

Vieillesse active au Luxembourg : bilan et enjeux

Mireille ZANARDELLI
Kristell LEDUC
Franz CLÉMENT



Viellissement actif au Luxembourg : bilan et enjeux

Dans le cadre de l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations en 2012, le CEPS/INSTEAD a développé, en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, un programme de recherche concernant la situation des travailleurs âgés au Luxembourg. Le présent article définit le concept de vieillissement actif dans le contexte de la stratégie de Lisbonne (2001-2010), décrit les mesures de politiques publiques qui s'y rapportent au Luxembourg et dresse le bilan de la situation luxembourgeoise sur les indicateurs clés du vieillissement actif. Cet article s'interroge également sur les enjeux liés au vieillissement actif et sur les défis qu'il faudra relever dans les années à venir.

D'autres publications suivront dans les mois à venir, qui permettront d'aborder différentes facettes de la question des travailleurs âgés au Luxembourg. Les thèmes suivants seront abordés :

- l'action politique luxembourgeoise sur la question du vieillissement actif comparée à celle des pays voisins ;
- les chiffres clés de l'emploi des travailleurs âgés ;
- le recrutement des travailleurs âgés ;
- les travailleurs âgés et le chômage ;
- les travailleurs âgés et l'absentéisme ;
- l'impact de la crise sur les travailleurs âgés ;
- les conditions de travail des travailleurs âgés.

PRÉFACE



Si, jusqu'à présent, notre économie ouverte et l'accès au bassin d'emploi de la Grande-Région ont permis au Luxembourg de disposer d'un certain répit face au vieillissement de sa population active, l'emploi des seniors reste pour le pays un enjeu important pour garantir le financement à moyen terme de notre système de protection sociale.

Si le Luxembourg a vu le taux d'emploi des 55-64 ans atteindre près de 40% en 2010, nous restons, malgré cette progression, en deçà du taux d'emploi de 50% fixé par les objectifs européens pour cette tranche d'âge. La stratégie 2020 prolonge les objectifs en matière de vieillissement actif et, dans ce contexte, nous devons continuer à améliorer le taux d'emploi des seniors. La mise en œuvre de mesures incitatives au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés est donc une priorité pour notre pays.

Toutefois, elle ne peut et ne doit pas être la seule priorité des pouvoirs publics. En effet, le vieillissement actif, plus que toutes autres questions sociétales, est l'affaire de tous : des entreprises, qui doivent vouloir et pouvoir maintenir en activité des travailleurs âgés, des travailleurs eux-mêmes qui doivent également vouloir et pouvoir rester en activité plus longtemps, ainsi que des pouvoirs publics qui doivent inciter et accompagner ces changements. C'est donc l'ensemble de la société qui doit agir de concert pour garantir le succès des politiques de vieillissement actif.

Au cours de l'année 2012, qui est l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, nous souhaitons élaborer une nouvelle loi proposant des mesures favorisant le maintien en activité des seniors axées notamment sur la formation tout au long de la vie, de bonnes conditions de travail, la santé au travail et une organisation plus souple du travail. Pour alimenter nos réflexions, nous avons demandé au CEPS/INSTEAD de développer, en collaboration avec le Ministère du Travail et de l'Emploi, un programme de recherche concernant le vieillissement actif. L'objectif de ce programme est de fournir des éléments de réflexion qui concernent les politiques des entreprises en matière de vieillissement actif, la situation des travailleurs âgés notamment en termes de chômage ou de départ à la retraite et les politiques publiques déjà mises en œuvre au Luxembourg et ailleurs.

Ce programme s'achèvera en novembre 2012 par l'organisation d'un colloque qui fera le bilan de ce programme de recherche et en dégagera les grands enseignements pour le futur.



Nicolas Schmit
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Immigration



INTRODUCTION¹

Le vieillissement de la population constitue l'un des phénomènes démographiques majeurs de ces dernières décennies. Ces quelques chiffres en témoignent : en Europe, entre 1950 et 2010, le taux de fécondité a diminué de 2,65² à 1,53 enfants par femme, tandis que l'espérance de vie a augmenté de 10 ans, passant de 65,6 ans à 75,4 ans. En conséquence, l'âge médian de la population dépasse les 40 ans en 2010 alors qu'il frôlait à peine les 30 ans en 1950, et la part des personnes âgées de 65 ans et plus a doublé, représentant 16,2% de la population totale en 2010 (cf. *Annexe n°1*).

De telles évolutions dans l'ensemble de la population ont des conséquences sur le marché du travail ; conséquences d'autant plus lourdes qu'elles se combinent avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom. Dans ce contexte, un des premiers défis pour les pays est d'assurer la viabilité des systèmes de protection sociale ainsi que l'organisation et le financement des services de santé. Un autre défi est d'anticiper le risque de pénurie de main-d'œuvre sur le moyen et le long terme dû au risque de renouvellement seulement partiel des générations les plus âgées dans la population active.

En Europe, les conséquences du vieillissement sur le marché du travail sont au centre des débats des politiques depuis plusieurs années au travers de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), et plus concrètement de la stratégie de Lisbonne (2001-2010). Depuis lors, le maintien en activité des travailleurs âgés constitue l'une des priorités des pays européens pour garantir, entre autres, la viabilité des systèmes de retraite. C'est dans ce contexte que le concept de vieillissement actif est proposé par l'Europe, comme la solution au vieillissement de la population active.

En effet, si les thèmes de l'âge et de l'emploi sont présents dans les esprits des politiques publiques depuis le début des années 90, le concept de vieillissement actif a pris toute son importance, au niveau européen, dans les années 2000 : *"il importe de mettre au point, dans le cadre d'une politique*

visant à prolonger la vie active des travailleurs plus âgés, des mesures permettant, par exemple, l'entretien de la capacité de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et d'autres formules souples de travail, de manière que les travailleurs plus âgés puissent aussi participer activement à la vie professionnelle" (Jolivet, 2002).

La promotion du vieillissement actif devient plus concrète lors des Conseils européens de 2001 (Stockholm) et 2002 (Barcelone). En effet, les pays de l'Union européenne recommandent un double objectif chiffré pour 2010 : augmenter le taux d'emploi des seniors, définis comme les personnes de 55 à 64 ans, à 50% et relever de cinq ans l'âge moyen de sortie d'activité.

Dans ce contexte, l'objectif de cet article est, d'une part, de faire le bilan de l'ensemble des mesures de politiques publiques prises par le Luxembourg pour promouvoir le vieillissement actif, et d'autre part, de faire le bilan de l'impact de ces mesures sur les indicateurs de vieillissement actif précités, et enfin de proposer une réflexion sur les enjeux du vieillissement actif et les défis importants qu'il sous-entend de relever à moyen et long terme.

