'ancienneté vient renchérir le coût du licenciement. Les lois Hartz ont introduit davantage de flexibilité notamment pour ce qui concerne le licenciement. L'Allemagne a pris le chemin vers plus de flexibilité et moins de protection de son marché du travail.

### 3.2. Les incitations auprès des employeurs pour l'embauche des seniors

La modification des comportements passe par des actions auprès des employeurs en les incitant à embaucher les seniors. Ces aides accordées viennent aussi en raison du problème du coût élevé d'un employé plus âgé. Plusieurs voies sont explorées pour inciter les employeurs à embaucher en Europe : contrat spécifique à durée déterminée et avantages financiers lors de l'embauche.

#### 3.2.1. Des contrats spécifiques pour les seniors

Des contrats à durée déterminée ciblant spécifiquement les personnes âgées de 57 ans et plus ont été créés en France et en Suède. À ce jour, le nouveau contrat français connaît peu de succès. L'Allemagne a assoupli sa réglementation relative à la possibilité d'embaucher à partir de 52 ans au lieu de 58 ans sans limitation de durée du contrat, ni obligation de motiver sa décision de recours au CDD. L'Italie a également introduit un contrat spécifique pour les travailleurs ayant des difficultés à trouver un emploi dont les travailleurs sans emploi de 50 ans et plus (*contratti di inserimento*).

<sup>14</sup> La contribution Delalande est une taxe sur tout licenciement de travailleurs âgés donnant lieu à une demande d'allocation chômage. Elle concernait les plus de 55 ans à sa création puis a été étendue aux travailleurs de 45 ans et plus au moment de leur embauche. Son montant a doublé en 1999.

### 3.2.2. Des incitations financières à l'embauche des seniors

Le Danemark offre aux employeurs une subvention salariale annuelle sans limitation de durée pour l'embauche d'une personne de 48 ans ou plus ayant été au chômage pendant au moins 18 mois. La Suède s'est orientée dans le temps vers les subventions à l'embauche en direction du privé, dont l'efficacité a été jugée plus grande pour ce qui concerne l'accès des chômeurs à des emplois stables. La Suède avait davantage recours aux emplois subventionnés pour les chômeurs âgés dans le secteur public au cours des années 90 (programme d'emplois subventionnés dans le secteur public pour les chômeurs âgés entre 1996 et 2001). En 2007, le programme « Emploi nouveau départ » consiste en l'exonération de charges patronales pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'allocation chômage, de maladie, handicap ou de l'aide sociale. La durée du dispositif de 5 ans est doublée pour les travailleurs de 55 ans et plus, sans pour autant aller au-delà de 65 ans.

Le Royaume-Uni octroie également aux entreprises une subvention hebdomadaire forfaitaire pendant 26 semaines dans le cadre de l'embauche d'un chômeur en contrat permanent.

Les employeurs espagnols bénéficient d'une réduction des charges patronales pour l'embauche d'un chômeur de 45 ans et plus. Ce dispositif dure au maximum 5 ans et est doublé pour les 55 ans et plus.

L'Italie exempte les employeurs embauchant des seniors des cotisations sociales pendant une année.

La France a une tradition de politique d'insertion par des contrats aidés (exonérations de charges sociales) à durée déterminée orientés vers des publics éloignés du marché du travail (chômeurs de longue durée, travailleurs âgés et jeunes). Entre 25 et 30 % des CIE<sup>15</sup> et des CES<sup>16</sup> ont été signés dans le cadre de l'embauche d'un chômeur de plus de 50 ans. La France a réformé ces différents contrats en un unique contrat aidé destiné aux catégories éloignées du marché du travail à durée indéterminée ou limitée à 24 mois. Une aide dégressive à l'employeur (ADE) est accordée dans le cadre de l'embauche d'un bénéficiaire de l'allocation chômage âgé de 50 ans et plus en CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois. L'ADE consiste en une aide financière à hauteur de 40 %, puis 30 % et enfin 20 % du salaire d'embauche. En France, se pose le problème de l'accès vers un emploi durable après la réinsertion.

En Allemagne, l'*initiative 50+* permet aux employeurs embauchant une personne de 50 ans et plus de recevoir une subvention. Les Pays-Bas proposent une exonération de la part fixe de la cotisation au régime d'invalidité pour toute embauche d'un nouvel employé de 50 ans et plus.

La Suède et l'Espagne ont mis en place des mesures qui visent à inciter les employeurs à embaucher au-delà de l'âge de 65 ans et qui les placent en situation de regarder les travailleurs

---

<sup>15</sup> Contrat initiative emploi.

<sup>16</sup> Contrat emploi solidarité.

les plus âgés différemment. Des réductions totales des charges patronales peuvent être accordées pour les travailleurs âgés espagnols de plus de 65 ans. En Suède, il n'y a pas de charges sociales sur les salariés de plus de 65 ans.

### 3.2.2. Des incitations financières à la conservation dans l'emploi

Deux pays proposent des allègements de charges pour les travailleurs âgés déjà en poste. L'Espagne offre aux employeurs une réduction des charges patronales de 50 % pour les salariés de 60 ans et plus, sous condition d'une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise. Les Pays-Bas ont instauré le principe de l'exonération de la part fixe de la cotisation au régime d'invalidité pour tous les salariés de 55 ans.

### 3.3. Lutter contre la discrimination par l'âge

La discrimination fondée sur l'âge est à l'origine de nombreuses difficultés rencontrées par les travailleurs. Les raisons qui fondent cette discrimination sont nombreuses : le coût élevé du travailleur âgé, notamment en relation –ou non– avec sa productivité, sa capacité d'adaptation, sa formation. Le changement des mentalités et de l'image des travailleurs âgés sont devenus une préoccupation dans l'ensemble des pays européens. En 1999, un code de bonne conduite en direction des employeurs a été introduit au Royaume-Uni, suivi en 2000 de la mise en place du *Age diversity in recruitment awards of excellence*. Dès 2001, les Pays-Bas ont créé une *taskforce* sur l'emploi et les travailleurs âgés afin d'identifier les actions permettant de relever le taux d'emploi des 55-64 ans. Le travail a été poursuivi par la création du groupe intitulé *Grey at work* qui rassemble des membres du gouvernement, des employeurs et des syndicats en vue de promouvoir le changement de mentalités sur la nécessité de maintenir les travailleurs les plus âgés en emploi. Le Danemark et l'Allemagne ont également introduit des campagnes d'information pour accroître et promouvoir les meilleures pratiques. La France a introduit sa première campagne en 2006, intitulée *Notre avenir se construit à tous les âges*.

La transformation des représentations à l'égard des travailleurs âgés est une préoccupation commune. La lutte contre la discrimination s'est imposée en Europe avec l'entrée en vigueur de la directive européenne en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000), dont la transposition dans le droit national devait être réalisée avant 2006. Ce qui fut le cas en 2001 pour la France ; en 2004 pour le Danemark et les Pays-Bas ; et en 2006 pour l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Suède.

## 4. Réduire le chômage volontaire des seniors

La volonté de réduire le chômage volontaire est intimement liée à l'introduction des politiques dites d'activation. Comme souligné précédemment ces politiques contraignent les bénéficiaires de prestations sociales à rechercher activement un emploi et à accroître leur employabilité pour un retour plus rapide sur le marché du travail.

Cependant, pour rendre effectif ce retour rapide sur le marché du travail, plusieurs éléments ont été introduits et constituent dans leur ensemble une politique d'activation : la réduction de la générosité de l'assurance chômage, la réforme du suivi et du placement des chômeurs ainsi que la définition de la notion d'emploi convenable.

#### 4.1. Une réduction de la générosité de l'assurance chômage

Les pays du modèle social-démocrate, dont l'État providence est fondé sur le principe de l'universalisme, permettent à tout citoyen, sous condition d'une durée d'adhésion à une caisse d'assurance, de percevoir une indemnité chômage dont la durée est indépendante du statut. Depuis les années 90, ces pays ont opté pour un durcissement des conditions d'éligibilité. Le montant de l'allocation chômage et sa durée ont été revus à la baisse. Ces pays ont également mis un terme à leur logique de carrousel des prestations sociales qui permettait un rétablissement des droits à l'assurance chômage en participant à des dispositifs de politique de l'emploi. Désormais, seuls les emplois (non subventionnés) comptent pour l'ouverture des droits à l'assurance chômage.

