



Foundation Findings

Tirer parti de
l'expérience: les femmes
actives âgées en Europe



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

ISBN 978-92-897-0839-5
ISSN 1831-309-4

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2009

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe indépendant de l'Union européenne, créé en vue de contribuer à l'élaboration des futures politiques dans le domaine social et du travail.

De plus amples informations sont disponibles sur le site web de la Fondation à l'adresse suivante:

<http://www.eurofound.europa.eu/>

Imprimé au Danemark

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est replanté.



Contexte



Objectifs de l'UE en matière d'emploi des femmes

Dans l'ensemble des pays européens, l'allongement de l'espérance de vie et la diminution du taux de natalité ont conduit à des bouleversements démographiques importants, dans la société comme dans les lieux de travail. L'Union européenne est à l'origine de diverses actions politiques destinées à répondre au défi que représentent ces changements. En 2000, le Conseil européen de Lisbonne a défini un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne, visant à promouvoir l'emploi, à développer les réformes économiques ainsi qu'à améliorer la cohésion sociale, le tout dans le cadre de la mise en place d'une économie de la connaissance. Il a insisté sur les objectifs généraux des politiques d'emploi et des politiques économiques: un taux d'emploi de 70 % et 60 % de femmes salariées d'ici 2010. Par la suite, le Conseil européen de Stockholm, en 2001, est convenu de «se fixer pour l'horizon 2010 l'objectif de porter à 50 % le taux d'emploi moyen dans l'UE pour la catégorie d'âge, hommes et femmes confondus, de 55 à 64 ans» (pour les femmes, cet objectif est de 40 %). En 2002, le Conseil européen de Barcelone a renforcé cette position en concluant «[qu'il] faudrait chercher d'ici 2010, à augmenter progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle».

Les objectifs fixés à Lisbonne, Stockholm et Barcelone sont intégrés dans la stratégie européenne pour

l'emploi, dont l'objectif est de créer «des emplois plus nombreux et de meilleure qualité». De façon générale, le but est d'augmenter l'intégration au marché du travail pour tous les groupes de travailleurs et de réduire les inégalités, y compris celles liées à l'âge. La nouvelle stratégie pour l'emploi mentionne explicitement la promotion du vieillissement actif, notamment par le biais d'une augmentation de la participation de la main d'œuvre et d'une accessibilité d'emploi plus longue¹.

Faire face à l'évolution démographique

Un rapport élaboré conjointement par la Commission et le Conseil sur l'augmentation de la participation de la main d'œuvre et la promotion du vieillissement actif privilégie une approche fondée sur le cycle de vie. Le livre vert de l'UE intitulé *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations* affirme également de façon très explicite l'importance d'une approche globale concernant le «cycle de vie professionnelle», ainsi que le besoin de développer de nouvelles formes de solidarité entre générations, fondées sur l'aide mutuelle et le transfert de compétences et d'expériences. Les objectifs de Lisbonne et de Stockholm étant encore loin d'être atteints, le Conseil

¹ Commission européenne, *Lignes directrices intégrées 2008-2010*, 2008.

européen a décidé en 2005 de relancer la stratégie de Lisbonne et de recentrer les priorités sur la croissance économique et l'emploi. Dans ce cadre, les nouvelles lignes directrices pour l'emploi (période 2005-2008) reconnaissent que la viabilité à long terme de l'économie de l'UE est sérieusement menacée, et appellent à l'adoption de mesures destinées à augmenter les taux d'emploi et l'offre de main d'œuvre, tout en suivant l'orientation fixée par la stratégie de Lisbonne.

Faisant suite à son livre vert de 2005, la Commission a publié une communication intitulée *L'avenir démographique de l'Europe: transformer un défi en opportunité* (2006). Cette communication examine les moyens dont dispose l'Europe pour faire face au défi démographique, en soutenant la stratégie de Lisbonne renouvelée en faveur de la croissance et de l'emploi, ainsi que la stratégie de développement durable. Elle souligne également l'importance du vieillissement actif, de l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge et de l'amélioration de la formation tout au long de la vie pour encourager les personnes actives à travailler plus longtemps.

Solidarité entre générations

Dans sa communication intitulée *Promouvoir la solidarité entre les générations* (2007), la Commission prolonge le débat sur le besoin de renforcer la solidarité entre les générations. Cette communication est destinée à encourager les États membres à faire face au défi démographique, et à atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La Commission insiste clairement sur le fait que les relations intergénérationnelles, dont dépend l'équilibre des sociétés européennes, sont devenues plus complexes. Par conséquent, les conditions clés d'une nouvelle solidarité intergénérationnelle seraient l'instauration de l'égalité hommes/femmes, et de l'égalité des chances de façon générale. En encourageant une meilleure prise en compte des besoins des familles en matière de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes, ainsi que la mise en place d'une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales et domestiques, les politiques nationales en matière de famille peuvent renforcer la solidarité entre générations. Le résultat attendu est l'amélioration de la qualité de la vie pour

tous, y compris pour les familles. Les nouvelles orientations en matière de politiques familiales contribueront également à renforcer la croissance et l'emploi, notamment en facilitant la participation des femmes à la main d'œuvre.

Égalité entre les hommes et les femmes

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des principes fondamentaux de l'Union européenne, et ce depuis sa création. L'égalité entre les sexes est intégrée au traité instituant l'Union européenne, et figure dans de nombreuses politiques mises en œuvre dans les États membres et dans un nombre important de lois européennes. Elle est également appliquée par la Cour de justice européenne depuis plusieurs décennies. Cependant, les inégalités entre les sexes sont encore largement répandues au sein des États membres de l'Union européenne. C'est principalement ce qui explique l'intensification, au cours de ces dernières années, des efforts visant à réduire les inégalités entre les sexes. Parmi les initiatives les plus récentes dans ce domaine, on trouve les suivantes:

- depuis 2004, publication par la Commission européenne d'un rapport annuel sur les évolutions en matière d'égalité des sexes dont elle est à l'origine;
- en 2006, adoption d'une Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (période 2006-2010);
- adoption du Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (à l'occasion de la réunion du Conseil européen des 23 et 24 mars 2006);
- en 2007, organisation de l'«Année européenne de l'égalité des chances pour tous», au cours de laquelle le sexe a été abordé parmi les nombreux autres facteurs sous-jacents de discrimination;
- création de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (règlement du Conseil du 20 décembre 2006).

Certaines insuffisances du marché du travail en matière d'égalité des sexes, telles que la sous-représentation des femmes dans les mesures relatives au marché du travail, peuvent être comblées grâce à une simple intervention politique. Pour d'autres lacunes, l'aide des partenaires sociaux sera nécessaire. C'est par exemple le cas de la flexibilité du temps de travail, qui permet d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée².

² Trinczek, Rainer, Eurofound, *Working in Europe: Gender differences (Travailler en Europe: différence entre les hommes et les femmes)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008.



