

**Une société sans exclusion
pour une population vieillissante:
La question de l'emploi et de la protection sociale**

Document présenté par l'OIT
à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement

Madrid, 8-12 avril 2002

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	v
Introduction.....	1
1. Le vieillissement de la population.....	2
2. Conséquences économiques et sociales du vieillissement	5
3. Egalité entre hommes et femmes et vieillissement.....	8
4. Employabilité des travailleurs âgés.....	10
5. Protection sociale et vieillissement.....	16
6. Remarques finales et considérations sur les politiques à adopter.....	21

Préface

L'OIT attache beaucoup de prix au succès de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement car cette réunion offre au système des Nations Unies une occasion extraordinaire d'analyser les grands problèmes qui découlent du vieillissement de la population ainsi que les chances qui s'offrent et, sur cette base, de définir des politiques appropriées.

La révolution démographique est en marche: la population mondiale vieillit à un rythme de plus en plus rapide. La vitalité de nos sociétés dépend de plus en plus d'une bonne intégration sociale des personnes de tous âges, y compris les personnes âgées. La réalisation d'une «société pour tous les âges» exige que nous reconnaissons que le vieillissement est un phénomène multigénérationnel qui touche l'ensemble de la société et non pas un phénomène qui ne concerne que les personnes âgées. Ce phénomène a des répercussions à la fois sur le monde du travail et sur les systèmes de transferts sociaux.

Le présent rapport, préparé à l'occasion de l'Assemblée, souligne que l'emploi et la protection sociale contribuent de multiples manières à l'insertion de chacun. Il analyse une série de questions qu'il faudra régler pour transformer en réalité la «société pour tous les âges». L'OIT souhaite jouer pleinement son rôle à l'intérieur d'un système des Nations Unies fort, capable de relever le défi démographique. Nous attachons beaucoup d'importance à la coopération internationale, au dialogue sur les politiques et au renforcement des partenariats qui peuvent nous rapprocher d'une société dans laquelle «chaque individu, avec ses droits et ses responsabilités, a un rôle actif à jouer»¹.

Juan Somavia,
Directeur général,
Bureau international du Travail.

¹ Programme d'action adopté par le Sommet mondial pour le développement social à Copenhague en 1995.

Introduction

1. La population mondiale vieillit de plus en plus vite. Plus le nombre de personnes âgées augmente et plus la question de leur insertion sociale se pose. Par insertion sociale, il faut entendre, pour les personnes âgées, la possibilité d'avoir un revenu décent pendant la vie active ou durant la retraite ainsi que de participer à la vie de la collectivité par l'emploi, le bénévolat ou d'autres activités, en fonction de leurs capacités et préférences. L'emploi et la protection sociale ont un rôle crucial à jouer dans ce domaine. Encore faut-il que soient réunies les conditions d'un travail décent, c'est-à-dire d'un travail exécuté dans la liberté, l'équité, la sécurité et la dignité.
2. L'OIT se préoccupe depuis longtemps de la question des travailleurs âgés et du vieillissement de la population. Elle a élaboré des normes internationales qui traitent des travailleurs âgés, des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants, des politiques en matière de retraite, des droits à une pension et du maintien du niveau de vie des retraités. L'instrument le plus complet dans ce domaine est sans conteste la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980.

Recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980

Cette recommandation a été adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 66^e session, le 4 juin 1980. Elle s'applique à tous les travailleurs qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession.

D'emblée, elle indique que les problèmes d'emploi des travailleurs âgés devraient être traités dans le cadre d'une stratégie globale et équilibrée de plein emploi qui tienne dûment compte de tous les groupes de la population et qui garantisse ainsi que les problèmes de l'emploi ne seront pas reportés d'un groupe sur un autre.

La recommandation demande aux Etats Membres d'adopter une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement de tous les travailleurs, quel que soit leur âge, et de prendre des mesures pour empêcher toute discrimination à l'encontre des travailleurs âgés, notamment en ce qui concerne l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement; l'accès à l'emploi de leur choix, compte tenu de leurs aptitudes personnelles, de leur expérience et de leurs qualifications; l'accès aux facilités de formation professionnelle, en particulier de perfectionnement et de recyclage; la sécurité de l'emploi.

La politique nationale devrait aussi viser à améliorer les conditions et le milieu de travail à tous les stades de la vie active et comporter des mesures qui permettent aux travailleurs âgés de continuer à exercer un emploi dans des conditions satisfaisantes.

Enfin, des mesures devraient être prises afin de garantir que, dans le cadre d'un système permettant une transition progressive entre la vie professionnelle et un régime de libre activité, le départ à la retraite s'effectue sur une base volontaire, ainsi que pour assouplir l'âge d'admission à la prestation de vieillesse.

Source: <http://ilolex.ilo.ch:1567/french/recdisp2.htm>.

3. La sécurité sociale était l'une des questions inscrites à l'ordre du jour de la 89^e session de la Conférence internationale du Travail (2001). La commission établie pour examiner cette question était saisie du rapport VI, intitulé «Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives» dans lequel le BIT traite, notamment, des effets du vieillissement sur la sécurité sociale. Ce rapport indique que les régimes de sécurité sociale sont confrontés à une nouvelle donne démographique, notamment le vieillissement de la population et l'évolution des structures familiales, ce qui a de lourdes répercussions sur leur financement. La commission de la sécurité sociale a aussi adopté une résolution et des conclusions.

Conclusions concernant la sécurité sociale

Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001 (Extrait)

Dans de nombreuses sociétés, le vieillissement de la population est un phénomène qui a des effets significatifs sur les régimes de retraite, qu'ils soient financés par capitalisation ou par répartition, et sur le coût des soins de santé. Cela est bien visible dans les systèmes par répartition qui opèrent un transfert direct entre cotisants et retraités. Il en va de même pour les systèmes par capitalisation, où les actifs financiers sont vendus pour payer les pensions et achetés par les générations actives. La solution du problème passe avant tout par des mesures visant à accroître le taux d'emploi, notamment des femmes, des travailleurs âgés, des jeunes et des personnes handicapées. Il faut aussi trouver les moyens de promouvoir une croissance économique durable afin d'inclure une plus large fraction de la population dans l'emploi productif.

Dans maints pays en développement, notamment en Afrique subsaharienne, la pandémie du VIH/SIDA a, sur tous les plans, des conséquences catastrophiques pour la société. Ces conséquences sont particulièrement graves pour l'assiette financière des systèmes de sécurité sociale car les victimes se concentrent dans les tranches d'âge actives. Cette crise appelle une réaction beaucoup plus rapide par le biais d'une intensification des recherches et de l'assistance technique du BIT.

Pour être durable, la viabilité financière des systèmes de retraite doit être garantie à long terme. C'est pourquoi il est nécessaire d'établir régulièrement des projections actuarielles et de procéder aussitôt que possible aux ajustements nécessaires. Tout projet de réforme doit absolument faire l'objet d'une évaluation actuarielle complète avant l'adoption d'une nouvelle législation. Il doit y avoir un dialogue social sur les hypothèses à utiliser pour l'évaluation et sur l'élaboration des options à envisager en cas de déséquilibre financier.

Les activités de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale devraient s'ancrent dans la Déclaration de Philadelphie, le concept de travail décent et les normes pertinentes de l'OIT en matière de sécurité sociale. La plus grande partie de la population mondiale ne bénéficie pas de la sécurité sociale. Ce défi majeur doit être relevé au cours des années à venir. Dans cette perspective, la Conférence propose:

- i) qu'une vaste campagne soit lancée pour promouvoir l'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- ii) que l'OIT exhorte les gouvernements à accorder un rang de priorité plus élevé à la sécurité sociale et dispense une assistance technique dans les cas appropriés;
- iii) que le BIT dispense des conseils aux gouvernements et aux partenaires sociaux quant à la formulation d'une stratégie nationale de sécurité sociale et aux moyens de la mettre en œuvre;
- iv) que le BIT recense et diffuse des exemples des meilleures pratiques.

Les principaux domaines identifiés pour les futures recherches et réunions d'experts sur la sécurité sociale sont les suivants:

- i) l'extension de la couverture de la sécurité sociale;
- ii) le VIH/SIDA et son incidence sur la sécurité sociale;
- iii) la gouvernance et l'administration des systèmes de sécurité sociale;
- iv) l'égalité, spécialement entre hommes et femmes et pour les personnes handicapées;
- v) le vieillissement de la population et son incidence sur la sécurité sociale;
- vi) le financement de la sécurité sociale;
- vii) l'échange d'expériences en matière de bonnes pratiques.

Source: *Sécurité sociale. Un nouveau consensus* (Genève, BIT, 2001).

1. Le vieillissement de la population

4. Le nombre des personnes âgées de 60 ans et plus augmente plus vite que celui des personnes appartenant aux autres groupes d'âge. Entre 1950 et 2050, il devrait passer de 200 millions à 2 milliards. La tendance au vieillissement varie d'un pays et d'une région à l'autre. Le tableau 1 montre que les pays en développement ont une population encore relativement jeune tandis que celle des pays industrialisés est relativement âgée. Toutefois, ainsi qu'il ressort du tableau 2, la population des pays en développement vieillit plus vite

que celle des pays industrialisés. Le monde développé vieillira à peu près au même rythme entre 2000 et 2050 qu'entre 1950 et 2000, tandis que le vieillissement s'accélération dans le monde en développement, où l'augmentation du taux de dépendance des personnes âgées pose de plus en plus de problèmes.

