



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 13 octobre 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Date de réception:	12 octobre 2023
Destinataire:	Madame Thérèse BLANCHET, secrétaire générale du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2023) 577 final
Objet:	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

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2023) 577 final.

p.j.: COM(2023) 577 final

Bruxelles, le 11.10.2023
COM(2023) 577 final

**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

1. INTRODUCTION

Dans toute l'Europe, les citoyens vivent plus longtemps et en meilleure santé. L'espérance de vie augmente grâce aux importants progrès sociaux et économiques enregistrés en Europe au cours des dernières décennies, notamment en ce qui concerne le niveau de vie, l'accès à l'éducation et à la formation, ainsi que les soins de santé et la médecine. À mesure que l'espérance de vie augmente, l'Europe doit mettre en place une «société de la longévité» qui valorise l'allongement de la durée de vie des personnes âgées, donne des moyens d'agir aux citoyens âgés et favorise la prospérité et le bien-être des générations actuelles et futures.

Toutefois, l'évolution démographique a une incidence directe sur le capital humain de l'UE et sur sa compétitivité. Le vieillissement de la population et la diminution de la population en âge de travailler vont sans doute exacerber les pénuries de main-d'œuvre et accroître la pression sur les budgets publics. Le vieillissement de la population devrait également avoir une incidence profonde sur les investissements, la productivité et l'activité entrepreneuriale. En outre, certains États membres ou régions étant plus touchés que d'autres, l'évolution démographique affecte la cohésion sociale, territoriale et intergénérationnelle de nos sociétés démocratiques.

Dans ses conclusions de juin 2023, le Conseil européen a appelé de ses vœux la création d'une boîte à outils pour faire face aux défis démographiques, et notamment à leur incidence sur l'avantage concurrentiel de l'Europe. Les citoyens attendent que l'UE et leurs gouvernements nationaux agissent conjointement pour gérer l'évolution démographique et ses conséquences. Il est important que leurs mesures politiques en la matière soient guidées par les principes d'égalité entre les hommes et les femmes et d'équité intergénérationnelle¹, qu'elles soient fondées sur des réalités locales qui tiennent compte des régions rurales et reculées, et qu'elles s'inscrivent dans d'autres grandes tendances mondiales telles que la double transition écologique et numérique. L'ampleur de la tâche nécessite une approche pangouvernementale coordonnée qui associe tous les acteurs de l'économie et de la société, de manière démocratique et inclusive. Les tendances démographiques pourront alors être gérées de manière à renforcer la résilience de l'Europe dans son ensemble, conformément aux attentes exprimées par les citoyens de l'UE dans le contexte de la conférence sur l'avenir de l'Europe².

L'évolution démographique est principalement déterminée par les choix de vie des individus et des familles. Toutefois, les politiques européennes et nationales devraient contribuer à faire en sorte que les citoyens européens puissent concrétiser leurs aspirations. À cette fin, il convient d'adapter les politiques et les aides publiques au niveau pertinent pour:

- i. mieux concilier **vie de famille et travail rémunéré**, en garantissant notamment l'accès à des services de garde d'enfants de qualité ainsi qu'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en vue de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes;

¹ L'équité intergénérationnelle est l'idée d'équité ou de justice entre les générations. Cette notion peut s'appliquer aux dynamiques qui s'établissent entre les enfants, les jeunes, les adultes et les seniors, ainsi qu'entre les générations actuelles et les générations futures. Elle porte sur plusieurs domaines et recouvre des sujets tels que l'équité économique ou sociale, le niveau de vie ou le changement climatique.

² Conférence sur l'avenir de l'Europe, Rapport sur les résultats finaux, mai 2022, (15. Proposition: Transition démographique).

- ii. soutenir **les jeunes générations** et leur donner les moyens de prospérer et de développer leurs compétences, et leur faciliter l'accès au marché du travail et à un logement abordable;
- iii. donner **aux générations plus âgées** les moyens d'agir et préserver leur prospérité, en menant des réformes combinées à des politiques appropriées concernant le marché de l'emploi et les lieux de travail;
- iv. s'il y a lieu, remédier aux pénuries de main-d'œuvre grâce à une **migration légale gérée**, en pleine complémentarité avec la mise à profit des talents de l'UE.

Les outils de l'UE (instruments réglementaires, cadres d'action et financements) devraient être efficacement combinés avec les politiques nationales et régionales afin de soutenir toutes les générations et de leur donner les moyens d'agir, de concrétiser leurs choix de vie et de réaliser leur potentiel dans l'économie et la société au sens large.

2. L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE EST EN TRAIN DE REMODELER NOS ÉCONOMIES ET NOS SOCIÉTÉS

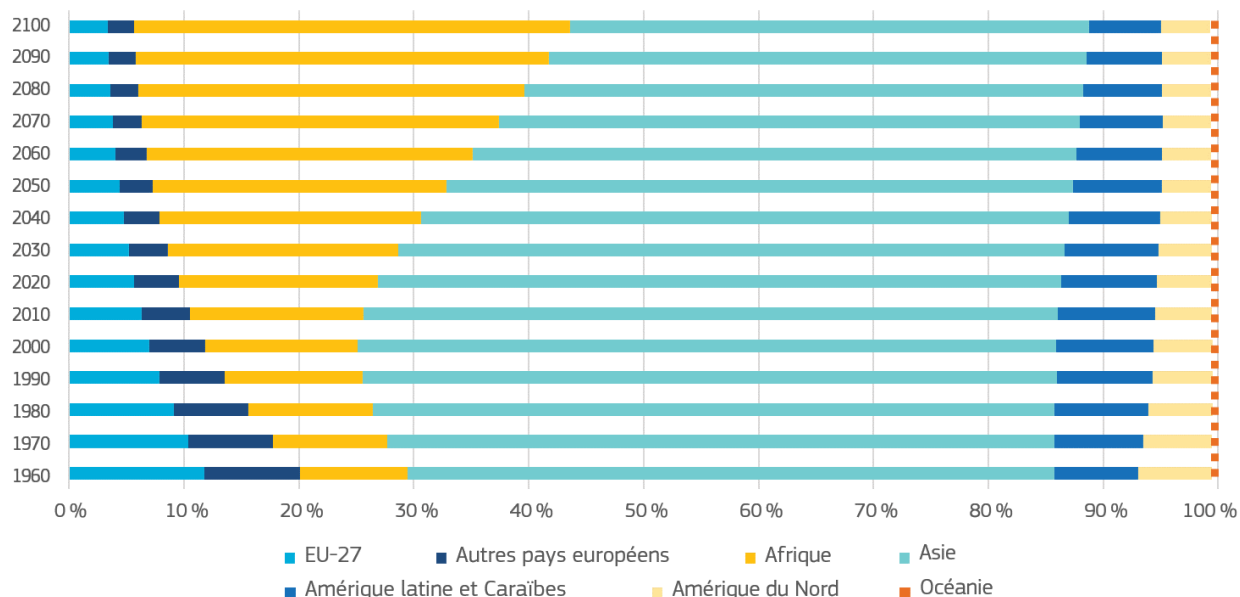
Au cours des prochaines années, la réduction et le vieillissement continu de la population européenne risquent d'avoir une incidence négative sur la compétitivité à long terme de l'UE. Au niveau mondial, la population devrait continuer à augmenter tout au long du 21^e siècle et le vieillissement sera une tendance démographique de plus en plus marquée à l'échelle de la planète³. L'orientation et le rythme de l'évolution démographique varient d'un pays à l'autre et une grande partie de la croissance démographique mondiale devrait avoir lieu dans les pays à faible revenu. Au sein de l'UE, en raison du vieillissement de la population et de la baisse des taux de natalité, la population culminera vers 2026 puis diminuera progressivement au cours des décennies suivantes. La population de l'UE en âge de travailler devrait diminuer (de 57,4 millions d'habitants d'ici à 2100) et le taux de dépendance des personnes âgées devrait augmenter (et passer de 33 % à 60 % d'ici à 2100)⁴. Conformément à ces tendances, la part de l'UE dans la population mondiale continuera de baisser (de 6 % aujourd'hui à moins de 4 % en 2070⁵), ce qui pourrait réduire le poids relatif du marché unique dans l'économie mondiale et diminuer l'influence géopolitique de l'UE.

³ Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, Perspectives de la population mondiale 2022.

⁴ Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, SWD(2023) 248 final.

⁵ Voir le rapport sur les conséquences de l'évolution démographique, COM(2020) 241 final. Les conséquences de l'évolution démographique dans un environnement en mutation, SWD(2023) 21 final.

PARTS ESTIMÉES ET PRÉVUES DE LA POPULATION MONDIALE PAR CONTINENT, 1960-2100 (EN %)



Si rien n'est fait, l'évolution démographique risque d'exacerber encore davantage les pénuries de main-d'œuvre et de créer des goulets d'étranglement dans l'économie. Les pénuries de main-d'œuvre dans l'UE atteignent d'ores et déjà des niveaux records, notamment en raison de la diminution de la population en âge de travailler. La demande de professionnels dans les domaines des STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), des TIC (technologies de l'information et de la communication), de la construction, des soins et des transports (notamment les conducteurs de camions et d'autocars) est particulièrement forte dans plusieurs États membres et dans certaines régions⁶. Si les tendances ne s'inversent pas, les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers hautement qualifiés comme dans les métiers peu qualifiés devraient augmenter considérablement à mesure que les «babyboomers» (nés entre le milieu des années 1940 et le milieu des années 1960) partiront à la retraite, jusqu'au milieu des années 2030. Les mesures d'activation de l'emploi et l'augmentation des salaires dans les professions particulièrement touchées peuvent certes atténuer les pénuries de main-d'œuvre. Toutefois, si elle n'est pas soutenue par des augmentations de la productivité, la hausse des coûts de la main-d'œuvre peut également avoir une incidence sur la compétitivité des entreprises de l'UE par rapport à leurs concurrents dans d'autres grandes économies.

L'évolution démographique peut créer de nouvelles possibilités dans différents secteurs, mais elle accroît également certains risques de dépendances stratégiques. Le vieillissement de la population européenne porte le potentiel de l'«économie des seniors» à 28,1 % du PIB de l'UE en 2025⁷. Dans une «société de la longévité», des possibilités apparaissent dans divers secteurs et domaines tels que la technologie, la santé et les soins, la médecine, la nutrition et le

⁶ Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, SWD(2023) 248 final.

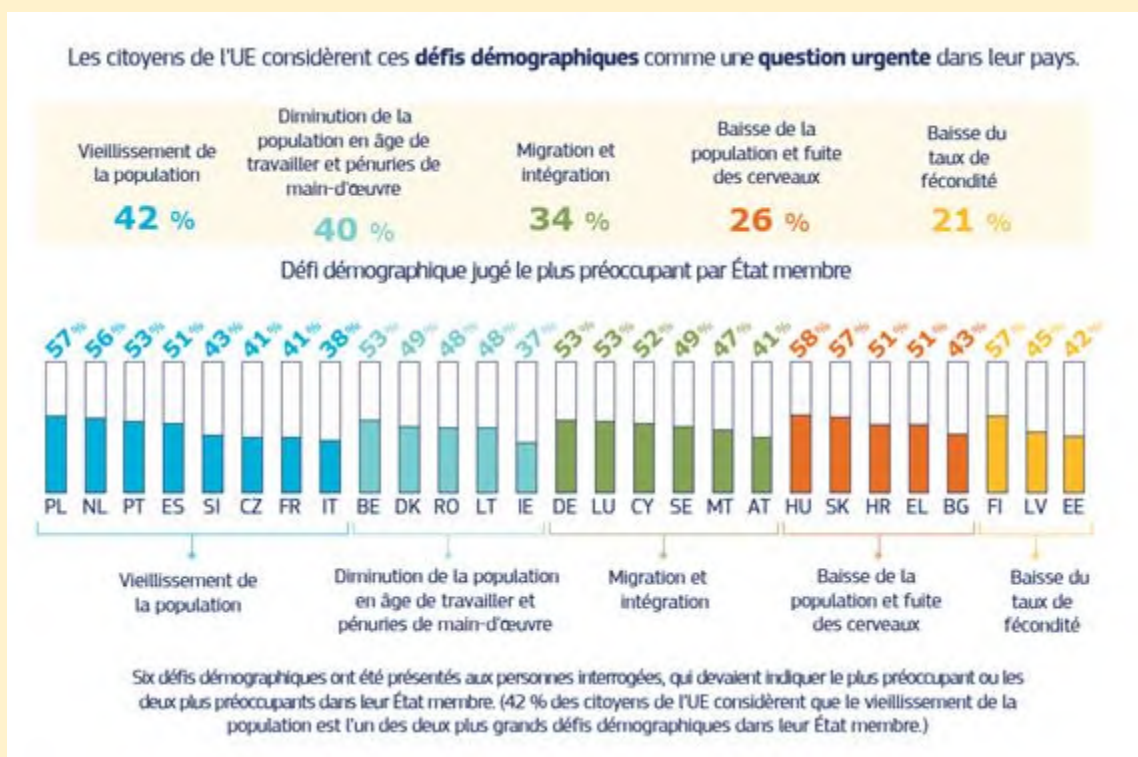
⁷ Dans une «économie des seniors», l'activité économique sert les besoins des personnes âgées de 50 ans et plus, par exemple grâce aux produits et services achetés et aussi à l'activité économique supplémentaire générée par leurs dépenses. Commission européenne (2018), The silver economy (L'économie des seniors) – rapport final, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

bien-être, l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie, les transports et les services financiers, ainsi que l'économie sociale. Les changements démographiques ont également des effets sur l'accès à certains médicaments critiques, car ils augmentent la demande de médicaments destinés aux maladies liées à l'âge et aux soins gériatriques, et influencent dès lors les priorités du secteur pharmaceutique en matière de R&D. En outre, les pénuries de main-d'œuvre peuvent mettre un frein aux ambitions d'augmenter la production locale.