Principales conclusions

- Les femmes actives âgées représentent une part croissante de la main d'œuvre dans l'Union européenne, et plus particulièrement le groupe des 55-64 ans. Les taux d'emploi des femmes actives âgées sont en augmentation dans toute l'Europe.
- Les femmes actives âgées travaillent souvent à temps partiel et sous contrat de travail intérimaire. De plus, les femmes de 55 ans ou plus se voient plus facilement proposer des contrats de travail précaires que les hommes de la même tranche d'âge.
- La discrimination salariale hommes/femmes continue à toucher les femmes actives, qu'elles soient âgées ou non.
- Les femmes continuent à être cantonnées à certains secteurs, notamment le travail social ou administratif, les services et la vente.
- Les femmes âgées de 55 ans ou plus ont davantage de chance d'occuper un poste à responsabilités.
- Lorsque des enfants sont encore à charge dans la famille, les femmes âgées remplissent plus souvent que les hommes un rôle double, celui de travailleuse et de mère de famille.
- Peu d'entreprises accordent une importance particulière à la discrimination hommes/femmes, et peu d'éléments permettent de penser que les considérations s'y rapportant ont augmenté avec le temps. Cependant, l'augmentation du taux d'emploi des femmes actives âgées a incité certaines entreprises à introduire des politiques spécifiques, destinées à améliorer la vie de leurs employées les plus âgées, ainsi qu'à augmenter leur niveau de recrutement.
- Les femmes continuent de partir plus tôt à la retraite que leurs collègues masculins. Cette situation ne devrait cependant pas perdurer dans les années à venir: du fait des besoins grandissants en main d'œuvre, les personnes âgées resteront actives plus longtemps.



Examen des questions



Situation des femmes actives âgées en Europe

En 2006, le taux moyen d'emploi pour l'UE est passé à 64,3 %, soit une augmentation de presque 1 %. Pour les femmes, le taux d'emploi est passé à 57,1 %, soit une augmentation de 1,1 %. Le taux d'emploi des hommes, quant à lui, est passé à 71,6 %, soit une augmentation plus modérée de 0,8 %. En conséquence, les disparités entre les sexes au niveau du taux d'emploi ont encore été réduites au sein de l'UE entre 2005 et 2006, passant à 14,5 %, soit une baisse de 0,3 %. En ce qui concerne les personnes âgées (entre 55 et 64 ans), le taux d'emploi - qui avait déjà connu une augmentation de 1,5 % l'année précédente - a de nouveau augmenté de façon significative de 1,3 %, pour passer à 43,5 %. En dépit de ces progrès enregistrés en 2006, le taux d'emploi global, celui des femmes et celui des travailleurs âgés sont toujours inférieurs aux objectifs de Lisbonne et de Stockholm pour 2010, respectivement de 5 %, 3 % et 6 %.

En dépit d'une réduction constante des différences existant entre les taux d'emploi des hommes et des femmes, celui des femmes reste largement inférieur à celui des hommes dans une majorité d'États membres

de l'UE. Des disparités de 20 % et plus continuent à être observées à Chypre, en Grèce, en Irlande, en Italie et en Espagne. Sur l'île de Malte, ces disparités se montent à presque 40 %, ce qui signifie concrètement que seule une femme sur trois en âge de travailler a un emploi. Seuls la Bulgarie, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lettonie, la Lituanie, la Slovénie et la Suède connaissent une disparité entre les sexes inférieure à 10 %. En ce qui concerne le groupe des travailleurs âgés, c'est la Suède qui, loin devant les autres États de l'UE, connaît le taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans le plus important. Elle est également le seul État où le taux d'emploi des travailleurs âgés est proche du taux d'emploi global (69,6 % contre 73,1 %). Dans la situation opposée, on trouve divers nouveaux États membres (Hongrie, Slovaquie, Slovénie, Malte et Pologne), où à peine une personne âgée sur trois a un emploi. Des taux faibles sont également enregistrés en Belgique, en Italie et au Luxembourg.³

Disparités entre les sexes

Des données publiées récemment par Eurofound et Eurostat montrent que les inégalités entre les sexes demeurent très importantes dans le milieu du travail. Même s'il est vrai que les femmes ont comblé leur retard en matière d'études et que leur taux d'emploi a augmenté, leur taux d'inactivité moyen demeure

³ Commission européenne, L'emploi en Europe 2007



élevé, principalement en raison de leurs responsabilités familiales. Les femmes restent également cantonnées à certains secteurs économiques. En outre, il existe toujours une disparité hommes/femmes dans les entreprises, et les femmes demeurent sous-représentées dans les interventions politiques liées au marché du travail.

Du point de vue de la qualité de travail et de l'emploi, il existe des différences manifestes entre les hommes et les femmes, dans toute l'Europe. De plus, les femmes sont souvent cantonnées à certains secteurs, et la grande majorité des travailleurs à temps partiel (généralement moins bien payés) sont des femmes. De ce fait, il arrive en outre que les femmes ne soient pas concernées par les accords collectifs, qui encadrent les augmentations salariales annuelles pour les travailleurs à temps plein. L'écart de rémunération a pour les femmes d'autres conséquences négatives qui s'accumulent au fil du temps: un salaire plus faible tout au long de la vie, auquel s'ajoutent des durées de cotisation plus courtes (en raison des congés pris pour s'occuper de leurs enfants ou de parents âgés), ce qui implique qu'elles cotisent moins pour la retraite et touchent une pension plus faible. De plus, une organisation plus souple de leur travail peut, dans certains cas, réduire leurs possibilités d'accès à des mécanismes de retraite complémentaire. Bien que dans certains États les partenaires sociaux aient pris des mesures pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, il conviendrait d'accorder une plus grande importance à cette question dans le cadre des négociations collectives.⁴

Taux d'emploi des femmes

En Europe, la hausse du taux d'emploi des femmes s'explique en partie par la croissance de l'emploi dans le secteur des services. L'emploi des femmes est circonscrit à certains secteurs. Selon la *quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, les femmes prédominent dans les services domestiques à destination des ménages (secteur dans lequel elles représentent 82 % de la main d'œuvre), le secteur de la santé (79 %) et de l'éducation (72 %) et dans les autres services sociaux, à destination de la collectivité, et l'aide aux personnes (59 %). Les hommes sont majoritaires dans les secteurs de la construction (89 %), de la distribution d'électricité, de

gaz et d'eau (80 %), dans les transports et les communications (73 %), l'industrie (69 %) et l'agriculture (63 %). Le travail à temps partiel concerne plus souvent les femmes que les hommes, ce qui se vérifie également pour les femmes actives âgées. En outre, les femmes actives âgées de 45 ans ou plus travaillent plus souvent sous contrat intérimaire que les hommes, et les femmes actives âgées de 55 ans ou plus risquent davantage de se voir proposer des emplois précaires (voir figures 1, 2 et 3).

Emplois à temps partiel

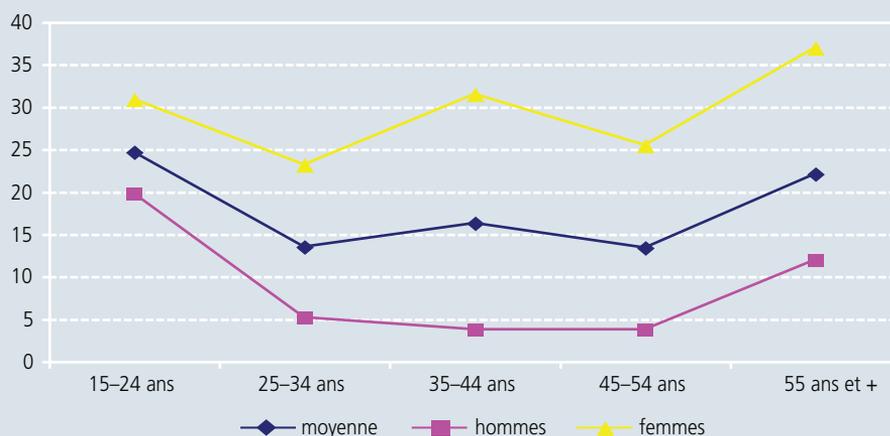
Le taux de travail à temps partiel est plus important chez les jeunes (24,7 %), baisse ensuite avec l'âge jusqu'à atteindre environ 13 %, augmente de nouveau légèrement chez les 35-44 ans (16,3 %), retombe à 13 % chez les 45-54 ans, pour augmenter à nouveau chez les travailleurs les plus âgés, qui sont plus d'un sur cinq à détenir un emploi à temps partiel. Représentées sur un graphique, ces données forment un «U» (voir figure 1 à la page suivante).

