



Assemblée générale

Distr. générale
22 juillet 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session

Point 26 b) de l'ordre du jour provisoire*

**Développement social : développement social,
y compris les questions relatives à la situation sociale
dans le monde et aux jeunes, aux personnes âgées,
aux personnes handicapées et à la famille**

Suite donnée à l'Année internationale des personnes âgées : deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est présenté en application de la résolution [74/125](#) de l'Assemblée générale relative à la suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement. Il propose une analyse de l'incidence du vieillissement de la population, entre autres phénomènes mondiaux, sur l'avenir du travail. Il passe en revue les voies et moyens permettant de garantir la sécurité économique des personnes âgées et met en évidence les difficultés, en même temps que les possibilités, que comporte une politique en faveur de l'emploi chez les personnes âgées. On y trouvera également une sélection de travaux réalisés par le système des Nations Unies sur les personnes âgées dans le cadre de l'action menée face à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19). En guise de conclusion, le rapport contient des recommandations à l'intention de l'Assemblée.

* [A/75/150](#).



I. Introduction

1. Le rapport suivant est présenté en application de la résolution [74/125](#) de l'Assemblée générale relative à la suite donnée à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement. Il fait suite au rapport [A/74/170](#) et [A/74/170/Corr.1](#) du Secrétaire général sur le sujet, qui offrait un tour d'horizon des politiques et des priorités mises en avant par les États Membres concernant le vieillissement, dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et se plaçait en particulier dans la perspective des situations d'urgence et des politiques relatives aux personnes âgées.

2. Dans sa résolution [74/125](#), l'Assemblée générale a souligné, entre autres, qu'il était indispensable de veiller à ce que les questions qui intéressent les personnes âgées soient prises en considération dans le cadre de l'application du Programme 2030 afin que nul ne soit laissé pour compte, notamment parmi les personnes âgées. Elle a également encouragé les États Membres à adopter et à mettre en œuvre des politiques, lois et règlements non discriminatoires et à prendre les mesures qui conviennent pour prévenir la discrimination à l'égard des personnes âgées, notamment dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale.

3. L'importance d'un travail décent pour tous, y compris les personnes âgées, a été reconnue par les États Membres dans la Déclaration du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour l'avenir du travail, adoptée en 2019 à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, dans laquelle les gouvernements, les travailleurs et les employeurs se sont engagés à progresser de façon raisonnée vers un avenir du travail centré sur l'être humain et à veiller à ce que cette transition contribue au développement durable dans ses dimensions économique, sociale et environnementale (voir [A/73/918](#), annexe).

4. La section II du présent rapport propose une analyse de l'incidence du vieillissement de la population, entre autres phénomènes mondiaux, sur l'évolution du travail. On y trouvera en particulier une présentation des perspectives actuelles sur l'articulation entre vieillissement de la population et progrès économique, la contribution qu'apportent les personnes âgées à l'économie et la manière dont celle-ci peut bénéficier du dividende de la longévité.

5. La section III envisage les moyens de garantir la sécurité économique des personnes âgées, en mettant en lumière les difficultés et les possibilités inhérentes à une politique en faveur de l'emploi et du travail librement choisi des personnes âgées et en soulignant l'importance de systèmes de protection sociale adaptés.

6. La section IV présente une sélection de travaux réalisés par le système des Nations Unies sur les personnes âgées dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19, et la section V propose un certain nombre de recommandations à l'intention de l'Assemblée générale.

II. Vieillissement de la population et réalités futures du monde du travail

A. L'avenir du travail

7. Notre monde connaît de profondes transformations, sous l'effet de phénomènes comme la mondialisation, les nouvelles technologies, l'augmentation des inégalités dans le monde, les mutations démographiques, les changements climatiques et les menaces que font peser la pandémie de COVID-19 et le risque de nouvelles résurgences. Par son ampleur comme par son rythme, cette évolution sans précédent

est vouée à laisser une empreinte profonde sur les sociétés, les structures économiques et les personnes de tous âges. Face aux tendances mondiales actuelles, il apparaît plus que jamais nécessaire de saisir le moment, de tirer parti des potentialités actuelles et d'apporter des réponses crédibles pour permettre un progrès du bien-être, de l'inclusion, de l'égalité, de la prospérité économique et de la viabilité écologique dans le monde¹.

8. De notre faculté de comprendre comment ces différentes tendances s'interpénètrent dépendra, également, notre état de préparation pour le monde du travail de demain. S'ils sont mis judicieusement à contribution, les progrès technologiques qui révolutionnent actuellement le marché de l'emploi pourront permettre aux personnes âgées de mieux s'adapter au marché en rendant possible l'aménagement des conditions de travail, en facilitant le travail à distance, en renforçant l'autonomie des personnes âgées handicapées et en créant de nouveaux modes d'apprentissage pour continuer de se recycler tout au long de la vie. Les changements climatiques, en revanche, augmenteront le nombre et la gravité des situations d'urgence, auxquelles les personnes âgées peuvent s'avérer plus vulnérables en l'absence de politiques adaptées (voir [A/74/170](#) et [A/74/170/Corr.1](#)), comme l'illustre l'actuelle pandémie de COVID-19.

9. La crise engendrée actuellement par la pandémie de COVID-19 a mis en évidence les inégalités qui existent dans le monde du travail, la forte augmentation du chômage et de l'inactivité forcée ayant montré combien les inégalités préexistantes étaient déterminantes dans la manière dont les groupes et les individus s'en sortaient en période de crise. On a pu constater, par exemple, que les travailleurs du secteur informel étaient parmi les plus vulnérables, les personnes âgées s'avérant également parmi les plus touchés dans le monde du travail face à la pandémie². Les personnes âgées, dont le risque de mortalité, de maladie grave et de période prolongée de récupération après avoir contracté la COVID-19 est nettement plus élevé, pourraient voir leurs difficultés économiques exacerbées par la pandémie. Cela étant, la pandémie de COVID-19 qui nous a fait entrer sans transition dans un futur nous oblige à repenser le monde du travail tout en nous donnant la possibilité de tirer parti du potentiel qu'offre l'allongement de l'espérance de vie et de la participation des personnes âgées à la reprise économique.

B. Incidence économique du vieillissement de la population et de l'allongement de l'espérance de vie

10. Le nombre et le poids démographique croissants des personnes âgées dans la quasi-totalité des pays du monde est un effet du progrès humain. D'ici 2050, 1 personne sur 6 dans le monde sera âgée de 65 ans ou plus, contre 1 sur 11 en 2019. Dans certaines régions, comme l'Afrique du Nord et l'Asie occidentale, l'Asie centrale et l'Asie du Sud, l'Asie de l'Est et du Sud-Est et l'Amérique latine et les Caraïbes, le pourcentage des personnes de 65 ans ou plus dans la population devrait doubler entre 2019 et 2050. En Europe et en Amérique du Nord, la proportion de personnes âgées de 65 ans ou plus pourrait être d'une sur quatre d'ici 2050³.

11. L'espérance de vie mondiale à la naissance a augmenté de 7,7 ans entre 1990-1995 et 2015-2020, et devrait encore augmenter de 4,5 ans entre 2015-2020 et 2045-

¹ OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail* (Genève, 2019).

² Nations Unies, « Note de synthèse : Le monde du travail et la COVID-19 », juin 2020.

³ Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, « World Population Prospects 2019: Highlights ten key findings », juin 2019. Consultable à l'adresse https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf.

2050. Si cet allongement de la durée de vie a été observé dans toutes les régions du monde, c'est l'Afrique subsaharienne, dont les taux d'espérance de vie étaient naguère les plus bas du monde, qui a enregistré la plus forte progression (11,4 ans) au cours des 30 dernières années. Les taux de survie s'améliorent également au-delà de l'âge de 65 ans dans la plupart des régions du monde, et les projections indiquent que cette tendance se généralisera à tous les pays dans les trois prochaines décennies. Concernant l'espérance de vie à la naissance, le déséquilibre actuel, en faveur des femmes, qui vivent en moyenne cinq ans de plus que les hommes, devrait se réduire au cours des trois prochaines décennies⁴.