Tableau 1. Taux de vieillissement de la population (personnes de 60 ans et plus et de 80 ans et plus en pourcentage de la population totale) (Projections des Nations Unies — variante moyenne)

		1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Monde	60+	8,2	8,2	8,4	8,6	9,2	10,0	11,1	13,5	16,5	18,8	21,1
	Hommes	7,3	7,3	7,4	7,5	8,1	8,9	10,0	12,3	15,1	17,2	19,4
	Femmes	9,0	9,0	9,5	9,7	10,4	11,1	12,3	14,8	17,9	20,4	22,7
	80+	0,5	0,6	0,7	0,8	1,0	1,1	1,5	1,8	2,3	3,1	4,1
Régions développées	60+	11,7	2,6	14,5	15,5	17,7	19,4	21,9	26,1	29,8	32,0	33,5
	80+	1,0	1,3	1,6	2,0	2,7	3,1	4,2	5,0	6,4	8,3	9,6
Régions en développement	60+	6,4	6,2	6,1	6,4	6,9	7,7	8,8	11,1	14,2	16,7	19,3
	80+	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,7	0,9	1,2	1,5	2,3	3,3
Régions en développement sans la Chine	60+	5,9	5,7	5,8	5,9	6,2	6,8	7,7	9,5	11,8	14,2	16,9
	80+	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6	0,8	1,0	1,3	1,8	2,5

Source: *World population prospects, The 2000 revision, Volume II: The sex and age distribution of populations* (Nations Unies, New York, 2001).

Tableau 2. Vitesse de vieillissement¹

		1950-2000 (%)	2000-2050 (%)
Monde	60+	23	111
	80+	109	256
Pays développés	60+	66	72
	80+	196	208
Pays en développement	60+	19	150
	80+	115	393

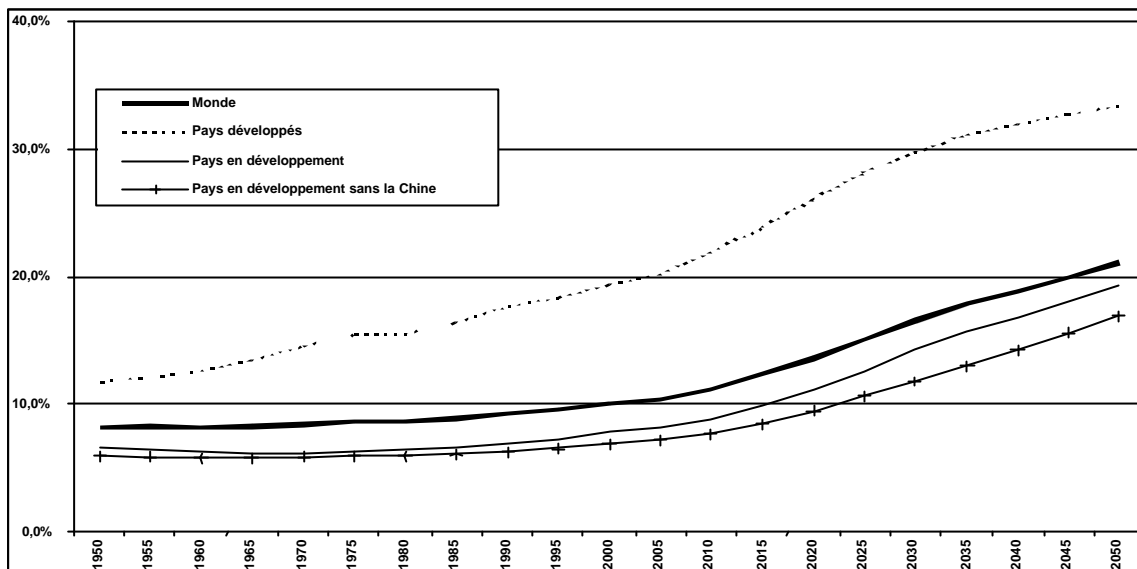
Source: *World population prospects, op. cit.*, et calculs du BIT.

5. Cette évolution démographique (figure 1) est imputée principalement à la diminution générale des taux de fécondité ainsi qu'à l'amélioration de la santé, qui ont eu pour effet d'allonger l'espérance de vie et de réduire la proportion de nouveau-nés dans toutes les parties du monde. L'élargissement de la pyramide des âges vers le haut est un phénomène préoccupant. La pauvreté et l'exclusion sociale sont les principaux obstacles à une vieillesse décente assurée. Ce n'est qu'en accumulant des droits à pension dès leur entrée dans la vie active que les individus ont de bonnes chances d'échapper à la pauvreté durant leurs vieux jours. En outre, le VIH/SIDA a des effets catastrophiques sur la pyramide des âges dans beaucoup de pays. Par exemple, au Zimbabwe, un garçon de 15 ans n'a que 50 pour cent de chances d'atteindre l'âge de 50 ans. Cela signifie qu'un nombre considérable de familles perdront des jeunes qui auraient dû contribuer à assurer leur subsistance avant que l'on puisse juguler la pandémie ².

¹ Augmentation du pourcentage de personnes de plus de 60 ans et de plus de 80 ans.

² BIT: *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001.

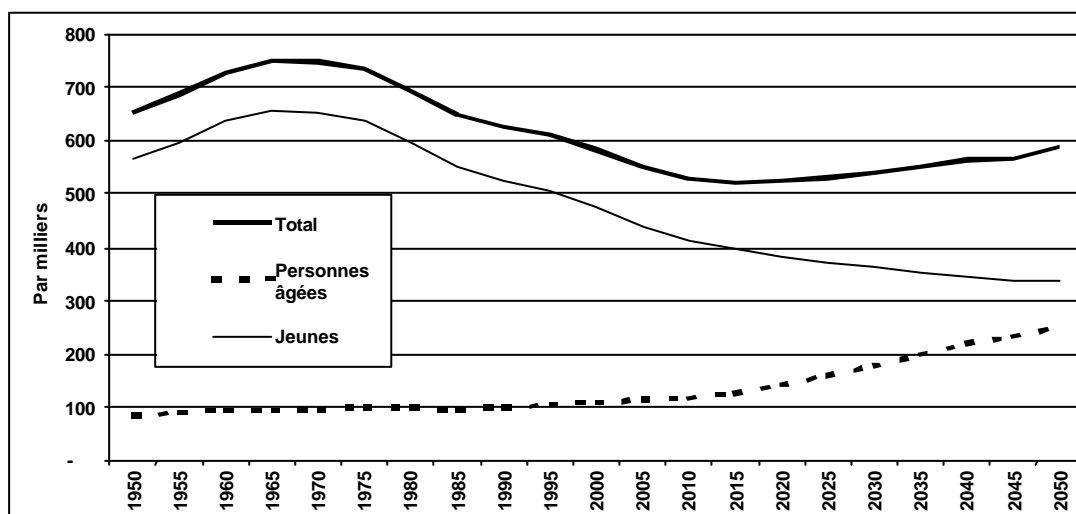
Figure 1. Taux de vieillissement de la population (personnes âgées de 60 ans et plus en pourcentage de la population totale) (Projections des Nations Unies — variante moyenne)



Source: *World population prospect, op. cit.*

6. La figure 2 montre que, à l'échelle mondiale, le taux de dépendance total diminuera pendant un certain temps encore, par suite de la diminution du taux de dépendance des jeunes. Cela pourrait permettre de réaffecter certaines ressources, des jeunes vers les personnes âgées.

**Figure 2. Taux de dépendance total (population de 0 à 14 ans et de 65 ans et plus rapportée à la population des 15 à 64 ans)
Taux de dépendance des jeunes (population de 0 à 14 ans rapportée à la population des 15 à 64 ans)
Taux de dépendance des personnes âgées (population de 65 ans et plus rapportée à la population de 15 à 64 ans)**



Source: *World population prospects, op. cit.*

7. Ces changements démographiques sans précédent exigent de repenser la formulation et la mise en œuvre des politiques. Il faut considérer le vieillissement comme un phénomène qui

intéresse l'ensemble de la société, à tous les âges, et qui ne concerne donc pas uniquement les personnes âgées. Le concept d'une *société pour tous les âges* tire son origine du programme d'action adopté à Copenhague par le Sommet mondial pour le développement social. A ce sommet, les Etats Membres ont déclaré que le but fondamental de l'intégration sociale est d'instaurer une «société pour tous», dans laquelle «chaque individu, avec ses droits et ses responsabilités, a un rôle actif à jouer»³.

8. Les relations entre générations sont depuis toujours à la base de la vie des familles et des collectivités. Les personnes âgées ont pour avantage de posséder de l'expérience et de connaître l'histoire de leur génération tandis que les jeunes sont tournés vers l'avenir. Nous avons aujourd'hui la possibilité de mobiliser les compétences et attentes des personnes de tous âges d'une manière mutuellement bénéfique — éducation permanente, planification communautaire pour les personnes de tous âges, développement social et économique, militantisme contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Dans les pays en développement, les structures familiales jouent un rôle majeur dans la vie des personnes âgées, et les systèmes informels d'entraide sont courants. Toutefois, l'aide aux parents âgés n'est pas automatique et elle est toujours déterminée par des normes spécifiques à chaque culture. De plus en plus, les personnes âgées doivent compter sur elles-mêmes pour tous leurs besoins. En fait, dans bien des cas, ce sont elles qui doivent, au sein de la famille, s'occuper des plus jeunes. Il faut poursuivre les recherches et organiser un débat public éclairé au sujet de l'importance de la solidarité entre générations, ce qui nous permettra de relever les défis d'une société multigénérationnelle. Pendant la plus grande partie du XX^e siècle, les politiques concernant la vieillesse ont été conçues dans l'optique d'une société jeune. Il nous faut maintenant nous efforcer de donner aux politiques une dimension multigénération⁴.

