

Bruxelles, le 20 juin 2025
(OR. en)

10610/25

SOC 446
EMPL 305
AG 90
COH 113
SAN 374
GENDER 132

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	9321/25
Objet:	Conclusions du Conseil - Aider les personnes âgées à exploiter pleinement leur potentiel sur le marché du travail et dans la société

Les délégations trouveront ci-joint les conclusions du Conseil concernant le sujet cité en objet, approuvées par le Conseil EPSCO lors de sa session tenue le 19 juin 2025.

AIDER LES PERSONNES ÂGÉES¹ À EXPLOITER PLEINEMENT LEUR POTENTIEL SUR
LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LA SOCIÉTÉ

CONCLUSIONS DU CONSEIL

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

RAPPELANT CE QUI SUIT:

1. l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne (TUE), qui dispose notamment que l'Union œuvre pour le plein emploi et le progrès social afin de lutter contre l'exclusion sociale et les discriminations et qu'elle promeut, entre autres, la justice sociale et la protection sociale, l'égalité entre les femmes et les hommes et la solidarité entre les générations, ainsi que la cohésion économique, sociale et territoriale; l'article 145 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui souligne que l'Union s'attache à élaborer une stratégie coordonnée pour l'emploi en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 3 du TUE, y compris le plein emploi et le progrès social;
2. l'article 159 du TFUE, qui charge la Commission d'établir, chaque année, un rapport au Parlement européen, au Conseil et au Comité économique et social européen sur l'évolution de la réalisation des objectifs visés à l'article 151 du TFUE, parmi lesquels figurent la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, une protection sociale adéquate et le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

¹ Aux fins des présentes conclusions, le terme "personnes âgées" désigne les personnes âgées de 55 ans et plus.

L'article 8 du TFUE dispose en outre que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, tandis que l'article 10 du TFUE dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée, entre autres, sur l'âge et le handicap;

3. l'article 174 du TFUE, qui prévoit que, dans le cadre de sa politique de cohésion économique, sociale et territoriale, qui vise notamment à réduire l'écart entre les niveaux de développement des diverses régions et le retard des régions ou îles les moins favorisées, l'Union accorde une attention particulière aux zones rurales, aux zones où s'opère une transition industrielle, et aux régions qui souffrent de handicaps naturels ou démographiques graves et permanents;
4. le programme stratégique 2024-2029 du Conseil européen, qui vise à faire face, de manière globale, aux défis démographiques et à leur incidence sur la compétitivité, le capital humain et l'égalité, à veiller à ce que le modèle économique et les systèmes de protection sociale européens soutiennent une société de la longévité florissante, ainsi qu'à investir dans les compétences, la formation et l'éducation des citoyens tout au long de leur vie et à encourager la mobilité des talents au sein de l'Union européenne et au-delà;
5. le socle européen des droits sociaux, ses principes et le plan d'action de la Commission correspondant, qui soulignent l'importance d'accroître la participation de tous au marché du travail, y compris des personnes âgées, de garantir l'égalité des chances, de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, un travail de qualité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et d'améliorer l'inclusion sociale, tout en prévenant la pauvreté et en fournissant aux travailleurs salariés et non salariés des prestations de retraite adéquates proportionnelles à leurs cotisations antérieures, afin de compléter la réalisation des grands objectifs de l'UE et des objectifs nationaux à l'horizon 2030 en matière d'emploi, de compétences et de réduction de la pauvreté;
6. la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, à laquelle l'UE et les États membres sont parties. Étant donné que la probabilité d'un handicap augmente avec l'âge, il est essentiel de supprimer les obstacles à la participation sociale et économique de toutes les personnes présentant des limitations fonctionnelles, notamment en garantissant l'accessibilité et des aménagements raisonnables, afin de réduire l'exclusion, la pauvreté et les écarts en matière d'emploi entre les personnes âgées et le reste de la population;

7. la directive 2000/78/CE du Conseil, qui établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, la religion ou les convictions, un handicap ou l'orientation sexuelle, dans le domaine de l'emploi et du travail, en vue de mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement dans les États membres. Elle souligne également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage au marché du travail;
8. la directive (UE) 2024/1499 du Conseil, qui établit des normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction d'âge, de religion ou de conviction, de handicap ou d'orientation sexuelle;
9. la décision du Conseil de 2024² relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi, en particulier les lignes directrices 6 et 8, qui invitent les États membres à s'efforcer de renforcer l'offre de main-d'œuvre et d'améliorer l'accès à l'emploi ainsi que l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie, notamment en renforçant l'inclusion et le développement du capital humain et en favorisant l'acquisition de qualifications et de compétences tout au long de la vie, ainsi qu'à s'efforcer de promouvoir l'égalité des chances pour tous, notamment en soutenant les réformes des régimes de retraite au moyen de politiques visant à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé et à prolonger la vie active;
10. les avis du Comité économique et social européen intitulés *Les personnes âgées occupant un emploi: facteurs structurels de l'allongement volontaire de l'activité professionnelle*³, *L'impact de la démographie sur l'Europe sociale*⁴, *Stratégie européenne en faveur des personnes âgées*⁵ et *Promouvoir la solidarité intergénérationnelle: vers une approche horizontale de l'Union*⁶, qui soulignent la nécessité de mesures coordonnées dans différents domaines de politique publique pour soutenir l'emploi des personnes âgées, ainsi que l'importance que revêt le dialogue social dans ce domaine;

² Décision (UE) 2024/3134 du Conseil du 2 décembre 2024 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

³ Avis du CESE: *Les personnes âgées occupant un emploi: facteurs structurels de l'allongement volontaire de l'activité professionnelle* (SOC/817-EESC-2024), 26 février 2025.