Les pays continentaux ont construit un système d'assurance chômage qui lie l'accès à la prestation et le montant de cette prestation aux revenus acquis au cours de la vie professionnelle. Ces pays ont également quelque peu réduit la générosité de leur système d'assurance chômage par une réduction de la durée d'indemnisation et/ou un durcissement des conditions d'éligibilité. Malgré cela, les systèmes continentaux assurent un maintien des statuts et des classes avec les niveaux d'indemnisation les plus élevés de l'UE.

Les pays méditerranéens offrent un revenu de remplacement peu élevé. La réforme italienne a été en sens inverse en comparaison du reste de l'Europe : en effet, l'Italie est le seul pays à avoir augmenté la durée d'indemnisation. L'Espagne a apporté des modifications similaires aux pays continentaux : la France, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne restent parmi les pays à traiter de manière différenciée les chômeurs âgés en leur octroyant davantage de droits.

Le Royaume-Uni qui possède le système le moins généreux de l'UE en matière d'indemnisation chômage a accentué le faible soutien de l'État en cas de perte d'emploi avec une réduction de la durée d'indemnisation de 12 mois à 6 mois.

**Tableau 1 : Assurance chômage**

<b>Royaume-Uni</b>	<p>Depuis <b>1996</b>, la <i>Jobseeker's Allowance</i>, divisée en deux composantes selon la situation de l'individu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Contribution-based Jobseeker's Allowance (JSA(C))</i> : versée aux personnes qui ont suffisamment travaillé et cotisé à l'assurance nationale pour une durée maximale désormais de 6 mois (au lieu de 12 mois), quels que soient la durée d'affiliation et l'âge de l'intéressé. Son montant est le plus faible des pays européens avec un maximum de 348 €</li> <li>- <i>Income-based Jobseekers' Allowance</i> : destinée soit aux personnes qui ne remplissent pas les conditions d'ouverture de droit, soit aux personnes pour lesquelles cette allocation est plus bénéfique que la (<i>JSA(C)</i>). Elle peut être versée pour une durée illimitée et accompagnée d'aides diverses.</li> </ul>
<b>Danemark</b>	<p>Justifier d'une durée de travail de 52 semaines (au lieu de 26) et d'une adhésion à une caisse d'assurance de 12 mois.</p> <p>Réduction de la durée de l'allocation chômage de 7 ans à 5 ans (1993) puis à 4 ans (1998)</p> <p>Le taux de remplacement est de 90 % du salaire de référence, le maximum de l'indemnité ne pouvant excéder approximativement les 2 000 €</p>
<b>Suède</b>	<p>La durée d'indemnisation est de 300 jours.</p> <p>Introduction de la dégressivité depuis 2001</p> <p>Réduction du montant d'indemnisation de 90 % à 80 % du salaire de référence, le maximum de l'indemnité ne pouvant excéder approximativement les 2 000 €</p>
<b>Pays-Bas</b>	<p>Depuis 1995, justifier de 39 semaines de travail (au lieu de 26) sur les 52 dernières semaines et de 4 années d'activité sur les 5 dernières années.</p> <p>Diminution de la durée de l'allocation à 3,5 ans au lieu de 5 ans</p> <p>Montant maximum de l'allocation : 2 887 €</p>
<b>Allemagne</b>	<p><b>Réforme de l'indemnisation chômage en 2003 :</b> Chômeurs de 50 ans et plus : jusqu'à 18 mois au lieu de 32 mois Le montant maximal est d'environ 2 000 € pour les Länder de l'ouest</p> <p><b>Réforme de l'assistance chômage en 2003 :</b> Fusion de l'assistance chômage et l'aide sociale en une même et unique allocation (UB II) : une prestation forfaitaire sous condition de ressources remplace la prestation individuelle proportionnelle au salaire.</p>
<b>France</b>	<p>Avoir cotisé pendant au moins 6 mois</p> <p>Suppression de la dégressivité de l'indemnisation en 2001 (instaurée en 1992)</p> <p>Depuis 2003, les chômeurs de 55 ans et plus sont indemnisés jusqu'à 42 mois (au lieu de 32 mois)</p> <p>Montant maximum de l'indemnisation chômage : 5 457 €</p>
<b>Italie</b>	<p>Augmentation de la durée d'indemnisation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chômeurs âgés : 270 jours au lieu de 210 jours</li> <li>- Autres chômeurs : 210 jours au lieu de 180</li> </ul> <p>Montant maximum de l'allocation : 998,50€</p>
<b>Espagne</b>	<p>Assurance chômage</p> <p>Justifier de 12 mois de travail sur les 6 dernières années</p> <p>Durée maximale de l'allocation : 24 mois</p> <p>Montant maximal de l'allocation : 1 257 €</p>

## 4.2. Des réformes du suivi et de l'accompagnement des chômeurs

Le principe d'activation a été rendu possible par la réforme des services gérant l'indemnisation et le placement des chômeurs. Si les différents pays présentaient des organisations différentielles héritées de la construction de leurs systèmes et de la structure du marché du travail, on observe une convergence en terme de but recherché dans les réformes. En effet, les modalités de réponse lors des réformes, bien que différentes, laissent entrevoir une convergence dans le traitement des chômeurs : le développement du profilage<sup>17</sup> des chômeurs instauré au Royaume-Uni dès 1994 puis dans les autres pays européens, la coordination entre les services gérant l'indemnisation et le placement, le recours à des opérateurs privés. L'objectif recherché est un meilleur appariement entre l'offre et la demande en réorientant les plus éloignés du marché vers les secteurs les plus porteurs.

Aux Pays-Bas, l'agence publique nationale gère la liste des demandeurs d'emploi et détermine leur distance au marché du travail pour ensuite définir une offre de services personnalisée. Un parcours de « réintégration » est défini pour les personnes jugées les plus éloignées de l'emploi. L'innovation aux Pays-Bas réside dans le choix de laisser la mise en œuvre de l'offre de services à des opérateurs privés mis en concurrence. Le Royaume-Uni dont le recours aux opérateurs privés est ancien a créé les *Jobcenters plus*, forme de guichet unique, qui est l'aboutissement de la fusion des deux missions de l'assurance chômage : le placement des chômeurs et le versement des indemnités. Le recours aux opérateurs privés concerne notamment les offres de formation professionnelle. Au Danemark, l'introduction du principe d'activation s'est accompagnée d'une réforme des services publics de placement. En 1993, un vaste mouvement de décentralisation a été instauré, par la création des conseils régionaux de l'emploi, visant à adapter les objectifs et les mesures de la politique d'activation aux besoins du marché du travail local. En 2007, un projet de fusion des deux types d'agences locales<sup>18</sup> était à l'étude en vue de créer un seul et unique *Jobcenter* pour l'ensemble des personnes sans emploi. Le profilage a été mis en place en 2004. La Suède a introduit un partage des responsabilités entre les municipalités et les services de l'emploi. L'Allemagne s'est inspirée à la fois du modèle néerlandais et du modèle britannique dans la réorganisation des services publics de l'emploi (loi Hartz III, 2004). Des agences privées viennent compléter l'action des agences nationales. Un bon est remis au chômeur pour qu'il choisisse son opérateur au bout de six mois de chômage. Le principe du *Jobcenter* local unique réorganise les services publics. Le profilage a été introduit en 2005.

La France a entrepris la fusion de l'ANPE et de l'UNEDIC en vue de la constitution d'un seul guichet pour les demandeurs d'emploi, responsable à la fois du versement de l'allocation chômage et de l'accompagnement vers un nouvel emploi. La loi votée en février 2003 ne stipule

<sup>17</sup> Le profilage consiste en un classement des chômeurs en fonction de leur distance au marché et donc de la difficulté estimée de retour dans l'emploi. Cette méthode a pour objectif de proposer des offres et un suivi plus individualisé afin de permettre un retour plus rapide sur le marché du travail.