2. Conséquences économiques et sociales du vieillissement

9. Ces dernières décennies, l'âge moyen du départ à la retraite a sensiblement baissé dans la plupart des pays industrialisés. L'allongement de l'espérance de vie et l'amélioration de la santé ne se sont pas traduits par un allongement de la vie active (tableau 3). Il est donc normal que ces pays s'inquiètent de la viabilité de leurs systèmes de sécurité sociale. Toutefois, les systèmes nationaux de transferts sociaux (qui redistribuent le revenu entre les actifs et les inactifs) sont moins affectés par l'évolution démographique que par l'évolution des taux de dépendance. C'est le nombre de retraités par personne active qui détermine la viabilité d'un régime de pension. Jusqu'à présent, les systèmes de pension des pays développés n'ont apparemment pas considéré le vieillissement démographique comme un problème majeur. S'il était possible de porter progressivement l'âge de la retraite à son niveau des années cinquante au cours des cinq prochaines décennies, on pourrait, au moins, mieux répartir la pression démographique résultant de l'allongement de la durée de la vie. Un des principaux enjeux consiste donc à limiter les effets de la diminution de la population en âge de travailler en augmentant et en prolongeant la participation des personnes âgées au marché de l'emploi.

³ <http://www.un.org/esa/socdev/docs/summit.pdf>.

⁴ A. Walker: *Intergenerational solidarity, the foundation of a society for all ages*, document présenté à la réunion du groupe d'experts du FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la population) sur le vieillissement de la population et le développement, La Valette, Malte, oct. 2001; *The world ageing situation: Exploring a society for all ages*, Affaires économiques et sociales, New York, 2001.

Tableau 3. Age de départ à la retraite et espérance de vie à la retraite dans les pays de l'OCDE

	Hommes		Femmes	
	1950	1990	1950	1990
Age de la retraite	68,5	62,2	66,0	60,0
Espérance de vie à la retraite	10,8	16,8	14,1	22,6

Source: D. Latulippe: *Effective retirement age and duration of retirement in the industrial countries between 1950 and 1990*, Département de la sécurité sociale, série sur la protection sociale, document de travail n° 2, BIT, 1996. <http://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/pol/publ/dispp2.htm>.

10. Les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs âgés des pays en développement sont très différents. Dans la plupart de ces pays, où pas plus du cinquième de la population active est affilié à un régime reconnu de sécurité sociale, la retraite est un luxe que peu de personnes âgées peuvent se permettre. Même si le secteur formel exige d'elles qu'elles prennent leur retraite, l'insuffisance des revenus de transfert oblige beaucoup de personnes âgées à continuer à travailler dans l'économie informelle le plus longtemps possible. Environ 40 pour cent des personnes de plus de 64 ans en Afrique, et environ 25 pour cent en Asie, continuent de travailler, surtout dans l'agriculture, alors que, dans les pays développés, le pourcentage est inférieur à 10 pour cent⁵. Dans le monde en développement, les personnes âgées, notamment les femmes, continuent à contribuer de manière très active mais «invisible» à la vie de leur famille et de la société, ce qui permet aux autres membres du ménage d'exercer une activité économique «visible»; toutefois, l'augmentation rapide du pourcentage de personnes très âgées va poser des problèmes aux sociétés qui doivent assurer à ces personnes au moins des revenus de transferts informels. Ce problème est souvent négligé dans le débat actuel.
11. Dans beaucoup de parties du monde en développement, l'emploi s'est considérablement accru dans le secteur informel, où se concentrent un grand nombre de personnes âgées. En Amérique latine, le secteur informel urbain a été la principale source d'emplois entre 1990 et 1998. En Afrique, selon les estimations, il absorbe 61 pour cent de la population active des villes et il a probablement été à l'origine de plus de 93 pour cent des emplois qui se sont créés dans la région durant les années quatre-vingt-dix. En Asie, avant la crise financière de 1997, on estimait que le secteur informel absorbait en général entre 40 et 50 pour cent de la population active des villes, la fourchette se situant entre moins de 10 pour cent pour les nouvelles économies industrielles et 65 pour cent pour des pays comme le Bangladesh⁶. Ce phénomène tient au manque de dynamisme de l'emploi dans le secteur formel ainsi qu'à l'obligation dans laquelle se trouvent les personnes âgées de continuer à travailler faute de retraite ou d'une retraite suffisante. Dans beaucoup de pays, un fort pourcentage de femmes âgées travaillent dans l'économie informelle, dans une certaine mesure parce que cela leur permet de concilier plus facilement travail et responsabilités familiales, mais aussi pour d'autres raisons, par exemple la discrimination dont elles font l'objet dans l'économie formelle. Les travailleurs de l'économie informelle ne bénéficient pas, ou guère, d'une sécurité de l'emploi ou des revenus. Leurs revenus sont en général assez faibles et fluctuent davantage que ceux des autres travailleurs. Il suffit d'une période d'incapacité de travail même brève pour que le travailleur et sa famille n'aient plus de quoi vivre. La maladie d'un membre de la famille peut entraîner des coûts

⁵ BIT: *Rapport sur le travail dans le monde 2000* (Genève).

⁶ *Emploi et protection sociale dans le secteur informel*, Commission de l'emploi et de la politique sociale, Conseil d'administration, 277^e session, mars 2000 (document GB.277/ESP/1/2). www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb277/pdf/esp-1-2.pdf.

qui portent un coup fatal à l'équilibre déjà précaire du budget familial. Le travail dans l'économie informelle est souvent dangereux en soi et il l'est d'autant plus que ce secteur échappe aux réglementations. Il est donc urgent de trouver des moyens efficaces d'assurer une protection sociale aux travailleurs du secteur informel⁷.

12. En 2010, environ 27 pour cent de la population mondiale aura plus de 45 ans, c'est-à-dire l'âge auquel le taux d'incapacité commence à croître de façon significative. Le taux de chômage des personnes handicapées varie selon leur handicap mais est nettement plus élevé que celui de la main-d'œuvre dans son ensemble, généralement le double; dans certains pays, il atteint 80 pour cent. Dans les pays développés, l'augmentation du nombre de travailleurs âgés qui quittent le monde du travail prématurément pour des raisons de santé suscite beaucoup d'inquiétude. Il est impossible de chiffrer le coût humain de ce phénomène mais il est certain que celui-ci aboutit à isoler et à marginaliser une proportion importante de la population⁸. Les pays dotés de systèmes développés et efficaces de protection sociale consacrent beaucoup d'argent aux prestations d'invalidité⁹. Au coût direct de ces prestations il faut ajouter le coût d'opportunité qui résulte de l'exclusion de tant de personnes du marché du travail.
13. Vu la pénurie d'emplois, il est courant de penser que les personnes âgées devraient laisser la place aux jeunes afin que ceux-ci n'aient pas le sentiment frustrant, et peut-être lourd de conséquences, d'être rejetés par le monde du travail au tout début de leur vie active. Dans les pays en développement, il est difficile aux nombreux jeunes au chômage de trouver des emplois dans le secteur formel car celui-ci en offre très peu. On estime que, si les travailleurs âgés restaient actifs plus longtemps, la situation serait pire encore. Beaucoup de pays développés encouragent la retraite anticipée dans l'espoir que cela améliorera les perspectives des jeunes au chômage. Toutefois, rien ne prouve que les programmes de retraite anticipée ont dégagé des emplois pour les jeunes. Premièrement, sur le marché du travail, les entrées et les sorties n'ont généralement pas lieu dans les mêmes secteurs, entreprises ou professions. La retraite anticipée a été encouragée dans l'industrie alors que les entrées se concentrent plutôt dans le secteur des services et dans les petites entreprises. Au niveau macroéconomique, il n'y a donc aucune raison de penser que ceux qui partent laissent la place à des jeunes. En conséquence, le relèvement de l'âge de la retraite n'entraînerait pas une augmentation du chômage des jeunes en général. Les départs à la retraite assortis d'un remplacement obligatoire sont un cas différent. Dans ce cas, il s'agit principalement de renouveler la main-d'œuvre et ces systèmes ont donné dans une certaine mesure de bons résultats mais le taux d'absorption n'a pas été élevé, probablement à cause du problème déjà cité du décalage entre les entrées et les sorties. On peut douter que les jeunes et les travailleurs âgés soient interchangeable. Il faudrait poursuivre les recherches sur cette question. Il ne faut pas chercher à régler le problème du chômage des jeunes (ou de n'importe quelle autre catégorie de la population, par exemple les femmes) aux dépens d'une autre catégorie de la population, en l'occurrence les travailleurs âgés. La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, pose le principe que les stratégies et les politiques ne doivent pas avoir pour effet de déplacer les problèmes de chômage d'une catégorie de la population à une autre.

⁷ BIT: *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, op. cit.

⁸ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001* (Genève).

⁹ A. Samorodov: *Indicators of cost-effectiveness of policy options for workers with disabilities* (Genève, BIT, 1996).

3. Egalité entre hommes et femmes et vieillissement

14. Le tableau 4 montre que les femmes représentent la majorité des personnes de plus de 60 ans dans beaucoup de pays. De manière générale, les femmes d'un certain âge ont de moindres compétences de base que les hommes en matière de lecture, d'écriture et de calcul, en particulier dans certains pays en développement. Les femmes contribuent à l'économie principalement dans le cadre du ménage et de l'économie informelle, c'est pourquoi elles sont moins nombreuses à bénéficier de pensions. Les régimes de sécurité sociale prévoyant des pensions d'un montant minimal et/ou des formules de pondération des prestations sont particulièrement intéressants pour les travailleuses qui n'ont généralement que des droits très faibles compte tenu des bas salaires qu'elles perçoivent et/ou du fait qu'elles occupent des emplois à temps partiel, souvent interrompus pour raisons familiales et par des périodes de chômage.