⁴ Avis du CESE: *L'impact de la démographie sur l'Europe sociale* (SOC/796), 18 septembre 2024.

⁵ Avis du CESE: *Stratégie européenne en faveur des personnes âgées* (2023/C 349/06), 12 juillet 2023.

⁶ Avis du CESE: [Promouvoir la solidarité intergénérationnelle: vers une approche horizontale de l'Union \(JO C, C/2024/6869\), 28 novembre 2024.](#)

11. la communication de la Commission européenne intitulée *Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030*⁷, dans laquelle la Commission affirme qu'il convient d'accorder une attention particulière aux personnes âgées handicapées afin de garantir leur participation à la société et au marché du travail;
12. les communications de la Commission européenne intitulées *L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action*⁸ et *Stratégie européenne en matière de soins*, selon lesquelles les politiques en faveur du vieillissement actif et des conditions de travail décentes et sur mesure, associées à l'intervention précoce, la promotion de la santé et la prévention des maladies, peuvent donner aux générations plus âgées les moyens de prolonger, à titre volontaire, la durée de leur vie active, et peuvent contribuer à prolonger la durée de vie autonome, saine et active et à retarder l'apparition des besoins en soins⁹. Par ailleurs, l'allongement de la vie active peut permettre aux personnes de mettre à jour leurs compétences sur le lieu de travail et de rester actives, aidant ainsi les employeurs à retenir leur personnel, tout en favorisant les transferts de connaissances au sein d'une main-d'œuvre multigénérationnelle¹⁰;
13. la communication de la Commission européenne intitulée *Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action*¹¹, qui souligne la nécessité de maintenir en activité les personnes âgées afin de contribuer à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences;
14. les conclusions du Conseil sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE, dans lesquelles le Conseil met en avant l'importance que revêtent des formules de travail souples, des possibilités d'emploi inclusives, des conditions de travail équitables, ainsi que la formation et le développement des compétences, afin de retenir les travailleurs et d'attirer durablement un plus grand nombre de personnes sur le marché du travail, et de favoriser une meilleure conciliation entre les responsabilités en matière de soins et le travail rémunéré, notamment en garantissant l'accès à des soins de qualité, tels que les services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, en vue de promouvoir l'égalité de genre et de lutter

⁷ Commission européenne, DG EMPL, 2021, <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/3e1e2228-7c97-11eb-9ac9-01aa75ed71a1>

⁸ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: "L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action", COM(2023) 577 final, Bruxelles, 11.10.2023.

⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la stratégie européenne en matière de soins, COM(2022) 440 final, Bruxelles, 7.9.2022.

¹⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: "L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action", COM(2023) 577 final, p. 13.

¹¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée "Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action", COM(2024) 131 final, Bruxelles, 20.3.2024.

contre le partage inégal des activités de soins non rémunérées et du travail domestique entre les femmes et les hommes.

Le Conseil y souligne en outre qu'il convient d'élaborer des mesures ciblées pour soutenir les travailleurs, et invite les États membres à étudier et à traiter plus avant la question des besoins spécifiques des travailleurs âgés, afin de réduire les obstacles à l'emploi auxquels ils se heurtent et de leur permettre de rester sur le marché du travail plus longtemps et en bonne santé ou de retrouver un emploi¹²;

15. le *livre vert sur le vieillissement* de la Commission européenne, dans lequel celle-ci indique notamment qu'une société vieillissante prospère repose sur le vieillissement actif et en bonne santé, l'accès à des soins de santé et à des soins de longue durée de qualité ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie¹³, et note que, si bon nombre de compétences en matière de gestion des effets du vieillissement sont entre les mains des États membres, l'Union est bien placée pour recenser et analyser les principaux problèmes et tendances, faciliter les échanges de bonnes pratiques et soutenir les actions liées à la question du vieillissement aux niveaux national, régional et local. Elle peut aider les États membres et les régions à élaborer leurs propres réponses politiques sur mesure à la question du vieillissement;
16. le rapport 2024 de la Commission européenne et du CPS sur l'adéquation des retraites, qui relève que des marchés du travail inclusifs et solides sont essentiels pour maintenir des retraites adéquates dans une société vieillissante, qui appelle à redoubler d'efforts pour garantir une sécurité à la retraite équitable pour tous, y compris au moyen de politiques visant à atténuer l'incidence des responsabilités en matière de soins, et à promouvoir l'allongement des carrières, notamment au moyen d'incitations positives et de parcours de retraites souples, tout en réduisant l'écart de pension entre les femmes et les hommes, et qui met en évidence que l'adéquation des retraites et la viabilité budgétaire sont des objectifs indissociables, nécessitant une réponse intégrée au défi que représente la question du vieillissement¹⁴;

¹² Conclusions du Conseil sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne, adoptées par le Conseil EPSCO le 2 décembre 2024.