Ce graphique en forme de U apparaît même en cas de dissociation de la situation des salariés hommes de celle des salariés femmes. Les graphiques obtenus pour les hommes et les femmes sont différents, étant donné que le taux d'emploi à temps partiel est beaucoup plus faible chez les hommes, et ceci pour tous les groupes d'âge. De façon générale, le taux d'emploi à temps partiel est quatre fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes (28,7 % contre 7,10 %), et ce sont les femmes actives âgées qui connaissent le taux d'emploi à temps partiel le plus important: dans le groupe d'âge 45-54 ans, 25,5 % des femmes actives détiennent un emploi à temps partiel, contre 3,8 % pour leurs homologues masculins. Dans le groupe des 55 ans et plus, 37 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 12 % chez les hommes (voir figure 1).

La hausse générale du taux d'emploi constatée ces dernières années est due en grande partie à l'augmentation du nombre de contrats à temps partiels et de contrats à durée déterminée. Il a été souligné qu'une organisation du travail plus flexible (qui ferait intervenir des pratiques telles que le travail à domicile, le travail intérimaire et à durée déterminée, le travail saisonnier, le travail à temps partiel) permettrait d'inciter les salariés à travailler plus longtemps et d'enrayer la hausse du nombre de départs anticipés à la retraite.

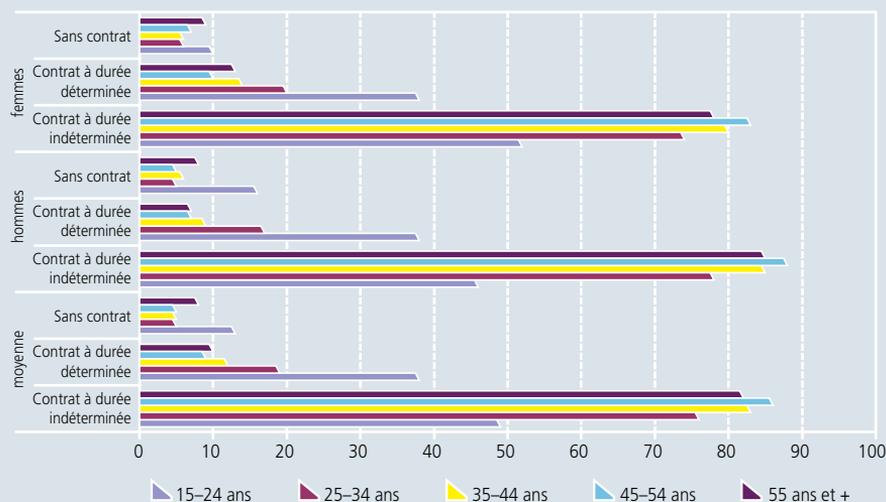
⁴ Eurofound, Qualité en matière de travail et d'emploi chez les femmes et les hommes – Un écart à prendre en considération - Note d'information, 2008.

Figure 1: Répartition des travailleurs détenteurs d'un contrat à temps partiel, par âge et par sexe (%)



Source : Eurofound, *Conditions de travail d'une population active vieillissante*, 2008

Figure 2: Types de contrats, classés par sexe et par groupe d'âge (%)



Source : Eurofound, *Conditions de travail d'une population active vieillissante*, 2008

Contrats de travail temporaires

Les contrats de travail temporaires (contrats à durée déterminée, contrats de travail intérimaires établis avec des agences spécialisées, contrats d'apprentissage et autres contrats de formation), ainsi que les travaux non couverts par des contrats concernent une grande majorité de travailleurs jeunes

(seulement 49 % des salariés âgés de 15 à 24 ans détiennent un emploi à durée indéterminée), et affectent également le groupe des 25-34 ans (24 %). Ils sont moins utilisés chez les travailleurs adultes, et connaissent une légère augmentation auprès du groupe des 55 ans et plus, en particulier chez les femmes.



Parmi le groupe des travailleurs âgés de 45 à 55 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'un contrat temporaire ou à travailler hors contrat. En moyenne, elles sont également moins nombreuses que leurs homologues masculins à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (voir figure 2).

Emplois précaires

Au cours de la dernière décennie, le nombre d'emplois temporaires a augmenté dans de nombreux États européens. Cependant, la dénomination «travail temporaire» en tant que telle n'indique pas le degré de précarité du contrat. Les informations les plus importantes sont la durée effective du contrat et, surtout, l'intervalle moyen de temps entre chaque contrat. Toutefois, les contrats à durée indéterminée ne garantissent pas la sécurité de l'emploi: ces types de contrats peuvent se révéler aussi précaires que les contrats temporaires. Le concept de «précarité» est très générique, désignant l'ensemble des situations pour lesquelles il existe une part importante d'incertitude liée aux perspectives de travail. Les emplois temporaires sont les premiers concernés, en particulier lorsque la probabilité pour que le contrat soit renouvelé est faible. Cependant, les emplois permanents peuvent également être touchés, lorsque les frais de licenciement sont minimes.

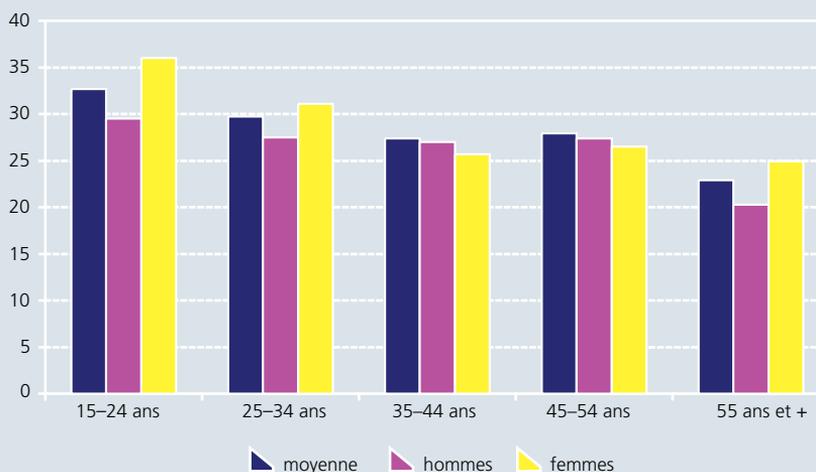
En ce qui concerne les femmes actives plus âgées, la figure 3 montre que, parmi le groupe des 45-54 ans, le pourcentage de femmes détenant un emploi précaire est moins important que celui des hommes (26,5 % contre 27,4 %). En revanche, il est plus important chez les femmes du groupe des 55 ans et plus (24,9 % contre 20,3 %).