¹ Nous remercions L. Hauret, A.S. Genevois, J. Brosius, B. Lejealle, P. Thill et C. Stefanuto pour leur relecture attentive.

² Source : *World Population Prospects: The 2010 Revision* : http://esa.un.org/unpd/wpp/unpp/panel_indicators.htm.

I. LA POLITIQUE LUXEMBOURGEOISE EN MATIÈRE DE VIEILLISSEMENT ACTIF AU LUXEMBOURG

Selon les pays, les leviers mobilisés pour favoriser l'emploi des salariés vieillissants varient et la priorité donnée à l'une ou à l'autre mesure dépend de l'approche dans laquelle s'inscrit l'action des pouvoirs publics. L'ensemble des politiques recensées pour promouvoir le vieillissement actif sont de quatre types : i) les politiques "défensives" de maintien dans l'emploi dont l'objectif est d'inciter au maintien en activité par le biais de modifications des règles en matière de retraite ; ii) les politiques dites "actives" prônant la préservation des capacités des travailleurs âgés, iii) les politiques favorisant le retour à l'emploi des chômeurs âgés et iv) les politiques de sensibilisation sur l'emploi des plus âgés. Au Luxembourg, la priorité est donnée aux politiques défensives même si des mesures relevant d'autres types de politiques ont également été adoptées.

Les mesures relevant des politiques défensives sont les suivantes :

- Réforme en 1996 du système relatif aux pensions d'invalidité, dans le sens d'un accès plus restrictif, complétée par une obligation de reclassement professionnel (interne ou externe) depuis 2002. La réinsertion professionnelle est en effet favorisée (Clément, 2004). Concernant « *le travailleur salarié (...), qui par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail* », cette législation met en place des mécanismes destinés à réduire les conditions d'octroi d'une pension d'invalidité en favorisant le reclassement du salarié dans son entreprise à un autre poste de travail ou sur le marché de l'emploi en général. En 2005, les conditions d'obtention d'une pension d'invalidité ont encore été renforcées de manière à encourager davantage le recours au reclassement professionnel ;
- Introduction, dans le régime général des pensions, d'une incitation pour les salariés à se maintenir en activité plus longtemps en valorisant financièrement les dernières années de carrière (2002) ;
- Mesures dans la fonction publique : élargissement des possibilités de travailler à temps partiel après la retraite, continuation d'une activité de service au-delà de l'âge de la retraite ;
- Réforme des régimes de pension : principe de l'augmentation échelonnée de la pension en fonction de l'âge et de la carrière du bénéficiaire ;
- Abolition de la nécessité d'obtenir une autorisation pour accéder à un emploi tout en étant bénéficiaire d'une rente ou pension de vieillesse ;
- Introduction, dans la législation relative au maintien dans l'emploi, d'une obligation pour l'employeur qui licencie, d'introduire dans le plan de maintien en emploi un volet spécial pour les travailleurs âgés (2006) (l'objectif est de favoriser la transition entre emplois sans passage par le chômage) ;
- Modification des dispositions sur la préretraite (2006) destinée à réduire l'attractivité financière, pour l'employeur, du recours à la préretraite-ajustement ;
- Introduction de la possibilité de cumuler un salaire en provenance d'une activité réduite à temps partiel et une pension d'invalidité partielle (2009).

Les politiques actives concernent l'ensemble des mesures permettant de promouvoir la formation des travailleurs âgés. On notera, entre autres :

- L'introduction d'un congé-formation en 2007 qui permet à un salarié de se former à la charge de l'État, en participant à des cours et même à des examens, durant 80 jours répartis sur sa carrière, sans que sa rémunération ne soit affectée ;
- L'introduction en 2009 d'un système de soutien à la formation professionnelle continue dans l'entreprise où le travailleur exerce son activité.

Les mesures de politique publique favorisant le retour à l'emploi des chômeurs âgés sont les suivantes :

- Augmentation sensible des aides à l'embauche de chômeurs âgés de plus de 45 ans (2007 - remboursement de la totalité des cotisations sociales jusqu'à la retraite du salarié). Avant 2007, le remboursement portait sur une période de 7 ans pour les travailleurs de plus de 50 ans embauchés par les entreprises ;
- Prise en considération des travailleurs âgés lors de la définition des quatre domaines d'action prioritaires dans le cadre du dossier de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) en matière d'emploi et de droit du travail (2007) ;

Les mesures relevant des politiques de sensibilisation sur l'emploi des plus âgés se limitent à la mise en place en 2007 d'une campagne nationale d'information et de sensibilisation au vieillissement actif soutenue par le Fonds Social Européen (FSE)³.

³ On peut citer également la création de « *Perspective 45 a.s.b.l.* » constituée en avril 2008 par un certain nombre d'entrepreneurs luxembourgeois. Cette a.s.b.l. « souhaite apporter sa contribution, à l'initiative active des employeurs, à la prise en compte des principales préoccupations concernant l'emploi des seniors, pour favoriser le maintien en activité professionnelle des personnes de 45 ans et plus ». Pour plus d'informations : <http://www.perspective45.lu/>.

II. LE BILAN DE LA STRATÉGIE DE LISBONNE (2001-2010)

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la stratégie de Lisbonne recommandait aux pays de relever le taux d'emploi de leurs travailleurs âgés (55-64 ans) à 50% à l'horizon 2010, ainsi que d'augmenter de 5 ans l'âge de sortie du marché du travail.

1. Le taux d'emploi des seniors

Quelle que soit leur date d'entrée dans l'Union européenne, tous les pays n'étaient pas dans la même position face à l'objectif du taux d'emploi à atteindre lorsque les recommandations ont été prises en 2001⁴. Cinq pays sur 27 enregistraient déjà des résultats égaux ou supérieurs aux recommandations (*cf. Graphique 1*). Deux pays (Chypre, Estonie) se situaient sous le niveau des objectifs, mais relativement proches de ces derniers. Sept autres pays enregistraient des taux d'emploi au dessus de la moyenne européenne (37,5%). Enfin, les 13 autres pays enregistraient des niveaux très faibles et en dessous de la moyenne des pays membres. **Le Luxembourg fait partie de cette dernière catégorie. Au 23^e rang des pays de l'UE27, le taux d'emploi des travailleurs âgés s'élevait en effet à 24,8% en 2001.**

Entre 2001 et 2010, le taux d'emploi a augmenté dans la quasi-totalité des pays⁵ et, même si certains n'ont pas encore atteint l'objectif recommandé, la progression a été très importante (*cf. Annexe 2*). Ainsi, en 2010, en plus de la Suède, du Danemark, et du Royaume-Uni qui atteignaient déjà les 50% en 2001, six pays ont réussi à franchir ce seuil⁶. **Au 21^e rang de l'UE27, le Luxembourg ne franchit pas le cap des 50%. Malgré une forte hausse de son taux d'emploi sur la période (+60%), le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 39,6% en 2010.**

2. L'âge moyen de départ à la retraite

Les pays enregistrant les âges de sortie les plus bas en 2001 (*cf. Tableau 1*) sont la Pologne (56,6 ans), la Belgique (56,8 ans) et le **Luxembourg (56,8 ans)**. A contrario, cet âge de sortie est le plus élevé en Irlande (63,2 ans), en Lettonie (62,4 ans) et à Chypre (62,3 ans).