¹³ Livre vert sur le vieillissement "Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations", Commission européenne, COM(2021) 50 final, Bruxelles, le 27.1.2021.

¹⁴ "The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU" (Rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions – Adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l'UE), volume I, Office des publications de l'Union européenne, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, p. 12. Conclusions du Conseil du 20 juin 2024 intitulées "Adéquation des retraites" (11398/24).

17. les conclusions du groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité intitulées *Égalité en matière d'âge et non-discrimination fondée sur l'âge*¹⁵, qui traitent de l'incidence de la discrimination fondée sur l'âge et de l'âgisme, et qui exposent les cadres juridiques et politiques pertinents tout en présentant des défis concrets rencontrés et des réponses politiques mises en œuvre aux niveaux européen et national;
18. le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027¹⁶, selon lequel à mesure que les travailleurs vieillissent, il est nécessaire d'adapter l'environnement de travail et les tâches à leurs besoins spécifiques et de réduire au minimum les risques;

COMPTE TENU DES ÉLÉMENTS SUIVANTS:

19. le vieillissement démographique est l'un des défis structurels pour la compétitivité et la croissance auxquels les États membres sont confrontés aujourd'hui. Selon les données d'Eurostat, en 2024, les personnes âgées de 65 ans ou plus représentaient 21,6 % de la population de l'UE, une proportion qui devrait passer à 30 % d'ici à 2060. Au cours de la même période, la proportion de personnes âgées de 15 à 64 ans devrait baisser pour passer de 63,8 % à 56,6 %¹⁷. L'âge moyen de la population a augmenté pour passer de 39 ans à 44,5 ans entre 2002 et 2023 et, en 2060, il aura atteint 48,8 ans¹⁸. La proportion de la population de l'UE en âge de travailler se réduit, tandis que la proportion des personnes retraitées augmente et, par conséquent, le rapport de dépendance devrait s'accroître de manière constante, pour passer de 33,9 % en 2024 à 59,7 % en 2100¹⁹. Dans l'EU-27 en 2022, les personnes handicapées représentaient 18,7 % des personnes âgées de 16 à 64 ans et 52,2 % des personnes âgées de 65 ans et plus. Les responsables politiques sont donc confrontés à de nouveaux défis en matière de conditions de vie et de travail, de protection sociale et d'accès aux services de soins.

¹⁵ *Age equality and non-discrimination on the grounds of age* (Égalité en matière d'âge et non-discrimination en raison de l'âge), conclusions du groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, Commission européenne, 1^{er} décembre 2024, [réseau d'experts dans le domaine de la lutte contre la discrimination - Commission européenne](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en.

¹⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 – Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation, COM(2021) 323 final, Bruxelles, 28 juin 2021.

¹⁷ Eurostat: demo_pjan, proj_23np (données extraites le 17.2.2025).

¹⁸ Eurostat: proj_23ndbi (données extraites le 17.2.2025).

¹⁹ "Population Structure and Ageing: Statistics Explained" (Structure et vieillissement de la population: statistiques commentées), Eurostat, février 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

La promotion des activités économiques pouvant être exercées par les personnes âgées nécessite un nouveau mode de pensée au niveau des entreprises, des régions, des secteurs, des États membres et de l'UE. Il est nécessaire d'adopter des approches innovantes en matière de conditions de travail et de parcours de carrière qui contribuent à ce que les personnes âgées conservent leur santé physique et mentale, tout en développant des compétences et en stimulant leur motivation et leur productivité, tout au long d'une vie active prolongée²⁰. Des approches innovantes sont également nécessaires pour que les travailleurs âgés puissent travailler sur des lieux de travail adaptables et accessibles;

20. étant donné qu'un nombre de personnes plus important que jamais vivent plus longtemps et en meilleure santé, elles pourraient rester économiquement et socialement actives après leur départ à la retraite en participant à des activités sociales. Ces nouvelles réalités modifient la manière dont nous appréhendons la longévité et mettent en lumière la contribution importante que les personnes âgées apportent à la société et à l'économie grâce à une activité économique prolongée, à la participation sociale et au volontariat, à l'apprentissage et à la cohésion entre les générations²¹;
21. en raison de l'écart de retraite entre les femmes et les hommes, les femmes âgées ont moins de sécurité financière que les hommes âgés. Les femmes sont plus susceptibles de percevoir un revenu plus faible que les hommes, car elles travaillent plus souvent dans des secteurs et des emplois moins bien rémunérés, et adaptent leurs rythmes de travail afin d'assumer des responsabilités de soins tout au long de leur vie, puisqu'elles effectuent la majorité des tâches de soins et des tâches ménagères non rémunérées. Elles sont donc plus susceptibles que les hommes d'exercer un emploi irrégulier, voire informel. Tous ces facteurs, combinés à des interruptions prolongées de l'emploi, à des salaires plus bas et à des carrières plus courtes, réduisent les contributions au régime des pensions et les prestations accumulées des femmes. Toutefois, il existe des situations telles que le travail indépendant, plus souvent exercé par des hommes, qui peuvent être associées à un accès plus difficile aux pensions que pour les travailleurs dans le cadre de relations de travail traditionnelles²². Les politiques visant à remédier aux raisons systémiques qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, à offrir de meilleures perspectives économiques tout au long de la vie et à améliorer l'accès à la protection sociale et aux services de soins peuvent contribuer à faire face à cette problématique. L'allongement volontaire de l'activité économique peut apporter des revenus supplémentaires aux personnes âgées;