12. L'évolution de la pyramide des âges de la population aura une incidence sur la population active et peut-être également sur la croissance économique. Face à cette réalité, il faut des politiques et des programmes clairvoyants qui analysent et intègrent les dynamiques démographiques actuelles et futures. Lorsqu'ils cherchent des moyens de faire face à l'impact du vieillissement de la population sur le niveau de vie et la viabilité des programmes publics, les décideurs s'appuient souvent sur un modèle prédominant utilisé pour la comptabilité des flux économiques en fonction des classes d'âge. Ce modèle, fondé sur l'analyse de flux de ressources de génération en génération, suppose que les individus connaissent de longues périodes de dépendance au début et à la fin de leur vie, où ils sont tributaires des ressources produites par l'activité des adultes en âge de travailler. Les personnes âgées y sont considérées comme dépendantes, le postulat étant que toutes les personnes de 60-65 ans et plus consomment plus de ressources qu'elles n'en produisent par leur propre travail⁵.

13. En conséquence, le vieillissement de la population est souvent dépeint comme un obstacle au progrès économique et à la viabilité des finances publiques, et les personnes âgées comme une charge économique. Selon cette logique, le vieillissement de la population ne peut que conduire à une augmentation des dépenses liées à la santé, à la protection sociale et aux systèmes de prise en charge de longue durée, tout en réduisant le nombre d'adultes en âge de travailler. Ce type d'analyses repose toutefois sur une représentation figée de la vieillesse, ainsi que sur des hypothèses extrapolées à partir des taux d'activité actuels. Or la modélisation de taux d'activité plus élevés chez les personnes âgées et les femmes conduit à envisager un effet positif potentiellement sensible sur les projections actuelles de la croissance économique⁶.

14. En outre, l'âge chronologique seul est souvent un piètre indicateur du niveau de dépendance d'une population, compte tenu de la grande diversité qui caractérise les personnes âgées entre elles en termes d'activités économiques, et notamment de taux d'activité. De surcroît, toutes les personnes traditionnellement en âge de travailler ne sont pas actives sur le marché du travail et certaines sont économiquement dépendantes. Plusieurs autres modes de mesure, tels que le rapport de dépendance économique prospective des personnes âgées, ont été proposés pour améliorer la façon dont on mesure traditionnellement le phénomène du vieillissement de la population en tenant compte de la diversité des capacités et du niveau de dépendance pour un âge donné⁷.

15. Quelque irréversible que soit le vieillissement de la population, ses conséquences économiques ne sont pas inéluctables à condition d'adopter les politiques voulues. Dans un rapport récent, la Banque asiatique de développement a souligné que l'évolution de l'âge des populations actives et des cursus suivis ouvrirait

⁴ *World Population Ageing 2019: Highlights* (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.20.XIII.5).

⁵ Ibid.

⁶ Voir Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, *Ageing and its economic implications, social development policy paper n° 2020/01* (Bangkok, 2020).

⁷ *World Population Ageing 2019: Highlights*

aux pays de la région Asie de multiples possibilités de tirer profit de la transition démographique sur le plan économique. Après les importants investissements consacrés par la région Asie-Pacifique à l'élévation du niveau d'instruction, la plupart des pays comptent voir augmenter leur capital humain alors même que leur population vieillit⁸.

16. Tous les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) verraient leur produit intérieur brut (PIB) par habitant augmenter de 19 % s'ils donnaient aux travailleurs âgés des chances optimales de travailler au cours des trois prochaines décennies⁹. En 2018, les personnes âgées de 50 ans et plus ont contribué à l'activité économique des États-Unis d'Amérique à hauteur de 8 300 milliards de dollars, ce qui équivaut à 40 % du PIB du pays. L'incidence sur le PIB de l'activité économique générée par la population âgée de 50 ans et plus équivaut au poids de la troisième économie mondiale, après les États-Unis et la Chine. Cette activité soutient 88,6 millions d'emplois, chiffre qui devrait continuer d'augmenter, selon les estimations, à mesure que les Américains de la génération du Millénaire commenceront (dans une dizaine d'années) à rejoindre la catégorie des 50 ans et plus¹⁰.

17. Il convient d'appréhender la population active intergénérationnelle en train de se constituer au niveau mondial non seulement d'un point de vue éthique et social, mais aussi comme facteur économique susceptible d'apporter une contribution à la société tout entière¹¹. Coïncidant avec le soixante-quinzième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies, la treizième série de réunions d'information annuelles de l'AARP et des Nations Unies sur le vieillissement de la population mondiale a mis en avant une initiative conjointe de l'AARP, de l'OCDE et du Forum économique mondial intitulée « Living, learning and earning longer » [Vivre, apprendre et gagner sa vie plus longtemps], qui vise à recenser et à mettre en commun les pratiques de travail multigénérationnelles inclusives¹², et invite les employeurs mondiaux à réfléchir aux enjeux à partir d'ateliers, de visites de sites et d'études de cas. La manifestation a été l'occasion de présenter les résultats préliminaires de l'initiative, en soulignant l'intérêt qu'il y a à constituer une main-d'œuvre multigénérationnelle et à investir en ce sens et en faisant valoir l'effet que peuvent avoir la diversité et la présence de l'ensemble des groupes d'âges sur l'économie, les entreprises et l'évolution et l'épanouissement des employés¹³.

18. D'après ces résultats préliminaires, les entreprises dont la main-d'œuvre est composée de personnes de tous âges sont plus résilientes et mieux placées pour réussir dans un environnement concurrentiel¹⁴. Les dirigeants d'entreprise comprennent et apprécient de plus en plus la valeur d'une main-d'œuvre multigénérationnelle, comme le montre une enquête récente menée auprès de plus de 1 700 entreprises mondiales, qui a révélé que 86 % d'entre elles considèrent qu'une main-d'œuvre multigénérationnelle est un facteur précieux du succès et de la croissance de leur organisation. Or une enquête mondiale intersectorielle auprès des entreprises a montré

⁸ Banque asiatique de développement, *Asian Economic Integration Report 2019-2020: demographic change, productivity and the role of technology* (Manille, 2019).

⁹ OCDE, « Vieillesse et politiques de l'emploi ». Consultable sur <https://www.oecd.org/fr/els/emp/vieillessetpolitiquesdelemploi.htm> (version anglaise consultée le 12 juin 2020).

¹⁰ AARP et service de recherche de la revue The Economist, « The longevity economy outlook », 2019.

¹¹ OIT et Organisation internationale des employeurs, *Un monde des affaires en évolution : nouvelles opportunités pour les organisations d'employeurs et d'entreprises* (Genève, 2019).

¹² AARP, « Living, learning and earning longer », 2020.

¹³ Nations Unies, « 2020 AARP-United Nations briefing series (12 février 2020) », 3 mars 2020.

¹⁴ AARP, « Insights from global companies on the multigenerational workforce », 2020. Consultable à l'adresse <https://www.aarpinternational.org/File%20Library/LLEL/AARP-Global-Workforce-Infographic.pdf>.

que seules 8 % des politiques de diversité et d'inclusion des entreprises portaient aussi sur l'âge¹⁵.

19. Au-delà de la question du renforcement de la participation au monde du travail, le fait de comprendre la valeur de l'expérience accumulée pendant toute une vie et d'élaborer des politiques pour tirer parti de ce potentiel peut offrir également une occasion aux entrepreneurs plus âgés. Selon le Global Entrepreneurship Monitor, les entrepreneurs âgés de 50 à 80 ans représentent une part importante des entrepreneurs et ont tendance à créer des entreprises à un rythme comparable ou supérieur à celui des jeunes entrepreneurs (âgés de 18 à 29 ans).