Ségrégation sectorielle

Malgré l'élévation du nombre de femmes qui entrent sur le marché du travail, il existe une différence marquée entre les emplois occupés par les femmes et ceux exercés par les hommes. La majorité des employés de type administratif et des travailleurs des services et de la vente sont des femmes, tandis que la majorité des ouvriers qualifiés et des conducteurs de machine sont des hommes (respectivement 87 % et 81 %). Bien que le pourcentage d'hommes et de femmes occupant des professions intellectuelles et scientifiques soit équilibré (48 % d'hommes et 52 % de femmes), les directeurs et cadres supérieurs sont plus souvent des hommes (71 % d'hommes contre 29 % de femmes).

Ce modèle de ségrégation verticale reste également vrai dans les secteurs caractérisés par une présence féminine importante, tels que les services de santé ou l'éducation. Les femmes sont certes plus nombreuses dans ces secteurs, mais elles sont généralement situées plus bas dans la hiérarchie, occupant des postes d'employé de type administratif ou, au mieux,

Figure 3: Répartition des travailleurs détenteurs de contrats précaires, par âge et par sexe (%)

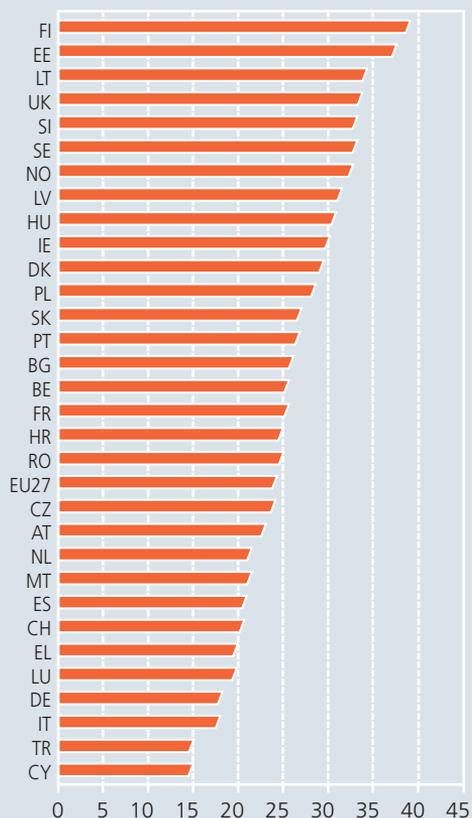


Source : Eurofound, *Conditions de travail d'une population active vieillissante*, 2008

de cadre intermédiaire. D'après la *quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* menée par Eurofound, les femmes encadrent plus souvent d'autres femmes que des hommes.

Les données rassemblées par la Commission européenne par l'intermédiaire de sa banque de données «Les femmes dans la prise de décision» montrent également que les femmes accèdent rarement au sommet de la hiérarchie professionnelle. Pour 2007, les données relatives aux entreprises les plus importantes cotées publiquement sur les bourses nationales de l'UE-27 montrent que seulement 10,3 % des membres des plus hautes instances décisionnelles de ces entreprises sont des femmes, avec seulement 2,9 % des postes de directeur général occupés par des femmes. Ces proportions sont plus

Figure 4: Pourcentage de travailleurs dont le supérieur hiérarchique direct est une femme (%)



Source: Eurofound, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, 2005

élevées dans les pays scandinaves et ceux d'Europe centrale et orientale.⁵

Cependant, on constate aujourd'hui une lente amélioration de la situation. Les données publiées dans les éditions précédentes de l'enquête européenne sur les conditions de travail menée par Eurofound montrent que le pourcentage des travailleurs ayant pour supérieur hiérarchique une femme est passé de 21,3 % à 24,8 % (soit une augmentation de 3,5 %) entre 1995 et 2004. Cette augmentation peut s'expliquer par le nombre plus élevé de femmes occupant des postes d'encadrement dans les 10 États ayant rejoint l'Union européenne en 2004. D'après la *quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, les femmes représentaient 24,2 % du personnel d'encadrement dans l'UE-15, contre 28,6 % dans les 10 nouveaux États membres. Le pourcentage de travailleurs indiquant que leur supérieur hiérarchique direct est une femme varie encore une fois d'un pays à l'autre. La moyenne européenne s'établit à 25 %, le pourcentage varie entre 39 % en Finlande et 15 % à Chypre.

Dans chaque groupe d'âge, les hommes occupent généralement plus de postes d'encadrement, si l'on se réfère au nombre de personnes sous leur autorité. Chez les femmes, ce sont les femmes âgées de 50 ans et plus qui occupent les postes d'encadrement les plus importants.

Exposition aux risques et problèmes liés à la santé

L'exposition aux risques est plus importante chez les hommes que chez les femmes. Il semble que les risques aient tendance à diminuer avec l'âge, mais que les conditions de travail tendent à empirer pour le groupe des 45-55 ans. Cette situation se vérifie tout particulièrement chez les femmes. Les données recueillies dans la *quatrième enquête européenne sur les conditions de travail* d'Eurofound font seulement état des expositions aux risques pour les personnes toujours salariées. Il est donc légitime de supposer que les personnes les plus exposées - qui ont l'âge de la retraite - ont quitté le marché du travail.

Dans leur rapport consacré à la santé des femmes âgées, Doyal et Payne affirment que «les femmes

⁵ Commission européenne, *La Banque de données européenne - Les femmes dans la prise de décision*, disponible en ligne à l'adresse suivante: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm



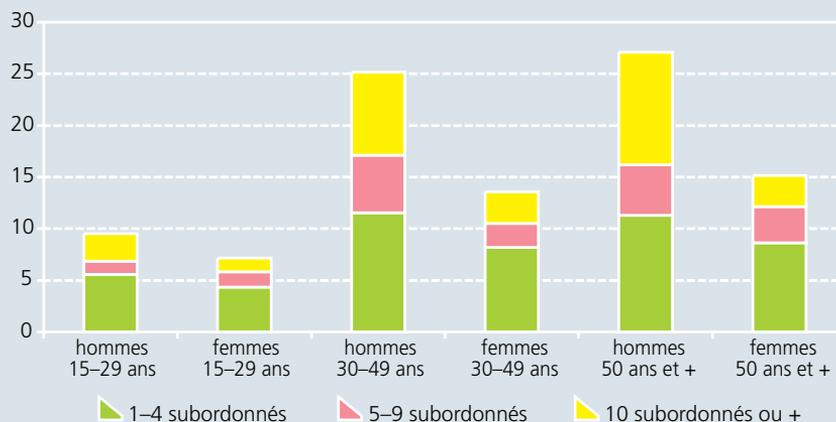
actives sont plus sensibles que leurs homologues masculins au stress lié au travail», et que le «syndrome d'épuisement professionnel» touche plus fréquemment les femmes employées dans les secteurs de la santé et de l'éducation. En outre, les femmes sont souvent chargées de tâches dites «non-pénibles», mais qui sont en fait physiquement éprouvantes et qui demandent d'effectuer des chargements, de prendre des postures inconfortables et de fournir des efforts statiques importants. Elles sont donc plus susceptibles que les autres travailleurs de souffrir de troubles musculo-squelettiques. De nombreuses femmes doivent également faire face à un travail pénible à la maison, lorsqu'elles portent des enfants ou des parents âgés.⁶ Ces problèmes prennent de l'ampleur et deviennent préoccupants dans le groupe des femmes âgées de 45 ans et plus, et augmentent encore à partir de 55 ans.

Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Si l'on tient compte de leur activité rémunérée (sur le marché du travail) et du travail non rémunéré à

domicile (responsabilités familiales, tâches domestiques, etc.), les femmes employées à temps partiel travaillent davantage d'heures par semaine que les hommes employés à temps plein. Les femmes, et notamment les femmes actives, continuent à assumer une part disproportionnée des responsabilités familiales et domestiques. Elle ne se sont pas encore émancipées de ce que l'on a coutume d'appeler le «double fardeau» des tâches domestiques et de la participation au marché du travail, malgré une génération marquée par l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail. Encore aujourd'hui, pour une heure que les hommes consacrent à s'occuper des enfants ou des tâches domestiques, les femmes en consacrent trois. Pour de nombreuses femmes, cette situation perdure même après leur vie active. En effet, les femmes retraitées consacrent beaucoup plus de temps à s'occuper de parents dépendants, de personnes plus âgées et/ou d'enfants que leurs homologues masculins.⁷

Figure 5: Pourcentage de postes d'encadrement dans l'UE-27, par sexe et par âge (%)



Source: Eurofound, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, 2005

⁶ L. Doyal et S. Payne, *Older Women, Work and Health – Reviewing the evidence*, (Femmes âgées, travail et santé – Un état des lieux de la situation), Londres, TAEN/Help the Aged, 2006.

⁷ Eurofound, *Première Enquête européenne sur la qualité de vie; Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, et Neményi et al, Eurofound, *Employment in social care in Europe (Emploi et aide sociale en Europe)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

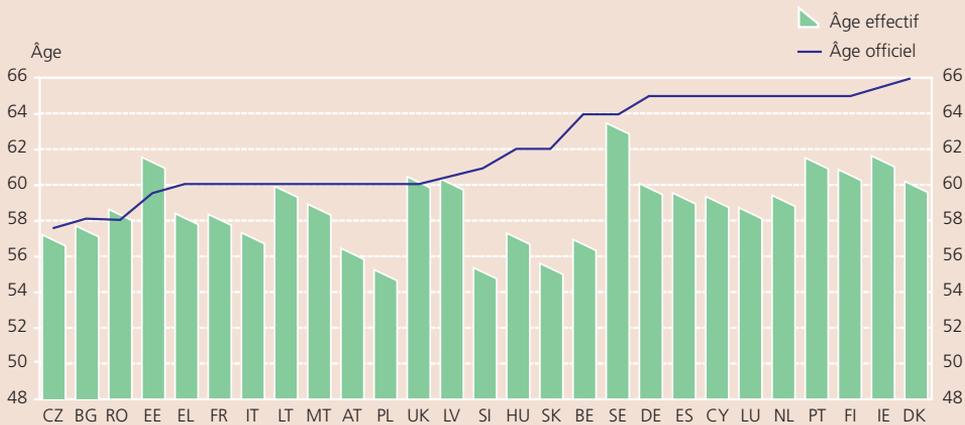


Évolution de l'âge du départ à la retraite

Dans une majorité d'États européens, l'âge officiel de départ à la retraite varie entre 60 et 65 ans pour les femmes, et entre 62 et 65 ans pour les hommes. L'âge effectif de départ à la retraite est considéré comme l'âge auquel la proportion de travailleurs actifs atteint

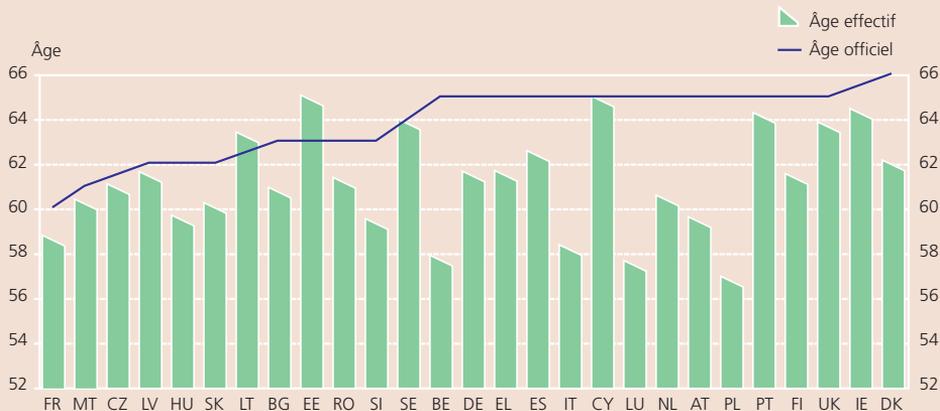
la moitié de la proportion de travailleurs actifs à 50 ans.⁸ Dans une majorité d'États, l'âge effectif de départ à la retraite se situe en-dessous de l'âge officiel. De façon générale, les femmes partent à la retraite 17 mois plus tôt que les hommes. En 2005,

Figure 6: Âge officiel et effectif de départ à la retraite des femmes au sein de l'UE-27, 2005



Source: Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vie des hommes et des femmes en Europe: portrait statistique), 2008.

Figure 7: Âge officiel et effectif de départ à la retraite des hommes au sein de l'UE-27, 2005



Source: Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vie des hommes et des femmes en Europe: portrait statistique), 2008.

⁸ Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vie des hommes et des femmes en Europe: portrait statistique), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008.

Évolution au cours de la prochaine décennie

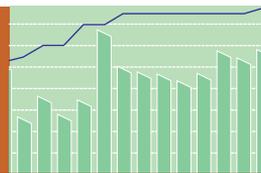
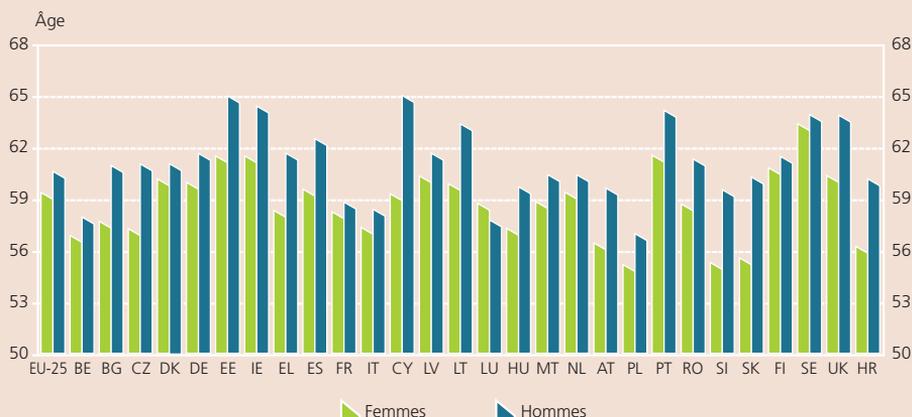


Figure 8: Âge effectif de départ à la retraite des femmes et des hommes au sein de l'UE-27 et en Croatie, 2005



Source: Eurostat, *The life of women and men in Europe: A statistical portrait* (La vie des hommes et des femmes en Europe: portrait statistique), 2008

l'âge effectif de départ à la retraite se situait à 59,4 ans pour les femmes et à 60,7 ans pour les hommes.

Les femmes partent plus tôt à la retraite dans tous les États membres, à l'exception du Luxembourg. Dans une majorité d'États, la différence entre l'âge effectif de départ à la retraite des femmes et celui des hommes est relativement faible. Toutefois, en 2005, les femmes partaient à la retraite plus de trois ans avant les hommes dans les États suivants: Autriche, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Estonie, Grèce, Espagne, Slovaquie, Slovénie et Royaume-Uni (Eurostat, 2008).