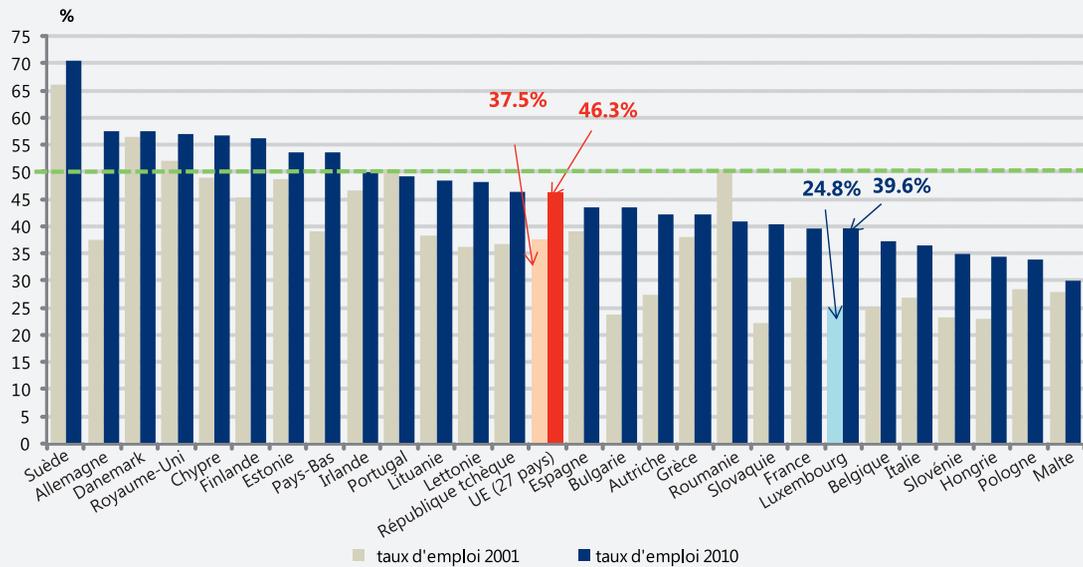
Tous les pays ont réussi à reculer l'âge moyen de sortie du marché du travail. Au Luxembourg, **l'âge moyen de départ à la retraite augmente de 2,6 années entre 2001 et 2005 pour s'établir à 59,4 ans en 2005, date de la dernière information disponible**. En Belgique, l'âge moyen a augmenté de 4,8 ans pour atteindre 61,6 ans en 2007. En revanche, on observe une faible augmentation de l'âge de départ à la retraite pour les pays qui enregistraient en 2001 les âges les plus élevés. Par exemple, en Lettonie, l'âge moyen est passé de 62,4 ans en 2001 à 62,7 ans en 2008 (+0,3 ans), et au Royaume-Uni de 62 ans à 63 ans.

Ainsi, pour les deux indicateurs de vieillissement actif, le Luxembourg malgré des avancées importantes, reste en dessous des objectifs européens, et des efforts restent à fournir.

⁴ Le lecteur désirant plus de détails chiffrés pourra se référer à l'annexe 1.

⁵ Le Portugal et la Roumanie sont les seuls pays pour lesquels le taux d'emploi a diminué, faiblement pour le premier (-3%), et de façon très importante pour le deuxième (-19%). Néanmoins, pour la Roumanie, une nuance peut être apportée dans la mesure où le taux d'emploi des seniors a connu une forte baisse entre 2001 et 2002 due à une rupture de série dans cet intervalle (changement de certaines caractéristiques dans l'enquête sur les forces de travail dans ce pays). Cette rupture de série a eu lieu avant que ce pays intègre l'Union Européenne en 2007. Depuis cette date, le taux d'emploi des 55-64 ans est stable passant de 41,1% en 2007 à 41,4% en 2010.

⁶ Il s'agit de Chypre, de l'Estonie, de l'Irlande, de la Finlande, de l'Allemagne et des Pays-Bas.

GRAPHIQUE 1. Evolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2001 et 2010 des pays membres de l'Union Européenne

Source : EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

TABLEAU 1. Âge moyen de sortie du marché du travail

Pays	2001	2005	2009
Irlande	63.2	64.1	ND
Lettonie	62.4	62.1	ND
Chypre	62.3	ND	62.8
Suède	62.1	63.6	64.3
Royaume-Uni	62.0	62.6	63.0
Portugal	61.9	63.1	ND
Danemark	61.6	61.0	62.3
Finlande	61.4	61.7	61.7
Estonie	61.1	61.7	62.6
Pays-Bas	60.9	61.5	63.5
Allemagne	60.6	ND	62.2
Espagne	60.3	62.4	62.3
UE (27 pays) estimée	59.9	61	61.4
Italie	59.8	59.7	60.1
Roumanie	59.8	63.0	ND
Autriche	59.2	59.9	ND
République tchèque	58.9	60.6	60.5
Lituanie	58.9	60.0	ND
France	58.1	59.0	60.0
Malte	57.6	58.8	60.3
Hongrie	57.6	59.8	59.3
Slovaquie	57.5	59.2	58.8
Belgique	56.8	60.6	ND
Luxembourg	56.8	59.4	ND
Pologne	56.6	59.5	ND
Grèce	ND	61.7	61.5
Bulgarie	ND	60.2	ND
Slovénie	ND	58.5	ND

Source : Eurostat (ND = non disponible)

III. LES DÉFIS DU VIEILLISSEMENT ACTIF

Les chiffres qui viennent d'être présentés masquent des disparités importantes. Par exemple, si l'on décompose le taux d'emploi des seniors par classe d'âges, on constate que les efforts du Grand-Duché n'ont pas été vains. Ainsi, le taux d'emploi des 55-59 ans est passé de 39,3% en 2001 à 55,7% en 2010, soit au dessus de l'objectif recommandé (cf. *Annexe 2*), tandis que le taux d'emploi des plus âgés (60-64 ans), même s'il a plus que doublé sur la même période, n'atteint que 20,1% en 2010. La mise en évidence de ces disparités, outre le fait qu'elles montrent que les indicateurs globaux sont insuffisants pour appréhender le phénomène du vieillissement actif, permet de comprendre où se situent les enjeux et les défis du vieillissement actif. En effet, comme nous allons le montrer, deux catégories de travailleurs se caractérisent par des taux d'emploi beaucoup plus bas : les femmes de 55-64 ans enregistrent un taux d'emploi de 31,3% en 2010 (contre 47,7% pour les hommes du même âge), et celui des seniors les moins qualifiés s'élève à 34,6% en 2010 (contre 66,8% pour les seniors les plus qualifiés). Les taux qui caractérisent ces deux groupes nous semblent constituer une incitation très forte à penser le vieillissement actif non pas comme un enjeu global nécessitant des réponses de portée générale, mais comme un ensemble de sous-enjeux nécessitant des réponses spécifiques. En effet, augmenter le taux d'emploi des femmes seniors et des travailleurs peu qualifiés seniors nécessite probablement des réponses politiques ciblées, adaptées aux spécificités des groupes en question.