<sup>18</sup> Les agences locales de l'emploi destinées aux demandeurs d'emplois indemnisés ou non et les bureaux de l'emploi locaux gérant ceux recevant la garantie de ressources.

pas de date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure. La France tente également, par la constitution d'un dossier unique pour le chômeur, de s'orienter vers l'activation et le profilage mais l'absence de coordination entre l'UNEDIC et l'ANPE rend difficile cette tâche.

Les performances des services publics de l'emploi restent pauvres en Italie et en Espagne. Ils se limitent encore à un simple rôle de fournisseur d'allocation au lieu de favoriser la recherche et le retour vers l'emploi.

La définition d'emploi convenable<sup>19</sup> a subi une modification allant dans une même direction ; celle d'une plus grande restriction. En Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni, plus le chômage se prolonge, plus les critères d'emploi convenable s'élargissent, réduisant les motifs possibles pour refuser un emploi (à partir de la 13<sup>e</sup> semaine au Royaume-Uni, du 100<sup>e</sup> jour en Suède, à compter de 4 mois en Allemagne). Le Danemark se distingue du reste des pays par la suppression de la notion d'emploi convenable en 2003. Tout demandeur d'emploi doit accepter tout emploi dès lors qu'il est en mesure d'occuper cet emploi ou qu'il le sera à la suite d'une formation de courte durée.

En France, un projet de loi (2008) est à l'étude et vise à redéfinir la notion d'emploi convenable et à mettre en place un véritable système de sanction en cas de refus répétés d'offres d'emploi. Ce projet fait suite à la réforme des services de gestion des chômeurs.

## 5. Inciter les travailleurs âgés à prolonger leur activité

Il est reconnu que le choix de participer ou non au marché du travail résulte de l'arbitrage entre les revenus générés par une activité professionnelle et les revenus et les coûts résultant d'une non-participation au marché du travail.

### 5.1. Les incitations financières

Plusieurs démarches sont identifiables dans l'UE-15 pour rendre le travail payant. On distingue des politiques qui s'adressent aux travailleurs faiblement rémunérés, indistinctement de leur âge afin de rendre le travail plus rémunérateur que l'assistance (France, Royaume-Uni) et des politiques axées sur l'emploi des travailleurs âgés. Enfin, un troisième dispositif, relativement commun à l'ensemble des pays européens, vise à rendre le report de la retraite financièrement attractif par le biais de la surcote.

#### 5.1.1. La politique dite du « *make work pay* »

Dans une optique de garantir le bon fonctionnement du marché, le modèle libéral s'attache à minimiser l'influence de la protection sociale sur le marché du travail. Ceci suppose que la

<sup>19</sup> Les critères concernent essentiellement la nature du poste proposé par rapport aux qualifications et à l'expérience de l'intéressé ; le niveau de rémunération de l'emploi proposé ; la distance qui sépare le lieu de travail proposé du domicile de l'intéressé.



protection sociale ne doit pas diminuer l'intérêt financier du travail. Or, avec le développement du travail faiblement rémunéré et de mauvaise qualité (*bad job*), l'arbitrage entre assistance sociale et activité a été remis en question au profit de l'inactivité. La politique dite du « *make work pay* » qui imprègne la politique du Royaume-Uni depuis les années 70 répond à la volonté de préférer un emploi, quel qu'il soit, à l'assistance, la reprise d'un emploi ou le maintien en emploi devant s'accompagner d'une augmentation des revenus. Le *Working Tax Credit* remplace actuellement les dispositifs précédents axés sur le soutien aux plus faibles revenus et constitue un impôt négatif.

Un seul pays du modèle continental étudié a développé une politique similaire. La France est confrontée au développement de trappes d'inactivité engendré par une politique de développement d'emplois faiblement rémunérés, et ce dans un contexte de protection sociale généreuse. Depuis les années 90, la France s'est orientée vers une politique de l'emploi axée sur la réduction du coût du travail, notamment des bas salaires. En 1993, des allègements de charges patronales ont été accordés pour les emplois à bas salaires. Ce dispositif a été étendu au cours de la décennie. En 2003, de nouveaux allègements de charges ont visé tous les salaires inférieurs à 1,7 fois le montant du SMIC. Cette politique de l'emploi est venue se heurter à un système de protection sociale généreux qui a dévalorisé financièrement la reprise du travail chez les personnes faiblement qualifiées et/ou destinées aux emplois peu rémunérés (perte de certaines prestations sociales, faible écart entre RMI et SMIC) et ce, bien que des dispositions aient été prises pour augmenter l'incitation au travail au lieu de l'assistance (cumul possible du RMI et des revenus d'activités pendant neuf mois, dispositif d'intéressement, prime pour l'emploi relevée). L'expérimentation du RSA (revenu de solidarité active) menée actuellement a pour objectif de se rapprocher du *Credit Tax Working* britannique et de créer une réelle incitation au travail. L'actuelle prime pour l'emploi, de par son faible montant lié à l'éventail de personnes couvertes, s'est avérée peu incitative.

### **5.1.2. Un soutien spécifique aux travailleurs âgés**

L'Allemagne et les Pays-Bas ont mis en place des incitations financières spécifiques en direction des travailleurs âgés. Les Pays-Bas ont décidé d'un crédit d'impôt sur le revenu pour les travailleurs âgés. La réduction est d'autant plus importante que l'âge est avancé. Outre l'aspect financier, cette réforme a été justifiée par le gouvernement néerlandais comme étant un moyen de faire évoluer les mentalités vis-à-vis des travailleurs âgés. Les Pays-Bas ont instauré une compensation financière en direction des chômeurs âgés qui reprennent une activité moins bien rémunérée que la précédente. L'Allemagne a développé trois types de mesures incitatives. La première permet aux chômeurs de plus de 50 ans qui reprennent un emploi dont la rémunération est inférieure à leur salaire antérieur d'obtenir une compensation partielle (à hauteur de 50 %) de la différence de salaire. Les contributions au régime de retraite correspondantes sont prises en charge afin d'atténuer l'impact lié à l'acceptation d'un emploi moins bien rémunéré sur le niveau futur de la pension de retraite. La seconde mesure s'apparente au *Working Tax Credit* existant au Royaume-Uni. La dernière mesure développée est un bonus à l'emploi.

### 5.1.3. Encourager le report de la retraite

Si la réforme des retraites a été pensée comme un moyen de contraindre les individus à travailler plus longtemps, tous les pays ont choisi de rendre financièrement attractive la poursuite de l'activité au-delà des conditions requises pour un départ à taux plein. Le système actuariel suédois et italien inscrit directement les années travaillées dans le calcul de la pension. En revanche, pour les autres pays où le taux de remplacement associé à une durée de cotisation perdure, un système de bonus par année supplémentaire a été introduit pour tous les travailleurs ayant rempli les conditions pour partir à la retraite. Seul le Danemark semble avoir orienté son action sur une catégorie précise de travailleurs. Ainsi, la réforme de 1999 a instauré une prime fiscale à la prolongation de l'emploi pour les personnes ayant acquis les droits pour partir en préretraite avant 65 ans, mais qui acceptent de prolonger leur activité jusqu'à ce terme. Cette prime est fixe et est égale à 50 % du revenu salarial d'un ouvrier qualifié (13 900 euros par an). La France a ainsi élevé à 65 ans (60 ans précédemment) la mise à la retraite par l'employeur et instauré une surcote de 3 % par année supplémentaire travaillée. En France, les personnes de 56 à 60 ans désirant partir à la retraite ne peuvent bénéficier d'incitations financières, la surcote ne s'appliquant qu'à partir de 60 ans, âge légal de départ en retraite. L'Espagne octroie une surcote de 2 % par an. L'effet incitatif de la surcote reste très discuté pour la France et l'Espagne en raison de sa faiblesse.