20. Plus de 90 % des entreprises en phase de démarrage¹⁶, toutes catégories d'âge confondues, emploient moins de cinq personnes¹⁷. Les probabilités que l'entreprise emploie cinq personnes ou plus sont légèrement plus grandes lorsque l'entrepreneur est une personne âgée (âgée de 65 et 80 ans), tandis que la probabilité que l'entreprise n'emploie pas de salariés est, en moyenne, légèrement plus grande chez les jeunes entrepreneurs¹⁸. L'entrepreneuriat social est souvent associé aux jeunes, or les résultats du Global Entrepreneurship Monitor indiquent que la probabilité de trouver des entrepreneurs sociaux dans la tranche d'âge des 65-80 ans est légèrement plus grande que dans les trois autres tranches d'âge (18-29 ans, 30-49 ans et 50-64 ans). Par rapport aux trois dernières tranches d'âge, les entrepreneurs plus âgés risquent beaucoup moins une cessation d'activité due à des problèmes de rentabilité et d'accès au financement¹⁹. Les travailleurs âgés ont tendance à avoir de meilleurs réseaux et à mieux savoir évaluer les risques, ce qui peut contribuer à la réussite de leur projet. Quelle que soit la raison pour laquelle les personnes âgées créent des entreprises, leur rôle est d'une importance vitale pour l'économie et il importe que les gouvernements sachent reconnaître l'atout qu'elles représentent et s'attachent à tirer parti de ce potentiel dans le cadre d'un travail intersectoriel.

C. Tendances en matière d'activité des personnes âgées

21. L'incidence du vieillissement de la population est déjà visible au niveau de la population active, les données montrant que les taux d'emploi des personnes âgées au niveau mondial ont augmenté au cours des dernières décennies. Comme le montre la figure I, la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté dans la population active et devrait poursuivre, à un rythme plus rapide, sa tendance à la hausse dans un avenir proche. L'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 ans et plus se poursuivra, malgré la baisse prévue du taux d'activité global dans le monde dans les prochaines décennies²⁰. L'incidence négative potentielle de la pandémie de COVID-19 sur l'économie mondiale pourrait modifier considérablement les tendances décrites dans la présente section en matière de taux d'activité.

22. Dans les pays de l'OCDE, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 8 % au cours de la dernière décennie, passant de 56 % en 2008 à 64 %

¹⁵ PwC, « 18th annual global CEO survey », janvier 2015.

¹⁶ Selon le Global Entrepreneurship Monitor, la phase de démarrage de l'entreprise comprend la phase qui précède la création de l'entreprise proprement dite (entrepreneuriat naissant) et celle qui suit immédiatement cette création (détention-gestion d'une nouvelle entreprise).

¹⁷ Thomas Schøtt et al., *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship* (Londres, 2017).

¹⁸ Selon le Global Entrepreneurship Monitor, les entreprises n'employant pas de salariés sont celles dont le seul emploi est celui du propriétaire.

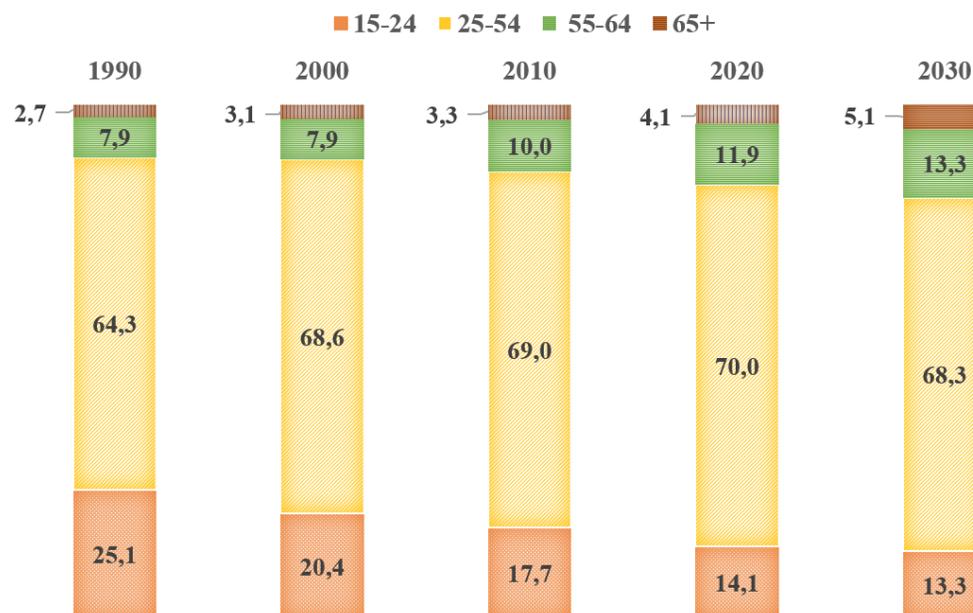
¹⁹ Schøtt et al., *GEM Special Report on Senior Entrepreneurship*.

²⁰ OIT, « What about seniors? A quick analysis of the situation of older persons in the labour market », mai 2018. Consultable à l'adresse https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf.

en moyenne en 2018. Dans certains pays, comme la Hongrie, l'Italie, la Lituanie et les Pays-Bas, l'augmentation de l'activité dans cette tranche d'âge était de 18 %. Bien que plus modeste, le taux d'activité des personnes âgées de 65 ans et plus a également augmenté au cours de cette période dans la plupart des pays de l'OCDE. Cette progression est principalement due à l'augmentation de l'âge moyen de la retraite²¹.

Figure I
Répartition de la population active mondiale par groupe d'âge, 1990-2030

(En pourcentages)



Source : base de données ILOSTAT – Population active ventilée par sexe et tranche d'âge : estimations modélisées de l'OIT, juillet 2019.

23. L'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés de 55 ans et plus au niveau mondial masque d'importantes variations dont les États Membres doivent tenir compte lorsqu'ils adoptent des politiques en faveur de la participation des personnes âgées au marché du travail. Les données recueillies au niveau régional montrent que les augmentations enregistrées sont principalement dues à l'Asie et au Pacifique, aux Amériques, à l'Europe et à l'Asie centrale, c'est-à-dire aux régions qui comptent une plus grande proportion de personnes âgées²². La ventilation des données par sexe et niveau de revenu du pays révèle en outre l'incidence de ces facteurs sur les courbes d'activité des travailleurs âgés de 55 ans et plus entre 1990 et 2030, comme l'illustrent les figures II et III.

24. Chez les personnes âgées de 55 à 64 ans, l'augmentation globale du taux d'activité a été tirée par les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire supérieur et devrait continuer de l'être. Toutefois, la ventilation des données par sexe montre que si le taux d'activité des femmes est susceptible de connaître une forte augmentation dans les deux cas, les hommes des pays à revenu intermédiaire supérieur verront le leur diminuer, d'environ 71,8 % en 1990 à 68,5 % en 2030, selon les estimations. Dans tous les autres groupes de pays classés par revenu, on estime que les taux d'activité diminueront légèrement entre 1990 et 2030 dans la tranche d'âge des 55-64 ans, chez les hommes comme chez les femmes, quoique de façon moins prononcée chez ces dernières. Par

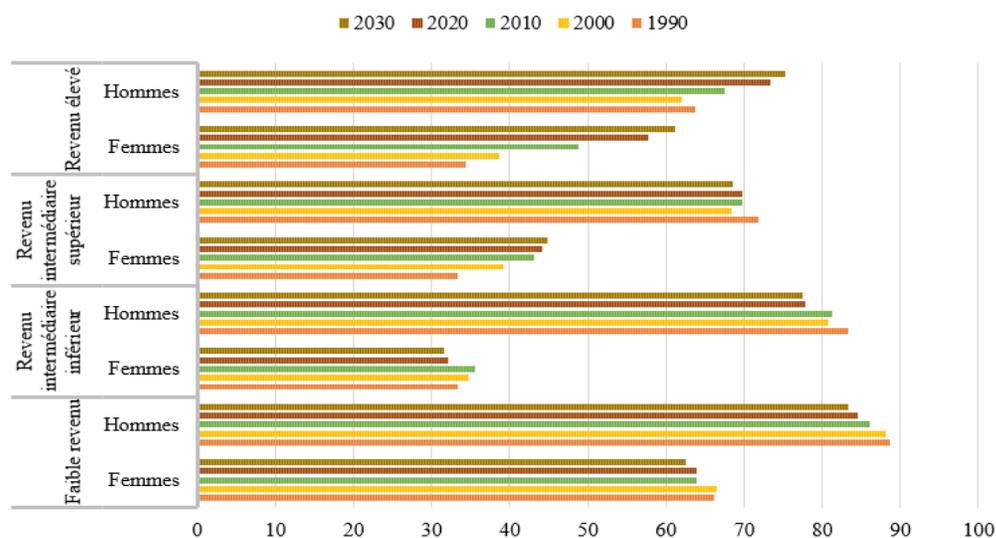
²¹ OCDE, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies* (Paris, 2019).