1. Quels enjeux pour les femmes ?

L'analyse du taux global d'emploi des seniors par genre met en avant un fossé entre les taux d'emploi des hommes et des femmes. Même si le taux d'emploi des femmes seniors (âgées de 55 ans et plus) a plus que doublé sur la période 2001-2010⁷, il reste inférieur au taux d'emploi des hommes seniors : 31,3% contre 47,7% en 2010 (cf. *Annexe 3*).

La principale explication de cet écart tient au fait que les femmes actuellement âgées de 55 ans et plus appartiennent à des générations dans lesquelles les interruptions définitives de carrière étaient très fréquentes après l'arrivée des enfants, comparativement aux hommes. Toutefois, dans la mesure où le taux d'emploi global des femmes a récemment beaucoup progressé⁸ puisque les jeunes générations de femmes s'interrompent moins fréquemment de façon définitive, il faut prévoir dans les années à venir une réduction de l'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes seniors. Il n'en reste pas moins que l'évolution récente de l'activité féminine ne sera pas suffisante pour annuler cet écart. Pour renforcer le taux d'emploi des femmes seniors, il faut donc continuer à promouvoir des mesures de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Il faut ainsi favoriser le retour en activité des femmes après une interruption, permettre un aménagement du temps de travail, tenter de réduire la longueur de l'interruption (plus cette dernière est importante, plus elle hypothèque les chances d'une réinsertion sur le marché du travail), continuer à favoriser l'entrepreneuriat féminin et étendre l'accès à la formation professionnelle continue pour améliorer les chances de retour sur le marché du travail. Il faudrait également, et ce point est nécessaire pour tendre vers l'égalité, inciter les pères à utiliser ces dispositifs.

Une autre hypothèse, certes de moindre ampleur, peut expliquer la différence entre les taux d'emploi des femmes et des hommes seniors : pour les femmes qui n'ont pas interrompu leur carrière, l'âge moyen de sortie du marché du travail pourrait être plus faible que celui des hommes. Deux éléments peuvent justifier cette hypothèse :

i) La première est structurelle : on a pu constater que les travailleurs moins qualifiés se retirent plus tôt du marché du travail que les plus qualifiés. Or, dans les anciennes générations, les femmes ont plus fréquemment une moindre qualification que les hommes⁹. Le défi en termes de vieillissement actif est alors le même que pour l'ensemble des

⁷ Le taux d'emploi des hommes de 55-64 ans a augmenté de 35% sur la même période.

⁸ Au Luxembourg, le taux d'emploi des hommes de 15-64 ans passe de 74,9% à 73,1% entre 2001 et 2010, et celui des femmes de 50,8% à 57,2%.

⁹ Dans l'enquête EU-SILC/PSELL/2010, parmi les individus ayant le statut de retraité, 68% des femmes ne détiennent aucune formation ou une formation du primaire ou du secondaire inférieur contre 42% des hommes.

non-qualifiés : promouvoir l'aménagement des conditions de travail et l'apprentissage ou la formation tout au long de la vie afin de permettre aux travailleurs de se maintenir en activité plus longtemps.

ii) La seconde hypothèse tient à l'idée que le retrait du marché du travail des femmes s'opère parfois, pour les femmes vivant en couple, dans le cadre d'une décision conjointe avec l'autre membre du couple¹⁰. Or dans la mesure où les femmes sont généralement plus jeunes que leur conjoint¹¹, cette décision conjointe les conduit à se retirer du marché du travail plus tôt que les hommes. Des travaux menés notamment en France ont montré que «*les femmes intègrent la situation d'activité de leur conjoint dans leur décision de cessation d'activité alors que les comportements des hommes semblent moins sensibles à la situation de leur conjoint*» (Sédillot, Walraet, 2002). Plus précisément, les femmes semblent avoir une probabilité plus forte de cesser leur activité quand leur époux est inactif que dans le cas où il est actif, alors que ce comportement est beaucoup moins marqué chez les hommes. Cette hypothèse est d'autant plus vraisemblable dans le contexte luxembourgeois dans la mesure où l'activité professionnelle des femmes est encore souvent considérée comme secondaire pour le ménage (en témoigne le fait que le travail féminin s'est développé au cours des dernières années sur le travail à temps partiel). De ce fait, les femmes au Luxembourg pourraient être encore plus incitées à intégrer la situation de leur conjoint à leur décision de cessation d'activité. Pour tenter de réduire l'effet de ce comportement, c'est toute la question de l'égalité des genres qui est posée. En effet, pour éviter que les femmes aient tendance à se retirer du marché en même temps que leur conjoint, il faudrait que leur activité professionnelle soit moins fréquemment considérée comme secondaire au sein du ménage. Or cela nécessite clairement de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en modifiant la position des femmes sur le marché du travail et en leur permettant d'accéder à des emplois de qualité, rémunérateurs et associés à des responsabilités.

2. Quels enjeux pour les moins qualifiés ?

Si l'on décompose le taux d'emploi des seniors par niveau de qualification, on observe des différences

très importantes : en 2010, alors que les salariés ayant un niveau d'éducation préprimaire, primaire ou secondaire inférieur ont un taux d'emploi de 24,9%, celui des diplômés de l'enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur est de 34,6% et celui des diplômés de l'enseignement supérieur de premier et deuxième cycles est de 66,8% (cf. Annexe 4). Ainsi, les plus qualifiés se situent largement au dessus du taux d'emploi moyen des seniors résidant au Luxembourg, tandis que les moins qualifiés en sont très éloignés. De nombreux travaux confirment d'ailleurs ces données chiffrées et ont montré que le problème du faible taux d'emploi des seniors était dû en grande partie à celui des salariés ayant de faibles qualifications (Zanardelli, 2006).

Même s'il semble acquis que les moins qualifiés partiront toujours à la retraite avant les plus qualifiés compte tenu de leurs conditions de travail en moyenne bien plus pénibles, il n'en reste pas moins que l'un des enjeux majeurs du vieillissement actif semble être l'allongement de la carrière des salariés peu qualifiés exerçant des métiers pénibles. De ce fait, l'une des solutions pour maintenir les individus en emploi serait celle des secondes carrières : il s'agirait alors de former les salariés à l'exercice d'un autre métier.