²⁰ Eiffé, F.F. et al. (2024), "*Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms*" (Maintien en activité des travailleurs âgés: politiques, pratiques et mécanismes), document de travail d'Eurofound WPEF24030, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

²¹ Livre vert sur le vieillissement "Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations", Commission européenne, COM(2021) 50 final, Bruxelles, 27.1.2021.

²² Commission européenne: direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion et comité de la protection sociale (CPS), *The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU* (Rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions — Adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l'UE), volume II, Office des publications de l'Union européenne, 2024, p. 240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>.

22. la "génération sandwich"²³, c'est-à-dire les personnes qui assument simultanément des responsabilités de soins pour des enfants et des membres plus âgés de leur famille, peut être exposée à un stress physique et mental qui pourrait conduire à un potentiel économique et social inexploité, ainsi qu'à une baisse de la qualité des soins qu'elles sont en mesure de fournir. L'accès à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance de qualité, à un congé parental rémunéré et à des services de soins de longue durée de qualité est essentiel pour promouvoir l'égalité de genre, l'activité économique et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Étant donné que le vieillissement actif et en bonne santé réduit les besoins de soins des personnes âgées, sa promotion a un effet de synergie positif sur le bien-être physique et mental des générations plus âgées et de la génération "sandwich";
23. l'efficacité de mesures visant à prolonger, sur une base volontaire, l'activité économique des travailleurs âgés dépend de l'état de santé de ceux-ci, qui est lié au mode de vie et aux conditions socio-économiques, ainsi qu'à la qualité du travail et à l'environnement de travail, en particulier la charge physique et mentale des différents emplois. L'optimisation des conditions de santé des personnes âgées nécessite des soins de santé préventifs et curatifs durables et complets, adaptés aux besoins et aux problèmes de santé spécifiques des femmes et des hommes, conjugués à des mesures adéquates de soutien ainsi que de santé et de sécurité au travail;
24. la part croissante des personnes âgées dans la population, dans un monde numérique en évolution rapide, nécessite de nouvelles approches en matière d'emploi et de politique sociale. Les changements dans la structure familiale, et le développement des médias numériques, y compris les médias sociaux et les nouveaux modes de communication à distance, ainsi que le travail à distance, peuvent contribuer à renforcer le sentiment d'isolement et de solitude, même si la numérisation peut également contribuer à une meilleure connexion. Pour la génération plus âgée, ces changements peuvent se traduire par une perte plus rapide de santé et d'indépendance²⁴, un manque de soutien en ce qui concerne les besoins de soins et une augmentation de la pauvreté et de l'exclusion sociale²⁵. Toutes ces questions nécessitent une réponse politique appropriée;

²³ Conclusions du Conseil du 2 décembre 2024 "Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques" (16065/24), p. 10.

²⁴ Sylke, V. et al. (2024), *Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions* (La solitude en Europe: facteurs déterminants, risques et interventions), Population Economics, Cham, Springer, ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>.

²⁵ Mahoney, J. et al. (2024), "Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review" (Mesure des liens sociaux dans les pays de l'OCDE: étude documentaire), Documents de l'OCDE sur le bien-être et les inégalités, n° 28, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>.

25. des politiques actives du marché du travail conformes à la stratégie globale de *l'union des compétences*²⁶ récemment proposée et au *plan d'action relatif aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE*²⁷ devraient contribuer à renforcer le maintien et l'intégration sur le marché du travail ainsi qu'à faciliter les transitions d'un emploi à l'autre, afin de s'assurer que le potentiel, l'expérience et les connaissances de la population en âge de travailler, y compris les travailleurs âgés, soient pleinement exploités. En outre, l'amélioration de l'accès au perfectionnement et à la reconversion professionnels sur mesure, la reconnaissance des compétences ainsi que des emplois de qualité et des aménagements plus souples et adaptés sur le lieu de travail peuvent avoir une incidence positive sur les décisions des personnes âgées de rester économiquement actives. Le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux devraient être respectés à cet égard;
26. la Commission européenne s'est engagée à mettre au point une *stratégie en matière d'équité intergénérationnelle* afin de *définir une voie à suivre pour renforcer la communication entre les générations et assurer le respect des intérêts des générations présentes et à venir dans l'ensemble de l'action et de la législation*²⁸;
27. la contribution des personnes âgées devrait être particulièrement valorisée sur le lieu de travail, où elle peut favoriser le dynamisme, l'innovation et la collaboration intergénérationnelle grâce à l'apprentissage mutuel, au partage des connaissances et à la diversité des approches; dans les familles, où les personnes âgées pourraient fournir sur base volontaire des soins informels de longue durée complétant les services de soins formels et aider les jeunes parents ayant des responsabilités de soins; et dans la société et les communautés locales, où les personnes âgées peuvent combler les fractures générationnelles, en transmettant la culture, les valeurs et les normes sociales aux jeunes générations, en favorisant l'empathie et la compréhension mutuelle et en promouvant une société plus solidaire et inclusive;

²⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - *L'union des compétences*, COM(2025) 90 final, Bruxelles, 5.3.2025.

²⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - *Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action*, COM(2024) 131 final, Bruxelles, 20.3.2024.

²⁸ Lettre de mission d'Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, à Glenn Micallef, commissaire à l'équité intergénérationnelle, à la jeunesse, à la culture et au sport, Bruxelles, 1^{er} décembre 2024.

28. les résultats des discussions engagées sous la présidence polonaise au sein de diverses enceintes (conférence ministérielle à Gdańsk, Conseil EPSCO, réunion informelle du CPS) ont montré que le moyen le plus efficace de relever les défis liés à la libération du potentiel économique des personnes âgées consiste à mettre en place un train de mesures complet. Ce train de mesures devrait comprendre des politiques spécifiques et tenir compte du contexte national. Les principaux domaines peuvent être les suivants: la promotion de l'allongement volontaire de l'activité professionnelle, la promotion de formules souples de travail et l'adaptation des lieux et des conditions de travail, la politique de lutte contre les discriminations, la formation ciblée et inclusive, les politiques préventives en matière de santé, le soutien ciblé des services publics de l'emploi, les activités des partenaires sociaux, les politiques et pratiques des entreprises, l'amélioration des services de soins et de soins de longue durée, la gestion de l'âge sur le lieu de travail et la gestion préventive en matière de santé. En outre, un changement d'état d'esprit est nécessaire pour favoriser la reconnaissance par la société des contributions précieuses des personnes âgées à l'activité économique;
29. les compétences respectives des États membres et de l'Union conformément aux titres IX et X du TFUE, ainsi que les principes de subsidiarité et de proportionnalité, et les travaux en cours visant à réexaminer le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux en 2025²⁹;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, selon leurs compétences respectives:

30. à examiner, dans le nouveau plan d'action sur le socle européen des droits sociaux à venir, comment promouvoir efficacement des politiques de vieillissement actif encourageant les Européens âgés à allonger de manière volontaire leur vie professionnelle ainsi que comment mettre en avant les possibilités de croissance économique et de création d'emplois résultant du développement de l'"économie des seniors". Cela pourrait contribuer à améliorer l'efficacité et la soutenabilité des finances publiques, à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et à renforcer la compétitivité de l'UE, à garantir l'adéquation de la protection sociale et à promouvoir l'équité et la solidarité intergénérationnelles;

²⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative au plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, Commission européenne, Bruxelles, 4.3.2021, COM(2021) 102 final, p. 41.

31. à lutter contre l'âgisme et les stéréotypes négatifs dans tous les domaines de la société à l'égard des personnes âgées en général et des travailleurs âgés en particulier, en sensibilisant à l'importance et à la valeur ajoutée de la participation active des personnes âgées à la vie économique, familiale et communautaire. Il s'agit également de favoriser une perception positive, chez les personnes âgées, de leur rôle dans l'économie et la société, en mettant particulièrement l'accent sur les avantages d'allonger leur vie professionnelle et de participer à des initiatives communautaires. Les mesures prises en ce sens devraient tenir compte de l'hétérogénéité des personnes âgées en tant que groupe;
32. à répondre aux défis auxquels les femmes âgées sont confrontées et à promouvoir des politiques qui garantissent des possibilités et un soutien pour leur participation active à l'emploi, la progression de carrière, les revenus acquis tout au long de la vie et la pension de retraite. Les politiques devraient tenir compte en particulier de la part disproportionnée des responsabilités de soins assumées par les femmes et favoriser le partage égal des responsabilités de soins entre les femmes et les hommes;
33. à intensifier les efforts visant à promouvoir un vieillissement actif et en bonne santé en tenant compte de l'incidence d'un mode de vie sain, des activités non professionnelles et des liens sociaux sur le maintien de l'autonomie, du bien-être et d'une vie digne chez les personnes âgées. La prévention devrait être mise en place le plus tôt possible et tout au long du processus de vieillissement, notamment en s'adressant aux personnes en situation de vulnérabilité;
34. à mettre en évidence, dans les prochains rapports conjoints sur l'emploi et dans d'autres documents pertinents, les politiques visant à encourager les personnes âgées à prolonger leur activité professionnelle et économique;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES:

35. à tenir dûment compte de l'importance de maintenir et de prolonger l'activité économique volontaire des personnes âgées et, le cas échéant, à envisager l'adoption d'objectifs spécifiques en matière d'activité économique pour les personnes âgées, compte tenu de leur position de départ relative et des contextes nationaux;
36. à promouvoir la participation économique et sociale volontaire et prolongée des personnes âgées au moyen du dialogue social et d'approches du train de mesures complet qui intègrent des mesures dans tous les domaines d'action clés, y compris la participation sociale, l'emploi, la santé et la sécurité au travail, les compétences, les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des chances, l'apprentissage et la formation tout au long de la vie, l'entrepreneuriat, les technologies numériques et fondées sur l'IA, les soins de santé et les soins de longue durée, et la protection sociale. En outre, les États membres sont encouragés à concevoir des politiques pertinentes en tenant dûment compte des besoins spécifiques des personnes âgées, y compris celles présentant un handicap, et à garantir l'accessibilité sur les plans mental, intellectuel, y compris cognitif ou sensoriel, physique et organisationnel. Les circonstances individuelles devraient être prises en considération, de sorte que le système d'incitations à allonger de manière volontaire la vie professionnelle tienne compte de la diversité des besoins, des souhaits et des capacités des personnes âgées, y compris des membres de différents groupes professionnels, en accordant une attention particulière aux travailleurs manuels, et des personnes travaillant dans des conditions pénibles ou autrement exigeantes ou dans des secteurs en déclin et en transformation;
37. à promouvoir l'habileté, les compétences et l'inclusion numériques et à veiller à ce que la transformation numérique profite à tous les citoyens, en accordant une attention particulière aux besoins des personnes âgées. Une approche centrée sur les citoyens, en termes de conception conviviale et sans entrave qui réponde aux besoins des personnes âgées, est essentielle pour lutter contre l'exclusion numérique, réduire la fracture numérique et lutter contre le problème du faible taux d'utilisation par les bénéficiaires potentiels, en particulier les personnes âgées;

38. à intégrer, dans la mesure du possible, la fourniture de services de soutien à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'administration publique et des autorités locales, ainsi qu'entre les partenaires sociaux et les autres entités non gouvernementales concernées, tout en renforçant la coopération public-privé, de manière à ce qu'elle profite effectivement aux personnes âgées du point de vue des besoins, de l'actualité, de la continuité et de la sélectivité; à développer le dialogue entre les parties prenantes sur l'ensemble des politiques et la mise en œuvre intégrée en établissant des partenariats étroits avec les syndicats, les employeurs, les entreprises et les organisations de la société civile concernées à chaque étape de l'élaboration, de la promulgation et de la mise en œuvre des politiques;
39. à promouvoir, en coopération avec les partenaires sociaux, l'intégration de la question de l'âge dans la gestion des ressources humaines en ce qui concerne les employeurs et les travailleurs, en sensibilisant les employeurs et les travailleurs aux avantages que présente l'adoption d'une approche fondée sur le cycle de vie pour recruter et former les travailleurs, les retenir et les réintégrer et tirer le meilleur parti du potentiel des personnes âgées, y compris en les encourageant à transmettre leur expertise professionnelle et entrepreneuriale aux jeunes générations, entre autres; à inciter les employeurs à exploiter le potentiel des demandeurs d'emploi âgés et des personnes inactives. Il convient de noter que les investissements dans le perfectionnement et la reconversion professionnels, l'adaptation des lieux de travail et la santé et la sécurité au travail adaptées aux besoins des travailleurs âgés sont à la fois réalisables et bénéfiques;
40. à intensifier les efforts, en coopération avec les partenaires sociaux, pour mettre en place des solutions visant à encourager les personnes âgées à rester volontairement sur le marché du travail, y compris après avoir atteint l'âge de la retraite, conformément aux recommandations par pays pertinentes du Semestre européen, notamment en décourageant les départs anticipés à la retraite, le cas échéant, en mettant en œuvre des incitations efficaces à l'allongement volontaire de la vie active, en permettant aux personnes de combiner les prestations de retraite avec les revenus du travail et en promouvant des parcours de retraite souples;

41. à promouvoir l'échange de bonnes pratiques, y compris au sein du groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité, afin de favoriser des mesures nationales plus efficaces, y compris des stratégies et des plans d'action pour répondre aux principaux défis en matière d'égalité entre les tranches d'âge;
42. à prendre, conformément aux pratiques administratives nationales, des mesures appropriées pour faire progresser la collecte de données sur l'égalité, y compris des données ventilées par sexe et par âge, afin de mieux identifier et combattre les inégalités et les discriminations liées à l'âge;

INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE:

43. en s'appuyant sur leur vaste expérience dans ce domaine, à soutenir l'échange de bonnes pratiques en ce qui concerne la reconnaissance et la mise à profit du potentiel économique et social des personnes âgées et à réfléchir aux différents résultats obtenus dans le cadre de leurs discussions, rapports et activités d'apprentissage mutuel existants;