²² OIT, « What about seniors? ».

exemple, 88,7 % des hommes faisaient partie, en 1990, de la population active dans les pays à faible revenu et 83,3 % dans les pays à revenu intermédiaire (tranche inférieure) ; ces taux devraient être ramenés à 83,3 et 77,5 %, respectivement, d'ici 2030. Les femmes des pays à faible revenu devraient voir leur taux d'activité réduit de 66,1 % en 1990 à 62,5 % en 2030, selon les estimations. Dans les pays à revenu moyen (tranche inférieure), le pourcentage passera de 33,2 % à 31,6 % pour les femmes au cours de la même période (voir fig. II).

Figure II
Taux d'activité en fonction du sexe et du niveau de revenu du pays, 1990-2030,
dans la tranche d'âge 55-64 ans

(En pourcentages)

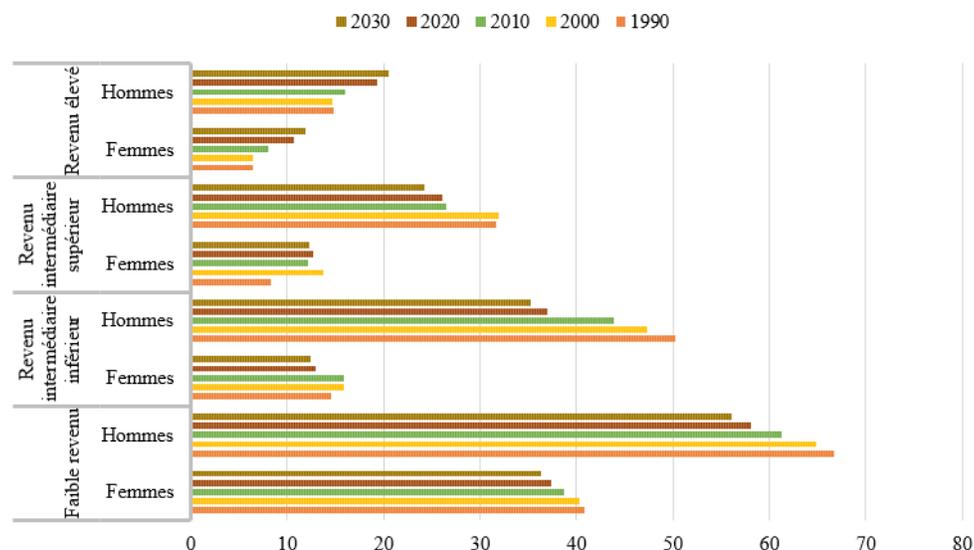


Source : base de données ILOSTAT – Population active ventilée par sexe et tranche d'âge : estimations modélisées de l'OIT, juillet 2019.

25. Pour les hommes et les femmes âgés de 65 ans et plus, les données ventilées par groupe de pays classés par revenu et par sexe montrent que si le taux d'activité des femmes et des hommes a augmenté et devrait continuer à augmenter jusqu'en 2030 dans les pays à revenu élevé, le taux d'activité dans tous les autres groupes de pays classés par revenu diminuera, sauf pour les femmes des pays à revenu intermédiaire supérieur. Comme pour la tranche d'âge des 55-64 ans, cette diminution sera généralement moins prononcée pour les femmes (voir fig. III). Malgré l'augmentation de la participation des femmes âgées, le taux d'activité global des personnes âgées de 55 ans et plus est constamment et sensiblement plus faible chez les femmes que chez les hommes dans tous les groupes de pays classés par revenu pour la période comprise entre 1990 et 2030, en raison des obstacles persistants liés au genre qui entravent l'accès des femmes au marché du travail.

Figure III
Taux d'activité en fonction du sexe et du niveau de revenu du pays, 1990-2030,
dans la tranche d'âge 65 ans et plus

(En pourcentages)



Source : base de données ILOSTAT - Population active ventilée par sexe et tranche d'âge : estimations modélisées de l'OIT, juillet 2019.

26. De nombreuses personnes âgées continuent de travailler sans que ce travail soit reconnu, en effectuant des prestations de soins non rémunérées. En outre, beaucoup s'engagent dans le secteur informel, qui continue à jouer un rôle important sur le marché du travail mondial. Bien qu'il soit plus répandu dans les pays en développement, le travail dans le secteur informel existe dans tous les pays, quel qu'en soit le niveau de développement socioéconomique. En 2018, environ 2 milliards de personnes, soit 61,2 % des travailleurs dans le monde, occupaient un emploi informel²³.

27. Le niveau de l'emploi informel varie considérablement au cours de la vie. Dans le monde, trois personnes âgées sur quatre (77,9 %) occupent un emploi informel. L'entrée dans le secteur informel résulte, bien souvent, non pas d'un choix, mais d'un manque de débouchés dans l'économie formelle et de l'absence d'autres moyens de subsistance, en raison de l'inexistence ou de l'insuffisance des prestations fournies par les systèmes de pension, qui obligent les personnes âgées à travailler jusqu'à un âge avancé pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille²⁴.

28. La part de l'emploi informel dans l'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus varie selon les régions. Le tableau ci-dessous, qui présente la part de l'emploi informel dans l'emploi des personnes âgées de 65 ans et plus dans cinq grandes régions, indique que la grande majorité des emplois des Africains âgés (96,0 %) se trouvent dans le secteur informel. L'emploi des personnes âgées risque davantage, également, de se situer dans le secteur informel en Asie et dans le Pacifique (86,3 %) et dans les États arabes (71,7 %). Dans les Amériques (54,4 %), en Europe et en Asie centrale (40,8 %), près de la moitié des emplois des personnes âgées sont dans le secteur informel.

²³ OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*, 3^e éd. (Genève, 2018).

²⁴ Ibid.

Part de l'emploi informel dans l'emploi des personnes âgées de 65 ans par sexe et par région

(En pourcentages)

Région	Total	Hommes	Femmes	Écart (H-F)
Afrique	96,0	94,7	97,9	3,2
Amériques	54,4	55,5	52,2	(3,3)
États arabes	71,7	68,1	91,6	23,5
Asie et Pacifique	86,3	86,5	85,9	(0,7)
Europe et Asie centrale	40,8	44,3	36,2	(8,1)

Source : OIT, Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique, 3^e éd. (Genève, 2018), tableau C.3.

29. Lorsque les chiffres des taux d'emploi informel des personnes âgées sont ventilés par sexe, on constate, au vu de l'écart entre les sexes, que les hommes âgés ont des taux d'emploi informel plus élevés que les femmes âgées dans le monde entier, sauf en Afrique et dans les États arabes, où les femmes âgées sont plus exposées à l'emploi informel. Bien que les emplois informels puissent être plus attrayants à certains égards, comme la possibilité de travailler plus près de chez soi ou une plus grande flexibilité, les besoins économiques sont souvent un moteur important de l'emploi des femmes. Des niveaux d'éducation plus faibles ou un accès plus restreint à l'éducation, des lois discriminatoires à l'égard des femmes, les rôles traditionnels attribués aux deux sexes, des droits de propriété compromis et la discrimination à laquelle sont exposées les femmes du fait de leur sexe ou de leur situation matrimoniale dans l'accès aux ressources financières peuvent limiter les possibilités des plus âgées parmi elles de travailler dans le secteur formel, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur²⁵. Sur fond d'inégalités entre les sexes, les perturbations considérables du marché du travail engendrées par la pandémie de COVID-19, si elles ont affecté toutes les catégories de travailleurs, ont particulièrement touché les travailleurs du secteur informel. Selon l'OIT, l'écart entre les sexes est bien plus important dans la portion des travailleurs des secteurs fortement touchés qui occupent un emploi informel, 42 % des femmes, dans ces secteurs, exerçant leur activité dans le domaine informel au début de la crise contre 32 % des hommes. Par ailleurs, l'accroissement du fardeau des soins (non rémunérés) alimenté par la crise touche les femmes dans une proportion plus importante que les hommes²⁶.