Tableau 4. Proportion de femmes dans la population

		1950 (%)	2000 (%)	2050 (%)
Monde	Plus de 60 ans	56	55	54
	Plus de 80 ans	62	65	62
Pays développés	Plus de 60 ans	58	59	56
	Plus de 80 ans	63	69	64
Pays en développement	Plus de 60 ans	54	53	54
	Plus de 80 ans	59	61	61

Source: *World population prospects, op. cit.*

15. La pauvreté pendant la vieillesse est fortement corrélée au sexe. Comme le montre le tableau 5, les femmes ont une espérance de vie supérieure à celle des hommes, aussi sont-elles susceptibles de rester plus longtemps dans la pauvreté à la fin de leur existence. La femme a une plus grande probabilité de perdre son partenaire et une plus petite probabilité de se remarier qu'un homme. Les femmes de plus de 60 ans qui ont perdu leur partenaire sont beaucoup plus nombreuses que les hommes de la même classe d'âge¹⁰. Dans certains pays, beaucoup de veuves ne peuvent ni accéder aux ressources ni les contrôler. Par ailleurs, leur droit à l'héritage est souvent précaire. Les biens du mari, y compris le logement, le matériel agricole et l'argent peuvent être répartis entre d'autres membres de la famille. Dans ces pays, le veuvage entraîne souvent pour la femme une perte de statut et signifie donc, outre la perte d'un mari, la perte d'une identité séparée. L'accroissement du nombre de veuves au XXI^e siècle imposera une tâche nouvelle aux sociétés qui devront fournir à cette catégorie non seulement l'appui immédiat, mais aussi les moyens de devenir plus autosuffisante¹¹.

¹⁰ On compte au moins cinq fois plus de veuves que de veufs dans les pays suivants: Algérie, Bangladesh, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Côte d'Ivoire, Egypte, Jordanie, Mali, Maroc, Sénégal, Tunisie et Zimbabwe. *L'état de la population mondiale, 1998, FNUAP.*

¹¹ *Ibid.*

Tableau 5. Espérance de vie à la naissance

		1950-1955	1995-2000	2045-2050
Monde	Hommes	45,2	62,9	73,7
	Femmes	47,9	67,1	78,5
Pays développés	Hommes	63,6	71,1	79,0
	Femmes	68,6	78,6	85,1
Pays en développement	Hommes	40,2	61,4	72,9
	Femmes	41,8	64,5	77,3

Source: *World population prospects, op. cit.*

- 16.** Les facteurs socioculturels jouent un rôle important dans la détermination de l'âge auquel les femmes sont considérées comme vieilles, et celles-ci peuvent faire l'objet d'une double discrimination fondée à la fois sur le sexe et sur l'âge. Il apparaît à l'évidence que dans certains pays, comme les Etats baltes et la Chine, les travailleuses sont particulièrement exposées à ce type de discrimination¹². Avec l'âge, elles deviennent en effet plus susceptibles de perdre leur emploi et elles ont moins de chances d'en retrouver un. Toutefois, certains gouvernements prennent des mesures pour lutter contre ces stéréotypes et cette discrimination. L'encadré ci-dessous présente le cas de l'Estonie.

Femmes âgées en Estonie

Dans les pays en transition, le processus de transformation socio-économique s'inscrit dans un contexte de féminisation de la fin de la vie. La population de plus de 60 ans compte plus de 64 pour cent de femmes. Parmi celles-ci, une sur quatre environ n'a pas d'enfants et beaucoup sont veuves. Le risque de chômage augmente avec l'âge, tant pour les femmes que pour les hommes. Les hommes âgés qui sont le plus touchés par le chômage sont ceux qui n'ont qu'un niveau d'instruction primaire, alors que parmi les femmes ce sont celles qui ont un niveau d'instruction secondaire qui accusent les plus forts taux de chômage.

A l'issue de l'Année internationale des personnes âgées, décrétée en 1999, le gouvernement estonien a officiellement adopté la politique en faveur des aînés et a établi une commission à cet effet. Cette politique fournit un excellent point de départ pour sensibiliser la société estonienne à la discrimination fondée sur l'âge. Elle déclare — première reconnaissance officielle à ce jour — que cette forme de discrimination est contraire à l'éthique et traite, dans une certaine mesure, de la discrimination dans l'emploi.

Afin de faciliter l'application de la politique en faveur des aînés en Estonie, le Programme de promotion des questions de genre de l'OIT (GENPROM) a conçu du matériel de sensibilisation et de formation sur les travailleuses âgées. Ces matériels ont été utilisés dans le contexte du plan d'action national pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes en Estonie. Ce projet vise à sensibiliser les partenaires locaux — y compris les groupes féminins de base — aux droits des travailleuses et à la création d'emplois, et à renforcer leurs capacités dans ce domaine. Il met particulièrement l'accent sur le sort des travailleuses âgées en milieu rural. Les discussions de groupe menées avec les intéressées ont fourni plusieurs exemples de discrimination fondée sur l'âge et sur le sexe.

Source: Programme de promotion des questions de genre, BIT.

- 17.** Les femmes âgées apportent une contribution indispensable à l'économie et à la société car elles sont souvent les premières dispensatrices de soins. Dans les pays développés, un modèle est en train de voir le jour en vertu duquel les travailleuses de 45 à 60 ans doivent s'occuper à la fois de leurs enfants et de leurs parents âgés¹³. Dans les régions en

¹² BIT: *Realizing decent work for older women workers, 2000*, Genève.

¹³ *Ibid.*

développement, en particulier l'Afrique, les femmes de la même classe d'âge voient aussi leur rôle s'accroître dans le domaine des soins, mais pour des raisons différentes: beaucoup s'occupent de parents appartenant à plusieurs générations, notamment de leurs enfants et de leurs petits-enfants touchés par le VIH/SIDA, en l'absence d'aide des pouvoirs publics ¹⁴.

4. Employabilité des travailleurs âgés

Importance de l'éducation et de la formation

18. Les problèmes d'emploi actuellement rencontrés par les personnes âgées ont pour origine leur bas niveau d'instruction élémentaire (lecture, écriture, calcul). Quant aux personnes âgées handicapées, elles sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à avoir un bas niveau d'éducation et de formation. Les nombreux programmes d'éducation et d'alphabétisation existant sont en général destinés aux enfants et aux jeunes. Dans beaucoup de pays, il existe une forte corrélation entre le niveau d'instruction et l'emploi ¹⁵. Le niveau d'instruction constitue la base permettant au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences tout au long de sa vie active, et d'aborder la fin de celle-ci en étant mieux armé. Pour les personnes âgées handicapées, l'allongement de la vie devrait être synonyme d'opportunités plus nombreuses de se former et d'enrichir leur expérience, de temps accru pour atteindre l'autosuffisance. Selon des études empiriques ¹⁶, les travailleurs âgés de demain devraient être mieux instruits que ceux d'aujourd'hui. Cela sera probablement vrai dans les pays développés, mais il subsistera entre les pays d'importants écarts dans ce domaine.
19. Les nouvelles compétences et connaissances exigées désavantagent de nombreux travailleurs âgés, car leur formation est souvent obsolète. Les personnes âgées handicapées ont encore plus de mal à trouver un emploi et des possibilités de formation. La discrimination fondée sur l'âge est en grande partie responsable des difficultés rencontrées par les travailleurs âgés sur le marché du travail. La participation à des activités de formation diminue généralement avec l'âge. Des études menées dans 11 pays développés montrent que les jeunes adultes de 25 à 34 ans ont deux fois plus de chance de suivre une formation que les personnes de 55 à 64 ans ¹⁷. L'expérience montre que les préjugés concernant les capacités des travailleurs âgés sont infondés. D'après une étude, la différence moyenne d'efficacité au travail entre les classes d'âge est généralement beaucoup moins importante que les différences entre travailleurs d'une même classe d'âge ¹⁸.

¹⁴ *Gender and Ageing*, publié sous la direction de D. Ewing, dans «The ageing and development report», 1999, HelpAge International, Londres.

¹⁵ P. Auer et M. Fortuny: *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*, Employment Paper, 2000 (Genève, BIT).

¹⁶ *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, juin 1998, OCDE, Paris.

¹⁷ BIT: *La formation permanente au XXI^e siècle. L'évolution des rôles du personnel enseignant* (Genève, BIT, avril 2000), <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/techmeet/jmep2000/jmepr1.htm>.

¹⁸ BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*, Genève.

20. Avoir un personnel d'âge diversifié présente des avantages certains pour les entreprises. Cela leur permet de disposer d'un éventail plus large de compétences diverses et d'éviter le déficit de qualifications que provoque le départ de salariés qualifiés et expérimentés. Cela leur facilite aussi l'adaptation aux nouveaux marchés ainsi qu'à l'évolution de la législation et de la société. L'encadré ci-dessous décrit certains des avantages que constitue pour l'employeur une main-d'œuvre regroupant différents âges.

Travailleurs de tous âges: une chance pour l'entreprise

Selon le Forum des employeurs sur l'âge, les entreprises «intelligentes» ont tout intérêt — tant sur le plan financier que sur celui de la concurrence — à abandonner leurs préjugés à l'encontre des travailleurs âgés.

Salariés

Meilleure rétention de la main-d'œuvre, d'où réduction de coûts.

Accès à un réservoir plus large de main-d'œuvre.

Marché

Meilleur ciblage des opportunités qui se présentent sur le marché.

Possibilités de se rapprocher de la clientèle et de mieux refléter ses intérêts et ses besoins.

Réputation

L'exemplarité en matière de citoyenneté d'entreprise favorise la responsabilisation de tous les partenaires ... ainsi que la loyauté vis-à-vis de la marque.