L'évolution démographique aggrave le problème de productivité. L'augmentation de la productivité, due en partie à l'innovation et à l'automatisation (l'utilisation de la robotique ou de l'intelligence artificielle, par exemple), ainsi que l'accumulation de salaires liée à ces évolutions peuvent offrir un «dividende de longévité» qui contribue à contrebalancer le déclin de la population en âge de travailler. Toutefois, l'augmentation continue de la productivité peut se révéler délicate, en particulier parce que les taux d'épargne inférieurs des générations plus âgées orientent les ressources vers la consommation plutôt que vers les investissements productifs. Les travailleurs âgés sont également plus susceptibles de devoir mettre à jour leurs compétences. En outre, le vieillissement de la population entraîne une réduction de l'activité entrepreneuriale, étant donné que les cohortes d'âge supérieur sont moins susceptibles de créer une nouvelle entreprise et que le transfert intergénérationnel des entreprises devient plus complexe et moins fréquent.

Comment les Européens perçoivent-ils l'évolution démographique et ses conséquences?

Selon les nouveaux résultats d'une enquête Eurobaromètre, 7 Européens sur 10 estiment que les tendances démographiques mettent en péril **la prospérité économique et la compétitivité** à long terme de l'UE.



La majorité des Européens (51 %) estiment que la gestion de l'évolution démographique devrait **rester une priorité politique**, tant pour l'UE que pour les États membres, et une large majorité (85 %) convient que cela nécessite **une coopération étroite entre tous les niveaux de pouvoir**.

Lorsqu'ils sont interrogés sur les solutions à mettre en place pour faire face au vieillissement de la population, les citoyens privilégient les mesures consistant à garantir des **pensions de retraite** adéquates qui restent abordables pour les **générations futures** (49 %), ainsi qu'à fournir des services de **soins de santé** de qualité et financièrement accessibles (49 %). En ce qui concerne le marché du travail, les citoyens considèrent que les actions visant à lutter contre le **chômage des jeunes** sont les plus efficaces (61 %), suivies par les politiques en faveur de l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** (48 %)⁸.

Le vieillissement de la population exerce une pression accrue sur les budgets publics. Le déclin de la population en âge de travailler exerce une pression à la baisse sur les recettes provenant de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale. À l'inverse, avec le vieillissement de la population, les dépenses consacrées aux soins de santé, aux soins de longue durée et aux pensions de retraite devraient passer de 24,6 % du PIB en 2019 à près de 27 % en 2040⁹. En conséquence, la pression qui s'exercera sur les budgets publics pourrait réduire les marges de manœuvre budgétaires disponibles pour investir dans d'autres domaines d'action prioritaires tels que la double transition écologique et numérique. En outre, une société vieillissante a besoin d'investissements dans des solutions de mobilité et d'infrastructure adaptées¹⁰ pouvant bénéficier à l'ensemble de la population et être mises en œuvre de manière écologique et compatible avec le numérique.

La transformation démographique de l'UE interagit avec d'autres grandes tendances mondiales telles que la double transition écologique et numérique. Les émissions de carbone sont étroitement liées au niveau de revenu, mais aussi à l'âge des consommateurs. Bien qu'elles consomment moins en termes absolus, les personnes âgées ont tendance à vivre au sein de ménages plus petits et consomment davantage d'énergie, ce qui se traduit par une augmentation des émissions par habitant. Elles sont également plus représentées dans les zones rurales, où la dépendance à la voiture est plus élevée. Étant donné que la part des personnes âgées dans la population augmente, on estime que, d'ici à 2060, jusqu'à 39 % des émissions seront générées par les personnes âgées de plus de 65 ans. Dans le même temps, le changement climatique et la pollution atmosphérique ont des effets néfastes sur la mortalité et la morbidité de la population, en particulier des groupes plus vulnérables, dont les personnes âgées. La crise climatique et la dégradation de l'environnement peuvent également jouer un rôle dans le choix d'avoir ou non des enfants. Dans le contexte de la transition numérique, les technologies peuvent rendre les soins de santé et les soins de longue durée plus efficaces au regard des coûts et améliorer l'accès aux services et leur qualité, notamment dans les régions rurales et isolées et pour les personnes

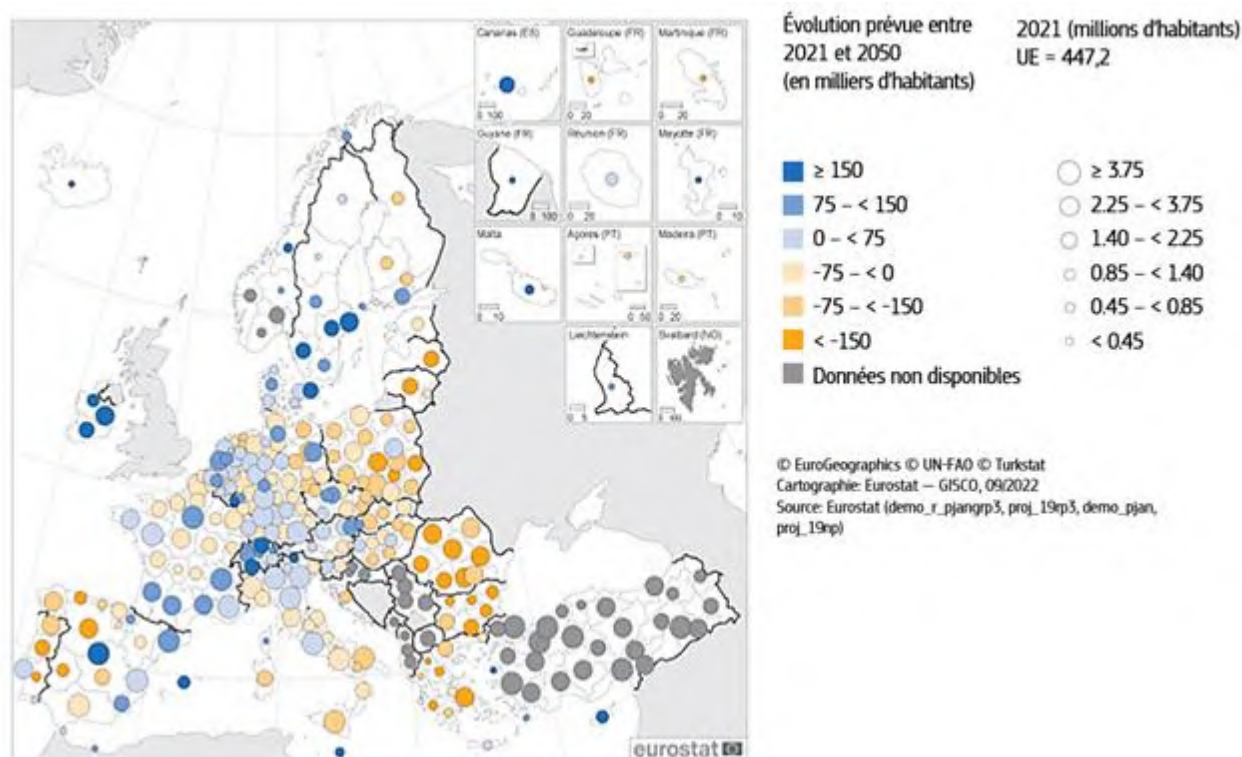
⁸ Eurobaromètre Flash 534, Demographic change in Europe (Fieldwork: 1/9 – 14/9/2023) (L'évolution démographique en Europe, Travaux de terrain: 1/9 – 14/9/2023).

⁹ Commission européenne (2021), The 2021 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070) [Rapport de 2021 sur le vieillissement: projections économiques et budgétaires pour les États membres de l'UE (2019-2070)].

¹⁰ Voir le rapport final du groupe de haut niveau sur l'avenir de la protection sociale et de l'État-providence dans l'UE (2023).

handicapées ou à mobilité réduite. Pourtant, des infrastructures numériques insuffisantes et un faible niveau de compétences numériques peuvent exacerber les fractures entre les régions, les groupes et les générations.

ÉVOLUTION DE LA POPULATION, 2021-2050



Les disparités territoriales risquent d'augmenter au sein des États membres et entre eux. Certaines régions sont confrontées aux défis combinés du vieillissement de la population, d'une proportion faible et stagnante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur, et de l'émigration des jeunes et des personnes instruites. Cela risque de les placer dans un piège de développement des talents et de limiter leur capacité à bâtir des économies durables, compétitives et fondées sur la connaissance¹¹. En raison des changements démographiques et des transformations structurelles, de nombreuses régions moins développées et rurales sont de plus en plus confrontées à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, ainsi qu'à une faible compétitivité régionale et à une faible capacité à attirer les investissements. On constate par ailleurs des clivages entre zones urbaines et rurales dans certains pays¹². Ces disparités territoriales nuisent également à la cohésion sociale et à la confiance dans les institutions et processus démocratiques en Europe¹³.

¹¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la mise à profit des talents dans les régions d'Europe, COM(2023) 32 final.

¹² «Cohésion en Europe à l'horizon 2050», 8^e rapport sur la cohésion économique, sociale et territoriale, SWD(2022) 24 final.

¹³ Commission européenne (2021), The Demographic Landscape of EU Territories (Le paysage démographique des territoires de l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

3. LES MOYENS D'ACTION: FAIRE FACE À L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE ET LA GÉRER

Les décideurs politiques à tous les niveaux doivent créer un environnement qui permette aux citoyens de toute l'Union de concrétiser leurs choix de vie et de concilier vie de famille et vie professionnelle. En complément de ces efforts, la migration légale et l'intégration effective des ressortissants de pays tiers résidant légalement dans l'UE peuvent contribuer à atténuer les pressions sur le marché du travail et à stimuler davantage l'innovation et l'esprit d'entreprise. L'UE dispose déjà d'un ensemble complet de moyens d'action pour aider les États membres à gérer l'évolution démographique et ses conséquences. La «boîte à outils» dévoilée dans la présente communication s'appuie sur les bonnes pratiques et les pratiques prometteuses de toute l'Union; elle complète les actions menées au niveau national. Cette panoplie d'instruments reconnaît la nécessité de prendre en compte la dimension territoriale des changements démographiques, en particulier dans les régions confrontées aux phénomènes de baisse de la population et de mobilité sortante importante des jeunes travailleurs («fuite des cerveaux»).