30. C'est dans le secteur informel que le déficit de travail décent est le plus prononcé. Les données disponibles montrent que les conditions difficiles et dangereuses pour la santé prévalent dans le secteur informel et s'accompagnent de coûts sociaux et économiques élevés. Les nouveaux indicateurs de l'emploi informel révèlent qu'en l'absence de politiques efficaces, la vulnérabilité des travailleurs du secteur informel se transmet également à leur famille, en particulier les enfants et les personnes âgées, dont la présence est disproportionnée dans les ménages travaillant dans le secteur informel dans les pays en développement²⁷.

²⁵ Vivian Malta et al., « Informality and gender gaps going hand in hand », document de travail du Fonds monétaire international, mai 2019.

²⁶ OIT, « Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail – Estimations actualisées et analyses », 5^e éd., 30 juin 2020. Consultable à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749442.pdf.

²⁷ OCDE et OIT, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (Paris, 2019).

III. Sécurité économique des personnes âgées

A. Vieillesse et diversité

31. Si l'on veut mettre à profit le vieillissement de la population au service du progrès économique, il est nécessaire de remettre en question les idées reçues et les stéréotypes sur la vieillesse. Il est essentiel à cet égard de reconnaître que la diversité est une caractéristique inhérente à la vieillesse, et de traduire cette hétérogénéité dans les politiques publiques, notamment en matière d'emploi et de marché du travail. Cette hétérogénéité se décline au niveau des besoins, des capacités, des préférences, de la santé et de la situation économique, entre autres facteurs, d'où la nécessité de solutions multiformes si l'on veut gérer efficacement les questions de vieillissement de la population et de longévité.

32. Les formes de discrimination croisée que connaissent les personnes à toutes les étapes de leur vie, notamment en raison du sexe et du handicap, sont un élément capital pour comprendre les réalités de la vieillesse. Les femmes âgées, par exemple, doivent faire face à des besoins et des problématiques propres, qu'il faut aborder dans le cadre des politiques. L'une des préoccupations les plus pressantes des femmes âgées a trait à leur situation socioéconomique. Les effets cumulatifs de la discrimination fondée sur le genre subie tout au long de la vie constituent des obstacles majeurs à la sécurité de revenu au troisième âge.

33. En raison d'un certain nombre de facteurs comme l'inégalité d'accès à l'éducation, aux soins de santé, aux sources de revenus et aux ressources, les femmes sont davantage exposées que les hommes au risque de pauvreté à un âge avancé. La couverture juridique des pensions pour les femmes (64,1 %), par exemple, est inférieure à celle de la population totale, ce qui reflète en grande partie le taux plus faible d'activité des femmes et le nombre disproportionné d'entre elles qui occupent un emploi informel, ainsi que des profils de carrière plus courts et en dents de scie, liés aux responsabilités non rémunérées qu'elles ont s'agissant des enfants et d'autres membres de la famille²⁸. Selon une étude menée en 2019 par le Groupe de la Banque mondiale dans 190 économies, l'équilibre vie professionnelle/vie privée des femmes et leur évolution de carrière continuent d'être menacés par des lois discriminatoires. Lorsque l'on mesure, au vu des lois et réglementations qui les régissent, la capacité qu'ont les femmes de travailler ou de posséder une entreprise, on constate qu'en moyenne, elles ne disposent que des trois quarts des droits reconnus aux hommes par la loi. Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, malgré les progrès accomplis, les femmes ne disposent que de la moitié des droits reconnus aux hommes par la loi²⁹.

34. Les besoins et les risques que connaissent les personnes âgées handicapées, qu'il s'agisse de personnes handicapées vieillissantes ou de personnes âgées qui contractent un handicap en vieillissant, ainsi que les difficultés qu'elles rencontrent pour obtenir de l'aide, sont mal compris et souvent négligés. Un rapport récent de la Rapporteuse spéciale sur les droits des personnes handicapées (A/74/186) appelle l'attention sur l'isolement social, l'exclusion, la pauvreté et la maltraitance dont sont victimes les personnes âgées handicapées et qui peuvent être exacerbés en temps de crise, comme la pandémie de COVID-19. Bien que de nombreux gouvernements aient pris des mesures obligeant les employeurs à procéder aux aménagements nécessaires pour que les handicapés ne soient pas exclus, cette obligation ne s'applique pas nécessairement aux travailleurs âgés dont les facultés intrinsèques et les capacités fonctionnelles sont réduites mais qui ne répondent pas aux critères de détermination du handicap (voir A/AC.278/2020/CRP.3). Des conditions de logement précaires,

²⁸ OIT, *Social protection for older persons: policy trends and statistics 2017-19* (Genève, 2018).

²⁹ Groupe de la Banque mondiale, *Les femmes, l'entreprise et le droit 2020* (Washington, 2020).

caractérisées par des infrastructures insuffisantes et un manque d'accès aux services de base, accentuent une situation de désavantage chez une personne âgée. Il importe également d'être conscients des situations dans lesquelles les inégalités se creusent tout au long de la vie. Une situation de désavantage comme celle que connaissent, par exemple, les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques ou les travailleurs issus de minorités ethniques s'amplifiera souvent à un âge plus avancé.

35. Dans le monde du travail, tenir compte de la diversité des personnes âgées suppose la mise en place de systèmes de soutien pour ceux qui ne sont pas en mesure de travailler ou choisissent de ne pas travailler, tout en permettant à ceux qui peuvent et souhaitent travailler de continuer à le faire. Ces systèmes permettent aux personnes âgées de mieux négocier les transitions qui les attendent en les libérant de la peur et de l'insécurité. L'avenir du travail passe nécessairement par des systèmes de protection solides et réactifs, fondés sur les principes de solidarité et de partage des risques, qui répondent aux besoins des personnes tout au long de leur vie³⁰.

B. Éliminer les obstacles qui entravent l'accès à un travail décent

36. Les personnes âgées peuvent choisir de travailler au-delà de l'âge de la retraite pour différentes raisons. Dans certains cas, elles peuvent souhaiter conserver un emploi parce que le travail fait partie intégrante de leur vie ou parce qu'il est un moyen de prendre part à la vie de la société. Dans d'autres cas, le travail est et restera une nécessité pour disposer d'un revenu minimum quand on n'a pas d'autres moyens de subsistance, surtout en l'absence de systèmes de protection sociale offrant une couverture élevée et des prestations adaptées.

37. Quelle que soit la situation, pour que les personnes âgées restent économiquement actives, les politiques doivent supprimer les obstacles qui s'opposent à leur présence sur le marché du travail tout en protégeant leur droit de choisir librement de travailler et en leur offrant des possibilités de prolonger leur employabilité. Les obstacles à la pleine participation des personnes âgées à l'emploi sont multiples et sont fonction des attitudes, des lois et des institutions du travail³¹.

38. La discrimination fondée sur l'âge est l'un des principaux obstacles rencontrés par les personnes âgées sur le marché du travail. Elle se manifeste sous la forme de pratiques âgistes individuelles, institutionnelles, systémiques ou structurelles. La coexistence de variables telles que le sexe et le handicap exacerbe la discrimination fondée sur l'âge au travail (voir [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). Comme il est indiqué dans le Plan d'action international de Madrid de 2002 sur le vieillissement, il est primordial d'éliminer la discrimination fondée sur l'âge pour permettre aux personnes âgées de contribuer activement à l'économie et garantir leur bien-être.

39. Parmi les exemples de discrimination subie par les personnes âgées au travail, on peut citer l'inégalité des conditions d'emploi, le manque de possibilités de promotion et d'évolution professionnelle, la discrimination face aux possibilités de formation continue et d'éducation complémentaire et les pressions qu'elles subissent pour prendre leur retraite. Lors du recrutement, la préférence des employeurs peut aller, à qualifications comparables, à des travailleurs plus jeunes, d'où le risque de longues périodes de chômage chez les personnes âgées, et de conséquences négatives supplémentaires sur leur carrière (ibid.). L'âgisme se manifeste également dans la sphère interpersonnelle sur le lieu de travail, les personnes âgées étant souvent en butte, de par leur âge, à des plaisanteries ou remarques âgistes et à un traitement

³⁰ IT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail*.