«Se préparer aux changements»: il s'agit là d'une bonne devise pour le XXI^e siècle, à une époque où les entreprises doivent se réinventer en permanence pour suivre le rythme accéléré d'une économie mondialisée.

Dans un tel environnement, où il faut saisir toute possibilité de s'octroyer un avantage commercial, la diversité des âges semble un moyen idéal de s'adapter au changement.

Les entreprises en proie à des évolutions rapides et fréquentes ont de grandes exigences à l'égard du personnel qu'elles recrutent pour mener le changement. Les cadres supérieurs doivent savoir reconnaître les opportunités commerciales qui se présentent et les exploiter rapidement et efficacement, tandis que les salariés qu'ils encadrent doivent avoir l'expérience, la souplesse et l'imagination nécessaires pour faire d'une opportunité une réalité concrète.

Source: Employers Forum on Age, <http://www.efa-agediversity.org.uk>.

21. Les travailleurs âgés ne figurent pas en grand nombre parmi les bénéficiaires des programmes publics d'emploi et de formation, mais c'est un groupe cible en constante augmentation. En Europe, l'un des programmes les plus intégrés de promotion de l'employabilité des travailleurs âgés est le Programme national finlandais pour les travailleurs âgés (FNPAW) qui vise à dégager un large consensus au niveau politique en vue de mettre en valeur l'expérience des travailleurs âgés et de relever l'âge effectif de départ à la retraite. Son slogan: «*l'expérience est un capital national*» met en avant l'idée que cette couche de la population active est une ressource précieuse. En Amérique latine, la Division des services sociaux de l'*Institut de normalisation prévisionnelle* (INP) du Chili conduit divers projets dont l'objectif est d'améliorer les qualifications, la qualité de vie, l'intégration et la participation sociale des personnes âgées, y compris les personnes handicapées.

Le Programme national finlandais pour les travailleurs âgés (FNPAW), 1998-2002

- Le FNPAW vise principalement à promouvoir l'employabilité des personnes de plus de 45 ans et à lutter contre leur exclusion et leur départ prématuré à la retraite.
- Le FNPAW est géré de manière intégrée. Il est mis en œuvre par le ministère des Affaires sociales et de la Santé, le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation, en coopération avec les principaux acteurs du marché du travail.
- Les responsables du FNPAW sont convaincus de l'importance de la formation pour les travailleurs âgés. A cette fin, ils organisent des projets pilotes régionaux de formation tenant compte, par exemple, de la nécessité d'adapter les compétences aux progrès de l'informatique et de concevoir des méthodes novatrices de formation des travailleurs âgés.
- Le FNPAW assure par ailleurs la promotion de mesures spécifiques destinées à prévenir le licenciement des travailleurs âgés et les discriminations dont ils font l'objet.

Source: *Ageing workers and changing working life*, ministère du Travail et Institut de la santé des travailleurs (Helsinki, 1999).

Projet de la Division des services sociaux de l'INP au Chili

- **Programmes d'alphabétisation:** en trois ans, dans toutes les régions du Chili, plus de 1 000 personnes âgées ont appris à lire et à écrire ou ont retrouvé leur capacité de le faire. Dans ce pays, 15 pour cent des personnes âgées sont illettrées, pourcentage trois fois supérieur au taux d'analphabétisme de la population totale.
- **Développement personnel:** ce programme offre une formation sur différents thèmes: estime de soi, capacité de communication, règlement des problèmes, vieillissement et ses conséquences. Il comporte deux phases. La première, qui a eu lieu en 2000, a permis de former 23 cadres à la retraite. Au cours de la deuxième phase, ces derniers transmettront ce qu'ils ont appris à des groupes de leur communauté, assumant les fonctions de conseillers en développement personnel pour le troisième âge.
- **Formation à Internet:** en 2000, 160 personnes âgées et 60 personnes handicapées ont été formées à l'utilisation des nouvelles technologies. Beaucoup de ces participants sont membres ou dirigeants d'associations professionnelles et cette formation les aide à exercer plus efficacement leurs fonctions.
- **Maisons de rencontre (Casas de Encuentro):** sept bâtiments situés dans différentes régions du pays ont été équipés à l'intention de personnes âgées qui s'organisent pour mettre au point des programmes encourageant le partenariat et l'intégration sociale.
- **Promouvoir les partenariats:** en collaboration avec l'unité chargée des questions concernant les associations professionnelles, l'INP conçoit des initiatives propres à promouvoir le partenariat et à encourager la participation sociale des utilisateurs et des retraités de l'institut, en maintenant un lien permanent avec ces associations. A titre d'exemple, certains ateliers étaient consacrés aux thèmes suivants: «Techniques de communication dans les organisations de personnes âgées», «Renforcer les organisations de personnes âgées» et «Apprendre à vieillir».

Source: <http://www.serviciosociales.cl>.

22. Dans la Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines qu'elle a adoptée à sa 88^e session en juin 2000, la Conférence internationale du Travail note le rôle crucial que jouent une éducation et une formation de qualité pour prévenir et combattre l'exclusion sociale et la discrimination, en particulier dans l'emploi, et indique que pour être effectives l'éducation et la formation doivent s'adresser à tous, y compris les travailleurs âgés. La résolution souligne aussi l'importance de la formation en tant qu'instrument susceptible, lorsqu'il s'ajoute à d'autres mesures, de relever le défi que pose le secteur informel, où l'on trouve un grand nombre de travailleurs âgés.

Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines

Conférence internationale du Travail, 88^e session (Genève, juin 2000)

La formation peut être l'un des instruments qui, venant s'ajouter à d'autres dispositions, permettront de résoudre le problème du secteur informel. Ce dernier n'est pas un secteur au sens traditionnel de la classification économique; il s'agit d'un terme utilisé pour qualifier l'activité économique de personnes qui se trouvent dans des situations extrêmement diverses et qui, pour la plupart, exercent des activités de subsistance. Le travail dans le secteur informel est un travail non protégé, c'est-à-dire qu'il est en grande partie caractérisé par la médiocrité des salaires et de la productivité. La formation n'a pour rôle ni de préparer les gens à travailler dans le secteur informel ni de les maintenir dans ce secteur, ni de faire en sorte qu'il se développe; elle devrait plutôt, en liaison avec d'autres mesures telles que les politiques fiscales, l'octroi de crédits, l'élargissement de la protection sociale et la législation du travail, viser à améliorer la performance des entreprises et l'employabilité des travailleurs de manière à transformer des activités souvent marginales et de survie en un travail décent pleinement intégré dans la vie économique structurée. Les connaissances préalables et les compétences acquises dans le secteur devraient être validées, ce qui permettrait d'aider les travailleurs du secteur informel à accéder au marché du travail formel. Les partenaires sociaux devraient être impliqués au maximum dans la mise au point de ces programmes.

Source: <http://mirror/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>.

Le rôle de la formation permanente

23. L'apprentissage tout au long de la vie, ou formation permanente, est une stratégie préventive à long terme qui ne consiste pas simplement, loin s'en faut, à donner une deuxième chance de se former aux adultes qui n'ont pas reçu un enseignement et une formation de qualité. Pour ces adultes, parmi lesquels on compte de nombreuses femmes âgées qui n'ont pas bénéficié d'une éducation élémentaire et d'une formation suffisante, elle est l'occasion de suivre une formation qualifiante et de jeter les bases qui leur permettront de se perfectionner par la suite.
24. Pour favoriser l'inclusion des travailleurs âgés, il faut les doter des qualifications dont ils ont besoin et des moyens de renouveler ces qualifications. L'apprentissage tout au long de la vie est un atout culturel important ainsi qu'une nécessité économique. C'est un concept qui sous-entend le rejet d'une société structurée en fonction de l'âge et dans laquelle éducation et formation s'acquièrent une fois pour toutes au début de la vie. Au niveau individuel comme à celui de l'organisation, se mettre à considérer que la formation permanente est quelque chose de naturel pourrait puissamment contribuer à faire admettre l'idée qu'elle concerne les travailleurs de tous âges. En règle générale, les jeunes travailleurs ont plus d'années de scolarité à leur actif et plus facilement accès à des programmes de formation que les travailleurs âgés. C'est pourquoi il peut être difficile à ces derniers de suivre l'évolution technique. Adapter et perfectionner leurs compétences est donc plus fructueux pour eux que d'en acquérir de nouvelles, le temps disponible pour amortir les coûts étant plus limité.
25. Ce n'est que dans une société fondée sur la connaissance que tous les travailleurs, les femmes comme les hommes, pourront renouveler en permanence les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour conserver leur aptitude à l'emploi. Si le Royaume-Uni est en pointe dans ce domaine, de nombreux pays industrialisés considèrent que la formation permanente est l'outil dont ils ont besoin pour continuer à se développer.

La formation permanente au Royaume-Uni

Le Département du ministère de l'Éducation et de la Formation (anciennement ministère de l'Éducation et de l'Emploi) chargé de l'accès des adultes à la formation a engagé plusieurs actions pour promouvoir la formation permanente:

Le Conseil d'apprentissage et de formation

Le Conseil national d'apprentissage et de formation et ses 47 bureaux locaux sont chargés de la planification et du financement de l'ensemble de l'éducation et de la formation après 16 ans (à l'exception de l'enseignement supérieur) en Angleterre. Dans la lettre où il présente sa conception des priorités du Conseil, le ministre de l'Éducation met en lumière l'importance de la formation pour les personnes âgées:

«... Je compte sur le Conseil pour accroître tant la demande de formation des adultes que l'offre en proposant des programmes à la fois souples et de qualité qui soient adaptés à leurs besoins ... et s'adressant aussi aux personnes âgées en nombre croissant.» (paragr. 46)

«... beaucoup d'adultes, y compris des retraités et des personnes d'un certain âge, souhaiteront poursuivre pour leur propre compte des études rigoureuses et de qualité, et je compte que la possibilité de le faire leur sera offerte» (paragr. 26).