UNE APPROCHE GLOBALE DE L'ÉVOLUTION DÉMOGRAPHIQUE

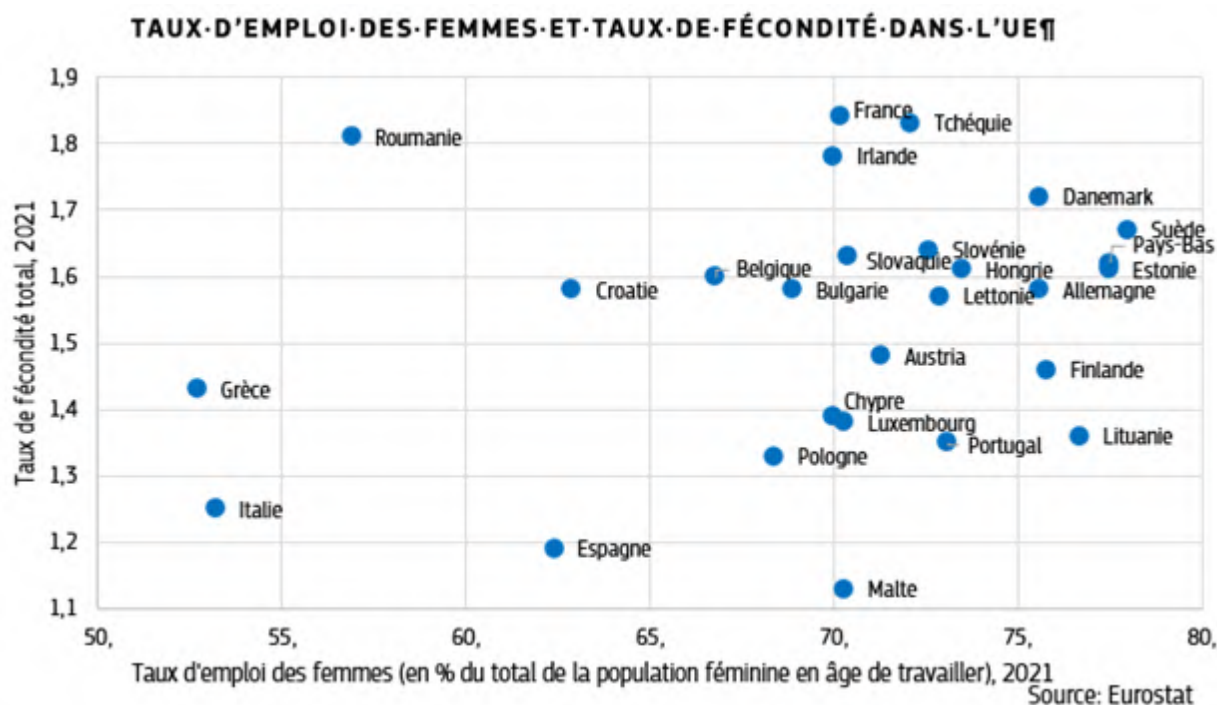


3.1. Concilier la vie de famille et le travail rémunéré

Tout le monde devrait pouvoir bénéficier d'un soutien pour ne pas avoir à choisir entre sa carrière et sa famille. Le choix d'avoir des enfants est personnel. Toutefois, la qualité de vie, la disponibilité de soins et de logements, ainsi que les possibilités d'emploi et des revenus adéquats peuvent influencer ce choix. Les jeunes ont de plus en plus tendance à reporter la décision de fonder une famille ou à en limiter la taille. Pourtant, lorsqu'on les interroge, nombre d'entre eux, particulièrement les femmes ayant un niveau d'éducation élevé, indiquent qu'ils souhaiteraient avoir plus d'enfants qu'ils n'en ont réellement. Parmi les principaux éléments expliquant l'écart

entre la taille réelle et la taille souhaitée de la famille figurent la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, les inégalités persistantes entre hommes et femmes, ainsi que l'insécurité économique et sociale liée aux perspectives d'emploi, au coût de la vie et au logement.

TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET TAUX DE FÉCONDITÉ DANS L'UE



Pour atteindre l'objectif de l'UE en matière de taux d'emploi à l'horizon 2030¹⁴, nous devons nous efforcer de réduire au moins de moitié l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi par rapport à 2019. Une plus grande participation des femmes au marché du travail pourrait être l'une des solutions les plus efficaces aux conséquences négatives du vieillissement de la population¹⁵. Si des améliorations ont bien eu lieu au cours des dernières décennies, la participation des femmes au marché du travail reste inférieure à celle des hommes. Dans l'UE, le taux d'emploi des femmes reste inférieur de 10,7 points de pourcentage à celui des hommes et varie considérablement d'un État membre à l'autre (allant de 20,1 points de pourcentage en Roumanie à 1,4 point de pourcentage en Lituanie).¹⁶ Certains États membres, comme la **Suède et le Danemark**, parviennent à afficher des taux d'emploi relativement élevés de plus de 75 % chez les femmes (ainsi que des écarts hommes-femmes en matière d'emploi inférieurs à la moyenne), tandis que leurs taux de fécondité sont également relativement élevés par rapport à ceux de l'UE. Toutefois, dans presque tous les États membres, y compris ceux mentionnés ci-dessus, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et

¹⁴ Lors du sommet social de Porto en 2021, les chefs d'État ou de gouvernement de l'UE ont soutenu, entre autres, le grand objectif concernant l'emploi à l'horizon 2030 du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, aspirant à atteindre un taux d'emploi d'au moins 78 % de la population âgée de 20 à 64 ans d'ici à 2030.

¹⁵ Commission européenne (2019), «Scénarios démographiques de l'UE – Migration, population et éducation», Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁶ Voir le tableau de bord social pour le socle européen des droits sociaux.

l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste important, en particulier pour les femmes ayant des enfants, avec des différences considérables entre les États membres¹⁷.

On estime que les responsabilités familiales non rémunérées empêchent quelque 7,7 millions de femmes dans l'UE de rejoindre le marché du travail. À titre de comparaison, on estime le nombre d'hommes dans la même situation à 450 000 seulement¹⁸. La participation au marché du travail des mères ayant des enfants en bas âge s'est même détériorée au cours des deux dernières décennies¹⁹, ce qui a souvent une incidence sur leur carrière et leurs revenus pendant des années. L'intensité des soins compte également: 35 % à peine des aidants informels qui assurent plus de 40 heures de soins par semaine ont un emploi, alors que ce chiffre est de 71 % chez ceux qui assurent moins de 10 heures de soins par semaine²⁰. Les femmes restent fortement sous-représentées dans de nombreuses professions en pénurie telles que les TIC. Cette situation exacerbe les pénuries de main-d'œuvre et le taux de dépendance des personnes âgées, puisque moins de personnes sont économiquement actives aujourd'hui et le seront demain. Les nouvelles augmentations des besoins en soins dues au vieillissement peuvent affecter les femmes de manière disproportionnée, étant donné que la charge des soins informels reste inégale.

Des services de garde d'enfants abordables, accessibles et de qualité permettent aux parents de concilier travail rémunéré et vie de famille.

La stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant²¹ a souligné qu'il convient de garantir l'accès à une éducation de qualité à la fois inclusive et sans ségrégation. En 2022, à peine plus d'un tiers des enfants de moins de trois ans (35,7 %) dans l'UE ont bénéficié d'une éducation et d'un accueil formels des jeunes enfants (EAJE), avec des différences importantes au sein des pays et d'un pays à l'autre et des taux de participation nettement plus faibles pour les enfants en situation défavorisée. Seuls neuf États membres ont atteint l'objectif révisé de Barcelone pour 2030, à savoir un taux de participation à l'EAJE de 45 %. La garde d'enfants à temps presque plein n'est une réalité pour la majorité des enfants âgés de moins de trois ans qu'au **Danemark**. Le développement de services de soins abordables et de qualité, comme le prévoit, par exemple, de manière significative le plan pour la reprise et la résilience (PRR) du **Portugal**, peut avoir un effet positif sur l'emploi des femmes, en particulier dans les pays où le taux de participation des femmes au marché du travail est actuellement faible et où la part de l'offre de soins formels est

Dans son PRR, la **Croatie** vise à développer l'EAJE en y investissant environ 215 millions d'EUR. Elle a pour objectif de garantir à tous les enfants de plus de quatre ans une place dans l'EAJE, notamment en créant 22 500 nouvelles places grâce à des investissements dans la construction et la rénovation, afin de réduire les inégalités régionales.

¹⁷ En 2021, le salaire horaire brut des femmes était en moyenne inférieur de 12,7 % à celui des hommes; le plus grand écart de rémunération entre les hommes et les femmes était constaté en Estonie (20,5 %) et le plus petit au Luxembourg (-0,2 %).

¹⁸ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Les inégalités de genre dans les soins et leurs conséquences sur le marché du travail).

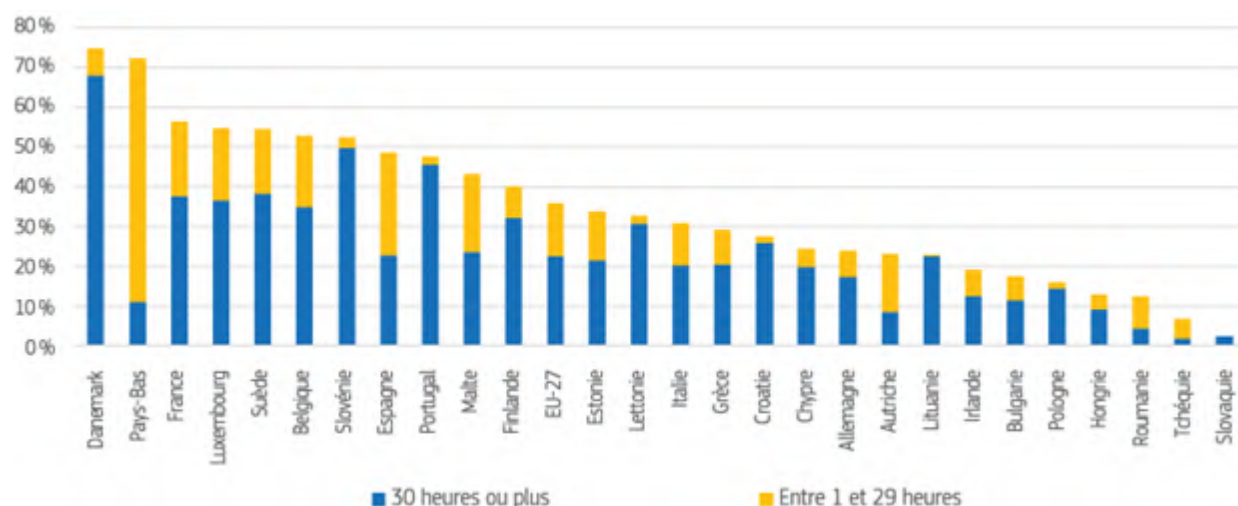
¹⁹ Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe, SWD(2023) 248 final.

²⁰ Van der Ende, M. *et al.* (2021), Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU (Étude sur l'incidence et les coûts des soins informels de longue durée dans l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant, COM(2021) 142 final.

réduite. Les régions rurales et isolées, où la disponibilité des services de soins est faible, bénéficieraient grandement d'un développement des infrastructures sociales. Quant aux services de garde d'enfants accessibles, abordables et de qualité, ils permettent aux parents d'élever une famille tout en restant actifs afin de bénéficier d'un revenu indépendant et de poursuivre leur carrière.

ENFANTS FRÉQUENTANT DES STRUCTURES FORMELLES D'ACCUEIL (PART DES ENFANTS ÂGÉS DE MOINS DE 3 ANS, EN %)



L'assouplissement des formules de travail et les politiques en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent alléger la charge des soins pour les femmes. Des expériences recueillies dans les États membres montrent que diverses mesures peuvent avoir des effets durables sur le rééquilibrage de la charge des soins entre les parents, y compris les formules de travail flexibles, les droits à congé adéquats, en particulier le congé de paternité et le congé parental non transférable et indemnisé correctement, en combinaison avec des mesures visant à accroître leur utilisation. Dans l'UE, les pères ont droit à au moins 10 jours de congé de paternité indemnisé et à quatre mois de congé parental indemnisé, mais ces droits ont été transposés de différentes manières en fonction des pays. Par exemple, l'**Espagne** et la **Finlande** offrent des durées de congé de paternité relativement longues²². Pourtant, le recours au congé parental des pères reste généralement faible. Le congé d'aidant, tel qu'il est accordé généreusement aux **Pays-Bas**, par exemple, peut également aider ceux qui assument des responsabilités en matière de soins à l'égard d'autres proches dépendants à rester sur le marché du travail. L'assouplissement des formules de travail peut permettre d'adapter le temps de travail en fonction des responsabilités familiales, notamment avec un travail à temps partiel bien équilibré entre les hommes et les femmes. Le recours au télétravail, dans la mesure du possible et dans de bonnes conditions, peut également contribuer à mieux concilier la vie de famille et la vie professionnelle.