Dans ce cas, l'enjeu n'est plus le maintien du salarié dans son emploi, mais son adaptation au travail, c'est-à-dire à d'autres emplois. Le défi à relever est alors celui de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie, de la recherche de types d'emplois adaptés aux personnes âgées, du reclassement et de la réadaptation professionnelle des travailleurs vieillissants. Cette stratégie, pour qu'elle réussisse, nécessite une anticipation à long terme sur les perspectives qui peuvent être proposées en fin de carrière aux salariés peu qualifiés et/ou exerçant des métiers dans des conditions de travail pénibles. Cette anticipation nécessite d'implémenter un suivi des salariés très tôt (plusieurs années avant la fin de la carrière) pour envisager plus sereinement le transfert vers un autre métier.

Dès lors plusieurs questions se posent. Qui doit élaborer et promouvoir ces plans de carrières : l'entreprise ou l'individu ? Si c'est l'entreprise, quelle serait sa réactivité face aux enjeux liés à la question de l'apprentissage tout au long de la vie ?

¹⁰ Il est important de noter que ce comportement ne concerne pas les femmes isolées dont on peut penser au contraire qu'elles se retirent du marché du travail plus tard que les hommes. En effet, comme elles ont en moyenne des carrières plus courtes du fait des interruptions de carrière, elles doivent souvent attendre l'âge le plus élevé d'ouverture à la retraite pour obtenir un droit à la pension.

¹¹ Dans l'enquête EU-SILC/PSELL/2010, dans 70% des couples où les deux époux sont actifs la femme est plus jeune que son mari (de 4,5 ans en moyenne).

Comment cela peut-il être envisagé quand on sait que les métiers peu qualifiés sont de plus en plus externalisés par les entreprises, qu'elles n'ont pas toutes les moyens d'inscrire les salariés dans des plans de carrière intéressants (petites entreprises versus grandes entreprises) ? Comment garantir pour le salarié la transférabilité des formations et des compétences acquises et pour l'entreprise un retour sur investissement ? Si c'est l'individu, quels sont les soutiens dont il peut bénéficier pour garantir le succès de sa démarche ? Quoi qu'il en soit et quel que soit le rôle respectif des entreprises et des salariés, c'est la formation tout au long de la vie (ou Life Long Learning, LLL) qui est au cœur de cet enjeu.

Le Grand-duché a déjà pris plusieurs mesures de politiques publiques dont l'objectif est de promouvoir la LLL. Il faut faire mention de la loi du 22 juin 1999 qui introduit un système de soutien à la formation professionnelle continue dans l'entreprise où le travailleur exerce son activité. Il faut mentionner également l'introduction d'un congé-formation en 2007. Il permet à un salarié de se former à la charge de l'Etat, en participant à des cours et même à des examens, durant 80 jours répartis sur sa carrière, sans que sa rémunération ne soit affectée. Il faut mentionner aussi, depuis le début du processus PAN¹² l'arrivée sur le plan législatif et réglementaire d'un nombre considérable de dispositifs en faveur de l'apprentissage et de la formation. Ces mesures diverses s'appliquent à plusieurs types de publics et peuvent donc avoir également un effet sur les travailleurs âgés.

Cependant, les mesures liées aux politiques de formation devraient sans doute s'envisager dans une perspective beaucoup plus large. Certains auteurs comme Esping-Andersen¹³ considèrent en effet « *qu'une bonne politique des pensions doit porter sur la perspective d'une vie entière et qu'il faudra élargir ses vues aux inégalités dans l'enfance et dans la vie active. Pour résumer, on dira, que pour envisager de la meilleure manière une réforme des pensions, il ne faut pas commencer par les personnes âgées, mais par la qualité de vie des enfants* ». Plus précisément, la position adoptée par Esping-Andersen consiste à considérer que le maintien en activité des travailleurs âgés peu qualifiés dépendra de la capacité de ces derniers à s'adapter à de nouveaux emplois. Or cette capacité d'adaptation

est directement liée à la capacité d'apprentissage des individus. Pour être capable d'apprendre, les individus doivent avoir appris à apprendre ; telle doit être la mission du système scolaire qui doit en outre assurer cet enseignement envers les enfants les plus défavorisés qui sont, en grande majorité, les travailleurs peu qualifiés de demain. Pour cela, il faut un système de prise en charge collective des enfants qui assure « *une plus grande égalité des opportunités, [cette dernière pouvant] être atteinte par une politique sociale qui offre une garantie effective contre la pauvreté infantile, couplée à des mesures de stimuli cognitives égales pour tous les enfants d'âge préscolaire. [...] Les bonnes pensions commencent à la naissance* » (Esping-Andersen, 2006).

Dans ce contexte, certains éléments inclus dans le programme national de réforme du Luxembourg proposé en avril 2011 semblent témoigner d'une volonté d'élargir la politique du vieillissement actif à l'enseignement. En effet, les mesures ou réformes porteront, entre autres, sur la formation professionnelle continue et l'orientation professionnelle, plus précisément sur la révision des méthodes d'évaluation, la réforme de l'enseignement des langues, la diversification des contenus et des voies de formation. Si l'on s'inscrit dans cette perspective plus large dans laquelle il faudrait envisager la politique des pensions, on peut alors également mettre en exergue le développement au cours des dernières années au Luxembourg, de nombreuses places de crèches qui pourrait être la première mesure de politique publique nécessaire (mais non suffisante) pour réduire les risques de pauvreté infantile et assurer un enseignement pré-primaire capable d'atténuer les inégalités de demain.

¹² Plan d'action national.