Les prochaines années devraient connaître une modification des âges effectif et officiel de départ à la retraite, et certains États ont déjà amorcé ce changement. Par exemple, l'Allemagne prévoit de faire passer l'âge officiel de départ à la retraite à 67 ans d'ici 2029, en procédant de façon progressive à partir de 2012.⁹ À partir d'aujourd'hui, et jusqu'à l'instauration du nouvel âge de départ à la retraite, une étude de faisabilité est mise en place afin d'évaluer la situation des femmes actives âgées en Allemagne et de prendre la mesure des politiques et initiatives à mettre en place.¹⁰

⁹ F. Frerichs et M. Sporket, Eurofound, *Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace - National overview report: Germany* (Politiques en matière d'emploi et de marché du travail pour une main d'œuvre vieillissante, et initiatives mises en place sur les lieux de travail - Rapport national de synthèse: Allemagne), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007.

¹⁰ <http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/root,did=219456.html> (en allemand).



Les bonnes pratiques des entreprises



Ces dernières années, tant au niveau de l'UE que des États membres, de nombreux concepts, programmes et lignes directrices ont été développés, et des recherches ont été menées afin d'identifier des stratégies et des exemples de bonnes pratiques visant à favoriser l'intégration des personnes plus âgées au marché du travail.

Depuis environ dix ans, Eurofound a mis en place une recherche sur le thème du vieillissement et des travailleurs âgés. Ces questions deviennent chaque jour plus cruciales, étant donné le vieillissement de la population et les mesures actuelles visant à retarder l'âge officiel de la retraite. Dans sa recherche, Eurofound s'intéresse à la situation de l'ensemble des travailleurs âgés (hommes et femmes) dans les entreprises européennes, qu'elles soient publiques ou privées. Entamée dans les années 1990, la première phase de la recherche a été menée dans 10 des 15 États de l'UE. Elle visait à répertorier les initiatives prises par les entreprises pour favoriser l'emploi des seniors.

Entre 2004 et 2007, les entreprises initialement visitées ont été de nouveau contrôlées, afin de vérifier que ces bonnes pratiques étaient toujours en vigueur. Le projet couvre aujourd'hui l'ensemble des 27 États membres et fait état des entreprises publiques et/ou privées ayant mis en place des bonnes pratiques destinées à leurs employées plus âgées. Toutes ces initiatives sont publiées en ligne, dans une base de données disponible à l'adresse suivante:

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationanddsociety/ageingworkforceadvanced.php>). Deux rapports concernant la situation de l'UE-15 et celle des 12 nouveaux États membres ont été publiés, ainsi qu'une série de rapports nationaux et un guide des bonnes pratiques dans la gestion de l'âge (voir le site <http://www.eurofound.europa.eu/research/0296.htm>).

Tout au long de sa recherche, Eurofound s'est intéressée aux disparités entre les hommes et les femmes, en cherchant à savoir si le recrutement d'un nombre plus important de femmes constituait une priorité pour les entreprises. Bien que le problème de l'égalité entre hommes et femmes soit largement débattu, notamment à un niveau politique, dans les entreprises étudiées, il ne fait pas pour autant l'objet de considérations explicites. Des mesures sont parfois adaptées aux besoins spécifiques des femmes, souvent dans les secteurs où la main d'œuvre est majoritairement féminine. Les études de cas montrent que les progrès dans la prise en compte des disparités entre les hommes et les femmes sont peu importants. Toutefois, on constate une augmentation du taux d'emploi chez les femmes actives plus âgées, ainsi que la mise en place, dans de nombreuses entreprises participant à l'étude, de mesures spécifiques destinées à améliorer les conditions de travail de leurs salariées et à employer un plus grand nombre de femmes. La plupart des entreprises étudiées proposent des mesures destinées aussi bien aux hommes qu'aux femmes dans le cadre de leur politique de ressources humaines.

La section suivante répertorie certains exemples d'entreprises qui, dans le cadre de leurs initiatives, accordent une importance particulière aux femmes actives âgées.

Filter Service, Pologne

Filter Service emploie actuellement 200 salariés, dont 41 % sont âgés de 46 ans ou plus. L'entreprise a mis en place une politique d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle veille tout spécialement à améliorer les conditions de travail de ses employées, ainsi qu'à dynamiser leur formation. Une formation est périodiquement proposée à l'ensemble des employés, hommes et femmes, afin de permettre à chacun d'adapter ses compétences aux évolutions technologiques en cours dans le domaine des systèmes de production de matériaux de filtrage. En outre, les connaissances et l'expérience des employés partis à la retraite sont précieuses pour l'entreprise, qui cherche par conséquent à développer des conditions attractives destinées à encourager leur retour au travail. Généralement, après une période de repos, une majorité de salariés à la retraite (femmes de 60 ans ou plus et hommes de 65 ans ou plus) décident de réintégrer l'entreprise à temps partiel. Cela s'explique en partie par les avantages santé intéressants proposés à ces employés, qui peuvent également bénéficier, si nécessaire, d'une réadaptation professionnelle. De plus, l'entreprise adapte l'environnement de travail à ces employés âgés, notamment en matière d'ergonomie. Ces mesures apportent un nouveau souffle à la vie de ces employés, créent une période de transition avant un passage à la retraite parfois difficile et renforcent leur fidélité à l'entreprise.

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/pl001.htm>)

Mataró Glassworks, Espagne

La coopérative d'employés espagnole *Mataró Glassworks* est un bon exemple de ces établissements pour lesquels les politiques sont fortement influencées par une philosophie de responsabilité sociale de l'entreprise. L'entreprise participe à un réseau d'entreprises coopératives, piloté par la Confédération des coopératives catalanes (Confederació de Cooperatives de Catalunya). L'objectif est d'intégrer les travailleurs âgés de 50 ans ou plus au marché du travail, en particulier les femmes actuellement sans emploi, mais ayant déjà travaillé auparavant dans des entreprises de la région

(généralement dans le secteur du textile, qui est à l'heure actuelle en récession). Le projet est ainsi destiné à soutenir l'emploi au niveau local. Les salariés impliqués proviennent en majorité de Mataró ou de ses environs.

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/es001.htm>)

Food Service Centrum, Finlande

Située dans la ville finlandaise d'Espoo, l'entreprise *Food Service Centrum* a mis en place des initiatives intéressantes, car concernant tout particulièrement la situation des femmes. L'entreprise propose des services de restauration aux infrastructures éducatives, aux services sociaux et de santé, ainsi qu'aux services municipaux d'Espoo. Consciente du vieillissement de ses employés, elle a investi dans des mesures destinées à promouvoir leur capacité de travail. Les salariés vieillissants peuvent bénéficier d'un système de pension à temps partiel et voient leurs exigences de productivité quotidienne revues à la baisse lorsque leur capacité de travail baisse. De plus, l'entreprise a mis en place des mesures destinées à augmenter les niveaux de compétence ainsi que les capacités fonctionnelles. Point intéressant: la création d'un groupe de discussion sur les problèmes de santé des femmes âgées de plus de 45 ans. Ce groupe est connu sous le nom de Senioriitta. Les femmes du groupe Senioriitta se sont montrées pleinement satisfaites par les mesures proposées, en particulier par les informations relatives aux aspects physiologique et psychosocial du vieillissement chez la femme, et par les astuces fournies pour mieux gérer ces changements. Les participantes ont également fortement apprécié de pouvoir discuter de ces questions avec des femmes du même âge.