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

44. à tenir compte du potentiel économique et social des personnes âgées, en mettant l'accent sur les perspectives stratégiques telles que l'espérance de vie, les facteurs socio-économiques d'inégalité, y compris les écarts de retraite, les conditions de santé, les technologies génériques et accessibles émergentes et l'évolution du marché du travail. Il convient également de s'attaquer à la perception d'une société vieillissante, en se concentrant non seulement sur les coûts et les défis, mais aussi sur les avantages potentiels;
45. à prévoir des formes d'échange d'information et des possibilités d'apprentissage en ce qui concerne les pratiques qui pourraient permettre aux personnes âgées de rester sur le marché du travail, promouvoir une main-d'œuvre ouverte à tous les âges, favoriser l'esprit d'entreprise, y compris l'entrepreneuriat social, et encourager le travail au-delà de l'âge légal de la retraite, ainsi que des activités visant à encourager l'activité sociale et à lutter contre la solitude, en tant qu'éléments à l'appui d'un vieillissement actif et en bonne santé et de l'accès à des services de soins de longue durée de qualité;

46. à lutter contre les stéréotypes et à promouvoir une image positive de la longévité dans ses campagnes de sensibilisation pertinentes; à encourager les citoyens de l'UE à se préparer à la longévité en renforçant la compréhension de la longévité afin de les aider à préparer leur avenir;
47. à encourager les actions et à sensibiliser le public en ce qui concerne un vieillissement actif et en bonne santé, non seulement des personnes âgées, mais aussi de l'ensemble de la société, ainsi que des emplois de qualité, des conditions de travail équitables et décentes au cours de la vie active des personnes, y compris l'incidence d'un mode de vie sain, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes, des activités extra-professionnelles et des liens sociaux sur le maintien d'une vie autonome et digne chez les personnes âgées, en tenant compte des différents aspects de la vie, en luttant contre l'âgisme, y compris toute discrimination à l'égard des personnes âgées dans le cadre de l'accès à leurs droits, et en assurant la pleine participation à la vie sociale, culturelle, politique et économique;
48. dans le cadre des travaux approfondis à venir relatifs à la stratégie sur l'équité intergénérationnelle, à veiller à ce qu'une attention particulière soit également accordée aux besoins et aux intérêts de la génération plus âgée, en particulier en ce qui concerne l'activation économique et sociale des personnes âgées, et à envisager d'éventuelles initiatives consacrées aux Européens âgés, permettant leur pleine participation à la société et à l'économie et renforçant la solidarité et l'engagement;
49. à soutenir un financement suffisant de l'UE dans le cadre des moyens financiers existants du CFP afin de permettre aux personnes âgées de développer des compétences leur permettant de s'adapter aux marchés de l'emploi modernes et à l'évolution technologique, ainsi qu'à favoriser des lieux de travail adaptés aux personnes âgées et accessibles et une main-d'œuvre ouverte à tous les âges tout en mettant en œuvre des initiatives permettant aux personnes âgées de contribuer à l'économie et à la société;
50. à continuer de suivre et de soutenir la mise en œuvre effective de la législation pertinente de l'UE, et de travailler en vue d'améliorer la législation relative à la lutte contre la discrimination, y compris en ce qui concerne la discrimination à l'encontre des personnes âgées et des personnes handicapées.

Références

Législation de l'UE

Règlement (UE) 2024/1263 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2024 relatif à la coordination efficace des politiques économiques et à la surveillance budgétaire multilatérale et abrogeant le règlement (CE) n° 1466/97 du Conseil.

Directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et modifiant les directives 2000/43/CE et 2004/113/CE.

Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

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.

Décision (UE) 2024/3134 du Conseil du 2 décembre 2024 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres.

Conseil européen

Programme stratégique 2024-2029, annexe I des conclusions du Conseil européen du 27 juin 2024 (EUCO 15/24).

Conseil

Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité (2022/C 476/01).

Conclusions du Conseil du 2 décembre 2024 sur les pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: mobiliser le potentiel de main-d'œuvre inexploité dans l'Union européenne (16556/24).

Conclusions du Conseil du 2 décembre 2024 intitulées "Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre pour toutes les générations au regard des défis démographiques" (16065/24).

Conclusions du Conseil du 20 juin 2024 intitulées "Adéquation des retraites" (11398/24).

Conclusions du Conseil du 14 mai 2024 sur les défis posés par le vieillissement en matière de viabilité des finances publiques (9160/24).

Conclusions du Conseil du 12 mars 2021 sur l'intégration du vieillissement dans les politiques publiques (6976/21).

Conclusions du Conseil du 12 octobre 2020 intitulées "Droits de l'homme, participation et bien-être des personnes âgées à l'ère de la numérisation" (11717/20 REV 2).

Commission européenne

Une feuille de route pour les droits des femmes (référence de la Commission: COM(2025) 97 final).

L'union des compétences (référence de la Commission: COM(2025) 90 final).

Pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans l'UE: plan d'action (référence de la Commission: COM(2024) 131 final).