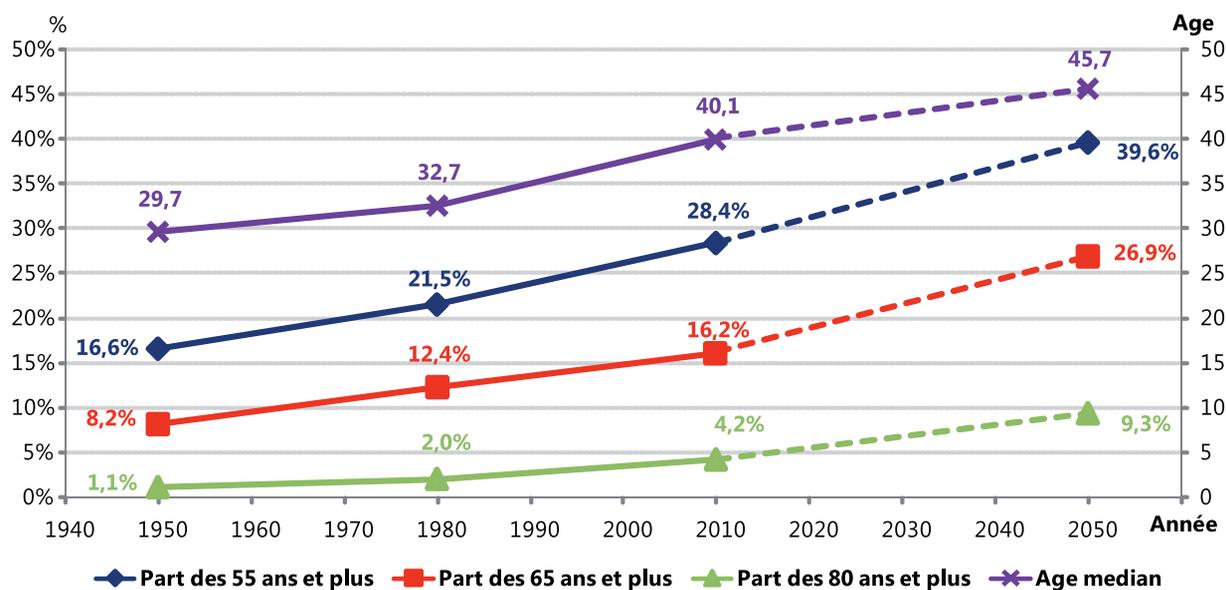
¹³ Bulletin luxembourgeois des questions sociales, « Le nouvel Etat-Providence - quelle est la différence? », résumé de l'intervention de Monsieur Gosta Esping-Andersen, sociologue, professeur à l'Université Pompeu Fabra à Barcelone, Espagne par Monsieur Emmanuel Cornelius, sociologue, 2006, volume 20, p. 32.

CONCLUSION

Comme nous venons de le montrer, le vieillissement actif est véritablement un enjeu transversal qui met en scène de nombreux partenaires et nécessite une coordination des différentes politiques publiques. En effet, il concerne les entreprises, qui doivent vouloir et pouvoir maintenir en activité des travailleurs âgés, les travailleurs eux-mêmes qui doivent également vouloir et pouvoir rester en activité, ainsi que les pouvoirs publics qui doivent soutenir et promouvoir ces changements. Par ailleurs, la politique des pensions doit être pensée dans un cadre plus large prenant en compte les autres politiques publiques et leurs effets à long terme sur le comportement de départ à la retraite. Cependant, l'une des conditions nécessaires au succès des politiques de vieillissement actif réside dans les changements de mentalités : ceux des entreprises qui doivent porter un autre regard sur les travailleurs âgés et leurs atouts, ceux des salariés qui doivent renoncer à la culture du départ précoce à la retraite, qui reste encore ancrée chez beaucoup, et qui doivent également accepter d'envisager leur carrière comme un processus discontinu intégrant de la formation tout au long de la vie. Pourtant ces changements de mentalités restent difficiles à promouvoir. En 2006, le CEPS/INSTEAD avait montré que la majorité des entreprises ne se sentaient pas très concernées par le problème du vieillissement de la population active ou de leur main-d'œuvre (Hausman, 2006). Il serait intéressant de voir si depuis 2004, les mentalités ont évolué sur ce point ainsi que sur celui concernant la culture du départ précoce en retraite. C'est l'un des objectifs que nous poursuivrons dans les nombreux documents que le CEPS/INSTEAD prévoit de publier au cours de l'année 2012.

ANNEXES

ANNEXE 1. Evolution en Europe de l'âge médian et de la proportion des personnes âgées par groupe d'âge (55 ans et plus, 65 ans et plus et 80 ans et plus) de 1950 à 2010 et projections en 2050



Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, population Division (2011).
World Population Prospects: The 2010 Revision, CD-ROM Edition

ANNEXE 2. Taux d'emploi des seniors par groupe d'âge en 2001 et 2010 dans les 27 pays membres de l'Union Européenne

	De 55 à 64 ans					De 55 à 59 ans		De 60 à 64 ans	
	2001	2001 (rang)	2010	2010 (rang)	Evolution 2001-2010	2001	2010	2001	2010
Suède	66.2%	1	70.5%	1	6%	77.9%	80.7%	50.2%	61.0%
Danemark	56.5%	2	57.6%	3	2%	73.5%	75.9%	33.7%	39.6%
Royaume-Uni	52.2%	3	57.1%	4	9%	64.7%	70.8%	37.6%	44.0%
Portugal	50.7%	4	49.2%	10	-3%	56.5%	57.8%	44.5%	40.2%
Roumanie	50.5%	5	41.1%	18	-19%	55.0%	50.2%	46.5%	29.5%
Chypre	49.1%	6	56.8%	5	16%	60.4%	69.7%	36.4%	41.9%
Estonie	48.7%	7	53.8%	7	10%	62.2%	63.1%	37.6%	42.8%
Irlande	46.6%	8	50.0%	9	7%	54.4%	58.8%	37.1%	40.2%
Finlande	45.5%	9	56.2%	6	24%	62.4%	72.5%	25.2%	40.8%
Pays-Bas	39.3%	10	53.7%	8	37%	56.9%	70.1%	18.5%	37.3%
Espagne	39.1%	11	43.6%	14	12%	47.3%	54.4%	29.5%	32.0%
Lituanie	38.5%	12	48.6%	11	26%	54.9%	61.1%	21.9%	33.8%
Grèce	38.2%	13	42.3%	17	11%	47.8%	53.9%	30.1%	30.5%
Allemagne	37.7%	14	57.7%	2	53%	57.7%	71.5%	20.8%	41.0%
UE (27 pays)	37.5%		46.3%		23%	51.2%	60.9%	23.4%	30.5%
République tchèque	36.9%	15	46.5%	13	26%	51.6%	67.1%	16.9%	25.2%
Lettonie	36.4%	16	48.2%	12	32%	50.2%	64.3%	23.9%	29.4%
France	30.7%	17	39.7%	20	29%	49.3%	60.6%	9.9%	17.9%
Pologne	28.6%	18	34.0%	26	19%	38.6%	45.8%	18.9%	19.1%
Malte	28.1%	19	30.2%	27	7%	40.7%	49.3%	11.7%	14.2%
Autriche	27.4%	20	42.4%	16	55%	42.0%	61.0%	11.8%	22.3%
Italie	26.9%	21	36.6%	23	36%	36.2%	52.7%	18.0%	20.5%
Belgique	25.2%	22	37.3%	22	48%	38.1%	53.1%	12.1%	20.2%
Luxembourg	24.8%	23	39.6%	21	60%	39.3%	55.7%	8.9%	20.1%
Bulgarie	24.0%	24	43.5%	15	81%	35.1%	62.2%	11.4%	26.6%
Slovénie	23.4%	25	35.0%	24	50%	32.4%	46.9%	14.6%	19.5%
Hongrie	23.1%	26	34.4%	25	49%	35.8%	51.7%	8.4%	13.0%
Slovaquie	22.4%	27	40.5%	19	81%	36.9%	57.9%	5.7%	17.2%