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/fi004.htm>)

Coop Adriatica, Italie

Le cas italien suivant démontre que le contexte dans lequel sont employés les salariés vieillissants est d'une importance cruciale pour le succès des mesures. De l'avis général, l'initiative lancée par *Coop Adriatica* pour favoriser le retour à l'emploi des femmes âgées a été un franc succès, à telle enseigne que l'entreprise a totalement revu sa façon d'envisager l'embauche de personnes de plus de 45 ans. Prenant conscience de la valeur des travailleurs vieillissants, l'entreprise a également modifié sa politique de développement de carrière, qui favorisait

auparavant les employés plus jeunes. Cependant, la baisse de motivation constatée récemment parmi les salariés plus âgés a été imputée, entre autres, à leurs difficultés d'adaptation, dans un environnement professionnel constitué en grande partie de jeunes. (<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/it003.htm>)

Revoz, Slovénie

Revoz est le seul constructeur automobile en Slovénie, et le plus gros exportateur slovène. En 2003, il a été absorbé par le groupe Renault. L'une des mesures proposées par le groupe est destinée à renforcer l'employabilité de ses employés. Elle consiste à intégrer les exigences en matière d'ergonomie à la politique de santé et de sécurité sur le lieu de travail (cette politique constitue l'une des priorités du groupe Renault). Bien que cette mesure ne soit pas spécifiquement liée à l'âge, elle permet indirectement de faire face aux questions liées au vieillissement de la main d'œuvre et à l'embauche de travailleurs à la productivité réduite. Suite à cette mesure, l'ergonomie a été considérablement améliorée dans l'ensemble des unités de travail. De plus, cette mesure a permis d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs âgés de plus de 45 ans, en particulier chez les femmes. L'entreprise est totalement bénéficiaire de telles évolutions, en particulier sur un marché régional de l'emploi caractérisé par une pénurie de main d'œuvre masculine et une abondance de main d'œuvre féminine qualifiée.

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/si004.htm>)

Vordingborg, Danemark

Environ 100 personnes (exclusivement des femmes) travaillent actuellement dans les services d'aide à

domicile du Midland, dans la commune de Vordingborg (Sjælland occidental). La moyenne d'âge de la main d'œuvre est de 42 ans. Les employées âgées de 50 ans ou plus constituent 25 % de l'effectif total, contre à peine moins de 10 % pour les employées âgées de 60 ans ou plus. Le travail consiste à fournir aux clients des services d'aide à domicile et de nettoyage. Une majorité d'employées prennent leur retraite entre 60 et 62 ans, et touchent ainsi une pension de pré-retraite. Cette situation est due en partie à la pénibilité du travail, mais également et surtout au stress qu'il induit. Parmi les principales raisons invoquées pour expliquer le départ anticipé à la retraite des aides à domicile figurent les heures de travail variables, les changements fréquents de clients et les heures supplémentaires non prévues à effectuer au pied levé (du fait des congés maladie). Un projet initialement destiné à retenir les employées plus âgées a finalement conduit à adopter des pratiques de travail plus souples pour l'ensemble du personnel. Les efforts visant à retenir les employées plus âgées sont basés sur deux éléments principaux: la flexibilité des heures de travail et la prévention sanitaire. Chaque employée bénéficie d'un nombre d'heure personnalisé, comptabilisé de façon quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Aucun financement supplémentaire n'étant prévu pour ce type de système, ce sont les employées elles-mêmes qui assument cette réduction du temps de travail. En compensation, elles se voient offrir une certaine souplesse de travail. Le programme de prévention sanitaire est basé sur les accords et règlements qui régissent la sécurité au travail. Il est contrôlé par une équipe spéciale, composée de thérapeutes spécialisés et de physiothérapeutes.

(<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/dk009.htm>)



Indicateurs politiques



Considérations politiques

La génération des «baby boomers» atteignant l'âge de la retraite, les travailleurs quittant le marché de l'emploi vont donc bientôt être plus nombreux que les nouveaux entrants sur le marché du travail. La pénurie de main d'œuvre résultant de cette situation constitue une menace sérieuse en termes de performances économiques et de compétitivité, malgré toutes les avancées en matière de technologie et de productivité. D'ici 2030, la main d'œuvre de l'UE devrait être réduite de 6,8 %, soit un total de 20,8 millions de personnes en âge de travailler. En raison de ces évolutions, les décideurs politiques cherchent à adopter des mesures destinées à inciter les travailleurs à rester plus longtemps sur le marché de l'emploi, ainsi qu'à recruter des personnes en âge de travailler actuellement sans emploi. L'âge de départ à la retraite est déjà plus élevé dans de nombreux États européens, et la durée de la vie active va encore être augmentée dans l'avenir. Quant à la participation des femmes au marché du travail, elle va continuer à progresser.

Mesures d'incitation destinées à retenir les femmes actives

Afin d'atteindre les objectifs de Lisbonne et de Stockholm, il est primordial d'encourager les femmes actives âgées à travailler plus longtemps. Les deux

principaux facteurs qui permettraient d'inciter les femmes à travailler plus longtemps sont la qualité du travail, ainsi que sa durabilité tout au long de la vie. D'autres questions sont également en jeu, telles que la sécurité de la carrière et de l'emploi, la santé et le bien-être, le développement des compétences et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Tous ces facteurs contribuent à modeler la structure d'âge de la main d'œuvre féminine.

Augmentation de la participation au marché du travail

Les femmes actives âgées constituent un élément clé sur le marché de l'emploi. Le recrutement d'un plus grand nombre de femmes devrait permettre de modifier les attitudes existantes, de combattre la discrimination fondée sur l'âge et les stéréotypes en matière d'emploi, ainsi que d'augmenter la qualité du travail et les salaires. Il existe en outre une corrélation entre le niveau d'études atteint et la participation au marché du travail: plus le niveau d'études est élevé, plus le taux d'emploi augmente. Ce constat est valable pour les deux sexes, mais la corrélation est beaucoup plus significative chez les femmes que chez les hommes. Le niveau d'études des femmes étant actuellement en augmentation, les taux d'emploi des femmes devraient eux aussi connaître une hausse dans un avenir proche.

Mesures relatives au marché de l'emploi

Dans l'ensemble de l'UE, les mesures relatives au marché de l'emploi ont généralement pour objectif d'atteindre l'égalité des sexes, et l'emploi des femmes connaît une évolution positive. Toutefois, les disparités hommes/femmes n'ont pas disparu du marché du travail, ni des interventions politiques liées au marché du travail, où les femmes sont sous-représentées. Dans les années à venir, l'UE, les décideurs politiques nationaux, les organisations patronales et les syndicats vont devoir reconsidérer les mesures relatives au marché de l'emploi, en accordant une place plus importante à la question de l'égalité entre hommes et femmes. Cette question touche tout particulièrement les femmes actives âgées, qui continuent à partir plus tôt à la retraite et connaissent plus souvent le travail précaire que leurs homologues masculins. La récente augmentation du taux d'emploi des femmes actives âgées est due en grande partie au fait que les femmes plus jeunes restent plus longtemps sur le marché de l'emploi, mais de nombreuses femmes de 45 ans et plus, ou même de plus de 55 ans, pourraient être intéressées par un emploi de qualité. Toutefois, cela leur demanderait de nouvelles compétences, ce qui pourrait s'avérer difficile.