Projets pilotes

Au cours des quatre années passées, le ministère de l'Éducation et de la Formation a financé un certain nombre de projets pilotes qui ont exploré des moyens novateurs d'encourager les personnes âgées à apprendre, en soulignant les avantages de la formation à cette période de la vie et en mettant en avant les résultats obtenus. A cet effet, le ministère a travaillé en partenariat avec différentes organisations, notamment l'Université du troisième âge et Age Concern.

26. Dans beaucoup de pays, l'accès à la formation ainsi que son contenu résultent du dialogue social entre les syndicats et les organisations d'employeurs, le gouvernement étant présent ou non. Les négociations concernant la formation ont lieu au niveau de l'entreprise du secteur, voire au niveau tripartite national. La formation a toujours été l'un des chevaux de bataille des syndicats. De fait, l'expérience des pays développés montre que l'offre de formation est plus importante dans des établissements syndiqués que dans les autres. La formation permanente est devenue le nouvel objectif de la sécurité de l'emploi au programme des syndicats¹⁹.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les travailleurs âgés

27. L'investissement dans l'enseignement et la formation est d'autant plus important dans le contexte des mutations structurelles que connaissent actuellement les sociétés et les économies. La rapidité du progrès technique rend nécessaires la mise à jour et le renouvellement permanents des compétences. En même temps, les nouvelles techniques peuvent contribuer à l'allongement de la vie active et permettre ainsi aux travailleurs âgés de rester en contact avec le marché du travail. Les technologies de l'information et de la communication offrent par ailleurs des possibilités d'emploi aux personnes âgées handicapées, quel que soit leur niveau de formation. Par contre, le débat sur les nouvelles technologies et les travailleurs âgés fait la part belle aux clichés concernant ces derniers. On trouvera dans l'encadré ci-dessous quelques exemples d'entreprises européennes qui proposent une formation à ces travailleurs.

¹⁹ *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001, op. cit.*

La formation des travailleurs et les technologies de l'information et de la communication

Hellas Can (Grèce): Participation. Les travailleurs âgés participent à tous les programmes de formation proposés par cette entreprise, y compris ceux concernant l'utilisation de l'informatique. La direction attache beaucoup d'importance à l'expérience de ces travailleurs, qui sont souvent associés à la formation en cours d'emploi. Par ailleurs, les salariés possédant des compétences particulières peuvent rester dans l'entreprise après l'âge normal de départ à la retraite.

Computer Service Dienst (Allemagne): Développement de nouvelles activités et formation en vue de l'intégration des salariés âgés. Cet organisme a modifié sa stratégie pour permettre aux salariés d'un certain âge de rester dans l'entreprise. Il a développé un nouveau domaine d'activité et ouvert un centre de réparation qui a fourni du travail à environ 30 pour cent de ses ingénieurs de service âgés, préalablement formés aux nouveaux systèmes informatiques. En outre, 20 pour cent environ des ingénieurs âgés ont été transférés à des postes de conseil et de contact avec la clientèle dans le département des ventes.

Fontijne Holland (Pays-Bas): Formation des ouvriers de 40 ans et plus. Cette société a créé un cours de rafraîchissement des connaissances dans le domaine des techniques de l'entreprise. Ce cours s'adresse aux salariés de 40 ans et plus qui sont restés un certain temps sans bénéficier d'une formation sur le processus de production, qui se sentent moins impliqués dans ce dernier, qui souhaitent étudier de nouvelles techniques ou améliorer leurs connaissances. Les deux tiers du cours sont pris sur le temps libre du salarié.

Source: *Combating age barriers in employment: A European portfolio of good practice*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1998).

28. Au-delà de la question des travailleurs âgés, l'insertion des personnes âgées dans la société de l'information constitue un défi majeur. S'il est un risque auquel ces personnes sont exposées, c'est bien celui de l'isolement, et donc de la marginalisation. L'Internet et les autres technologies de l'information et de la communication leur permettent de briser leur isolement²⁰. L'encadré ci-après présente l'initiative *eEurope* de la Commission européenne, qui vise à faire bénéficier l'ensemble des Européens, y compris les personnes âgées, des avantages de la société de l'information.

Plan d'action eEurope 2002

Objectif 2c: Participation de tous à l'économie de la connaissance

On peut dans une large mesure résoudre le problème de l'accessibilité à l'Internet des personnes handicapées et des personnes âgées en prévoyant des codes appropriés lorsqu'on conçoit les sites web ainsi que leur contenu, et en appliquant des règles simples de présentation et de configuration des pages d'accueil.

Le *Plan d'action eEurope 2002* résume la stratégie prônée par l'Union européenne pour assurer l'accès à l'information sur les sites publics. Sous l'objectif 2c, ce plan énumère cinq cibles en vue de promouvoir la participation de tous à l'économie de la connaissance: «Les sites web du secteur public dans les Etats membres et dans les institutions européennes, ainsi que le contenu de ces sites, doivent être conçus de manière à être accessibles, afin d'assurer que les personnes ayant des besoins particuliers puissent accéder aux informations et tirer parti de toutes les possibilités offertes par le gouvernement en ligne.»

Source: http://europa.eu.int/information_society/eeurope/action_plan/actionplantext/index_fr.htm.

29. L'intérêt que ces technologies présentent pour les travailleurs âgés est évident. Toutefois, il existe une corrélation étroite entre le niveau du revenu national et la diffusion des technologies de l'information et de la communication, et les différences de revenus sont à l'évidence la principale cause du fossé existant dans ce domaine entre pays industrialisés et pays en développement.

²⁰ *Ibid.*

Des conditions de travail adaptées et sûres

30. La capacité et la volonté des travailleurs âgés de continuer à travailler dépendent aussi de leur état de santé, de leurs conditions de travail et de leur motivation. La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, vise à identifier et à supprimer les risques sanitaires et les conditions de travail susceptibles de réduire les capacités des travailleurs âgés et d'accélérer le processus de vieillissement. L'accroissement du nombre de travailleurs âgés qui quittent prématurément le marché du travail en raison de leur inaptitude ou plutôt de leur incapacité à faire face est préoccupant et a encouragé les chercheurs à étudier le lien entre vieillissement et exigences du travail ²¹. Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus que beaucoup des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées au travail et dans leur recherche d'un emploi découlent plus de la structure de l'emploi et de l'organisation du travail que de leur handicap.
31. L'employabilité des travailleurs âgés est sous l'influence directe de facteurs individuels et professionnels qui jouent un rôle clé dans la manière dont un travailleur se comporte face aux difficultés qui se présentent tout au long de sa vie active. L'employabilité résulte de l'interaction entre les ressources individuelles, les conditions de travail et l'organisation du travail. Les ressources individuelles sont la santé, les capacités fonctionnelles et le niveau d'instruction de base et de formation professionnelle. Ces ressources sont aussi influencées par les valeurs et attitudes de la personne, sa motivation et la satisfaction qu'elle ressent au travail. Renforcer et entretenir l'aptitude à travailler doit être considéré comme une stratégie active pour faire face aux défis de l'évolution démographique sur le marché du travail, compte tenu notamment des risques pour la santé liés à l'âge. Améliorer cette aptitude permet par ailleurs de prévenir à la fois la perte prématurée des capacités fonctionnelles et le handicap ²².
32. Le modèle finlandais d'employabilité encourage l'assouplissement des horaires de travail et la rotation des postes. L'aménagement des horaires de travail offre des possibilités de limiter le stress des personnes âgées lié au travail. La rotation des postes par ailleurs fait partie intégrante du principe de l'apprentissage tout au long de la vie. Certaines entreprises ont déjà commencé d'appliquer des mesures qui visent à tirer le parti maximum de la contribution des travailleurs âgés en mettant l'accent sur la gestion et l'organisation du travail.

5. Protection sociale et vieillissement

La sécurité du revenu pendant la vieillesse

33. La vieillesse pose de gros problèmes au niveau de la sécurité du revenu, en particulier dans les pays en développement et pour les femmes. En Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, le taux de couverture par un régime légal de sécurité sociale est estimé entre 5 et

²¹ L'Institut finlandais de la santé au travail, l'Université d'Amsterdam et d'autres institutions de sécurité et santé au travail ont consacré d'importantes études à l'incidence des conditions de travail et du milieu de travail sur la capacité des travailleurs âgés de répondre aux exigences du travail. *Le travail dans le monde, 1995* (Genève, BIT).

²² *Active Strategies for an Ageing Workforce*. Rapport de conférence, Turku, Finlande, 12-13 août 1999. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. <http://www.fr.eurofound.ie/publications/EF9962.htm>.

10 pour cent de la population active, et dans certains pays ce taux est en baisse. En Amérique latine, le taux varie fortement d'un pays à l'autre, entre 10 et 80 pour cent. Il semble bien cependant qu'il y ait une stagnation générale. En Asie du Sud-Est et en Asie de l'Est, le taux de couverture peut varier entre 10 et presque 100 pour cent et, souvent, jusqu'à récemment, il était en progression. En outre, une proportion importante de la population n'est couverte que contre quelques risques. Les gens qui travaillent dans l'économie informelle, essentiellement des femmes, n'auront durant leur vieillesse qu'un revenu faible à nul. Ce problème n'est pas nouveau, mais avec la progression récente du secteur informel il risque de s'aggraver au cours des prochaines années. Rares sont les pays en développement qui assurent un revenu minimum à leurs personnes âgées, mais on en trouve quelques exemples — certains pays de la région Amérique latine et Caraïbes, l'Inde, la Namibie et l'Afrique du Sud²³.

Pensions universelles en Namibie

Le régime de pension universelle de la Namibie sert des prestations d'un taux uniforme, indépendamment des autres revenus, pauvres et riches confondus. Les prestations sont au nombre de quatre: prestations vieillesse, prestations invalidité, allocations pour enfants, allocations pour parents d'accueil.

Chaque citoyen namibien, résidant en Namibie et âgé de 60 ans ou plus, a droit à une pension de vieillesse.

En mars 2001, ce système non contributif créé en 1992 a servi 111 789 prestations, dont 96 767 d'un montant de 200 dollars de Namibie par mois, aux personnes âgées de 60 ans ou davantage.

Aujourd'hui, 98 000 personnes environ sont âgées de 60 ans ou plus; le taux de couverture est donc proche de 100 pour cent.

Actuellement, les dépenses pour les pensions de vieillesse, non compris les coûts administratifs, avoisinent les 230 millions de dollars de Namibie par an, soit 0,8 pour cent du produit intérieur brut. Compte tenu d'un ajustement annuel des pensions sur l'inflation, ce pourcentage devrait tomber à 0,55 pour cent pendant la période 2040 à 2044, puis augmenter pour atteindre 0,6 pour cent en 2050.

Ces chiffres montrent peut-être que le vieillissement ne fait pas toujours peser une charge plus lourde sur les régimes de pensions de vieillesse, par exemple en Namibie et dans d'autres pays africains où la population est très jeune. En Namibie, la moyenne d'âge de la population devrait passer de 22,5 à 27 ans entre 2000 et 2050. Dans ce cas, la pression du vieillissement ne se fait pas sentir sur les régimes de pensions de vieillesse mais sur le marché du travail. Les personnes en âge de travailler constituent une part croissante de la population et il est donc nécessaire de créer de plus en plus d'emplois. L'exemple choisi montre également que la couverture (quasiment) universelle des personnes âgées au titre de la lutte contre la pauvreté est possible et économiquement réalisable.

Le gouvernement namibien a introduit un régime universel de pensions uniformes principalement à des fins de redistribution. Il a conçu ce régime de pensions pour qu'il ait un effet redistributif, afin de garantir une retraite suffisante aux travailleurs qui étaient sans emploi, sous-employés, qui occupaient des emplois faiblement rémunérés ou dont les pensions de retraite étaient réduites car ils avaient été temporairement sans travail pour des raisons de maladie, de chômage ou de responsabilités familiales. La redistribution entre les générations est également considérée comme souhaitable pour le partage des fruits de la croissance économique.

Les autorités ont l'intention d'introduire un critère de revenus afin de pouvoir verser des prestations plus élevées à ceux qui sont véritablement dans le besoin. En outre, il compte mettre en place un régime de pension contributif afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées, des veufs et des orphelins et de servir des pensions de vieillesse supérieures à celles du régime universel.

Source: *Extension of social protection: Assessing the impact of the Universal Pension Scheme in Namibia*, projet de rapport du BIT et calculs du BIT.

²³ BIT: *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, op. cit.

L'Inde: un réseau d'aide sociale novateur

L'Inde fournit une aide sociale à de nombreux travailleurs du secteur formel. Pour les pauvres, cependant, les programmes officiels sont rares. Ainsi, les personnes âgées sont souvent confrontées à l'incertitude du lendemain.

L'Inde a créé un large éventail de programmes de garantie de ressources. Les personnes âgées indigentes sont couvertes par des programmes nationaux d'assistance sociale adaptés à leurs besoins.

Deux grands programmes sont en cours, l'un dans l'Etat de Maharashtra et l'autre dans celui de Kerala. L'Etat de Maharashtra compte environ 70 millions d'habitants, dont près des deux tiers sont des ruraux. Le programme d'aide sociale aux personnes âgées indigentes fournit des prestations aux femmes de plus de 59 ans et aux hommes de plus de 64 ans qui ne possèdent rien, qui ne bénéficient d'aucune aide et qui résident dans l'Etat de Maharashtra depuis au moins quinze ans.

L'Etat de Kerala gère plusieurs programmes spéciaux d'aide sociale. Les deux plus importants sont le programme de pensions pour les pauvres et le programme de pensions pour les travailleurs agricoles. Le premier verse des aides aux personnes âgées, aux veufs ou aux handicapés physiques, et le second des pensions de vieillesse aux travailleurs agricoles à faible revenu.

Des programmes d'aide sociale existent dans la plupart des autres Etats de l'Inde. Les conditions à remplir pour en bénéficier varient d'un Etat à l'autre, mais l'évaluation des ressources financières est toujours très stricte.

Ces programmes ne permettent pas de résoudre tous les problèmes rencontrés par les personnes âgées indigentes, mais leur existence démontre que le pays s'en préoccupe.

Source: *Ageing in Asia: The growing need for social protection*, EASMAT (BIT) (1997), <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/paper/ageing.htm>.

34. Dans la plupart des pays industrialisés, le taux de couverture par un régime de sécurité sociale est proche de 100 pour cent. Les personnes âgées souffrent souvent moins de la pauvreté que certaines personnes en âge de travailler, si l'on excepte quelques pays en transition.

Le financement de la sécurité sociale

35. Les systèmes actuels de financement de la protection sociale ont souvent la réputation de ne pas être adaptés au vieillissement des populations. En fait, tous les systèmes de pensions, qu'ils reposent sur le principe de la répartition, sur celui de la capitalisation ou sur une combinaison des deux, servent à répartir le revenu national du moment entre les travailleurs actifs et les travailleurs à la retraite. Si le ratio des derniers sur les premiers augmente, ce n'est pas en modifiant les mécanismes de financement que l'on résoudra le problème de l'augmentation du coût des pensions. La véritable solution consisterait à accroître le taux d'activité, notamment des femmes, des personnes âgées, des jeunes et des handicapés en créant des emplois. Une société vieillissante peut très bien ne pas connaître de crise si elle est capable de fournir des emplois à sa population active. Des modalités de travail modernes et plus souples tout au long de la vie devraient permettre de mieux répondre aux besoins des travailleurs âgés.

Incidence de l'augmentation des taux d'activité

Des calculs du BIT montrent que, dans un pays européen ayant un taux de vieillissement rapide, un âge de la retraite effectif de 60 ans et un taux d'activité des femmes comparable à celui des Pays-Bas, le ratio de dépendance calculé en prenant en compte à la fois les chômeurs et les retraités aurait été de l'ordre de 62 dépendants pour 100 personnes occupant un emploi. Si, dans ce pays, l'âge de la retraite effectif passait à 67 ans d'ici à 2030 et que le taux d'activité des femmes atteignait un niveau comparable aux taux les plus élevés observés aujourd'hui en Europe (niveau de la Suède par exemple), le ratio de dépendance atteindrait, en 2030, 68 pour cent. Si rien ne venait à changer, il serait de 80 pour cent, soit près de 18 pour cent de plus. L'emploi semble donc bien être la clé du financement futur de la protection sociale.

Source: BIT: *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives*, op. cit., et *Rapport sur le travail dans le monde*, op. cit.

36. Toutefois, les modalités de financement des régimes de protection sociale doivent être adaptées au vieillissement des populations, car les systèmes par répartition comme les systèmes par capitalisation seront touchés par ce phénomène. Les régimes d'assurance vieillesse représentent pour une société un engagement à long terme, les individus étant affiliés pendant soixante-dix ou quatre-vingts ans. Leur viabilité financière doit donc être garantie à long terme. C'est pourquoi il convient de procéder le plus rapidement possible aux ajustements nécessaires pour éviter les crises financières. Il faut rechercher un consensus entre les différentes générations pour garantir que les coûts sont convenablement répartis entre la population active et la population inactive.
37. Le VIH/SIDA est également lourd de conséquences pour le financement de la protection sociale. Du côté des dépenses, le nombre des pensions de vieillesse devrait diminuer à long terme, mais le nombre de pensions d'invalidité et de pensions de survivants devrait augmenter considérablement à court terme. Du côté des recettes, le ralentissement de la croissance économique lié au VIH/SIDA pourrait avoir une influence négative sur les cotisations. Les réseaux traditionnels de protection sociale pourraient être renforcés pour alléger le problème du VIH/SIDA qui suppose une implication profonde de la famille élargie et notamment des personnes âgées. Les mécanismes informels de protection sociale (famille élargie, communauté locale) sont soumis à des pressions extrêmes du fait du grand nombre d'adultes soutiens de familles qui sont frappés dans la fleur de l'âge. La solidarité sociale est capitale pour garantir que toute l'aide nécessaire est acheminée vers les familles, groupes, communautés et régions les plus directement touchés.