³¹ Conférence internationale du Travail, Résolution concernant l'emploi et la protection sociale dans le nouveau contexte démographique, adoptée le 19 juin 2013.

irrespectueux de la part de leurs employeurs, collègues ou clients³². Cette liste n'est nullement exhaustive, et ne répertorie que certains des exemples possibles de discrimination fondée sur l'âge au niveau de l'expérience personnelle.

40. Comme toutes les formes de préjugés bien ancrés et très répandus, l'âgisme a des effets réels et mesurables sur le bien-être des personnes et sur l'économie. Une étude récente effectuée aux États-Unis sur le coût de la discrimination au travail fondée sur l'âge a montré qu'en 2018, on était passé à côté d'un gain potentiel de 5 points de PIB (850 milliards de dollars) en privant des travailleurs âgés de 50 ans et plus de la possibilité de ne pas quitter ou de réintégrer la population active, de changer d'emploi ou d'être promu au sein de leur entreprise³³.

41. Il faut que les attitudes discriminatoires cèdent le pas à de nouvelles façons de penser qui mettent en lumière la contribution qu'apportent déjà les personnes âgées à nos sociétés et démystifient les stéréotypes faisant des personnes âgées des personnes moins productives ou incapables d'apprendre et de s'adapter aux nouvelles technologies, lesquels pourraient s'avérer encore plus dommageables dans des contextes où ces technologies gagnent en importance, comme dans l'actuelle pandémie de COVID-19. Des mesures s'imposent (programmes politiques, législatifs ou campagnes de sensibilisation du public, entre autres) pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge si l'on veut éliminer les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs âgés en matière de recrutement, de promotion, de formation et de rétention d'emplois³⁴. Renforcer les lois sur la diversité et étendre les droits des personnes handicapées peut également permettre de lutter contre la discrimination croisée fondée sur l'âge, le handicap et le sexe, dans le cadre de l'emploi des travailleurs âgés³⁵.

42. Un autre obstacle à la présence des personnes âgées dans la population active est constitué par des marchés du travail n'offrant pas la souplesse dont les personnes âgées pourraient tirer parti. Les formules d'aménagement du temps de travail et de temps partiel, très appréciées des travailleurs âgés, les nouvelles technologies numériques, comme la robotique et l'intelligence artificielle, peuvent contribuer à favoriser l'emploi des personnes âgées et les inciter à prolonger leur vie professionnelle. Si les technologies de l'information et des communications sont désormais omniprésentes, tant sur le plan économique que social, dans les pays en développement comme dans les pays développés, elles continuent de ne pas pouvoir donner tout leur potentiel en matière de développement à cause de la fracture numérique, en particulier dans les pays les moins avancés (voir [A/75/62-E/2020/11](#)). À cet égard, le Forum de suivi du Sommet mondial sur la société de l'information a, pour la première fois en 2020, consacré un volet spécial aux personnes âgées et à l'informatique, en mettant en avant l'importance des personnes âgées dans tous les secteurs. En collaboration avec les parties prenantes concernées, le rôle des technologies de l'information et des communications y sera abordé au regard de la lutte contre la discrimination âgiste sur le lieu de travail, de l'objectif d'un vieillissement en bonne santé, de la construction de villes plus intelligentes, de l'inclusion financière des personnes âgées et du soutien à apporter aux millions de pourvoyeurs(ses) de soins à travers le monde ainsi que de l'inclusion numérique

³² Justyna Stypińska et Pirjo Nikander, « Ageism and age discrimination in the labour market: a macrostructural perspective », *Contemporary Perspectives on Ageism*, Liat Ayalon et Clemens Tesch-Römer (dir.), série International Perspectives on Ageing, vol. 19 (Cham, Suisse, Springer, 2018).

³³ AARP et service de recherche de la revue *The Economist*, « The economic impact of age discrimination », 2019.

³⁴ OCDE, *Working Better with Age: Ageing and Employment Policies*.

³⁵ Andrew Scott, « The long, good life: longer, more productive lives will mean big changes to the old rules of aging », *Finance and Development*, vol. 57, n° 1 (mars 2020).

intergénérationnelle, dans le cadre de la mise en œuvre de la Décennie du vieillissement en bonne santé 2020-2030.

43. Lorsque les décideurs politiques envisagent de modifier l'âge de la retraite, il faut que les mesures adoptées reconnaissent et prennent en compte la diversité inhérente à la vieillesse. Compte tenu des disparités croissantes constatées, selon le statut socioéconomique, en matière d'espérance de vie, les réformes des systèmes de sécurité sociale visant à modifier l'âge de la retraite devraient tenir compte de l'incidence de ces disparités sur l'espérance de vie ainsi que sur l'état de santé des individus et veiller à ce que ceux qui ne peuvent continuer à travailler bénéficient d'une pension suffisante garantie.

44. Les États Membres admettent de plus en plus que face aux changements démographiques et à la complexité croissante du travail, il faudra, dans les années à l'avenir, renforcer l'adaptabilité et la résilience, avec un système d'apprentissage tout au long de la vie offrant aux personnes âgées la possibilité de devenir aussi plus adaptables et résilientes. L'apprentissage tout au long de la vie repose sur une conception intégrée de l'éducation et de la formation qui permet, à tout âge de la vie, d'avoir accès à l'apprentissage formel et informel, de l'enseignement préscolaire à l'enseignement destiné aux adultes. Le manque d'accès des personnes âgées aux formations peut les rendre moins à même de continuer à travailler ou de trouver un nouvel emploi, à mesure que nombre de compétences deviennent obsolètes sur un marché du travail en rapide évolution et que la demande de qualification, de recyclage et de perfectionnement augmente³⁶. Au-delà de l'incidence qu'a la formation permanente sur l'employabilité des personnes âgées, ces occasions d'apprentissage s'accompagnent de nombreux autres avantages sociaux, à l'échelon individuel et de la société, comme l'amélioration de la santé mentale, le développement de nouveaux réseaux sociaux et l'épanouissement, entre autres.

45. Bien que l'on manque de données sur les travailleurs âgés de 65 ans et plus, on observe certaines tendances positives en ce qui concerne les systèmes d'apprentissage destinés aux travailleurs âgés. Dans l'Union européenne, par exemple, le taux moyen d'apprentissage et d'éducation informels des adultes dans le contexte de l'emploi a augmenté de 37 % dans la tranche d'âge des 25-64 ans, et de 71 % dans celle des 55-64 ans³⁷. Ces différences résultent presque exclusivement d'un meilleur accès des travailleurs âgés, en particulier, à l'apprentissage et à l'enseignement pour adultes financés par l'employeur. Toutefois, cela ne doit pas occulter le fait que les taux de participation aux stages professionnels d'apprentissage et d'enseignement pour adultes restent faibles dans de nombreux pays de l'Union européenne, en particulier chez les personnes âgées qui occupent des postes offrant peu de possibilités d'apprentissage sur le lieu de travail³⁸.

46. Le financement de l'apprentissage et de l'enseignement pour adultes est insuffisant. D'après les réponses fournies par 159 pays à une enquête de suivi, moins d'un tiers d'entre eux ont indiqué que la part des dépenses consacrées à l'apprentissage et à l'éducation des adultes dans le budget de l'éducation avait augmenté depuis 2015, alors que 17 % d'entre eux ont rapporté une diminution et 41 %, une absence de progrès. Le manque d'une offre adaptée constitue un obstacle majeur à surmonter. Tout programme de réduction des inégalités devra s'appuyer sur

³⁶ OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail*.

³⁷ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), *Quatrième rapport mondial sur l'apprentissage et l'éducation des adultes* [Hambourg (Allemagne), Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie, 2019).

³⁸ Ibid.

une analyse de l'avenir du travail et envisager un nouveau contrat social qui considère le droit à l'apprentissage tout au long de la vie comme un principe fondamental³⁹.

47. Occuper des fonctions précaires et peu productives ou un emploi informel constitue également, pour une personne âgée, un obstacle au travail décent (voir [A/AC.278/2020/CRP.3](#)). Les soins non rémunérés dans le milieu de vie, souvent le lot des femmes, peuvent également constituer un obstacle à la participation des travailleurs et travailleuses âgé(e)s au marché du travail formel. Selon des données communiquées par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, les pourvoyeurs(ses) de soins âgé(e)s de 50 ans et plus qui consacrent à cette tâche 10 heures ou plus par semaine courent davantage de risques de quitter leur emploi officiel. En outre, les heures consacrées à la prestation de soins augmentent avec l'âge du (de la) pourvoyeur(se) de soins⁴⁰.