En Allemagne, il est permis de continuer à travailler de manière illimitée avec 6 % de surcote par année travaillée supplémentaire, Il en est de même au Royaume-Uni où la surcote est fixée entre 7,5 % et 10,4 %. Un bonus forfaitaire de 32 000 £, non imposable, est attribué à ceux cessant leur activité à 70 ans. Depuis 2004, les Danois ont la possibilité de reporter leur retraite de 10 ans à partir de 65 ans en contrepartie d'une augmentation de la pension de 7 %, sous condition de travailler 1 500 heures par an. Cependant, le nombre d'heures annuelles ouvrées par personne occupant un emploi en 2003 était inférieur à 1 500 heures.

## 5.2. Un temps de travail plus flexible en fin de carrière

L'accroissement de l'intensité du travail et du stress pèse sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle ainsi que sur la santé. La préservation de la santé et de la motivation au travail constitue de nouveaux enjeux. Le Danemark, les Pays-Bas et la Suède se sont interrogés sur l'amélioration de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Le choix s'est orienté vers l'adoption de mesures législatives qui contribuent aux objectifs globaux de la politique sociale.

### 5.2.1. La flexibilisation du temps de travail

Les Pays-Bas ont introduit un *"life course savings scheme"* en 2006 qui fait suite à d'autres dispositifs mis en place à partir de la fin des années 90. Les travailleurs peuvent épargner une partie de leur salaire, déductible des impôts. Ce dispositif est renforcé, depuis 2006, pour les

travailleurs âgés de 50 à 55 ans. L'objectif est d'anticiper financièrement la prise d'un congé de quelque nature que ce soit (formation, réduction du temps de travail, année sabbatique). Les Danois ont également accès à un congé sabbatique d'une durée maximale de 52 semaines au cours duquel ils bénéficient de l'allocation chômage. Ce congé est similaire à celui des Néerlandais en ce qui concerne le libre choix de la raison du congé. À la différence du système néerlandais, ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique d'activation de l'emploi. Les entreprises qui remplacent leurs employés partis en congé par des chômeurs, préalablement formés, reçoivent une subvention. En Suède, le sujet est devenu une préoccupation face à la montée des congés maladie. Un plan d'action visant à améliorer la santé durant la vie professionnelle a été mis en place et comprend des dispositifs de congés identiques à ceux existant au Danemark. Le Royaume-Uni a opté pour des mesures non législatives. Une campagne de promotion et d'application volontaire a été lancée afin d'inciter les employeurs à élaborer des pratiques permettant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, notamment par une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. L'objectif est de s'attaquer à la culture d'entreprise qui favorise un horaire de travail chargé. Les travailleurs anglais travaillent 44 heures par semaine. La France a fait le choix d'une réduction générale du temps de travail en 2000 (de 39 à 35 heures). L'instauration par convention collective d'un compte épargne temps, permet aux salariés d'accumuler des jours de congés rémunérés ou une épargne en argent.

### **5.2.2. La retraite progressive ou partielle**

Le développement des retraites progressives résulte d'une volonté de mettre un terme au régime de retraite précoce et vise à rendre plus attractive la poursuite d'une activité en offrant un meilleur équilibre de sa vie personnelle.

Au Danemark, le système de préretraite volontaire a été transformé en 1998 en un système appelé « préretraite flexible » qui consiste en une retraite progressive. Dès 60 ans, le travailleur danois peut travailler à temps partiel entre 12 et 30 heures tout en recevant une pension de retraite. Cependant, il doit justifier de 10 années de travail sur les 20 dernières et avoir travaillé 18 mois sur les 24 derniers. Le nouveau système suédois de retraite permet un départ à la retraite dès 61 ans à 25 %, 50 % ou 75 % en permettant comme aux Pays-Bas l'augmentation des droits à la retraite.

En France, les travailleurs peuvent accéder à la retraite progressive à partir de l'âge légal de la retraite, 60 ans, avec 150 trimestres sur les 160 requis.

### **5.2.3. Le développement du temps partiel pour les seniors**

Aux Pays-Bas, la loi d'aménagement du temps de travail (2000) permet un ajustement du temps de travail aux évolutions de la vie. Ainsi, les Néerlandais ont la possibilité de travailler à temps plein en début de carrière ou une fois que les enfants ont grandi et la possibilité de travailler à temps partiel en fin de carrière ou lorsque les enfants sont jeunes. Ils peuvent opter pour un temps partiel au cours des dix années qui précèdent leur retraite, le calcul de la retraite se faisant

comme si le travailleur avait été à temps plein, à la condition que le temps partiel soit au minimum un mi-temps. En 2001, la loi sur le temps partiel a multiplié les garanties pour les salariés de se voir accorder leur demande de réduction du temps de travail. Cette loi stipule le droit de discuter son aménagement du temps de travail (réduction ou augmentation) avec son employeur sans aucun motif. Seules les raisons liées à des difficultés économiques ou opérationnelles peuvent conduire à un refus de la part de l'employeur. 90 % des conventions collectives ont intégré des clauses de congés supplémentaires pour les travailleurs âgés et 67 % d'entre elles sont liées à la réduction du travail. Cette réforme s'inscrit dans un contexte où le temps partiel a été fortement développé aux cours des années 80. Les Pays-Bas présentent le plus fort taux de travailleurs à temps partiel. En 2006, 48,3 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans étaient à temps partiel contre 23 % en moyenne dans l'UE-15 (Eurostat, 2006).

L'accès aisé au temps partiel caractérise les pays scandinaves et les Pays-Bas. Tous ont réformé la réglementation en vue de permettre aux travailleurs d'accéder à un temps partiel.

Depuis la loi sur le temps partiel (1996), l'Allemagne permet aux travailleurs âgés de réduire leur temps de travail sans avoir à subir de baisse importante de leur rémunération.

#### **5.2.4. Inciter au cumul emploi-retraite**

En Allemagne, au Royaume-Uni et en Suède, il n'existe aucune limitation au cumul emploi-retraite complète dès lors que les conditions pour la retraite sont atteintes. En revanche, en Espagne, un retraité peut retourner sur le marché du travail mais voit le versement de sa retraite suspendu. En France, la réglementation sur le cumul emploi-retraite a été pendant longtemps peu incitative financièrement. Il est possible de reprendre une activité professionnelle à condition de ne pas dépasser un plafond de revenu (100 % du dernier salaire ou 160 % du SMIC). Il est aussi nécessaire d'attendre un délai de six mois à compter de la liquidation de sa retraite avant de pouvoir reprendre une activité chez son dernier employeur. Depuis 2006, le cumul emploi-retraite ouvre des droits supplémentaires à la retraite.

## **6. Maintenir la productivité de la force de travail âgée**

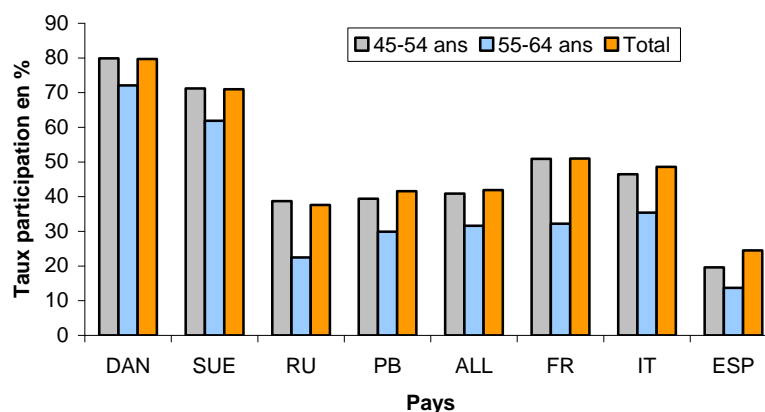
La question du maintien de la productivité des travailleurs âgés repose en partie sur sa capacité à s'adapter à l'évolution du marché du travail, donc sur son employabilité, et sur le maintien d'une bonne santé tout au long de la vie.

### **6.1. La formation tout au long de la vie**

L'exigence de mobilité et l'évolution de la société vers une économie de la connaissance impliquent la formation et le renouvellement des compétences des travailleurs. La proportion de la population des 55-64 ans prenant part à des formations varie considérablement au sein de l'UE. On observe une plus grande capacité des pays scandinaves à inscrire les travailleurs et les employeurs dans des actions de formation.