Conséquences à long terme du vieillissement sur les systèmes de santé

38. Le vieillissement a des répercussions importantes sur les services de santé de différents pays. Les investissements dans la prévention sont essentiels pour que les travailleurs restent en bonne santé, et donc actifs plus longtemps. Les services de santé doivent s'adapter aux besoins d'une population vieillissante et à l'augmentation des coûts. La croissance rapide de la population la plus âgée fournit un bon indicateur de l'évolution de la demande de soins infirmiers aux personnes âgées dépendantes. Les soins de santé font partie intégrante du réseau de protection sociale de toute société.
39. L'expérience montre que, dans les pays sous-équipés en services sociaux, les systèmes officieux d'aide tels que la famille jouent un rôle majeur dans la vie quotidienne des personnes âgées. Toutefois, si les taux d'activité, notamment des femmes, augmentent, ces systèmes céderont de plus en plus la place à des professionnels.
40. Le coût de la santé augmente de façon significative avec l'âge. Si l'on extrapole les chiffres du tableau 6 (à supposer qu'ils restent constants) en les appliquant aux projections démographiques des Nations Unies pour le monde entier, on constate que le coût global

des soins de santé augmenterait de 41 pour cent entre 2000 et 2050 en raison du seul vieillissement. Cette augmentation serait de 36 pour cent pour les pays plus développés et de 48 pour cent pour les autres. Ces pourcentages ne tiennent pas compte de l'augmentation future globale de la consommation et des coûts, ni du «rattrapage» qui pourrait se produire dans le monde en développement. On ne sait pas non plus dans quelle mesure l'augmentation future de la consommation de soins de santé en début de vie réduira la consommation de ces personnes quand elles auront atteint un âge avancé. Toutefois, une inflation des frais médicaux non contenue de 1 pour cent par an, ou une augmentation moyenne annuelle de la consommation de 1 pour cent, influe davantage sur le coût global des soins de santé que le vieillissement. En outre, la santé est une industrie à forte intensité de main-d'œuvre. Quant à savoir si ces phénomènes auront, à long terme, un effet positif ou négatif sur la croissance, cela dépendra de la manière dont les pays résoudront les problèmes d'emploi actuels. Il convient donc d'effectuer de nouvelles recherches pour évaluer l'incidence du vieillissement sur le coût global des soins de santé.

Tableau 6. Consommation de soins médicaux par classe d'âge — Le cas du Japon

Classe d'âge	Echelle de la consommation Coût par âge
0-4 ans	0,8
5-9 ans	0,5
10-14 ans	0,3
15-19 ans	0,3
20-24 ans	0,5
25-29 ans	0,6
30-34 ans	0,7
35-39 ans	0,8
40-44 ans	1,0
45-49 ans	1,1
50-54 ans	1,4
55-59 ans	1,8
60-64 ans	2,3
65-69 ans	2,9
70 ans et plus	4,7

Source: Estimation du BIT basée sur des données fournies par le Japon.

Vieillesse et migration

- 41.** Les migrations de remplacement, c'est-à-dire les migrations internationales qui seraient nécessaires pour compenser la diminution de la population active dans les sociétés vieillissantes, ont fait couler beaucoup d'encre. Il ressort d'une étude des Nations Unies²⁴ qu'entre 2000 et 2050 l'Union européenne devrait faire venir 47 millions de personnes pour maintenir la taille de sa population totale et 674 millions pour maintenir le rapport entre la population active (15-64 ans) et la population âgée (65 ans et plus). De tels chiffres montrent que l'immigration n'est pas forcément la panacée contre le vieillissement.
- 42.** La situation des migrants qui travaillent dans l'économie informelle, où ils ne bénéficient d'aucune protection sociale, qui n'ont pas droit à une pension et qui n'ont pas accès à des

²⁴ *Replacement migration: Is it a solution to declining and ageing populations?* Division de la population des Nations Unies, 2000.

services de santé suffisants, est très inquiétante. Il importe de leur assurer l'égalité de traitement avec les nationaux et de préserver leurs droits après un transfert de résidence d'un pays à un autre.

43. L'émigration peut également priver les pays d'origine d'une population dont ils ont besoin. Si elle peut être intéressante pour les individus, cette «fuite des cerveaux» représente une perte considérable pour les pays qui ont investi dans la formation des travailleurs qui quittent le pays. Cela aboutit par ailleurs à «une sélection adverse» de la population qui a des conséquences négatives sur les systèmes nationaux de santé et de pension.
44. L'apparition de nouvelles possibilités d'emploi en milieu urbain a entraîné un exode rural sans précédent et a débouché sur des modifications des structures familiales. Dans bien des cas, ce sont les jeunes adultes, relativement instruits, qui partent tandis que les personnes plus âgées restent en zone rurale. Cette migration accentue la baisse des taux de fécondité et prive les zones rurales des jeunes qui, par leur initiative, seraient les mieux à même d'améliorer la condition des personnes âgées pauvres. Parfois, ces personnes âgées ne sont plus capables de vivre seules et doivent migrer vers les zones urbaines pour rejoindre leurs familles; elles se trouvent confrontées à des problèmes d'isolement et de solitude. L'encadré ci-après présente le cas des personnes âgées de la communauté Aymara qui ont migré vers les zones urbaines en Bolivie. Toutefois, il existe des exemples contraires. Ainsi, en République de Corée, l'exode rural s'est soldé par une amélioration du niveau de vie tant dans les villes que dans les campagnes²⁵.

Personnes âgées de la communauté Aymara vivant en zone urbaine

Les communautés indigènes Aymara de Bolivie assument la responsabilité des soins aux personnes âgées qui, pour une raison ou pour une autre, vivent seules. Cette tradition évolue actuellement du fait que de nombreux membres de la communauté Aymara migrent vers les villes à la recherche d'emplois. Ils se retrouvent souvent dans des zones marginalisées, où ils vivent dans une extrême pauvreté. Nombre d'entre eux décident de faire venir les parents âgés en ville, notamment les mères qui ont perdu leur mari, parce qu'ils ne veulent pas les laisser seuls en zone rurale. Pour les plus âgés, la ville est un monde étranger. La culture de leurs ancêtres n'y a pratiquement pas droit de cité et le sentiment d'insécurité et d'aliénation y est fort.

Il y a quelques années, dans un quartier de La Paz, quatre femmes Aymara d'un âge avancé ont fondé un groupe d'entraide pour éviter d'être un fardeau pour leurs enfants. Ce groupe leur a permis de se rencontrer et de débattre de leurs problèmes. Au départ, leur principale activité consistait à filer la laine d'alpaga. Le groupe a pris contact avec un groupe de personnes âgées en Suède, qui les a aidées à vendre leur laine dans ce pays. Avec les recettes, elles ont entrepris de se construire un foyer. Elles disposent maintenant d'une maison qui abrite neuf femmes âgées sans domicile qui ne veulent pas être une charge pour leurs enfants. L'aspect le plus intéressant de ce groupe est la recherche de l'autogestion.

Source: P. Lloyd-Sherlock: «Older people's strategies in times of social and economic transformation», *The ageing and development report*, 1999, HelpAge International, Londres.

6. Remarques finales et considérations sur les politiques à adopter

45. La vitalité de nos sociétés dépend de plus en plus de la participation active des personnes âgées. Il est donc essentiel de promouvoir une culture qui valorise l'expérience et les connaissances qu'elles possèdent. Nous devons mettre en place des conditions sociales et économiques qui permettent aux personnes de tous âges de rester pleinement intégrées à la

²⁵ R. Skeldon: «Ageing of rural populations in South East and East Asia», *The world ageing situation. Exploring a society for all ages*, Affaires économiques et sociales, Nations Unies, New York, 2001.

société, de décider librement de la place qu'elles veulent y occuper et de pouvoir ainsi s'épanouir.

46. Si le vieillissement n'est pas une catastrophe, il constitue bien un défi pour les gouvernements. Il s'agit d'un phénomène à long terme et les parades peuvent être mises en place progressivement. Ces parades peuvent être trouvées dans le monde du travail et dans les systèmes de transferts sociaux. L'OIT estime que la mise au point des politiques concernant le vieillissement doit tenir compte des points suivants:

- Passage progressif et en douceur de la vie active à la retraite afin de donner aux travailleurs âgés la possibilité de rester actifs plus longtemps s'ils le souhaitent.
- Elaboration de mesures propres à prévenir la discrimination dans l'emploi et la profession, en faveur notamment des travailleuses âgées.
- Mise en œuvre de politiques de formation et de reconversion des travailleurs âgés pour les aider à s'adapter à l'évolution de la demande et des débouchés sur la base de la formation permanente considérée comme une stratégie préventive à long terme.
- Exploitation des possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication pour permettre aux personnes âgées, y compris handicapées, d'accéder à un emploi et à une formation, et ouverture de ces possibilités à la majorité des personnes âgées du monde entier.
- Elaboration de mesures adaptées aux conditions et aux pratiques nationales permettant aux travailleurs âgés de rester plus longtemps dans l'emploi et les y incitant.
- Nécessité, pour les systèmes de sécurité sociale, de s'adapter à l'évolution des structures et modes de vie des familles en garantissant l'égalité de traitement entre hommes et femmes, par exemple en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite et les prestations aux survivants.
- Elaboration de mécanismes permettant de préserver l'équilibre financier des systèmes de transferts sociaux en répartissant de manière équitable entre les actifs et les inactifs la charge financière constituée par le vieillissement.
- Coût du vieillissement pour les systèmes de santé et intérêt pour une économie d'avoir des travailleurs âgés en bonne santé.
- Potentiel et limites des migrations de remplacement en tant que solution au vieillissement des populations.
- Importance de l'insertion sociale, des liens familiaux, des relations entre les générations et des droits des personnes âgées pour garantir une vieillesse sûre et décente.
- Nécessité d'améliorer les conditions et le milieu de travail afin de réduire les risques d'invalidité à long terme et d'assurer aux personnes âgées une retraite décente, en bonne santé.
- Moyens de renforcer les réseaux de sécurité traditionnels et familiaux afin d'atténuer les effets du VIH/SIDA.

47. Le présent document s'est attaché à suggérer certaines pistes prometteuses qui méritent d'être explorées. C'est en tenant compte de toutes les considérations ci-dessus qu'il faut concevoir des solutions à long terme et mettre en œuvre des mécanismes appropriés. De plus, il est crucial de demander aux principaux acteurs de redoubler d'efforts, individuellement et collectivement, pour relever les défis de la révolution démographique et permettre la réalisation d'une société véritablement sans exclusive pour une population vieillissante. Nous attachons toujours une grande importance à la mise en place d'alliances avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, la société civile et le secteur privé.