48. Pour que les personnes âgées puissent faire partie intégrante des nouvelles réalités du travail et que l'on puisse tirer parti des possibilités offertes par l'allongement de la durée de vie, les décideurs doivent aborder de front tous les obstacles susmentionnés. Ces politiques seront tributaires du niveau et de la disponibilité des systèmes de protection sociale, de l'accès aux soins de santé et aux autres services publics, ainsi que des structures du marché du travail de chaque pays.

C. Améliorer l'accès à la protection sociale

49. Les systèmes de protection sociale universelle constituent le socle de l'inclusion sociale et de la prospérité économique, sur lequel repose l'accès des personnes âgées, en particulier les plus défavorisées, à un revenu minimum suffisant sous forme de régimes de retraite contributifs et non contributifs et de services essentiels comme les soins de santé et une prise en charge de longue durée⁴¹. Les régimes de protection sociale minimale définis à l'échelle nationale, en particulier, contribuent de façon non négligeable à garantir à tous des services de sécurité sociale de base⁴². Compte tenu de la grande diversité des situations que connaissent les personnes âgées, pour toutes celles qui seront en mesure et désireuses de continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite, il y en aura de nombreuses autres qui n'auront pas cette possibilité.

50. L'adoption d'une conception de la protection sociale fondée sur le parcours de vie, qui permette de protéger les personnes contre tous les aléas des étapes de transition de leur vie (enfance, handicap, maternité, chômage et vieillesse, notamment) est essentielle⁴³. Lorsque cette démarche existe, les probabilités d'atteindre la vieillesse dans de bonnes conditions en termes de sécurité économique, de santé et d'inclusion sociale sont plus grandes.

51. Bien que les débats sur la protection sociale dans le contexte du vieillissement de la population tournent souvent autour de la viabilité financière des régimes de retraite, il importe de rappeler que ces mesures reposent sur les instruments relatifs aux droits de l'homme et qu'elles sont essentielles à la sécurité économique des

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Alison Dixley, Rachel Boughey et Alison Herrington, « Informal carers and employment: summary report of a systematic review », Royaume-Uni, Ministère du travail et des retraites (Londres, 2019).

⁴¹ Rapport de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 8-12 avril 2002 (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.02.IV.4), chap. I, résolution 1, annexes I et II ; Organisation internationale du Travail, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-19 : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable* (Genève, 2017).

⁴² Cf. la cible 1.3 des objectifs de développement durable et la recommandation n° 202 concernant les socles de protection sociale (2012) de l'OIT.

⁴³ HelpAge International. « Why social pensions? Achieving income security for all in older age », 2020.

personnes âgées. Le droit à la sécurité sociale est reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. De nombreuses normes internationales ont été adoptées par l'OIT en matière de sécurité sociale, qui fournissent des orientations concrètes aux pays sur la manière de faire respecter le droit à la sécurité sociale, dans l'objectif d'une protection universelle de toutes les personnes âgées.

52. Les pensions de retraite sont la forme de protection sociale la plus répandue dans le monde, puisque 68 % des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite perçoivent une pension. La couverture des régimes de retraite a notablement progressé au cours des dernières décennies, notamment grâce à la mise en place de régimes de retraite universels. Les pays à forte couverture effective⁴⁴ sont passés de 34 en 2000 à 53 dans la période 2015-2017. En outre, le nombre de pays où 20 % ou moins des personnes âgées sont couvertes par un régime de retraite a chuté de 73 en 2000 à 51 en 2015-2017. Ces données indiquent une tendance positive en matière de couverture légale et effective. Néanmoins, il importe de préciser qu'il existe encore de fortes variations régionales. Alors que dans les pays à revenu élevé, le taux de couverture approche 100 %, en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, par exemple, il est respectivement de 22,7 % et 23,6 %⁴⁵.

53. Les efforts actuels des pays en développement tendent généralement vers un élargissement de la couverture aux personnes travaillant dans le secteur informel, tandis que dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire supérieur, le débat sur les retraites porte plutôt sur les moyens d'en garantir la viabilité financière dans le contexte du vieillissement démographique. Le niveau des prestations offertes par les pensions de retraite n'en demeure pas moins une question clef dans de nombreux pays, quel que soit leur niveau de développement, certaines pensions de retraite ne permettant pas de sortir les personnes âgées de la pauvreté.

54. Les régimes de retraite devraient viser à offrir à tous une protection suffisante au moyen de mécanismes de financement durable et équitable fondés sur la solidarité et accordant une place particulière aux aspects liés aux différences hommes-femmes et à la lutte contre l'exclusion des catégories défavorisées. De nombreux pays parviennent à ce résultat en combinant assurance sociale et prestations de retraite financées par l'impôt. Les systèmes de protection sociale doivent prendre en considération la manière dont les inégalités vécues au cours de la vie peuvent empêcher les personnes âgées de prétendre à une retraite adaptée. Une couverture de retraite universelle garantie, à un niveau de prestation suffisant, permet aux travailleurs et travailleuses ayant dépassé l'âge de la retraite de réduire ou d'arrêter leur activité s'ils le souhaitent, et de prévenir ou d'atténuer la pauvreté chez les personnes âgées ainsi que de leur assurer une sécurité de revenu⁴⁶.

55. Avoir accès tout au long de sa vie à des prestations de santé universelles et équitables, (prévention et traitement des maladies et soins de réadaptation, notamment) permettrait à la population de vieillir en bonne santé et de bénéficier de pronostics plus favorables dans ses vieux jours. Le fardeau des maladies non transmissibles s'en trouverait ainsi réduit, la vieillesse pouvant ainsi être vécue dans un meilleur état de santé, en restant actif plus longtemps. Avec le vieillissement de la population, les services de prise en charge de longue durée sont appelés à prendre une très grande importance. Or, peu de systèmes de protection sociale offrent des programmes axés sur ces besoins, et les services de soins de longue durée sont

⁴⁴ Pour une définition de la couverture effective, voir OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*, annexe II.

⁴⁵ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.

⁴⁶ OIT, *Travailler pour bâtir un avenir meilleur : Commission mondiale sur l'avenir du travail*.

largement négligés par les décideurs politiques, tant dans les pays en développement que dans les pays développés⁴⁷.

56. La crise engendrée par la COVID-19 a illustré l'importance de solides systèmes de protection sociale qui sous-tendent et renforcent la résilience de l'ensemble de la population. Si l'on a pu voir, dans le monde entier, les risques qu'impliquaient des systèmes de protection sociale inadaptés et insuffisants, ces vulnérabilités ont été particulièrement ressenties dans les pays les moins développés. Lorsqu'ils mettent sur pied leur réponse immédiate face à la situation d'urgence créée par la pandémie, les responsables politiques devraient l'inscrire dans une perspective à plus long terme, grâce à des stratégies de renforcement des systèmes de protection sociale et de préparation aux situations de crise, notamment en adoptant des mesures de soutien à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle⁴⁸.

IV. État des progrès réalisés par le système des Nations Unies dans la prise en compte des personnes âgées au regard de la pandémie de COVID-19

57. La pandémie de COVID-19 a accentué les inégalités, les discriminations et les problèmes que connaissaient déjà certains groupes sociaux. Mon Cabinet a fait paraître une série de notes de synthèse destinées à définir la manière dont la communauté internationale peut apporter une réponse efficace et coordonnée face à la pandémie de COVID-19, en mettant l'accent sur les groupes prioritaires. La Note de synthèse sur l'impact de la COVID-19 sur les personnes âgées a été publiée le 1^{er} mai 2020. Elle met en évidence une série de risques et de problèmes concernant particulièrement les personnes âgées, dont beaucoup ne sont pas nouveaux. Les personnes âgées sont depuis longtemps insuffisamment protégées sur le plan des droits de l'homme et sont négligées dans les politiques et programmes nationaux, ce qui, conjugué à l'absence de cadre juridique spécifique au niveau international, contribue à leur vulnérabilité et peut avoir conduit à l'adoption de mesures parfois inadaptées face à la pandémie.