Les pays scandinaves présentent actuellement un taux de participation à des activités de formation continue élevé qui trouve son origine dans une culture de formation développée de longue date. L'augmentation des compétences de l'ensemble de la population est un objectif central des politiques d'emploi et est considérée à la fois comme essentielle au développement économique et comme participant à l'égalité des chances. Le système de formation continue scandinave est très diversifié pour tous les niveaux de formation et sans équivalent en Europe. C'est un système public au sein duquel les partenaires sociaux ont une place centrale dans la définition des formations. Le développement des compétences est considéré comme une question qui relève de la responsabilité des employeurs. Cette responsabilité est soulignée dans les accords collectifs. La demande forte de formation provient à la fois des employeurs et des employés. De nombreuses incitations financières existent pour accompagner les employés et les employeurs dans leurs démarches de formation. Les avantages fiscaux sont fortement utilisés par les entreprises scandinaves. Au Danemark, la formation en alternance est importante et de plus en plus de personnes de plus de 40 ans reprennent des études universitaires. En Suède, une subvention est accordée « à la formation en entreprise » aux employeurs qui assurent une formation à leur personnel. La Suède a développé un *Individual learning account* (compte d'épargne individuel pour la formation) en 2002. Le *Redundancy program agreement* vise à faciliter la reconversion dans la perspective d'un licenciement.

**Graphique 7: Taux de participation à toute activité de formation en 2005 (Source : Eurostat)**



La préoccupation que constitue la formation tout au long de la vie a émergé récemment dans le reste de l'UE-15. Entre 1998 et 2004, les Pays-Bas ont expérimenté la mise en place d'une réduction fiscale pour les employeurs qui investissaient dans la formation de leurs salariés. Cette mesure a été supprimée en raison de la faible motivation, non pas des employeurs, mais des salariés. Cette expérience démontre l'importance de la culture de la formation. Depuis 2004, les Pays-Bas se sont tournés vers la création d'un compte épargne individuel qui permet de bénéficier d'une épargne défiscalisée en vue de financer un congé sabbatique.

La France est entrée récemment dans une démarche visant à faciliter la reprise de formation par l'accès d'une part à des congés (CIF, 2004) et d'autre part à une certification des compétences acquises (VAE). L'offre de formation continue reste peu développée en France. En 2003, une nouvelle stratégie (*Skill strategy*) a été élaborée au Royaume-Uni, qui reprend les anciennes initiatives en vue de les approfondir. En 2002, le Royaume-Uni a lancé une initiative pilote « *employer training pilot* » dans six régions avec comme objectif d'encourager les employeurs à autoriser leurs employés à entreprendre des formations pendant le temps de travail. Dans le cadre du *New Deal 50+*, les chômeurs reçoivent une subvention pour accéder à une formation. L'Italie et l'Espagne disposent d'un système de formation continue qui reste sous-développé, malgré les réformes. L'Espagne est pourtant confrontée à une proportion importante de travailleurs faiblement qualifiés et manuels dont l'employabilité va devenir cruciale au fur et à mesure de leur vieillissement. Les employeurs italiens sont réticents à former les travailleurs plus âgés en raison de l'investissement financier rapporté au temps restant sur le marché du travail. En 2003, la formation des 45-64 ans est devenue une priorité.

Dans les pays du modèle social démocrate, les chômeurs de longue durée bénéficient d'un monitoring intensif, à plein-temps, dite garantie d'activité, jusqu'à ce qu'une solution leur soit trouvée, emploi ou formation. Ces accompagnements sont construits sur la base de l'analyse de l'expérience de la personne et des opportunités du marché de l'emploi local, mais aussi aux niveaux régional et national. Des stages professionnels sont proposés à ceux qui ont besoin d'une expérience pratique sur un lieu de travail. Au Danemark, la formation des chômeurs et des individus actifs est coordonnée. Ce système qualifié de « *job rotation* » consiste au remplacement d'un employé parti en congé de formation par un chômeur de longue durée préalablement formé.

## 6.2. Les politiques publiques de santé

La mauvaise santé est un facteur déterminant de la poursuite d'une activité professionnelle. En 1995, 25 % des sorties du marché du travail tenaient à des raisons de santé selon l'enquête européenne sur la force de travail (1995). Les facteurs de risques identifiés par la Commission européenne sont la consommation d'alcool et de tabac, le surpoids et l'obésité, une mauvaise alimentation et le manque d'activité physique. La mauvaise santé résulte souvent de l'accumulation de ses facteurs de risques au cours du cycle de vie.

Le programme communautaire de santé (2008-2013) a pour objectif de favoriser le vieillissement en bonne santé afin de permettre notamment la participation au marché du travail et le maintien de la productivité au travail. Le vieillissement en bonne santé suppose à la fois la promotion de la santé tout au long de la vie et la réduction des inégalités en matière de santé. Il s'agit principalement de privilégier les politiques incitant à adopter un mode de vie plus sain. La Commission européenne est engagée dans une lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme. À l'échelon national, les gouvernements se sont engagés dans un durcissement des politiques de contrôle en matière d'alcool et de tabac. Les différences tiennent beaucoup aux déterminants culturels et économiques. On observe un développement généralisé des campagnes

d'information visant à mettre en avant les effets nocifs de l'abus de tabac et d'alcool. Depuis 2007, la France est le seul pays à diffuser des messages sanitaires en direction des femmes enceintes.

### **6.2.1. La politique antitabac**

Au sein de l'UE, la mise en place de politiques antitabac diffère non seulement dans le temps mais également dans le degré de restriction. Les leviers d'actions utilisés en Europe pour infléchir le comportement des individus reposent sur une protection des populations les plus jeunes, l'augmentation des taxes comme barrière à la consommation, une protection des non-fumeurs, la prévention et l'information sur les effets nocifs du tabac. L'insertion de messages préventifs sur les paquets de cigarettes dans tous les pays européens résulte de l'application d'une directive européenne.

La Suède a été pionnière en matière de politique publique antitabac et reste le pays où le contrôle est le plus strict. La France se distingue aussi par la précocité des mesures fortement restrictives induites par la loi Evin sur le contrôle du tabac et dans une moindre mesure sur l'alcool. En revanche, l'Italie, l'Espagne, le Danemark, le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Allemagne étaient marqués par des législations peu restrictives. Les Pays-Bas et le Danemark ont levé leur réticence quant à la nécessité d'une politique antitabac à la fin des années 1990. C'est en Allemagne que la réticence à une réglementation européenne a duré le plus longtemps. Elle s'est opposée dans un premier temps à la convention cadre sur le contrôle du tabac de l'OMC ainsi qu'à la directive européenne sur l'interdiction de la publicité sur les produits du tabac dans les médias électroniques et la presse (2003/33/CE). Le Royaume-Uni fait partie des pays disposant d'une législation des plus strictes tandis que le Danemark, les Pays-Bas et particulièrement l'Allemagne restent plus souples dans les conditions d'application de la réglementation antitabac notamment par le biais de dérogations aux dispositifs généraux de lutte contre le tabagisme. Ces pays se distinguent par la présence d'une industrie du tabac importante. Pour ce qui concerne l'Allemagne, le tabac représente un acteur de poids dans le sponsoring et la publicité.

On constate une direction commune en Europe vers la prévention et la protection des adolescents à l'égard de la consommation de tabac. Tous les pays ont imposé une restriction sur la vente de cigarettes aux adolescents de moins de 18 ans en Suède, au Danemark et en Espagne ; et aux adolescents de moins de 16 ans en Allemagne (2002), en France, en Italie, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. La politique des prix est en usage dans tous les pays. Bien que les prix de vente soient disparates en Europe, tous les pays ont augmenté les taxes sur les produits du tabac. Les pays du Nord (Royaume-Uni et Suède) imposent un niveau de prix supérieur au reste de l'UE-15. Les pays du Sud (Espagne) restent parmi les pays où le prix du tabac est le moins élevé.