Équilibre entre vie privée et vie professionnelle

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est de plus en plus un facteur essentiel de satisfaction des employés. En effet, il permet de mieux organiser la vie et la carrière du personnel vieillissant, en particulier des femmes actives âgées, qui cumulent souvent travail et responsabilités familiales. La qualité de vie au travail est un autre facteur essentiel. Le lieu de travail, l'organisation du travail, l'environnement professionnel et les tâches liées à l'emploi ont en effet un impact sur la capacité de travail d'un employé. Afin de développer et de mettre en place des stratégies en matière de gestion de l'âge qui profitent durablement à la fois aux employés et à l'entreprise, les employeurs doivent prendre en compte l'ensemble des souhaits et des attentes de leurs employés plus âgés. Avec l'âge, ces souhaits se rapportent de plus en plus souvent à la vie en dehors du travail, par exemple aux responsabilités familiales. De nouvelles formes de travail à temps partiel, d'horaires de travail flexibles et de congés pour raison familiale doivent être adoptées.

Sensibilisation aux problèmes liés à l'âge – coopération mutuelle

La sensibilisation aux problèmes liés à l'âge doit être plus largement développée au niveau de l'UE, au niveau national et au niveau des entreprises. Dans les entreprises, les gestionnaires des ressources humaines et l'ensemble des représentants du personnel vont devoir développer des initiatives et les contrôler. Au sein de l'UE, l'âge de départ à la retraite a été reculé au cours des dernières années et la tendance est à la poursuite de l'augmentation de la durée de la vie active. Il est donc important pour les décideurs politiques de travailler en collaboration avec les partenaires sociaux, dans l'objectif de développer au niveau de l'UE, des États et des entreprises des mesures destinées à retenir une main d'œuvre efficace et plus âgée. Selon les conclusions de la recherche menée par Eurofound sur la gestion de l'âge, de nombreuses entreprises européennes ont déjà développé des bonnes pratiques en relation avec cette question de l'âge (souvent avec le soutien des partenaires sociaux et des décideurs politiques nationaux).

Les femmes actives âgées sont tout particulièrement concernées par la prise en compte des problèmes liés à l'âge dans les politiques publiques et les entreprises. En effet, ce groupe connaît le pourcentage le plus important de départs à la retraite anticipés et de mères de familles. Le développement de mesures destinées à aider cette catégorie de travailleurs à rester sur le marché du travail ainsi qu'à assumer leurs responsabilités familiales représente un défi majeur pour les décideurs politiques, les partenaires sociaux et les entreprises, en particulier pour les gestionnaires des ressources humaines et les représentants du personnel.

Principaux défis

Dans de nombreux domaines, l'amélioration de la situation des femmes actives au sein de l'UE est réelle. Cependant, des problèmes importants perdurent. Certaines insuffisances du marché du travail en matière d'égalité des sexes, telles que la sous-représentation des femmes dans les mesures relatives au marché du travail, peuvent être comblées grâce à une simple intervention politique. Pour d'autres lacunes, l'aide des partenaires sociaux sera nécessaire. C'est par exemple le cas de la flexibilité du temps de travail, qui permettrait d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les autres caractéristiques du marché du



travail en matière de disparité entre hommes et femmes, telles que la concentration dans des secteurs économiques et professionnels spécifiques, sont le résultat de facteurs d'attraction sélectifs sur le marché du travail, ainsi que d'une certaine auto-restriction de la part des hommes et des femmes, qui choisissent eux-mêmes de rester dans des secteurs économiques spécifiques. Cette situation peut être la résultante d'un processus de socialisation fondé sur la différence entre hommes et femmes. L'éradication de ces comportements présente des difficultés majeures car ils sont profondément ancrés dans la structure des sociétés modernes, ainsi que dans les actions quotidiennes et dans les habitudes de leurs citoyens. Toutefois, les modèles existant dans les sociétés européennes en matière d'égalité hommes-femmes vont être bouleversés plus rapidement que l'on ne pourrait le penser aujourd'hui, notamment grâce aux évolutions démographiques en cours dans l'ensemble de l'UE (qui entraînent une réduction de la main d'œuvre) et à l'augmentation du niveau d'études chez les femmes.

Codes pays

- EU-15 Les 15 États membres de l'UE avant l'élargissement de 2004 (Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède, Royaume-Uni)
- NMS10 Les 10 nouveaux États membres ayant rejoint l'UE en 2004 (Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie)
- NMS12 Les 10 nouveaux États membres ayant rejoint l'UE en 2004, plus la Bulgarie et la Roumanie, qui ont rejoint l'UE en 2007.
- EU-27 Les 27 États actuellement membres de l'UE.

Lectures supplémentaires

Eurofound, *Âge et conditions de travail dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003.

Eurofound, *Worklife cycle and employment (Cycle de la vie active et emploi)*, 2005, disponible sur le site <http://www.eurofound.eu.int/ewco/2005/11/EU0511NU02.htm>

Eurofound, *High performance workplace practices and job satisfaction* (Pratiques permettant d'améliorer la productivité du lieu de travail et satisfaction des employés), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005.

Eurofound, *Enquête annuelle sur les conditions de travail dans l'UE: 2005-2006*, 2006.

Eurofound, *The gender pay gap: background paper* (Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes: note d'information), 2006.

Commission européenne, *Ageing and employment – Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment* (Vieillesse et emploi – Identification des bonnes pratiques destinées à augmenter le nombre d'opportunités de travail et à maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail), Bruxelles, 2006, disponible sur le site:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_en.cfm?id=178.

I. Mandl, A. Dorr et Oberholzner, T., Eurofound, *Age and employment in the new Member States (Âge et emploi dans les nouveaux États membres)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

G. Naegele et A. Walker, Eurofound, *A guide to good practice in age management (Guide des bonnes pratiques dans le domaine de la gestion de l'âge)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

P. Taylor et A. Walker, Eurofound, *Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice* (Combattre la barrière de l'âge dans le milieu professionnel: Portfolio européen des bonnes pratiques), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.

P. Taylor, Eurofound, *Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15* (Initiatives visant à favoriser l'emploi d'une main d'œuvre vieillissante au sein de l'UE-15), Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2006.

«Il est essentiel pour les employeurs de favoriser l'emploi des travailleurs âgés – en particulier pour les femmes, qui sont souvent victimes de discriminations fondées sur le sexe. Des mesures doivent par conséquent être mises en place, telles que la promotion de la formation, l'éradication de la discrimination fondée sur l'âge, l'instauration de conditions de travail plus adaptées aux besoins des travailleurs âgés et, plus généralement, l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.»

**Vladimír Špidla, Commissaire européen chargé de l'Emploi,
des Affaires sociales et de l'Égalité des chances, 2007**

Foundation findings offre à tous les acteurs et à toutes les parties intéressées par le débat européen actuel sur l'avenir de la politique sociale des informations générales et des orientations politiques pertinentes. Les informations présentées dans cette publication se fondent sur des recherches réalisées par la Fondation et reflètent sa structure autonome et tripartite.



**Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)**

Wyattville Road,
Loughlinstown,
Dublin 18,
Irlande
Téléphone: (+353 1) 204 31 00
Fax: (353-1) 282 64 56
Courriel: postmaster@eurofound.europa.eu
Internet: <http://www.eurofound.europa.eu>

ISSN 1431-309 4

ISBN 978-92-897-0839-5



9 789289 708395