58. Cette note de synthèse appelle à la mise en place de cadres juridiques plus solides à l'échelon national et international pour protéger les droits fondamentaux des personnes âgées, notamment en accélérant les travaux du Groupe de travail à composition non limitée sur le vieillissement sur l'élaboration de projets relatifs à un instrument juridique international visant à promouvoir et protéger les droits et la dignité des personnes âgées. Elle recommande également que la communauté internationale s'appuie sur le concours du système des Nations Unies, conformément au cadre des Nations Unies mis en place pour faire face aux incidences socioéconomiques de la COVID-19 et au Plan de réponse humanitaire global COVID-19. Au total, 146 États Membres de l'ONU ont fermement soutenu l'appel visant à encourager des mesures de lutte contre la pandémie fondées sur le respect des droits et de la dignité des personnes âgées ainsi que sur la solidarité mondiale⁴⁹. En outre, une lettre ouverte

⁴⁷ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.

⁴⁸ OIT, « Les réponses de la protection sociale à la pandémie de COVID-19 dans les pays en développement : Renforcer la résilience grâce à la mise en place d'une protection sociale universelle, mai 2020 » ; et « La crise du COVID-19 et l'économie informelle : réponses immédiates et défis à relever ». Voir également la plate-forme de la protection sociale, de l'OIT, concernant la réponse en matière de protection sociale à la crise du COVID-19 (consultable à l'adresse <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action;jsessionid=MKDuSIG0SUSWSoTy95n7-yeXmI-ehauvYwWBFMSBWK1vSR0eDXvG!-1516073569?lang=FR&id=62>).

⁴⁹ « Déclaration de soutien à la note de synthèse du Secrétaire général de l'ONU sur l'impact de la COVID-19 sur les personnes âgées », 11 mai 2020. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.un.org/development/desa/ageing/uncategorized/2020/05/140-member-states-support-the-sg-policy-brief-on-covid19-and-older-persons/>.

signée par plus de 100 organisations non gouvernementales a été publiée, dans laquelle ces organisations appellent à mieux intégrer les personnes âgées dans les travaux du système des Nations Unies à tous les niveaux⁵⁰.

59. Le Groupe interorganisations informel chargé de la question du vieillissement a salué l'affiliation du Bureau de la coordination des activités de développement, qui coordonne et gère le système des coordonnateurs résidents. Les membres du Groupe ont publié une série de conseils techniques ainsi que des notes de synthèse sur la COVID-19 et les personnes âgées, qui sont consultables en ligne⁵¹.

V. Conclusions et recommandations

60. Les tendances naissantes, comme le vieillissement de la population, auront de profondes conséquences sur chaque aspect de la vie individuelle, communautaire, nationale et internationale, où l'humanité connaîtra une évolution sous toutes ses facettes, y compris les aspects sociaux et économiques⁵². Une action politique décisive peut permettre de mettre à profit ces tendances naissantes en vue de redéfinir et d'améliorer nos communautés et la vie professionnelle des individus. À une époque d'inégalités persistantes, une inaction des décideurs politiques face à ces changements mondiaux serait lourde de répercussions sur la nature du travail et son avenir de même que sur la place et la dignité de l'être humain dans ce nouveau contexte, comme l'a souligné la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

61. Un avenir du travail inclusif est fondamental pour un développement durable qui mette fin à la pauvreté et ne laisse personne de côté. Mettre les bénéfices de la longévité au service du développement durable dans toutes ses dimensions nécessite l'adoption de politiques fondées sur des données probantes qui prennent en compte l'allongement de l'espérance de vie et réexaminent les structures de travail existantes sur le plan des attitudes, de la législation et des institutions. Les structures sociétales et politiques actuelles qui sous-tendent des idées qui ont la vie dure comme celles d'une vie en trois phases – une éducation à temps plein, puis une période de travail ininterrompue que suit une retraite complète – ne sont plus adaptées aux réalités actuelles que sont le vieillissement de la population et l'allongement de la durée de vie⁵³. Les politiques peuvent et doivent jouer un rôle important dans l'évolution du travail par une démarche fondée sur le parcours de vie. Bien que le processus soit progressif et ait commencé déjà depuis de nombreuses années, apporter des changements à la marge pourrait ne pas s'avérer suffisant. D'aucuns suggèrent qu'une refonte des politiques actuelles pourrait être nécessaire afin que l'avenir du travail puisse être centré sur l'être humain⁵⁴.

62. Les actions politiques globales devraient favoriser une démarche plus globale fondée sur le parcours de vie, mettant l'accent sur la qualité de vie à tous les âges et

⁵⁰ « Joint letter to the UN Secretary-General from civil society organizations welcoming the Secretary-General's brief on older persons and COVID-19 and requesting a plan of action » [Lettre commune des organisations de la société civile au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour le remercier de sa note de synthèse sur l'impact de la COVID-19 sur les personnes âgées et demander un plan d'action], 2 juin 2020. Consultable à l'adresse suivante : <https://www.helppage.org/newsroom/latest-news/ngos-call-on-un-secretarygeneral-to-set-out-plan-to-strengthen-recognition-and-inclusion-of-older-people-within-un-system/>.

⁵¹ Voir <https://www.un.org/development/desa/ageing/covid19.html>.

⁵² *Rapport de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 8-12 avril 2002* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.02.IV.4), chap. I, résolution 1, annexe II.

⁵³ Lynda Gratton et Andrew Scott, *The 100-Year Life : Living and Working in an Age of Longevity* (Londres, Bloomsbury, 2016).

⁵⁴ OCDE, « L'avenir du travail : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 », 2019.

permettant de tirer parti des bénéfices de la longévité. Les pays devront revoir le concept de vieillissement de la population et la notion de vieillesse, et substituer à l'image de groupe homogène que l'on prête aux personnes âgées et à celle de fardeau social qu'évoque le vieillissement de la population une vision prospective sachant reconnaître la contribution qu'apportent les personnes âgées à la société et à l'économie et ouvrir les bras au potentiel d'une population vieillissante considérée comme un facteur de développement. Sur la base de cette réflexion et de cette ligne d'action, l'adoption de politiques et d'initiatives évolutives permettra d'assurer la prospérité économique et la cohésion sociale, et de donner aux personnes âgées les moyens de se prendre en charge et de saisir les occasions de développer pleinement leur potentiel, y compris dans un travail satisfaisant et productif, aussi longtemps qu'elles le peuvent et le souhaitent.

63. Les États Membres souhaiteront peut-être :

a) Veiller à ce que les systèmes de protection sociale, y compris l'accès à la protection d'une prise en charge de longue durée et de soins de santé équitables et universels, soient adaptés et suivent une démarche fondée sur le parcours de vie ;

b) Assurer la sécurité économique des personnes âgées et lutter contre les effets préjudiciables de la discrimination et des inégalités subies au cours de la vie par les personnes âgées, en particulier les femmes ;

c) Permettre aux personnes d'atteindre la vieillesse dans de meilleures conditions économiques en soutenant la transition du travail informel au travail formel et en valorisant à suffisance la contribution économique que représente la prestation des soins non rémunérés ;

d) Adopter des mesures (textes de lois ou campagnes de sensibilisation du public, par exemple) pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge et corriger les stéréotypes préjudiciables dans le domaine de l'emploi, au sein des employeurs et dans la société en général ;

e) Mettre en place et promouvoir un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie qui permette d'acquérir des compétences, de se perfectionner et de se requalifier durant tout son parcours ;

f) Encourager par des incitations les employeurs à recruter et conserver les travailleurs et travailleuses âgé(e)s et promouvoir les bonnes pratiques aux fins de la bonne gestion et de la mise à contribution d'une main-d'œuvre représentant toute la pyramide des âges ;

g) Favoriser des carrières plus longues et plus satisfaisantes grâce, notamment, aux formules d'aménagement du temps de travail et de temps partiel, en tirant parti du potentiel des nouvelles technologies et en adaptant les emplois et les lieux de travail pour faciliter la rétention et l'emploi des travailleurs(ses) âgé(e)s handicapé(e)s ;

h) Promouvoir l'emploi indépendant chez les personnes âgées et soutenir les entrepreneurs âgés.