La lutte contre le tabagisme passif s'est concrétisée très récemment en Europe avec l'instauration de législations interdisant de fumer sur le lieu de travail ainsi que dans les bars et les restaurants. Cependant, la présence de dérogations apparaît dans de nombreux pays. Concernant le lieu de travail, l'interdiction est totale en France (2007), au Royaume-Uni (2007), en Espagne (2006), en Italie (2005) et aux Pays-Bas (2004). En Suède la réglementation remonte à 1993 mais permet la

mise à disposition d'une salle séparée et ventilée. En Allemagne et au Danemark, les employeurs sont libres de prendre les dispositions qui leur conviennent. En ce qui concerne les bars et les restaurants, l'interdiction est totale en France (2008), en Suède (2004) et au Royaume-Uni (2007). Une réglementation a été introduite dans 8 des 16 Länder allemands, cependant il est possible, à l'exception de la Bavière, de conserver une salle séparée et ventilée. Le Danemark et les Pays-Bas permettent également le maintien de salles séparées et ventilées. L'Espagne applique une réglementation peu contraignante. Le tabac est prohibé dans les bars et les restaurants de plus de 100 m<sup>2</sup> mais ces structures peuvent mettre en place des salles fumeurs closes. Les restaurants et les bars de moins de 100 m<sup>2</sup> doivent indiquer clairement s'ils sont fumeurs ou non fumeurs.

### 6.2.2. La politique de contrôle de l'alcool

C'est en Europe que la consommation d'alcool est la plus élevée au monde. La consommation a évolué de façon différente selon les pays. L'Europe du Nord a connu une augmentation tandis que les pays producteurs de vin ont connu une baisse significative. Cependant, on observe une augmentation des comportements excessifs (*binge drinking*) dans toutes les catégories d'âges et dans tous les pays. La consommation d'alcool est devenue une préoccupation commune des pays européens. Si on observe un durcissement des politiques de contrôle de l'alcool en Europe, le degré de contrôle reste très hétérogène. De manière générale, les pays ayant eu une politique plutôt libérale restent parmi les pays ayant un niveau moindre de contrôle de l'alcool (Espagne, Danemark, Royaume-Uni, Italie, Allemagne, Pays-Bas). Seule la France fait exception. On observe une convergence de la France avec la politique menée de longue date en Suède, bien que ces deux pays possèdent une culture différente en matière de réglementation et de consommation de l'alcool. Le secteur du vin représente, en France, à la fois un secteur économique d'importance et un élément fort de la culture et de l'identité française. Contrairement à la Suède, la France n'avait jusqu'aux années 90 aucune politique de contrôle de l'alcool. L'alcool est désormais perçu, en France comme en Suède, selon une perspective de santé publique. Ces pays sont les seuls à avoir légiféré une interdiction formelle de la publicité à la télévision. Les lieux de vente sont également réglementés. Les autres pays ont choisi un mode d'autorégulation qui implique la responsabilisation de l'industrie, notamment en ce qui concerne la promotion de l'alcool dans les différents médias. Le Danemark a abandonné son interdiction formelle de la publicité à la télévision au profit d'un code d'autorégulation. Il n'y a aucune restriction quant à la vente d'alcool (horaires, jours, lieux) en Allemagne, au Danemark, en Italie et en Espagne.

Le poids de l'industrie de l'alcool dans chaque pays, excepté en France, semble peser sur la décision d'opter pour une politique de contrôle nettement renforcée. L'Allemagne interdit la publicité à la télévision pour tout alcool sauf pour la bière. En 2003, l'Espagne a voté une loi sur la vigne et le vin qui autorise la promotion du vin à la télévision. Par cette loi, il a acquis le statut d'aliment naturel et se distingue donc des alcools durs.



En revanche, l'utilisation de la taxation comme frein à la consommation s'oppose entre pays producteurs et pays non producteurs. La préservation de la compétitivité des produits sur les marchés internationaux prévaut dans les pays producteurs.

Au même titre que pour le tabac, tous les pays européens mettent en place des actions visant à protéger les plus jeunes des effets nocifs de l'alcool. On constate une convergence de l'âge limite pour ce qui concerne aussi bien l'achat d'alcool ou la vente d'alcool. Le Danemark a abandonné sa politique d'accès à tout âge à la vente d'alcool en 1998. Dans certains lieux, tels que dans les cinémas, la publicité est interdite (France) ou soumise à des restrictions horaires (Royaume-Uni, Allemagne). La taxation des alcools dits *alcopops* s'est imposée dans plusieurs pays (Danemark, France, Allemagne).

### **6.2.3. La promotion d'une alimentation saine et de l'activité physique**

Les questions de nutrition, de lutte contre l'obésité et la promotion de l'activité physique se retrouvent dans tous les pays. L'Europe est confrontée à une augmentation du nombre de personnes en surpoids ou obèses, particulièrement chez les enfants. Cette préoccupation a fait naître des plans d'action nationaux spécifiques dans plusieurs pays (Danemark, Espagne). La question du surpoids et de l'obésité est en haut de tous les agendas nationaux en matière de santé publique. La lutte contre l'obésité passe par la promotion à la fois d'une alimentation saine et d'une pratique physique. L'usage de campagnes d'information est commun à tous les pays. Certains pays vont jusqu'à communiquer précisément les besoins minimums en matière d'activité physique (Royaume-Uni et France). De nombreuses politiques visant à contrebalancer la sédentarité engendrée par le mode de vie urbain ont vu le jour en Europe. Ainsi la promotion du vélo comme moyen de transport : « *Healthy Everyday Cycling* » en Allemagne, « *Physical Activity Through Active Transport* » au Royaume-Uni, en France à partir de 2004, et au Danemark dès la fin des années 90.

## Conclusion

La question de l'emploi des seniors et les réformes qui en découlent ont mis en évidence la conservation de deux modèles bien distincts voire antagonistes (libéral et social-démocrate) et l'érosion des deux autres modèles (continental et méditerranéen). Si les modèles libéral et social-démocrate se distinguent par leur réussite en matière d'emploi des seniors, les réformes introduites préservent la logique de leur modèle respectif. En revanche, les pays continentaux et méditerranéens, au sein desquels le taux d'emploi des seniors reste plus faible, ont mis en œuvre des réformes plus tardivement qui empruntent aux deux autres modèles (libéral et social-démocrate). Seuls les Pays-Bas semblent s'orienter vers le modèle social-démocrate.

La précocité des réformes semble jouer sur la réussite en matière d'emploi des modèles libéral et social-démocrate. Une prise de distance avec les politiques du passé concernant l'indemnisation du non travail caractérise ces pays. Toutefois les différences majeures persistent (rôle de l'État, investissement dans le capital humain). Les pays du modèle social démocrate ont inscrit la problématique de l'emploi des seniors dans une politique d'augmentation du taux d'emploi global selon une approche fondée sur le cycle de vie. L'investissement dans le capital humain fonde les perspectives de la réussite économique et de la croissance. La flexibilité imprègne l'ensemble des politiques (marché du travail, formation, gestion des carrières) et est assortie d'un haut niveau de sécurité (protection sociale généreuse et dispositifs aidant les individus à financer cette flexibilité).

Le modèle libéral se distingue du modèle social-démocrate par une approche segmentée du problème de l'emploi. Chaque catégorie de sans-emploi (jeunes, handicapés, travailleurs âgés...) a son programme d'activation. L'État investit peu dans le capital humain. Bien que la formation ait été définie comme une priorité en 2003 par le gouvernement Blair, les dépenses dans ce secteur restent modestes, malgré une augmentation. Le Royaume-Uni fait face à une pénurie de main d'œuvre qualifiée. La politique de contrainte prime avant tout. La politique d'activation est essentiellement centrée sur l'accompagnement et le suivi des chômeurs pour un retour rapide sur le marché du travail. Les dépenses destinées aux services publics de l'emploi constituent l'essentiel de la politique active de l'emploi. Ce modèle offre les principes de flexibilité du travail les plus avancés mais un faible investissement en capital humain laissant les plus vulnérables en difficulté. La politique interventionniste de l'État centrée sur les plus pauvres semble ne pas réussir à endiguer le phénomène de paupérisation d'un certain nombre de travailleurs. Le Royaume-Uni est le pays, parmi ceux étudiés, qui présente le plus fort taux de pauvreté chez les retraités. Le plus souvent, le temps partiel des travailleurs âgés est subi et la poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal résulte de la faiblesse des retraites.

Les pays continentaux et méditerranéens sont restés sur un *statu quo* de leurs politiques au cours des années 90. La prise de conscience du problème de l'emploi des seniors a été tardive. Au même titre que le Royaume-Uni, les travailleurs âgés sont traités en marge des autres travailleurs tant sur le plan de l'indemnisation chômage que des mesures prises pour relever le taux

d'emploi. Les modèles continental et méditerranéen semblent devoir s'adapter plus en profondeur même si la logique de financement et de redistribution qui caractérise les régimes nationaux est conservée. La protection du travail, dans un contexte économique qui impose de la flexibilité dans la gestion des entreprises, a semblé constituer un obstacle important à l'embauche des seniors. En France, l'âge légal à la retraite, resté à 60 ans, semble constituer un autre obstacle. L'employeur semble être dissuadé d'investir dans un travailleur potentiellement à la retraite à l'âge de 60 ans tant d'un point de vue de son embauche que de sa formation. La persistance de dispositifs de départ anticipé vient contredire les réformes cherchant soit à inciter soit à contraindre le maintien dans l'emploi.

Au niveau de la santé, les mesures prises ne semblent pas faire émerger de spécificités liées au type de régime social. Les enjeux économiques semblent davantage marquer les actions des pays.

On voit perdurer l'opposition entre deux modèles (libéral et social-démocrate) qui définissent la place de l'Etat différemment. La proposition des nouvelles lignes directrices 2008-2010 semble s'inspirer du modèle social-démocrate avec l'introduction de la flexicurité et la poursuite de la promotion du travail (selon une approche fondée sur le cycle de vie) et l'investissement dans le capital humain (à travers la formation et l'éducation). Toutefois, les lignes directrices laissent une certaine latitude aux pays et apparaissent davantage comme relevant d'un *benchmarking* des bonnes pratiques au sein des pays européens plutôt que comme étant le précurseur à la fondation d'un nouveau modèle européen.

## Bibliographie

### Bibliographie de référence

- Agren, G., Berensson, K., (2007), Vieillir en bonne santé - A challenge for Europe. Swedish National Institute of Public Health. Stockholm.
- Anderson, P., Baumberg, B., (2007), Alcohol policy in the countries of Europe, in Alcohol in Europe, Rapport pour la Commission européenne.
- Autume A., Betbeze JP., Herault J.O, (2005), Les seniors et l'emploi en France, Rapport du conseil d'Analyse Économique, La documentation française, Paris.
- Barbier, J.C, (2001), Welfare to work policies in Europe, the current challenge of activation policies, Document de travail n°11, Centre d'études de l'emploi.
- Barbier, J.C, (2006), Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande Bretagne, Allemagne et Danemark, rapport de recherche n°31, avril 2006, Centre d'études de l'emploi.
- Causat, L., Lelièvre, M. (2003), Les politiques de pension des pays nordiques de l'Union européenne, Revue française des affaires sociales, n°4-2003, pp 309-335.
- Cazenave, M.C, (2006), Europe continentale et making work pay : les expériences belge et française, in Dang, A.T, Outin, J.L, Zadjela H. (dir.), Travailler pour être intégré ? Mutations de relations entre emploi et protection sociale, Editions CNRS.
- Chagny, O. (2005), Les réformes du marché du travail en Allemagne, Revue de l'IRES, n°48- 2005-2.
- Chagny, O., Dupont, D., Sterdyniak, H., Veroni, P. (2001), Les réformes des systèmes de retraites en Europe, Revue de l'OFCE n°78.
- Commission européenne (1999), Vers une Europe pour tous les âges. Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations. COM(1999)221 final.
- Commission européenne (2001), Une approche intégrée au service des stratégies nationales visant à garantir des pensions sûres et fiables, 3 juillet, COM(2001) 362 final.
- Commission européenne (2002), Rapport demandé par le Conseil européen de Stockholm, Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif, Rapport au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, COM(2002) 9 final.
- Commission Européenne, (2005), Travaillons ensemble pour la croissance et l'emploi. Un nouvel élan pour la stratégie de Lisbonne COM(2005)24
- Commission Européenne, (2006), Livre Vert Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle, COM(2006)708 final.
- Commission européenne(2006), Portfolio overarching indicators and streamlined social inclusion, pensions, and health portfolios D(2006).
- Commission européenne, (2006), The demographic future of Europe. From challenge to opportunity, COM(2006)264.
- Commission européenne, (2007), Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité, COM(2007) 359 final.
- Commission européenne, (2007), White Paper, Together for health, a strategic approach for the EU 2008-2013, COM(2007)630 final.
- Commission européenne (2007), Europe's demographic future: facts and figures, SEC(2007)638.
- Conseil européen (2001), conclusions de la présidence, 23-24 mars, Stockholm.

- Conseil européen (2002), conclusions de la présidence, 17-16 mars, Barcelone.
- Conseil européen (2007) décision du 23 octobre 2007 établissant un programme d'action communautaire dans le domaine de la santé 2008-2013.
- COR (2004), Retraites, les réformes à l'étranger, Deuxième rapport du Conseil d'orientation des retraites.
- Delteil, V., Redor, D., (2003) L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord.
- Diemer, A. (2007), Quel modèle socio-économique pour l'Europe ? Analyses et perspectives, Congrès de l'AIELF, Bilan et perspectives d'un demi-siècle de construction de l'Union européenne, Varsovie, 21-23 mai 2007.
- Erhel C., Zajdela H. (2003), Systèmes de politique de l'emploi et de protection sociale en France et en Angleterre : un consensus sur l'offre de travail, Revue Française de Civilisation Britannique, n°XII, 2, 2003, pp.99-116.
- Erhel C., Palier B. (2003), Europe sociale et Europe de l'emploi: l'apport d'une perspective institutionnaliste à l'explication des trajectoires nationales, Cahiers de la MSE, Série Rouge - MATISSE, n° 2003.30.
- Esping-Andersen, G. (1999), Les trois mondes de l'État providence, PUF.
- Guillemard, A.M, (2006), Prolonger la vie active face au vieillissement. Quels leviers d'action ? Les enseignements de l'étranger. Rapport pour International Longevity Center France.
- IGAS (2004), Gestion des âges et politiques de l'emploi, Rapport annuel de l'Inspection générale des affaires sociales, Paris, La documentation française.
- Jolivet, A. (2002), La politique européenne en faveur du vieillissement actif, Revue Retraite et Société, n°36, 2002/2 pp137-157, La Documentation française.
- Jolivet, A. (2007), Suède, un taux d'emploi très élevé à relativiser. Chronique internationale de l'IRES, n°109, novembre 2007.
- Kildal, N. (2000), Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies, ILO.
- Kosonen, P. (1999) Activation, incitations au travail et workfare dans quatre pays scandinaves, Revue Travail et Emploi, n°79 Malbot, E., (2005), La place des seniors dans l'entreprise : une comparaison internationale, Les notes de benchmarking international, mai 2005, institut de l'entreprise.
- Kvist, J., (2000), Activating welfare states, Scandinavian experiences in the 1990s, Working Paper 7 :2000, The Danish National Institute of Social Research.
- Madsen, P.K, (2002), Politique du marché du travail active et flexibilité : amis ou ennemis ? Quelques observations basées sur le cas du Danemark (et sur l'UE°, 2e symposium France – OIT, L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, Lyon 17-18 janvier 2002.
- Mathias L., Prats E. (2006), Vieillesse active : comparaison des politiques publiques sur 10 pays, IRES-CFE CGC, octobre.
- Mathieu, C., Sterdyniak, H., (2008), European social model(s) and social Europe, Document de travail n°2008-10, OFCE.
- Merlier, R., Jugnot, S.(2006), Fin 2004, la dispense de recherche d'emploi concerne près de 6 % des 55-64 ans. Synthèses premières informations, N°24.1, juin 2006, DARES.
- Montagne, S. (1999), Le Royaume-Uni, la réforme du système de retraite, Chronique internationale de l'IRES, n°57.
- OCDE, (2007), Pension at glance, Paris.
- OCDE, (2006), Vivre et travailler plus longtemps, Paris.
- OCDE (2006), Les perspectives de l'emploi, Paris.
- OCDE (2006), Adult education trends and issues in Europe, Paris.

- OCDE (2003), Italie, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2003), Suède, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2004), Espagne, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2004), Royaume-Uni, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2005), Pays-Bas, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2005), Danemark, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2005), France, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OCDE (2005), Allemagne, Vieillissement et politiques de l'emploi, Paris.
- OMS (2002), Active ageing, a policy framework, Genève.
- OMS (2007), The European tobacco control report, Genève.
- Paquy, L., (2004), Les systèmes européens de protection sociale : une mise en perspective, document de travail Série MIRE n°6, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.
- Redor D., (2003), Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède, Revue française des affaires sociales, n°4, octobre-décembre 2003, p.251-272.
- SGAE (2007), Rapport de suivi 2007 du programme national de réforme 2005-2008.
- Wierink, M. (2007), Pays-Bas, la politique néerlandaise d'allongement de la vie professionnelle : une réussite en demi-teinte. Chronique internationale de l'IRES, n°109, novembre 2007.

## Sites Internet

- Base de données des systèmes de protections sociales dans les États Membres – Missoc
- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en)
- Site de la Commission européenne
- [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
- Assedic – L'international
- [http://info.assedic.fr/assurance\\_chomage/index.php?version=Francais&page=A&idmenu=43&idarticle=61&chemin=43](http://info.assedic.fr/assurance_chomage/index.php?version=Francais&page=A&idmenu=43&idarticle=61&chemin=43)

## Législation

- Directive 99/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.
- Directive 2000/78/CE Du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- Directive 2003/33/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 mai 2003 concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de publicité et de parrainage en faveur des produits du tabac.

## Annexe

### Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi (2005-2008)

#### **Lignes directrices macroéconomiques**

- (1) Garantir la stabilité économique pour une croissance durable.
- (2) Sauvegarder la pérennité économique et budgétaire, préalable à la création d'emplois plus nombreux.
- (3) Favoriser une affectation efficace des ressources, orientée vers la croissance et l'emploi.
- (4) Veiller à ce que l'évolution des salaires contribue à la stabilité macroéconomique et à la croissance.
- (5) Renforcer la cohérence des politiques macroéconomiques, structurelles et de l'emploi.
- (6) Contribuer au dynamisme et au bon fonctionnement de l'UEM.

#### **Lignes directrices microéconomiques**

- (7) Accroître et améliorer les investissements dans la recherche et le développement, en particulier dans le secteur privé, en vue d'établir un espace européen de la connaissance.
- (8) Faciliter l'innovation sous toutes ses formes.
- (9) Faciliter la diffusion et l'usage efficace des TIC et construire une société de l'information pleinement inclusive.
- (10) Renforcer les avantages compétitifs de sa base industrielle.
- (11) Encourager l'utilisation durable des ressources et renforcer les synergies entre la protection de l'environnement et la croissance.
- (12) Développer et approfondir le marché intérieur.
- (13) Assurer l'ouverture et la compétitivité des marchés à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe, récolter les fruits de la globalisation.
- (14) Rendre l'environnement des entreprises plus compétitif et encourager l'initiative privée grâce à l'amélioration de la réglementation.
- (15) Encourager une culture plus entrepreneuriale et créer un environnement plus favorable aux PME.

#### **Lignes directrices pour l'emploi**

- (16) Étendre, améliorer et relier les infrastructures européennes et achever les projets transfrontaliers prioritaires.
- (17) Appliquer des politiques de l'emploi visant à atteindre le plein-emploi, à améliorer la qualité et la productivité du travail et à renforcer la cohésion sociale et territoriale.
- (18) Favoriser une approche fondée sur le cycle de vie à l'égard du travail.
- (19) Créer des marchés du travail qui favorisent l'insertion, augmenter l'attractivité du travail, rendre le travail financièrement attrayant pour les demandeurs d'emploi, y compris pour les personnes défavorisées et les inactifs.
- (20) Améliorer la réponse aux besoins du marché du travail.
- (21) Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux.
- (22) Assurer une évolution des coûts du travail et des mécanismes de fixation des salaires favorable à l'emploi.
- (23) Accroître et améliorer l'investissement dans le capital humain.
- (24) Adapter les systèmes d'éducation et de formation aux nouveaux besoins en matière de compétences.

## Liste des intervenants

<b>Cécile ARNOULD-PLAUD</b>	École supérieure de commerce (ESC) Bretagne Brest <a href="mailto:cecile.arnould@esc-bretagne-brest.com">cecile.arnould@esc-bretagne-brest.com</a>
<b>Thierry DEBRAND</b>	IRDES <a href="mailto:debrand@irdes.fr">debrand@irdes.fr</a>
<b>Marion DEVAUX</b>	IRDES <a href="mailto:devaux@irdes.fr">devaux@irdes.fr</a>
<b>Yarine FAWAZ</b>	Paris-Jourdan Sciences Économiques (PSE) <a href="mailto:yarine.fawaz@yahoo.fr">yarine.fawaz@yahoo.fr</a>
<b>Roméo FONTAINE</b>	Laboratoire d'économie et de gestion des organisations de santé (LEGOS) - Université Paris-Dauphine <a href="mailto:Romeo.Fontaine@dauphine.fr">Romeo.Fontaine@dauphine.fr</a>
<b>Agnès GRAMAIN</b>	Laboratoire d'économie et de gestion des organisations de santé (LEGOS) - Université Paris-Dauphine <a href="mailto:Agnes.Gramain@dauphine.fr">Agnes.Gramain@dauphine.fr</a>
<b>Florence JUSOT</b>	Université Paris-Dauphine (LEDA-LEGOS) IRDES <a href="mailto:Jusot@irdes.fr">Jusot@irdes.fr</a>
<b>Anne LAFERRERE</b>	INSEE Centre de recherche en économie et statistiques (CREST) <i>Country Team Leader</i> de SHARE pour la France <a href="mailto:anne.laferrere@insee.fr">anne.laferrere@insee.fr</a>
<b>Pascale LENGAGNE</b>	IRDES <a href="mailto:lengagne@irdes.fr">lengagne@irdes.fr</a>
<b>Youenn LOHEAC</b>	École supérieure de commerce (ESC) Bretagne Brest Centre de recherche en économie et en management (CREM) - Université Rennes 1 CNRS <a href="mailto:youenn.loheac@esc-bretagne-brest.com">youenn.loheac@esc-bretagne-brest.com</a>
<b>Nicolas SIRVEN</b>	IRDES <a href="mailto:sirven@irdes.fr">sirven@irdes.fr</a>
<b>Alain TRANNOY</b>	Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS) Institut d'économie publique (IDEP) <a href="mailto:trannoy@ehess.univ-mrs.fr">trannoy@ehess.univ-mrs.fr</a>
<b>Sandy TUBEUF</b>	Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS) Institut d'économie publique (IDEP) Groupement de Recherche en Economie Quantitative d'Aix-Marseille II (GREQAM) <a href="mailto:st538@york.ac.uk">st538@york.ac.uk</a>
<b>Jérôme WITTWER</b>	Laboratoire d'économie et de gestion des organisations de santé (LEGOS) - Université Paris-Dauphine <a href="mailto:Jerome.Wittwer@dauphine.fr">Jerome.Wittwer@dauphine.fr</a>





**La journée a lieu dans les locaux de l'IRDES**

10, rue Vauvenargues, 75018 Paris  
Tél. : 01 53 93 43 00 – Fax :01 53 93 43 50

[www.irdes.fr](http://www.irdes.fr)