²² Commission européenne (2022), The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead (La transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'UE: un long chemin à parcourir), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Des réformes ciblées en matière de fiscalité et de prestations sociales peuvent faire en sorte que le travail paie. En moyenne, une mère célibataire à faibles revenus qui occupe un emploi dans l'UE perd environ deux tiers de son salaire brut, en raison de la combinaison des frais de garde d'enfant, des impôts et des prestations non perçues²³. Des systèmes de prélèvements et de prestations bien conçus, qui suppriment par exemple les freins fiscaux pour les deuxièmes apporteurs de revenus des ménages, garantissent que tant les individus que leurs familles sont financièrement mieux lotis lorsqu'ils accèdent à un emploi rémunéré. Réduire l'impôt sur le revenu des personnes physiques et introduire ou étendre les crédits d'impôt sur le revenu pour les personnes à faibles revenus peut favoriser l'emploi rémunéré, tout en préservant la progressivité de la fiscalité directe afin de garantir le financement de la protection sociale et des investissements publics. Les allocations familiales peuvent constituer une incitation temporaire à fonder une famille. Il importe toutefois de veiller à ce qu'elles soient conçues de manière ciblée et qu'elles ne dissuadent pas les femmes d'accepter un travail rémunéré, comme c'est le cas, par exemple, de l'«allocation de soins flexible» proposée en **Finlande**.

Principaux instruments au niveau de l'UE:

- La **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**²⁴ a introduit le droit à un congé de paternité indemnisé, un congé parental indemnisé, un droit au congé d'aidant et un droit à demander des formules souples de travail pour tous les parents qui travaillent (au moins jusqu'aux 8 ans de l'enfant).
- Parmi les autres protections juridiques figurent notamment la **directive sur les travailleuses enceintes**²⁵ (droit à un congé minimal de maternité et protection contre le licenciement pendant ledit congé) et la **directive sur l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail**²⁶ (protection contre le licenciement pendant le congé de paternité et le congé d'adoption).
- La **recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance**²⁷ encourage les États membres à accroître la participation à ces services en fixant des objectifs ambitieux et soutient la prestation de services de qualité, abordables et accessibles, qui accordent une attention particulière à l'inclusion des enfants issus de milieux défavorisés.
- La **déclaration sur les femmes dans le numérique** engage les États membres à renforcer la participation des femmes au monde numérique, en collaborant avec les secteurs public et privé et la société civile afin de parvenir à l'égalité dans le domaine des technologies.

Prochaines étapes importantes:

- La révision de la **directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** en 2027 sera l'occasion d'évaluer si les règles sont toujours adaptées à l'évolution des

²³ OCDE (2022), Net childcare costs in EU countries, 2021 (Les frais nets de garde d'enfants dans les pays de l'UE en 2021).

²⁴ 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.

²⁵ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

²⁶ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

²⁷ Recommandation du Conseil du 8 décembre 2022 concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance: les objectifs de Barcelone pour 2030 (2022/C 484/01).

pratiques de travail.

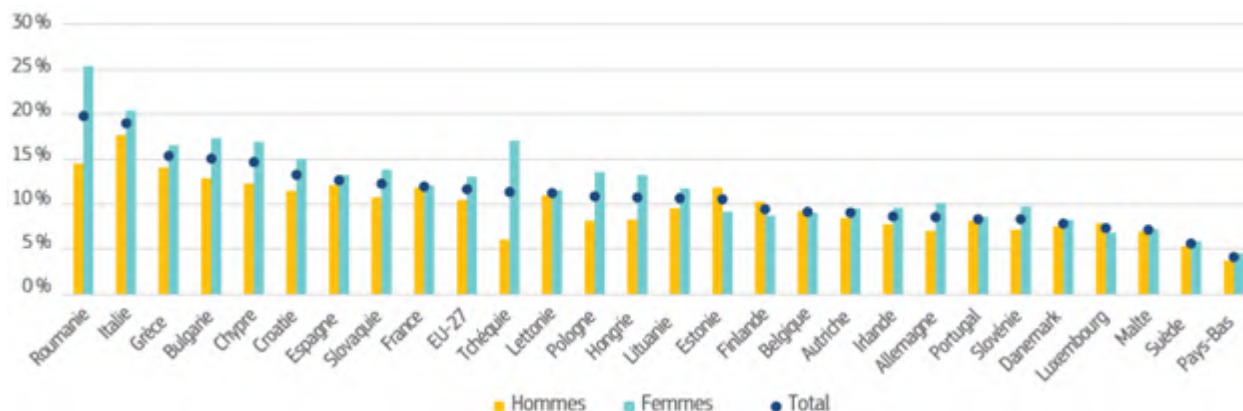
- Dans le cadre de sa stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, la Commission organisera une **campagne sur les droits en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** afin de sensibiliser les parents et les aidants qui travaillent à leurs droits et lancera un appel dans le cadre du **programme «Citoyenneté, égalité, droits et valeurs»** pour des projets visant à promouvoir des formules de temps de travail favorables à la famille et à faire reconnaître la valeur des soins.
- D'ici juin 2024, les États membres devraient informer la Commission des mesures mises en œuvre ou prévues au titre de la **recommandation du Conseil concernant l'éducation et l'accueil de la petite enfance** en vue d'atteindre les objectifs fixés pour 2030.

3.2. Soutenir les jeunes générations et leur donner les moyens de prospérer

Le potentiel des jeunes en Europe doit encore être exploité pleinement. En 2022, plus d'un jeune sur dix âgé de 15 à 29 ans dans l'UE ne travaillait pas et ne suivait ni études ni formation (NEET)²⁸, notamment 13,1 % des jeunes femmes, 20 % des jeunes nés en dehors de l'UE et 56 % des jeunes Roms âgés de 16 à 24 ans. Ces chiffres présentent d'importantes disparités territoriales dans l'ensemble de l'UE, les taux de NEET étant particulièrement élevés dans les régions du sud et de l'est de l'UE, ainsi que dans les régions ultrapériphériques de la France. Dans certaines de ces régions, plus d'un quart des jeunes étaient concernés. Les jeunes issus de familles défavorisées, dont les parents ont un faible niveau d'éducation, par exemple, ont tendance à obtenir de moins bonnes notes et ont un plus grand risque de décrochage scolaire. L'abandon scolaire et le chômage empêchent les jeunes d'acquérir de l'expérience et d'apprendre sur leur lieu de travail, ce qui peut avoir une incidence sur leurs perspectives d'emploi à long terme. Ces facteurs influencent négativement les rapports de dépendance entre la population active occupée et la population non active.

²⁸ Voir le tableau de bord social pour le socle européen des droits sociaux.

JEUNES DE 15 À 29 ANS QUI NE TRAVAILLENT PAS ET QUI NE SUIVENT NI ÉTUDES NI FORMATION, EN 2022



Pour donner aux jeunes les moyens d’agir, il faut d’abord promouvoir un environnement propice à l’épanouissement de tous les enfants. Il convient de protéger les enfants, de les soutenir et de les autonomiser. Cela est particulièrement important pendant les premières années de la vie d’un enfant. Outre le soutien au revenu des parents, les principales solutions consistent notamment à garantir l’accès des enfants à des services inclusifs et de qualité, en particulier l’éducation et l’accueil des jeunes enfants, l’éducation de base (y compris les activités à l’école), les soins de santé et la nutrition. Par exemple, la **Bulgarie** investit 245 millions d’EUR au titre de la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) pour moderniser les outils d’enseignement et améliorer l’apprentissage des STIM dans les écoles grâce à la création d’un centre national et de trois centres régionaux dans le domaine des STIM, ainsi que de plus de 2 200 laboratoires spécialisés dans les STIM et salles de classe de haute technologie. Les jeunes présentant des vulnérabilités diverses ou multiples, tels que les jeunes en décrochage scolaire, les jeunes handicapés ou les jeunes qui souffrent de problèmes de santé, devraient bénéficier d’un soutien sur mesure.

Il est essentiel pour leurs perspectives à long terme de promouvoir l’accès des jeunes à des emplois de qualité, à un logement abordable et à un niveau de vie décent. Les investissements dans l’éducation et la formation sont déterminants pour mobiliser les jeunes et les doter de compétences de base ainsi que de compétences durables, telles que celles qui sont nécessaires à la double transition écologique et numérique, comme cela a été fait en **Italie** avec l’initiative «School 4.0», qui vise à transformer 100 000 classes en espaces d’apprentissage innovants. Comme le souligne le rapport de prospective stratégique 2023, afin de gérer l’évolution démographique, l’UE a besoin d’outils solides pour prévoir de manière détaillée les besoins en compétences et en main-d’œuvre dans les secteurs clés. En outre, pour faciliter les transitions entre l’école et le monde du travail, il est fondamental de sensibiliser les jeunes, comme le fait par exemple la **Slovénie** avec ses «ambassadeurs» de la jeunesse locale, qui informent leurs pairs des possibilités offertes par la garantie pour la jeunesse, ainsi que des stages et des possibilités d’enseignement et de formation professionnels de qualité, y compris des apprentissages. La mobilité temporaire à des fins d’apprentissage entre les régions et entre les pays peut améliorer les possibilités offertes aux jeunes. En plus d’améliorer l’intégration sur le marché du travail, l’accès aux services de base (y compris aux services de santé mentale) et à des logements abordables et économes en énergie détermine les possibilités pour les jeunes de fonder une famille. En **Hongrie**, l’aide au logement des familles est une subvention publique non remboursable pour les familles élevant au moins un enfant, y compris les couples de même sexe,

destinée à l'achat ou à l'agrandissement d'un appartement ou d'une maison. Les familles vivant dans de petites localités peuvent bénéficier de l'aide au logement des familles rurales, qui doit contribuer au maintien de la population dans ces zones rurales. Les régions qui se trouvent dans un «piège de développement des talents» (ou qui sont exposées au risque d'un tel piège) ont besoin d'un soutien ciblé et territorialisé pour favoriser la revitalisation économique, les possibilités d'éducation et un meilleur accès aux services et au logement.

Principaux instruments au niveau de l'UE:

- Dans le cadre de la stratégie de l'UE sur les droits de l'enfant, la **garantie européenne pour l'enfance**²⁹ vise à lutter contre l'exclusion sociale en garantissant aux enfants dans le besoin un accès effectif à des services essentiels, y compris des services gratuits d'éducation et d'accueil des jeunes enfants.
- L'**espace européen de l'éducation** fixe sept objectifs pour 2025 et 2030³⁰, notamment en ce qui concerne la participation à l'EAJE, le décrochage scolaire et les performances insuffisantes des élèves.
- Le **train de mesures de soutien à l'emploi des jeunes**³¹ renforce la **garantie pour la jeunesse**³², en améliorant l'intégration des jeunes sur le marché du travail, notamment en renforçant les compétences pour la double transition écologique et numérique.
- La **recommandation du Conseil en matière d'enseignement et de formation professionnels (EFP)** vise à moderniser l'EFP et à donner un nouvel élan à l'apprentissage et au cadre européen pour un apprentissage efficace et de qualité.
- L'**initiative ALMA** («Aim, Learn, Master, Achieve» – Orientation, Apprentissage, Maîtrise, Réussite) est un programme de mobilité transfrontière pour la jeunesse destiné à aider les jeunes et les NEET à s'intégrer sur le marché du travail.
- Le **programme pour une Europe numérique** soutient des programmes éducatifs spécialisés dans le domaine des compétences numériques avancées ainsi que le renforcement des compétences numériques des jeunes, en particulier des filles, grâce par exemple à la **Semaine européenne du code**.
- La **stratégie de mobilité durable et intelligente** soutient le développement de solutions de mobilité intelligente qui contribuent à prévenir la baisse de la population et permettent aux jeunes d'avoir accès aux services de base (santé et éducation) et aux possibilités d'emploi.
- La **stratégie pour une vague de rénovations**³³ vise à doubler les taux annuels de rénovation énergétique au cours des 10 prochaines années. L'**initiative en faveur du logement abordable** vise à améliorer l'accès à un logement abordable en renforçant les capacités techniques et les capacités d'innovation pour les projets locaux.

²⁹ Recommandation (UE) 2021/1004 du Conseil du 14 juin 2021 établissant une garantie européenne pour l'enfance.

³⁰ Pour de plus amples informations, voir la résolution du Conseil relative à un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, dans la perspective de l'espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030), 2021/C 66/01.

³¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Soutenir l'emploi des jeunes: un pont vers l'emploi pour la prochaine génération», COM(2020) 276 final.

³² Recommandation du Conseil du 30 octobre 2020 relative à «Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse» et remplaçant la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse (2020/C 372/01).

³³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen, au Comité des régions – «Une vague de rénovations pour l'Europe: verdier nos bâtiments, créer des emplois, améliorer la qualité de vie», COM(2020) 662 final.

- Le **mécanisme de valorisation des talents** aide les régions de l'UE à former, à retenir et à attirer des personnes et à faire face aux conséquences de la transition démographique.
- Le **cadre commun UE/OCDE-INFE de compétences financières pour les enfants et les jeunes dans l'Union européenne** vise à doter ces derniers d'une meilleure culture financière afin de leur permettre de prendre, y compris plus tard au cours de leur vie, des décisions financières qui servent au mieux leurs intérêts.

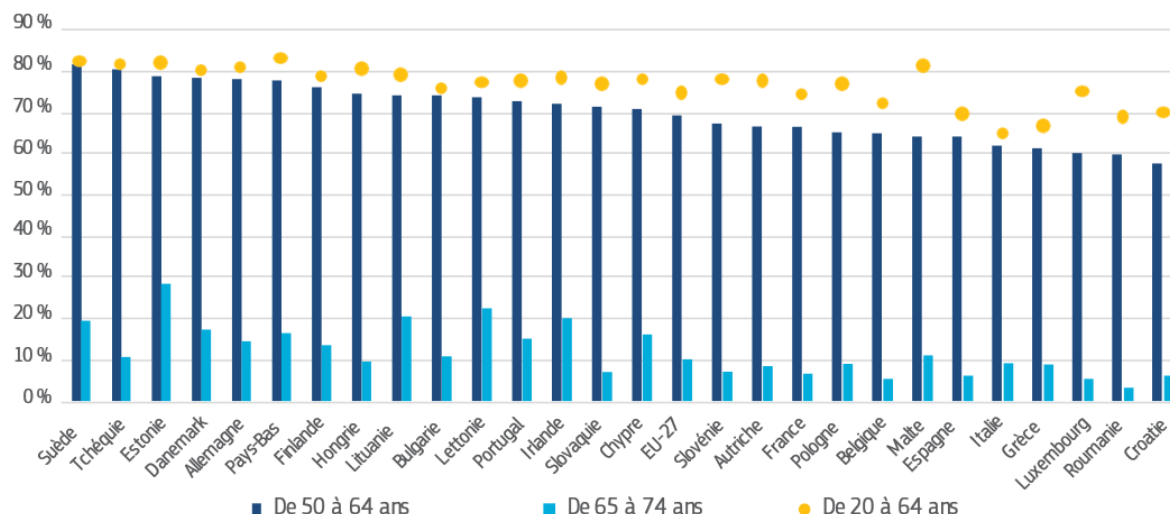
Prochaines étapes importantes:

- Début 2024, la Commission mettra à jour le **cadre de qualité pour les stages**, qui aide les jeunes à passer des études ou du chômage à l'emploi grâce à des stages de qualité.
- Dans le cadre de la **garantie européenne pour l'enfance**, 24 États membres ont présenté des plans d'action nationaux. Les États membres rendront compte de leurs progrès en matière de mise en œuvre tous les 2 ans (à partir de mars 2024) et la Commission examinera les progrès globaux accomplis en 2026.
- En 2023, l'**espace européen de l'éducation (EEE)** fait l'objet d'un processus de réflexion à mi-parcours visant à soutenir sa mise en œuvre. En 2025, la Commission publiera un rapport final sur l'EEE.
- La Commission suit les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés pour 2025 dans la **stratégie européenne en matière de compétences**.
- Les récentes propositions de **recommandations du Conseil** présentées par la Commission, si elles sont approuvées par les États membres, aideront les autorités nationales et le secteur de l'éducation et de la formation à fournir **une éducation et une formation numériques** de qualité, inclusives et accessibles afin de développer les **compétences numériques** des citoyens européens.

3.3. Donner aux générations plus âgées les moyens d'agir et préserver leur bien-être

Dans une société vieillissante, il est essentiel de donner aux travailleurs âgés les moyens de rester actifs plus longtemps. Le taux d'emploi moyen des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est passé de 45 % en 2011 à 60,5 % en 2021. Toutefois, les disparités entre les États membres dans ce domaine demeurent considérables, ce qui indique que des améliorations sont encore possibles. 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 multigénérationnelle. Les formules plus souples d'aménagement du temps de travail, comme les horaires de travail flexibles ou réduits, favorisent le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi, et permettent aux personnes de rester plus longtemps sur le marché du travail si elles le souhaitent. Le droit des travailleurs au travail flexible (tel qu'il est accordé, par exemple, en **Belgique, en France, en Allemagne et aux Pays-Bas**) peut contribuer à une évolution culturelle vers des pratiques de travail et des lieux de travail plus inclusifs.

TAUX D'EMPLOI PAR TRANCHE D'ÂGE (%)



Les entreprises et les travailleurs doivent travailler ensemble pour adapter les pratiques de travail et modifier les idées reçues et les stéréotypes sur les générations. Le respect des personnes âgées et de leur bien-être est l'une des pierres angulaires d'une «société de la longévité» au sens large florissante. Les stratégies adoptées par la Commission dans le cadre de l'Union de l'égalité en 2020 et 2021³⁴ soulignent, chacune pour ce qui la concerne, la nécessité de lutter contre les stéréotypes et contre la discrimination fondée sur l'âge, de promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail et de donner à chacun les mêmes chances de contribuer à la société et de s'épanouir. Les possibilités de recourir à la technologie pour créer un espace de travail adapté à l'évolution des besoins tout au long de la vie devraient être pleinement exploitées (par exemple, disponibilité accrue de postes de travail ergonomiques, ou utilisation de «cobots» ou de systèmes hybrides d'assemblage homme-machine pour réduire le risque de lésions attribuables au travail répétitif).

Le vieillissement de la population fera augmenter la demande de planification du cycle de vie financier. Une participation accrue aux régimes complémentaires de retraite professionnelle et d'épargne-retraite individuelle, notamment grâce à des structures visant à accroître l'inscription aux régimes de retraite professionnels ou au produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle, peut compléter les revenus de retraite³⁵. Obtenir de meilleurs résultats pour les citoyens qui investissent pour se préparer à des événements futurs (tels que la retraite, l'éducation des enfants ou l'accès au logement) est un objectif clé de l'union des marchés des capitaux³⁶. L'intégration transfrontière des services financiers peut également améliorer l'offre

³⁴ Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, stratégie en faveur de l'égalité de traitement à l'égard des personnes LGBTIQ pour la période 2020-2025, cadre stratégique de l'UE pour les Roms 2020-2030, plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025 et stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030.

³⁵ Voir également le rapport final du groupe d'experts de haut niveau sur les retraites (2019).

³⁶ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant les directives 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2014/65/UE et (UE) 2016/97 en ce qui concerne les règles de l'Union en matière de protection des investisseurs de détail et proposition de règlement du

d'instruments financiers pertinents, tels que l'assurance pour les soins de longue durée. Une meilleure éducation financière peut donner aux citoyens les moyens d'agir à cet égard. Parallèlement, les efforts visant à promouvoir un accès inclusif aux services de paiement et aux services bancaires peuvent garantir que personne ne soit laissé pour compte, en particulier les personnes âgées.

La promotion de la santé et la prévention des maladies sont des facteurs essentiels d'une longévité en bonne santé. Avec l'allongement de l'espérance de vie, la charge que représentent les maladies non transmissibles s'alourdit. Cela vaut notamment pour le cancer qui touche de manière disproportionnée les personnes âgées. Face à ce constat, il convient d'améliorer la disponibilité de services de prévention des maladies, de diagnostic et de traitement des maladies non transmissibles, ainsi que l'accès à ceux-ci. Un mode de vie sain nécessite une approche globale des services de soins et d'aide centrée sur la personne, qui favorise le passage d'une démarche axée sur le traitement à une démarche de promotion de la santé et de prévention des maladies, l'intégration et la coordination des services dans le cadre d'un continuum entre soins, autonomie et vie indépendante, et la promotion, pour toutes les générations, d'un mode de vie actif et sain associé à une bonne santé mentale et au bien-être, ce qui peut inclure des services communautaires et des activités de bénévolat. Par exemple, en **Roumanie**, avec l'aide de la FRR, le développement du système de santé en ligne et de télémédecine contribue à améliorer l'accès à un large éventail de services de soins de santé, en particulier dans les zones rurales et les petites villes.

Les soins de santé et les soins de longue durée doivent être renforcés et devenir plus efficaces au regard des coûts, mais il faut aussi réduire la pauvreté des personnes âgées, qui touche particulièrement les femmes. En particulier, des services de soins abordables et de qualité peuvent réduire la charge qui pèse sur les quelque 53 millions d'aidants informels dans l'UE, dont seulement 65 % travaillent à temps plein. Il est important d'investir dans les soins pour attirer et retenir les talents dans le secteur. Les aidants professionnels doivent bénéficier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail ainsi que de formations adéquates, et les professions concernées doivent devenir plus attrayantes, comme le prévoit par exemple la feuille de route de la **France** pour l'accompagnement des citoyens français souhaitant vieillir à domicile³⁷. Le personnel de santé est également confronté à des déséquilibres liés au vieillissement des travailleurs, au manque de relève dans les formations médicales et à une forte concurrence internationale pour les médecins et les infirmières. Ces déséquilibres sont exacerbés au niveau territorial compte tenu de la nécessité de rationaliser la prestation de services de santé dans les régions en déclin démographique. À condition que les utilisateurs, ainsi que les professionnels de la santé et des soins possèdent les compétences numériques nécessaires, les technologies numériques peuvent faciliter la mise en place de services efficaces au regard des coûts et de meilleure qualité, grâce aux outils de santé numériques et aux technologies

Parlement européen et du Conseil modifiant le règlement (UE) n° 1286/2014 en ce qui concerne la modernisation du document d'informations clés, COM(2023) 279 final.

³⁷ 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.

d'assistance. En outre, ces outils et technologies peuvent faciliter les contacts sociaux et réduire ainsi la solitude, ce qui a également une incidence sur la santé mentale.

Pour garantir des pensions de retraite adéquates et viables, les réformes des retraites doivent être accompagnées de politiques de soutien du marché du travail.

De nombreux États membres ont mis en œuvre des réformes des retraites au cours des deux dernières décennies, relevant l'âge légal de départ à la retraite et adaptant les conditions pour pouvoir bénéficier de celle-ci. Certains États membres restent toutefois à la traîne³⁸, et pour qu'elles portent leurs fruits, les réformes des retraites nécessitent des mesures d'accompagnement, telles que des réformes du marché du travail visant à offrir une assistance sur mesure et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, à encourager les démarches actives de recherche d'emploi et à proposer des subventions à

l'emploi pour les travailleurs âgés, comme le fait l'**Autriche** avec son «initiative ciblée pour l'emploi des 50+». Ces politiques actives du marché du travail sont essentielles pour aider les chômeurs de longue durée à rester sur le marché de l'emploi tout en respectant leurs divers besoins. Les personnes âgées qui souhaitent travailler au-delà de l'âge de la retraite devraient être soutenues dans leur démarche. Les politiques devraient être ajustées de manière à prévoir des options attrayantes pour retarder les départs à la retraite et supprimer les limites de revenus et autres obstacles.

En Italie, la garantie d'employabilité des travailleurs vise à aider les personnes à s'intégrer sur le marché du travail, et cible particulièrement les femmes, les chômeurs de longue durée, les travailleurs handicapés, les jeunes ainsi que les travailleurs âgés. Un budget de 4,4 milliards d'euros provenant de NextGenerationEU a été alloué à cette initiative.

La viabilité et l'adéquation des finances publiques peuvent être renforcées en optimisant la composition des finances publiques et l'assiette des recettes des systèmes de protection sociale. Alors que les revenus du travail³⁹ continueront de jouer un rôle dans le financement de l'État-providence, une réflexion plus globale s'impose sur le bouquet fiscal optimal compte tenu des tendances démographiques. Il convient notamment d'évaluer la possibilité d'augmenter l'imposition du capital pour compenser la diminution de la part des impôts sur le travail. En outre, la composition des finances publiques peut être rendue plus favorable à la croissance, à l'emploi et à l'environnement en déplaçant la charge fiscale pesant sur le travail⁴⁰ vers l'énergie et l'environnement. Depuis 2022, la Commission organise chaque année un symposium fiscal réunissant des décideurs politiques, des universitaires, des entreprises et la société civile afin de réfléchir à la manière d'adapter notre bouquet fiscal d'ici 2050. Enfin, la réduction des dépenses peu prioritaires ou inefficaces peut contribuer à établir un ordre de priorité budgétaire et à améliorer l'efficacité des budgets publics.

³⁸ En 2023, cinq États membres ont reçu des recommandations par pays concernant la viabilité à long terme de leurs systèmes de retraite et le vieillissement actif (Tchéquie, Allemagne, Irlande, Luxembourg, Pologne).

³⁹ La fiscalité du travail représentait 51,4 % du total des recettes fiscales dans l'UE en 2021.

⁴⁰ En particulier en réduisant le coïncidence fiscale pour les personnes à revenu faible et intermédiaire, afin d'encourager le travail rémunéré.

Principaux instruments au niveau de l'UE:

- La **directive-cadre de l'UE sur la sécurité et la santé au travail**⁴¹ vise à garantir la sécurité et la santé des personnes sur le lieu de travail.
- La **directive sur l'égalité en matière d'emploi**⁴² protège contre la discrimination fondée sur l'âge au travail.
- La **recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée** sur le marché du travail⁴³ fournit des lignes générales d'action pour les mesures d'activation au niveau national.
- Dans le cadre de la stratégie européenne en matière de soins, la **recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité**⁴⁴ fournit des orientations aux États membres pour renforcer l'adéquation, la disponibilité et la qualité des soins de longue durée pour tous ceux qui en ont besoin et pour améliorer les conditions de travail des aidants.
- La **recommandation du Conseil relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active**⁴⁵ aide les États membres à réformer leurs filets de sécurité sociale en promouvant une aide au revenu adéquate, une couverture et une utilisation adéquates, l'accès aux services et l'intégration sur le marché du travail.
- L'**acte législatif européen sur l'accessibilité**⁴⁶ rend les produits et services essentiels plus accessibles aux personnes âgées et aux personnes handicapées, y compris les services en ligne et certains éléments des services de transport.
- L'**initiative «Vivre ensemble en bonne santé»** aide les pays de l'UE à réduire la charge que représentent les grandes maladies et à améliorer la santé et le bien-être des citoyens et contribue ainsi à un vieillissement en bonne santé.
- L'**approche globale en matière de santé mentale** propose 20 initiatives phares et une aide de 1,23 milliard d'EUR en faveur d'activités visant à promouvoir une bonne santé mentale au sein de toutes les générations, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables.
- Le **plan européen pour vaincre le cancer** soutient, coordonne et complète les actions des États membres visant à réduire la charge que représente le cancer sur l'ensemble du parcours de la maladie, y compris avec la **recommandation du Conseil relative à une nouvelle approche de l'UE en matière de dépistage du cancer**⁴⁷.
- Le **produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle** est un régime volontaire d'épargne-retraite individuelle proposé par les institutions financières pour offrir aux citoyens une nouvelle possibilité d'épargner pour leur retraite.
- Le **cadre commun UE/OCDE-INFE de compétences financières pour les adultes dans**

⁴¹ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

⁴² 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.

⁴³ Recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail (2016/C 67/01).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ Recommandation du Conseil du 30 janvier 2023 relative à un revenu minimum adéquat pour garantir une inclusion active (2023/C 41/01).

⁴⁶ Directive (UE) 2019/882 du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

⁴⁷ Recommandation du Conseil du 9 décembre 2022 sur le renforcement de la prévention par la détection précoce: une nouvelle approche de l'Union européenne en matière de dépistage du cancer remplaçant la recommandation 2003/878/CE du Conseil (2022/C 473/01).

L'Union européenne promeut les compétences financières des adultes en soutenant, entre autres, les programmes d'éducation financière et les échanges de bonnes pratiques.

- Le **calculateur d'empreinte des consommateurs**⁴⁸ permet aux citoyens d'estimer leur empreinte environnementale et propose des conseils pour changer de comportement et adopter des modèles plus durables.

Prochaines étapes importantes:

- La Commission appelle les colégislateurs à œuvrer pour parvenir rapidement à un accord sur ses propositions de **normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement**⁴⁹.
- Le **groupe de haut niveau sur la non-discrimination, l'égalité et la diversité** encourage les échanges de pratiques en matière d'égalité entre les tranches d'âge et de lutte contre l'âgisme, et publiera un document récapitulatif au printemps 2024.
- D'ici juin 2024, il est recommandé aux États membres d'informer la Commission des mesures mises en œuvre ou prévues au titre de la **recommandation du Conseil sur l'accès à des soins de longue durée abordables et de haute qualité**, en complément du suivi et du soutien continus des réformes nationales.
- Les lauréats de l'**Access City Award 2024** seront annoncés lors de la conférence qui aura lieu à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées en décembre 2023.
- En 2024, la Commission publiera le **rapport sur l'adéquation des retraites** (conjointement avec le comité de la protection sociale) et le **rapport sur le vieillissement** (conjointement avec le groupe sur le vieillissement).
- D'ici décembre 2025, il est recommandé aux États membres de rendre compte de la mise en œuvre de la **recommandation du Conseil relative à une nouvelle approche de l'UE en matière de dépistage du cancer**.

3.4. Pénuries de main-d'œuvre et migration légale gérée

En 2022, les pénuries de main-d'œuvre ont atteint un niveau historiquement élevé dans l'UE. Alors que le taux d'emploi dans l'UE a atteint un nouveau record, environ 30 % des entreprises ont fait état de pénuries de main-d'œuvre⁵⁰ et 74 % des PME affirment manquer de main-d'œuvre qualifiée⁵¹. On observe des pénuries de main-d'œuvre dans divers secteurs et professions à tous les niveaux de compétences, et ce phénomène devrait se renforcer. Bien que

⁴⁸ <https://knowsdgs.jrc.ec.europa.eu/cfc>

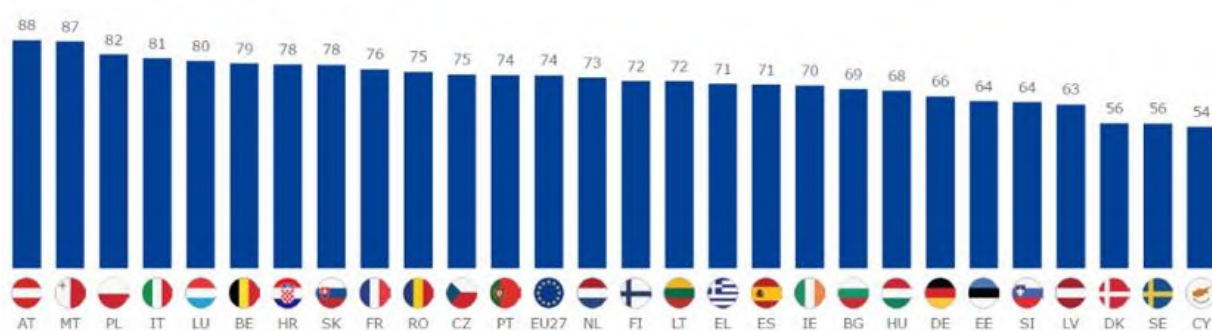
⁴⁹ Proposition de directive du Conseil relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de 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 supprimant l'article 13 de la directive 2000/43/CE et l'article 12 de la directive 2004/113/CE, COM/2022/689 final, et proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et supprimant l'article 20 de la directive 2006/54/CE et l'article 11 de la directive 2010/41/UE, COM(2022) 688 final.

⁵⁰ Enquête auprès des entreprises et des consommateurs, Commission européenne.

⁵¹ Eurobaromètre Flash 529 (2023).

l'activation des personnes en âge de travailler, en particulier des femmes, des jeunes et des personnes âgées, la réduction des pénuries de compétences, l'amélioration des conditions de travail dans certains secteurs et la mobilité au sein de l'Union soient essentielles pour atténuer les pénuries de main-d'œuvre, elles ne suffiront pas à répondre aux besoins de toutes les professions en pénurie⁵². La migration légale en provenance de pays tiers peut également aider les employeurs à pourvoir les emplois vacants à tous les niveaux de compétences, par exemple dans les professions jouant un rôle essentiel pour l'économie de l'UE et ses transitions écologique et numérique dans le cadre du plan industriel du pacte vert. Compte tenu de la taille de son marché du travail, la migration de main-d'œuvre vers l'UE reste faible par rapport à la situation sur le plan international⁵³.

PME CONFRONTÉES À DES PÉNURIES DE COMPÉTENCES (%)



Base: toutes les PME (n=12 909)

L'amélioration des voies de migration légales vers l'UE peut contribuer à pourvoir les emplois vacants, tout en bénéficiant également aux pays d'origine. L'industrie de l'UE appelle constamment à faire de l'Europe une destination plus attrayante pour les talents des pays tiers. Pour ce faire, il est nécessaire de prendre des mesures proactives pour rapprocher employeurs et travailleurs. Plusieurs États membres reconnaissent cet état de fait, comme en témoigne le nombre croissant de permis de travail délivrés à des ressortissants de pays tiers à des fins d'emploi⁵⁴. L'UE s'efforce d'aider les pays d'origine à renforcer leur base économique et leur capital humain en établissant des partenariats destinés à attirer les talents. Pour attirer les talents à l'échelle mondiale, il faut lancer des initiatives ciblées en matière de migration de main-d'œuvre afin de remédier aux pénuries qui ne peuvent être comblées par la main-d'œuvre nationale, tout en tenant compte des aspirations des ressortissants de pays tiers eux-mêmes et des priorités des pays d'origine. Les partenariats destinés à attirer les talents entre l'UE et les

La **Suède** attire et retient les talents internationaux grâce à un **nouveau permis de séjour pour les ressortissants hautement qualifiés de pays tiers** et à des mesures de contrôle renforcées pour lutter contre l'utilisation abusive des routes migratoires.

⁵² Commission européenne (2023), Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022 (Rapport annuel 2022 sur la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de l'UE), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

⁵³ Par exemple, par rapport à l'Australie, au Canada et aux États-Unis. OCDE (2019), Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe (Construire un réservoir européen de talents – Une nouvelle approche de la gestion des migrations pour l'Europe), Éditions OCDE, Paris.

⁵⁴ Le nombre de permis de séjour délivrés pour des raisons professionnelles en 2022 est estimé à 1,6 million.

pays tiers conjuguent, d'une part, soutien direct aux programmes de mobilité pour le travail ou la formation et, d'autre part, renforcement des capacités et investissement dans le capital humain⁵⁵ afin de garantir que les États membres, les pays partenaires, les entreprises des deux côtés et les personnes qui bénéficient de ces partenariats en tirent tous des avantages équivalents. Selon l'OCDE, seuls quatre États membres de l'UE⁵⁶ figurent parmi les 10 pays les plus susceptibles d'attirer des talents et des entrepreneurs hautement qualifiés de l'étranger, parmi lesquels la Suède, qui offre des conditions de visa favorables pour les entrepreneurs ainsi qu'un environnement inclusif et favorable à la vie de famille⁵⁷. Les politiques doivent également faciliter la bonne intégration des ressortissants de pays tiers dans les sociétés européennes, l'intégration et le respect des valeurs et principes fondamentaux de l'UE étant à la fois un droit et un devoir.

La mise en adéquation de l'offre et de la demande d'emploi et la recherche de voies légales d'accès sont souvent fastidieuses et coûteuses tant pour les migrants que pour les employeurs. L'accès au marché du travail devrait être facilité en garantissant aux migrants en situation régulière des conditions de travail équitables, grâce à la reconnaissance rapide des qualifications étrangères et à un soutien pour surmonter les obstacles administratifs et linguistiques. Par exemple, la **Tchéquie** a mis en place un outil informatique spécifique pour évaluer les besoins de main-d'œuvre qui pourraient être satisfaits grâce à la migration et la **Grèce** dispose d'une plateforme en ligne conviviale pour mieux mettre en adéquation l'offre et la demande de compétences. Il convient d'encourager une approche plus coordonnée pour rapprocher les besoins des employeurs à la recherche de travailleurs dans l'UE et de ceux qui sont à la recherche d'un emploi. Les migrants occupent souvent des emplois qui ne correspondent pas à leurs compétences, près de 40 % d'entre eux étant surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent (contre 20 % des citoyens de l'UE). Les ressortissants de pays tiers et les personnes issues de l'immigration souffrent également souvent de discriminations et de mauvaises conditions de travail et peuvent manquer des compétences linguistiques appropriées. En conséquence, les ressortissants de pays tiers ont un taux d'emploi inférieur à celui des ressortissants nationaux ou des autres citoyens de l'UE dans les États membres, y compris parmi les jeunes⁵⁸. Cela justifie d'autant plus la nécessité de disposer de canaux ordonnés et bien organisés pour la migration de la main-d'œuvre vers l'UE.

Principaux instruments au niveau de l'UE:

- La directive «**carte bleue européenne**» révisée⁵⁹, qui s'appliquera à partir du 19 novembre 2023, facilitera le recrutement de travailleurs hautement qualifiés dans l'UE.
- La **directive «permis unique»**⁶⁰ établit un permis unique pour le droit de travailler et prévoit un ensemble de droits pour les travailleurs issus de pays tiers, tandis que la

⁵⁵ Notamment par le développement des compétences, l'enseignement et la formation professionnels et la mise en œuvre des programmes d'échanges professionnels.

⁵⁶ Pays-Bas, Suède, Luxembourg et Danemark.

⁵⁷ Indicateurs de l'OCDE sur la capacité à attirer des talents.

⁵⁸ Réseau européen des migrations (2019), Rapport sur l'intégration des ressortissants de pays tiers sur le marché du travail dans les États membres de l'UE.

⁵⁹ Directive (UE) 2021/1883 du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2021 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié, et abrogeant la directive 2009/50/CE du Conseil.

directive «résidents de longue durée»⁶¹ définit les règles d'acquisition du statut de résident de longue durée de l'UE. Les deux directives sont en cours de révision, le but étant de rationaliser et de faciliter l'intégration des ressortissants de pays tiers et de renforcer leurs droits.

- Les **partenariats destinés à attirer les talents** établis avec certains pays tiers (actuellement avec le Maroc, la Tunisie, l'Égypte, le Bangladesh, le Pakistan⁶²) améliorent les voies légales de mobilité internationale de la main-d'œuvre et développent les talents d'une manière mutuellement bénéfique, en respectant les préoccupations éventuelles des pays partenaires.
- Le **plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027**⁶³ propose de soutenir les États membres au moyen d'actions visant notamment à améliorer les possibilités d'emploi et la reconnaissance des qualifications des migrants ou à développer une éducation et une formation inclusives.
- Les **accords de libre-échange** avec des pays tiers, y compris ceux en cours de négociation avec l'Australie, l'Indonésie, l'Inde et la Thaïlande, devraient comprendre des dispositions visant à soutenir la circulation des professionnels qualifiés.

Prochaines étapes importantes:

- La Commission présentera en novembre 2023 un **train de mesures sur la mobilité des talents**, comprenant une proposition relative à un réservoir européen de talents se présentant sous la forme d'une plateforme informatique destinée à faciliter la mise en relation des employeurs de l'UE et des demandeurs d'emploi des pays tiers, une recommandation de la Commission relative à la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers et une proposition de recommandation du Conseil relative à un cadre de mobilité à des fins d'apprentissage.
- Par l'intermédiaire de la **plateforme pour la migration de la main-d'œuvre**, les États membres et la Commission renforceront encore la coopération en matière de facilitation des migrations en vue de combler les pénuries régionales de main-d'œuvre dans tous les États membres.

4. LA MISE EN ŒUVRE DE LA BOÎTE À OUTILS «DÉMOGRAPHIE»

La boîte à outils «démographie» peut contribuer à mobiliser les politiques au niveau de l'UE et au niveau national. La Commission invite les États membres à élaborer et à mettre en

⁶⁰Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre.

⁶¹ Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée.

⁶² Des partenariats destinés à attirer les talents font également l'objet de discussions avec le Nigeria et le Sénégal.

⁶³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions: «Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027», COM(2020) 758 final.

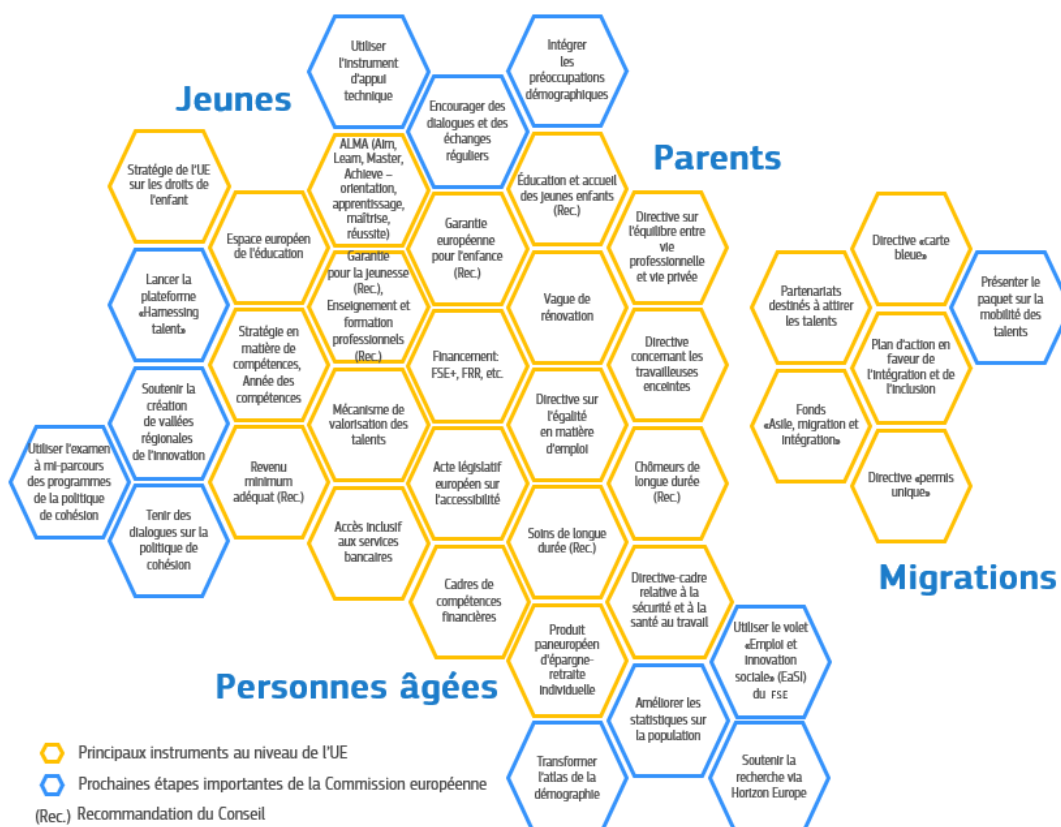
œuvre des politiques intégrées pour faire face à l'évolution démographique et à intégrer les préoccupations démographiques dans tous les domaines d'action. Les États membres sont encouragés à utiliser les outils disponibles au niveau de l'UE en combinaison avec les politiques nationales. Dans le cadre du processus du Semestre européen, les États membres ont reçu des recommandations par pays concernant des domaines pertinents tels que les pensions de retraite, les soins de santé et les soins de longue durée (y compris leur adéquation et leur viabilité), les services de garde d'enfants, la fiscalité, le logement social, les compétences, l'éducation et la formation des adultes et les politiques de l'emploi. Les actions visant à faire face à l'évolution démographique et à ses conséquences contribuent également à des progrès sociétaux plus larges, conformément aux objectifs de développement durable.

L'égalité entre les hommes et les femmes, l'absence de discrimination et l'équité intergénérationnelle doivent être au cœur des choix en matière de politiques. Il est impératif que les combinaisons de mesures retenues garantissent à tout moment l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des chances et y contribuent, notamment en améliorant l'accès effectif des femmes au marché du travail et en permettant aux citoyens européens de concrétiser leurs aspirations et choix personnels. À cet égard, une offre officielle importante de services de garde d'enfants et de soins de longue durée abordables et de qualité constitue une solution essentielle. Dans le même temps, des solutions qui profitent mutuellement à plusieurs ou à toutes les générations sont actuellement mises en œuvre et devraient être soutenues dans divers domaines d'action, tels que l'éducation et la formation (par exemple, l'apprentissage intergénérationnel qui favorise les connaissances et l'acquisition conjointe de compétences), le logement et les soins (par exemple, la cohabitation intergénérationnelle et les services de soins de proximité, y compris les services de jour pour adultes), ainsi que sur le lieu de travail (par exemple, une main-d'œuvre multigénérationnelle répondant à des besoins divers et investissant dans des transferts réciproques de connaissances et de compétences entre les générations).

Depuis 2006, l'**Allemagne** a créé plus de **540 maisons multigénérationnelles** servant de «lieux de rencontre centraux» afin de promouvoir la cohésion sociale entre les générations. Ces centres aident les communautés environnantes à relever les défis de l'évolution démographique au niveau local.

Il importe que les politiques des États membres visant à faire face à l'évolution démographique soient fondées sur les réalités locales. Les défis variant d'un État membre à l'autre et d'une région à l'autre, les mesures prises en conséquence devraient être conçues et mises en œuvre dans le cadre d'un effort concerté, avec la participation active des autorités régionales et locales. Les services publics de l'emploi, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile ont également un rôle à jouer. La Commission est prête à soutenir les États membres dans cet exercice, notamment en facilitant l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques à tous les niveaux, par exemple dans le cadre du mécanisme de valorisation des talents, qui aide les régions de l'UE à faire face aux conséquences de la transition démographique. La Commission accordera également une attention particulière aux défis spécifiques liés à la démographie des zones rurales dans son prochain rapport sur la mise en œuvre de la vision à long terme pour les zones rurales, dont la publication est prévue début 2024.

BOÎTE À OUTILS «DÉMOGRAPHIE»: PRINCIPAUX OUTILS MIS À LA DISPOSITION DES ÉTATS MEMBRES AU NIVEAU DE L'UE



Les technologies numériques sont à même de renforcer l'avantage concurrentiel de l'Europe et de contribuer à compenser les effets de l'évolution démographique. L'intelligence artificielle et l'automatisation sont déjà en train de remodeler l'économie et les marchés du travail en Europe. Si elles sont bien conçues et mises en œuvre, les mesures visant à promouvoir l'innovation et l'application à plus grande échelle des technologies peuvent contribuer à compenser les effets de l'évolution démographique sur la productivité et la viabilité budgétaire. La technologie peut également rendre les soins de santé et les soins de longue durée plus efficaces au regard des coûts et améliorer l'accès et la qualité dans ce domaine, y compris dans les régions rurales et reculées, pour les personnes âgées et pour les personnes handicapées ou à mobilité réduite. En outre, les outils numériques peuvent contribuer au bien-être d'une population vieillissante, en favorisant une vie plus saine et plus active. Ils peuvent également faciliter l'engagement social, en atténuant l'isolement social des personnes âgées, en particulier lorsqu'ils sont utilisés pour faciliter de véritables interactions interpersonnelles.

Outre les instruments réglementaires et les cadres d'action mentionnés ci-dessus, un certain nombre d'instruments de financement sont disponibles au niveau de l'UE pour soutenir les États membres. La facilité pour la reprise et la résilience stimule les réformes et les investissements dans les quatre piliers de la boîte à outils, notamment avec environ 8 milliards

d'EUR alloués à l'éducation et à l'accueil des jeunes enfants⁶⁴, environ 43,2 milliards d'EUR à l'éducation ⁶⁵, environ 41,7 milliards d'EUR au perfectionnement et à la reconversion professionnels⁶⁶, environ 48,2 milliards d'EUR aux soins de santé et aux soins de longue durée⁶⁷, et environ 15,1 milliards d'EUR au logement social et aux infrastructures sociales⁶⁸. Dans les accords de partenariat 2021-2027, 26 États membres ont identifié la démographie comme un défi majeur pour leurs territoires à relever avec le soutien des fonds de la politique de cohésion. Le Fonds social européen plus (FSE+), le principal instrument européen d'investissement dans le capital humain, gère, avec les États membres, une enveloppe de près de 7 milliards d'EUR pour promouvoir l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le monde du travail, l'égalité des conditions de travail et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et une enveloppe de 427 millions d'EUR pour soutenir le vieillissement actif et en bonne santé des travailleurs. Le prochain examen à mi-parcours des programmes de la politique de cohésion⁶⁹, qui doit être achevé pour la mi-2025 et est guidé par les recommandations par pays adoptées en 2024, sera l'occasion d'évaluer la situation de ces régions et d'adapter, si nécessaire, la programmation des fonds de la politique de cohésion. En outre, Horizon Europe finance la recherche pour réduire les pénuries et les inadéquations de compétences (43 millions d'EUR), ainsi que pour faire face aux conséquences socio-économiques de l'évolution démographique (27 millions d'EUR).

Une gestion efficace de l'évolution démographique nécessite de recueillir des données exhaustives, détaillées et de grande qualité, mais aussi de mettre en place des capacités au niveau de l'UE et au niveau national pour rassembler et évaluer les données et l'expertise nécessaires en vue de fournir des analyses et des orientations sur les solutions appropriées. La coordination des efforts constituera également un élément déterminant. Au niveau national, certains États membres ont réalisé ou lancent des évaluations de l'évolution démographique et de ses conséquences, par exemple les **Pays-Bas** par l'intermédiaire du nouveau «comité national sur l'évolution démographique à l'horizon 2050». En complément de ces activités, les statistiques européennes sur la population et les migrations et l'«atlas de la démographie» au niveau de l'UE fournissent déjà un ensemble sans précédent de données, ainsi que de cartes et de graphiques interactifs dans ce domaine, en plus d'autres outils, tels que l'observatoire rural de l'Union européenne. Néanmoins, une plus grande attention devra être accordée à la constitution de la base factuelle et à la mise en place des capacités de collecte nécessaires pour pouvoir évaluer et anticiper davantage les tendances démographiques et leurs implications, y compris la manière de mieux concevoir les politiques pour faire face à l'évolution de la cohorte des seniors dans nos sociétés. La proposition de règlement relatif aux statistiques européennes sur la population et le

⁶⁴ Chiffres au 28 septembre 2023. Ces données se fondent sur la méthode du balisage des piliers utilisée dans le tableau de bord pour la reprise et la résilience et correspondent aux mesures allouées au domaine d'action «éducation et accueil des jeunes enfants» en tant que domaine d'action primaire ou secondaire. Pour des informations et des chiffres plus récents sur la FRR, veuillez également consulter le rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur la mise en œuvre de la facilité pour la reprise et la résilience intitulé «Moving forward», COM(2023) 545 final/2.

⁶⁵ Ibid. Ces données correspondent aux mesures allouées au domaine d'action «Enseignement général, professionnel et supérieur» en tant que domaine d'action primaire ou secondaire.

⁶⁶ Ibid. Ces données correspondent aux mesures allouées au domaine d'action «Éducation et formation des adultes», «Compétences et emplois verts» et/ou «Capital humain dans la numérisation» en tant que domaines d'action primaires ou secondaires.

⁶⁷ Ibid. Ces données correspondent aux mesures allouées aux domaines d'action «Soins de santé» et/ou «Soins de longue durée» en tant que domaines d'action primaires ou secondaires.

⁶⁸ Chiffres au 5 octobre 2023. Ces données correspondent aux mesures allouées au domaine d'action «Logement social et autres infrastructures sociales» en tant que domaine d'action primaire ou secondaire.

⁶⁹ Fonds européen de développement régional, Fonds social européen plus, Fonds de cohésion et Fonds pour une transition juste.

logement⁷⁰, qui vise à moderniser et à intégrer les statistiques sur la démographie, la migration internationale et le recensement de la population et du logement constitue un pas important dans cette direction.

⁷⁰ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil relatif aux statistiques européennes sur la population et le logement, modifiant le règlement (CE) n° 862/2007 et abrogeant les règlements (CE) n° 763/2008 et (UE) n° 1260/2013, COM(2023) 31 final.

En vue d'améliorer les outils disponibles, la Commission:

étoffera les bases de données et les bases factuelles disponibles

- transformera l'**atlas de la démographie** en une plateforme dynamique pour la création et la diffusion de connaissances sur la démographie au niveau de l'UE, ce qui facilitera les échanges entre les États membres
- aidera, dans le cadre du système statistique européen, les États membres à **améliorer leurs statistiques sur la population et le logement** et à mettre en œuvre des actions innovantes, sur la base du futur cadre réglementaire pour les statistiques européennes sur la population et le logement
- soutiendra, en 2024, des activités d'analyse au titre du volet du **FSE+ relatif à l'emploi et à l'innovation sociale (EaSI)**, lesquelles porteront sur des aspects essentiels de l'évolution démographique ayant trait, en particulier, à la longévité, au vieillissement et aux soins de longue durée
- soutiendra **la recherche dans le cadre d'Horizon Europe** sur les mesures envisageables pour répondre aux défis démographiques, y compris une étude sur les implications de l'augmentation des besoins en soins de longue durée («flambée des besoins»), qui doit être publiée d'ici à 2025

soutiendra le réexamen et la mise à niveau des politiques liées à la démographie à tous les niveaux

- encouragera, en coopération avec la présidence, **des dialogues et des échanges réguliers** avec les États membres sur la démographie dans toutes ses dimensions, au moyen de structures et de ressources spécifiques
- utilisera l'**instrument d'appui technique** pour fournir, à leur demande, une assistance aux autorités nationales en vue de l'élaboration ou de la mise à jour de stratégies nationales visant à faire face à l'évolution démographique, notamment dans le contexte des initiatives phares «Youth First», «Compétences», «Surmonter les obstacles au développement régional» et «Intégration des migrants et attraction de talents»
- publiera, début 2024, le **9^e rapport sur la cohésion**, qui sera l'occasion de réfléchir à la manière dont la politique de cohésion aide les États membres à relever les défis démographiques
- **intégrera les préoccupations démographiques** dans les propositions d'action pertinentes **au niveau de l'UE** et, s'il y a lieu, dans les analyses d'impact qui les accompagnent
- **organisera une conférence thématique dans le courant du premier semestre de 2024** afin de réfléchir à la manière dont les systèmes et les politiques peuvent résister à la longévité en Europe, en s'appuyant sur les principales conclusions des rapports sur l'adéquation des retraites et le vieillissement

veillera à ce qu'aucune région de l'UE ne soit laissée pour compte

- lancera officiellement la **plateforme «Harnessing talent»** (Mettre à profit les talents) les 23 et 24 novembre 2023 et procédera à d'autres appels au titre du mécanisme de valorisation des talents

- accordera une attention particulière aux défis spécifiques liés à la démographie des zones rurales dans le prochain **rapport sur la mise en œuvre de la vision à long terme pour les zones rurales**.
- soutiendra la création de **100 vallées régionales de l'innovation** associant des régions de l'UE affichant de moins bonnes performances en matière d'innovation, grâce à un financement de 100 millions d'EUR provenant d'Horizon Europe et de 70 millions d'EUR au titre de l'instrument «Investissements interrégionaux en matière d'innovation» (I3) relevant du FEDER
- tiendra un dialogue régulier, au sein du **groupe d'experts compétent de la Commission** chargé des fonds de la politique de cohésion⁷¹, sur les défis démographiques et le soutien apporté par les fonds concernés, afin de veiller à ce que ces défis soient relevés de manière adéquate tout au long de la programmation et de la mise en œuvre desdits fonds
- invitera les États membres à profiter du prochain **examen à mi-parcours des programmes de la politique de cohésion** pour adapter, s'il y a lieu, les programmes aux besoins engendrés par les défis démographiques.

5. CONCLUSION

L'évolution démographique a une incidence profonde sur notre vie et sur la compétitivité de notre économie. Si la «société de la longévité» peut nous aider à nous adapter et à tirer parti de nouvelles possibilités, le vieillissement de la population et la diminution de la population en âge de travailler risquent d'aggraver les défis existants liés à la pénurie de main-d'œuvre, à la productivité et aux budgets publics, ce qui aura des répercussions négatives sur l'économie et la société dans son ensemble. Les tendances démographiques peuvent également contribuer à creuser les disparités entre les régions et les pays, ce qui risque d'ébranler la cohésion sociale et la confiance dans la capacité de nos institutions démocratiques à garantir une prospérité et un bien-être généralisés.

L'Europe doit adopter une approche globale qui donne à toutes les générations les moyens de concrétiser leurs talents et leurs aspirations. Les dirigeants de l'UE ont exprimé à Grenade leur détermination à investir dans les compétences de demain et à relever les défis démographiques. Pour construire une économie résiliente et durable au service des personnes et une société dans laquelle chacun peut s'épanouir pleinement, il est essentiel d'équilibrer soigneusement les différents objectifs d'action. Les politiques européennes et nationales devraient permettre aux citoyens de toute l'Europe de concilier vie de famille et travail rémunéré. L'égalité entre les hommes et les femmes, l'absence de discrimination, le respect des droits fondamentaux et l'équité intergénérationnelle doivent guider nos efforts à tout moment. Face aux graves pénuries de main-d'œuvre qui pèsent sur les entreprises dans l'ensemble de l'UE, la migration légale et l'intégration effective des ressortissants de pays tiers sont également essentielles, en complément de la mise à profit des talents de l'Union. Le sommet des partenaires sociaux qui se tiendra au château de Val Duchesse (Bruxelles) dans le courant du premier

⁷¹ Groupe d'experts sur les Fonds du règlement portant dispositions communes (groupe d'experts RPDC), voir C(2021) 7888 final.

semestre de 2024 sera l'occasion de s'attaquer plus avant au problème urgent des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Pour aborder la question de la compétitivité dans son ensemble, la présidente de la Commission a chargé Mario Draghi, ancien président de la BCE et chef du gouvernement italien, d'élaborer un rapport sur l'avenir de la compétitivité de l'UE d'ici à l'été 2024.

En travaillant ensemble, nous pouvons progresser vers une Europe forte, dynamique, compétitive et unie. La présente communication met en avant les réformes et les investissements essentiels nécessaires pour faire face à l'évolution démographique en Europe et la gérer. Comme indiqué ci-dessus, les décideurs politiques des États membres devraient les appliquer dans leur contexte national et régional dans le cadre d'une approche pangouvernementale. La Commission est déterminée à aider les États membres à utiliser efficacement les outils disponibles et, à cette fin, à continuer de les développer. Dans le cadre de leurs efforts, les décideurs politiques devraient également promouvoir la participation active des citoyens et associer tous les acteurs - partenaires sociaux, organisations de la société civile, etc. - en fondant leurs politiques sur les réalités locales. De cette manière, nous contribuons à offrir aux citoyens et à leurs communautés un cadre de vie épanouissant, favorisant la prospérité et le bien-être des générations actuelles et futures.