Source : EUROSTAT, Enquêtes sur les forces de travail

ANNEXE 3. Taux d'emploi (%) des 55-64 ans par genre et par tranche d'âge

	Hommes						Femmes					
	De 55 à 59 ans		De 60 à 64 ans		De 55 à 64 ans		De 55 à 59 ans		De 60 à 64 ans		De 55 à 64 ans	
	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010	2001	2010
UE27	62.7	69.5	31.3	38.2	47.4	54.6	40.1	52.8	16.2	23.4	28.2	38.6
Belgique	50.4	63.3	19.2	26.2	35.1	45.6	25.9	43.1	5.4	14.4	15.6	29.2
Bulgarie	48.5	63.2	17.6	38.2	34.2	50.3	23.0	61.2	5.9	17.0	14.8	37.7
République tchèque	73.8	78.9	22.2	36.6	52.4	58.4	31.0	55.9	12.4	15.0	23.0	35.5
Danemark	77.3	78.2	43.3	47.6	63.0	62.7	69.5	73.6	24.2	31.6	49.8	52.5
Allemagne	67.2	78.1	28.4	49.2	46.1	65.0	48.4	65.1	13.4	33.0	29.3	50.5
Estonie	72.3	59.0	44.8	44.1	57.5	52.2	54.1	66.4	32.1	41.9	41.9	54.9
Irlande	73.5	66.1	53.6	49.0	64.6	58.1	34.8	51.4	20.5	31.4	28.4	42.0
Grèce	69.8	69.9	42.4	42.0	54.9	56.5	27.8	38.0	19.2	20.3	23.1	28.9
Espagne	69.5	67.7	43.9	40.5	57.8	54.7	26.0	41.7	16.3	24.2	21.4	33.2
France	55.9	64.2	10.8	19.1	34.9	42.1	42.9	57.2	9.2	16.7	26.7	37.4
Italie	49.9	65.6	28.8	29.6	39.3	47.6	23.1	40.5	7.9	11.9	15.3	26.2
Chypre	81.5	83.4	50.2	56.7	66.8	71.2	40.1	56.2	23.3	28.0	32.2	43.0
Lettonie	60.9	60.9	29.5	31.0	44.8	47.6	41.8	67.1	19.9	28.2	30.1	48.7
Lituanie	61.7	61.9	34.3	40.2	48.5	52.3	49.5	60.5	13.0	29.3	31.0	45.8
Luxembourg	55.3	65.3	12.3	25.9	35.3	47.7	22.7	45.5	5.6	14.1	14.4	31.3
Hongrie	51.7	57.4	12.8	16.9	34.2	39.6	22.4	46.9	5.1	9.8	14.2	30.1
Malte	69.9	74.6	20.7	23.7	48.5	47.9	13.9	22.5	ND	ND	9.4	13.0
Pays-Bas	71.4	81.2	25.4	47.7	50.5	64.5	42.0	59.0	11.7	26.7	28.0	42.8
Autriche	58.5	71.1	15.7	30.3	37.9	51.6	26.2	51.3	8.1	14.7	17.4	33.7
Pologne	47.9	59.4	24.7	26.7	36.5	45.3	30.2	33.6	14.2	12.7	21.9	24.2
Portugal	69.5	65.1	54.4	45.5	62.2	55.7	45.0	51.1	36.0	35.7	40.6	43.5
Roumanie	61.8	61.0	50.6	36.5	56.0	50.3	48.9	40.6	43.0	23.5	45.8	33.0
Slovénie	45.5	59.0	19.5	26.5	33.0	45.5	18.8	34.0	10.4	13.0	14.4	24.5
Slovaquie	62.1	72.1	8.1	28.5	37.7	54.0	15.5	45.0	3.8	7.7	10.0	28.7
Finlande	60.6	69.9	28.4	41.8	45.8	55.6	64.2	75.0	22.1	39.9	45.2	56.9
Suède	79.5	82.8	54.2	66.2	68.9	74.2	76.2	78.5	46.3	55.9	63.5	66.7
Royaume-Uni	72.6	75.8	48.5	54.6	61.6	65.0	57.0	66.0	27.1	33.8	43.1	49.5

Source : Eurostat (ND signifie non disponible)

ANNEXE 4. Taux d'emploi (%) des 55-64 ans par niveau le plus élevé d'éducation ou de formation atteint

	Education préprimaire, enseignement primaire et secondaire de premier cycle (niveaux 0-2)		Enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non-supérieur (niveaux 3-4)		Enseignement supérieur de premier et deuxième cycles (niveaux 5-6)	
	2001	2010	2001	2010	2001	2010
UE27	31.4	34.9	38.9	48.2	59.6	65.2
Belgique	15.9	26.1	33.3	41.0	46.7	53.1
Bulgarie	15.5	28.2	28.1	45.4	39.5	61.9
République tchèque	17.7	26.0	38.9	46.5	71.1	71.1
Danemark	40.3	46.6	59.0	59.3	72.6	69.9
Allemagne	26.8	39.8	36.1	56.1	57.4	73.2
Estonie	33.9	30.3	53.6	53.5	56.6	65.6
Irlande	39.7	40.6	53.5	54.8	67.2	65.9
Grèce	39.1	40.5	30.5	36.8	47.6	57.8
Espagne	34.7	36.2	50.1	53.1	66.0	64.4
France	25.0	32.4	32.1	41.0	50.6	54.6
Italie	21.7	26.2	40.4	48.2	59.4	66.6
Chypre	46.2	53.2	48.8	55.0	63.3	66.9
Lettonie	27.4	30.8	35.9	46.8	58.0	64.0
Lituanie	29.3	17.7	39.4	45.6	63.4	74.1
Luxembourg	12.9	24.9	27.8	34.6	65.7	66.8
Hongrie	12.9	19.7	31.0	35.3	53.1	53.9
Malte	24.4	26.9	ND	52.8	ND	48.4
Pays-Bas	29.5	41.8	43.6	56.7	57.5	68.1
Autriche	18.4	31.0	27.5	41.5	57.1	64.4
Pologne	23.4	21.7	27.8	33.7	55.0	55.9
Portugal	49.8	48.1	46.4	50.9	70.0	58.2
Roumanie	60.3	42.9	31.3	37.2	45.4	54.8
Slovénie	21.5	27.7	19.9	32.3	42.5	57.1
Slovaquie	6.8	21.2	26.7	40.5	58.0	66.3
Finlande	35.6	43.5	48.7	55.2	62.4	70.5
Suède	57.8	60.6	67.1	70.5	79.5	81.6
Royaume-Uni	54.4	42.9	66.0	61.9	72.8	66.1