L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action (référence de la Commission: COM(2023) 577 final).

Mettre à profit les talents dans les régions européennes (référence de la Commission: COM(2023) 32 final).

La stratégie européenne en matière de soins (référence de la Commission: COM(2022) 440 final).

Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 -

Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation (référence de la Commission: COM(2021) 323 final).

Plan d'action sur le socle européen des droits sociaux (référence de la Commission: COM(2021) 102 final).

Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030 (référence de la Commission: COM(2021) 101 final).

Livre vert sur le vieillissement: Promouvoir la solidarité et la responsabilité entre générations (référence de la Commission: COM(2021) 50 final).

Lettre de mission d'Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, à Glenn Micallef, commissaire à l'équité intergénérationnelle, à la jeunesse, à la culture et au sport, Bruxelles, 1^{er} décembre 2024.

Parlement européen

Résolution du Parlement européen du 7 juillet 2021 sur le vieillissement de la population du vieux continent – possibilités et enjeux liés à la politique du vieillissement pour l'après-2020 (2022/C 99/13).

Résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur le socle européen des droits sociaux (2018/C 242/05).

Résolution du Parlement européen du 16 février 2011 intitulée "Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs en Europe" (2012/C 188 E/03).

Comité économique et social européen

Avis du CESE: Les personnes âgées occupant un emploi: facteurs structurels de l'allongement volontaire de l'activité professionnelle (SOC/817-EESC-2024), 26 février 2025.

Avis du CESE: Promouvoir la solidarité intergénérationnelle: vers une approche horizontale de l'Union (JO C, C/2024/6869), 28 novembre 2024.

Avis du CESE: L'impact de la démographie sur l'Europe sociale (SOC/796),
18 septembre 2024.

Avis du CESE: Stratégie européenne en faveur des personnes âgées (2023/C 349/06),
12 juillet 2023.

Avis du CESE: Livre blanc – une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables
i)(2012/C 299/21), 12 juillet 2012.

Nations unies

Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée le
13 décembre 2006.

Résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 25 septembre 2015,
"Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030"
(A/RES/70/1).

Résolution 1 des Nations unies: Déclaration politique et Plan d'action international de Madrid
sur le vieillissement, 2002 (A/CONF.197/9).

Recommandation n° 162 de l'OIT concernant les travailleurs âgés, 1980, Genève, 66^e session
de la CIT (23 juin 1980).

Autres (rapports, documents de travail)

Commission européenne: direction générale de la justice et des consommateurs, The
conclusion paper of the High-Level Group on Non-Discrimination, Equality and Diversity:
"Age equality and non-discrimination on the grounds of age" (Conclusions du groupe de haut
niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité: "Égalité en matière d'âge et non-
discrimination en raison de l'âge"). Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Commission européenne: DG JUST, 2025 Report on Gender Equality in the EU (Rapport 2025 sur l'égalité de genre dans l'UE), 7 mars 2025, Office des publications de l'Union européenne, 2025.

Commission européenne: direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion et comité de la protection sociale (CPS), "The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU" (Rapport 2024 sur le caractère adéquat des pensions – Adéquation actuelle et future des revenus des personnes âgées dans l'UE), volume I, Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Commission européenne: direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion et comité de la protection sociale (CPS), SPC Annual Report 2024: Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies - Key social challenges and key messages (Rapport annuel 2024 du CPS: Examen du mécanisme de suivi des résultats dans le domaine de la protection sociale (SPPM) et évolution des politiques de protection sociale – Principaux défis sociaux et messages clés). Office des publications de l'Union européenne, 2024.

Commission européenne: secrétariat général, The Impact of Demographic Change in a changing environment (Les conséquences de l'évolution démographique dans un environnement en mutation). Office des publications de l'Union européenne, 2023.

"Population Structure and Ageing: Statistics Explained" (Structure et vieillissement de la population: statistiques commentées), Eurostat, février 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe, F.F. et al. (2024), "*Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms*" (Maintien en activité des travailleurs âgés: politiques, pratiques et mécanismes), document de travail d'Eurofound WPEF24030, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. et al. (2024), "*Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review*" (Mesure des liens sociaux dans les pays de l'OCDE: étude documentaire), Documents de l'OCDE sur le bien-être et les inégalités, n° 28, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. et al. (2024), "*Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions*" (La solitude en Europe: facteurs déterminants, risques et interventions), Population Economics, Cham, Springer, ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

"Barometer 2023: Empowering older people in the labour market for sustainable and quality working lives" (Baromètre 2023: Donner aux personnes âgées les moyens d'agir sur le marché du travail en vue d'une vie professionnelle durable et de qualité", AGE Platform, 2023, https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf

"Ageing with social rights - AGE Platform Europe's contribution to the consultation on reinforcing social Europe" (Vieillir avec des droits sociaux - Contribution d'AGE Platform Europe à la consultation sur le renforcement de l'Europe sociale), AGE Platform, novembre 2020, <https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/>

"International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)" (Encyclopédie internationale des sciences sociales et comportementales (deuxième édition)), 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>