Source : Eurostat (ND signifie non disponible)

BIBLIOGRAPHIE

- CLEMENT F. Handicap, maladie et travail. Vers une conciliation possible. *Entreprises magazine*, n°3, janvier-février 2004.
- COMMISSION EUROPÉENNE. *Lignes directrices pour la croissance et l'emploi (2005-2008)*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005, 38 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE. EUROPE 2020 - Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive, communication de la Commission, 2010.
- COMMUNIQUÉ DE PRESSE D'EUROSTAT. Enquête sur les forces de travail - Le taux d'emploi dans l'UE27 en baisse à 64,6% en 2009, Celui des travailleurs plus âgés en hausse à 46,0%, n°117/2010, 2010.
- ESPING-ANDERSEN G. « Le nouvel Etat-Providence - quelle est la différence? », résumé de l'intervention de Monsieur Gosta Esping-Andersen, sociologue, professeur à l'Université Pompeu Fabra à Barcelone, Espagne par Monsieur Emmanuel Cornelius, sociologue, dans « QUELLE POLITIQUE SOCIALE POUR LE LUXEMBOURG EN EUROPE ? ». *Bulletin luxembourgeois des questions sociales*, 2006, volume 20, 32 p.
- HAUSMAN P. *Le vieillissement de la main-d'œuvre : dans quelle mesure les entreprises en ont-elles conscience ?* Population & Emploi, n°2006-12, CEPS/INSTEAD, 2006, 8 p.
- JOLIVET A. La politique européenne en faveur du vieillissement actif. *Retraite et société* 2002/2, n° 36, pp. 137-157.
- KLEEMEIER, R.W. *Aging and Leisure: A Research Perspective into the Meaningful Use of Time*. New York: Oxford University Press, 1961.
- LEDUC K. *Le Luxembourg face au vieillissement de sa population active : des politiques publiques aux politiques d'entreprises*. Les Cahiers du CEPS/INSTEAD, n°2010-07, CEPS/INSTEAD, mai 2010, 9 p.
- LE GOUVERNEMENT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG. Luxembourg 2020 – Programme national de réforme du Grand-Duché de Luxembourg dans le cadre de la stratégie Europe 2020, Semestre européen, 2011.
- LOI DU 22 JUIN 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales, Mémorial A, numéro 92, 14 juillet 1999.
- LOI DU 28 JUIN 2002 1. adaptant le régime général et les régimes spéciaux de pension; 2. portant création d'un forfait d'éducation; 3. modifiant la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti, Mémorial A, numéro 66, 3 juillet 2002.
- LOI DU 25 JUILLET 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, Mémorial A, numéro 76, 30 juillet 2002.
- RÈGLEMENT GRAND-DUCAL DU 5 MARS 2004 fixant les conditions et les modalités du maintien en service au-delà de la limite d'âge, Mémorial numéro 30, 11 mars 2004.
- LOI DU 1^{ER} JUILLET 2005 modifiant 1. la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle 2. le Code des assurances sociales 3. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail 4. la loi modifiée du 21 février 1976 concernant l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi et portant création d'une Commission nationale de l'emploi 5. la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds de chômage; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet 6. la loi modifiée du 24 décembre 1996 portant introduction d'une bonification d'impôt sur le revenu en cas d'embauchage de chômeurs, Mémorial A, numéro 97, 8 juillet 2005.
- LOI DU 22 DÉCEMBRE 2006 promouvant le maintien dans l'emploi et définissant des mesures spéciales en matière de sécurité sociale et de politique de l'environnement et portant : 1.modification du Code du Travail; 2.modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967; 3.modification de la loi modifiée du 24 décembre 1977; 4. modification des articles 100, 161, 239, 375 et 376 du Code des Assurances sociales; 5.modification de la loi modifiée du 26 mars 1974; 6.modification de la loi modifiée du 24 juillet 2001; 7.réforme de la taxe sur les véhicules routiers; 8.modification de la loi modifiée du 14

février 1955 concernant la réglementation sur toutes les voies publiques; 9. introduction d'une contribution changement climatique sur les carburants et modifiant la loi modifiée du 23 décembre 2004 établissant un système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre; créant un fonds de financement des mécanismes de Kyoto; et modifiant l'article 13bis de la loi modifiée du 10 juin 1999 relative aux établissements classés; 10. Modification de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 11. Établissement de la participation du Grand-Duché de Luxembourg aux Fonds carbone de la Banque Mondiale et de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement; 12. Modification de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le budget, la comptabilité et la trésorerie de l'Etat, Mémorial A, numéro 239, 29 décembre 2006.

LOI DU 24 OCTOBRE 2007 portant création d'un congé individuel de formation et modification 1. du Code du travail; 2. de la loi modifiée du 4 octobre 1973 concernant l'institution d'un congé-éducation; 3. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat; 4. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, Mémorial A, numéro 241, 28 décembre 2007.

MATHIAS L., PRATS E. *Vieillessement actif : Comparaison des politiques publiques sur 10 pays*, Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), CFE-CGC, 2006, 88 p.

MAYENCE, S., DECONINCK W., LORENT R., LEFEBVE C., GODEFROID F., LESSINNES B., ROLAND B., PICCOLOTTO F., ROZEN P. *Un 3^e âge actif*, Bruxelles : Editions Labor, 1977.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI. Rapports d'activité 2003, 2007, 2009 et 2010.

MOREL A., JOLY B., MAIGNE G. Rapport sur la gestion des âges et les politiques de l'emploi de l'Union Européenne, Inspection Générale des Affaires Sociales, France, 2004.

SÉDILLOT B., WALRAET E. La cessation d'activité au sein des couples : y a-t-il interdépendance des choix ? *Économie et Statistique* N° 357-358, 2002, pp. 79-102.

UNITED NATIONS, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2011). *World Population Prospects: The 2010 Revision*, CD-ROM Edition.

ZANARDELLI M. *Vieillessement de la main-d'œuvre et vieillessement actif : enjeux européens, contextes nationaux et spécificités luxembourgeoises*, Population & Emploi n°2006-10, CEPS/INSTEAD, 2006, 4 p.

ZANARDELLI M. *Les entreprises face au vieillessement de leur main-d'œuvre : où en est-on au Luxembourg ?* Population & Emploi n°2006-11, CEPS/INSTEAD, 2006, 8 p.



Sources Mixtes
Groupe de produits issus de forêts
bien gérées, de sources contrôlées
et de bois ou fibres recyclés
www.fsc.org Cert no. CU-COC-812363
© 1996 Forest Stewardship Council

ISSN: 2077-3048

CEPS
I N S T E A D

3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu