C/2024/6867

28.11.2024

Avis du Comité économique et social européen

L'impact de la démographie sur l'Europe sociale

(avis d'initiative)

(C/2024/6867)

Rapporteure: **Christa SCHWENG**

Décision de l'assemblée plénière	18.1.2024
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	4.9.2024
Adoption en session plénière	18.9.2024
Session plénière n°	590
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	154/2/8

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE considère les tendances démographiques comme un autre défi porteur de transformation pour la société européenne, aux côtés de la double transition numérique et écologique.

1.2. Au cours des dernières décennies, la population de l'Union européenne a réussi à accéder à la longévité, à un degré élevé d'éducation et de prospérité, ainsi qu'à une santé d'un bon niveau dans la plupart des régions, mais pas toutes. Cependant, chaque État membre est confronté à de multiples défis démographiques, tels qu'un déclin démographique, un faible taux de natalité et un déséquilibre croissant entre les groupes d'âge et les régions, auxquels il s'impose de faire face.

1.3. L'évolution démographique a une incidence sur les marchés du travail, les systèmes de retraite et de protection sociale, ainsi que la position géopolitique de l'Europe dans le monde.

1.4. Une société vieillissante est confrontée à des défis différents de ceux d'une société dont la structure des âges est plus équilibrée. Pour relever ces défis, il est essentiel de défendre le droit au vieillissement dans la dignité, ainsi que d'adopter une approche fondée sur le cycle de vie.

1.5. Les propositions du CESE en vue de parvenir à un développement sociétal plus durable consistent notamment à viser une augmentation des taux de natalité, exploiter tout le potentiel du marché du travail, rendre le travail rémunérateur en créant des emplois de grande qualité, bien rémunérés et productifs, améliorer les conditions de travail, réformer les systèmes de retraite et de soins pour en assurer l'accessibilité à tous, renforcer les voies de migration légale à l'aide de mesures d'intégration courageuses pour attirer notamment les talents étrangers, œuvrer en faveur d'une cohésion régionale et sociale ascendante, et analyser les facteurs qui poussent les personnes à quitter l'Union.

1.6. Le CESE recommande que la commissaire européenne chargée de la démographie soit soutenue par une structure appropriée au sein de la Commission européenne et qu'une agence européenne de la démographie soit créée afin d'assurer la recherche et de produire des statistiques dans ce domaine, tout en garantissant une collaboration avec les agences existantes telles que le Cedefop et Eurofound, ainsi qu'un financement suffisant pour celles-ci. Cette mesure faciliterait l'intégration des considérations démographiques dans l'ensemble des domaines d'action et des analyses d'impact pertinents.

2. **Observations générales**

2.1. Au cours des dernières décennies, la population de l'Union européenne a réussi à accéder à la longévité, à un degré élevé d'éducation et de prospérité, ainsi qu'à une santé d'un bon niveau. Toutefois, les États membres sont confrontés à de multiples défis démographiques auxquels ils doivent faire face, dont une stagnation de la population voire un déclin démographique, un faible taux de natalité et un déséquilibre croissant entre les groupes d'âge et d'une région à l'autre, notamment en ce qui concerne l'espérance de vie et le vieillissement en bonne santé.

2.2. L'évolution démographique a une incidence considérable sur le marché du travail, les systèmes de retraite et de protection sociale, la société, ainsi que l'influence de l'Europe dans le monde. La tendance actuelle rend largement plus difficile le développement durable. L'objectif devrait être une évolution stable, et donc durable, de la population et de la main-d'œuvre.

2.3. La population de l'UE à 27 est passée de 355 millions en 1960 à 447 millions en 2022. Depuis 1960, la population mondiale a presque triplé. En conséquence, la part de l'UE à 27 dans la population mondiale a baissé, passant de 11,7 % à 5,6 %, et elle continuera de diminuer pour atteindre 4 % d'ici à 2100 ([1]). En chiffres absolus, la population de l'UE a à peine augmenté depuis 2010 et stagnera par rapport à son niveau actuel jusqu'en 2050, avant de tomber à 419,5 millions d'habitants à l'horizon 2100 ([2]). Dans neuf des vingt-sept États membres, la population aura déjà diminué d'ici à 2030 ([3]). En revanche, d'ici à 2100, la population du continent voisin qu'est l'Afrique triplera.

2.4. Les taux de natalité et de mortalité, l'immigration et l'émigration sont des facteurs démographiques déterminants. L'augmentation de l'espérance de vie est un facteur stable et propice à la croissance. En dehors de brèves interruptions, comme pendant la pandémie, l'espérance de vie en Europe a augmenté régulièrement, passant de 65 ans en 1950 à 79 ans en 2023, et elle devrait atteindre 89 ans à l'horizon 2100.

2.5. Le faible taux de fécondité, qui a continué de baisser ces dernières années, a une incidence négative sur l'évolution démographique. Depuis 1975, il est inférieur au seuil de renouvellement de la population, établi à 2,1, et s'élevait à 1,46 enfant par femme en 2022, contre 1,57 en 2016. Au même titre que certains pays d'Asie de l'Est, la plupart des États membres de l'Union comptent parmi les pays qui affichent les taux de fécondité les plus bas au monde.

2.6. Les statistiques en matière de **migration** montrent un effet positif sur l'évolution de la population. Selon les Nations unies, 2,3 millions de personnes ont émigré vers l'UE en 2021, 1,1 million ont quitté l'Union et 1,4 million ont migré en son sein ([4]).

2.7. **Évolution dans les groupes d'âge**: la structure des âges change également au sein de la population de l'UE à 27. Entre 2002 et 2022, la part des personnes de plus de 65 ans a grimpé de 16 % à 21 %, atteignant même 24 % au Portugal et en Italie ([5]). Le pourcentage de personnes de moins de 20 ans a, quant à lui, reculé de 23 % à 20 %. La proportion de personnes en âge de travailler (20-64 ans) a légèrement diminué, passant de 61 % à 59 %. Le rapport de dépendance économique des personnes âgées, à savoir le nombre de personnes de plus de 65 ans pour 100 personnes âgées de 15 à 64 ans, évolue rapidement et devrait passer de 33,3:100 en 2023 à 45,5:100 en 2040, et à 59,7:100 en 2100 ([6]), ce qui signifie que 59,7 retraités dépendront de 100 personnes en âge de travailler.

2.8. **Différences nationales et régionales**: jusqu'à présent, l'augmentation de la tranche d'âge des personnes de plus de 65 ans était principalement due à la hausse de l'espérance de vie, mais la tendance s'accélère actuellement en raison des départs progressifs à la retraite des cohortes de baby-boomers, tandis que, dans le même temps, des cohortes beaucoup plus petites entrent sur le marché du travail ou naissent. L'Europe occidentale, centrale et septentrionale a connu un «baby-boom», ou renouveau de la natalité, jusqu'à la fin des années 1960, l'Europe méridionale jusqu'aux années 1970 et l'Europe centrale et orientale jusqu'au début des années 1990. En conséquence, les baby-boomers d'Europe occidentale, centrale et septentrionale prennent déjà leur retraite, ce qui n'est pas encore le cas de ceux d'Europe méridionale et centrale.

([1]) La part de l'Afrique dans la population mondiale est passée de 9 % en 1960 à 17 % et atteindra 38 % en 2100. Perspectives de la population mondiale de l'ONU.
([2]) Eurostat.
([3]) Commission européenne, «Les conséquences de l'évolution démographique dans un environnement en mutation», 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe — 2023 edition.
([5]) Demography of Europe — 2023 edition.
([6]) Rapport projeté de dépendance des personnes âgées.

2.9. L'évolution des chiffres de population pour l'ensemble de l'Union masque d'importantes différences au niveau national. En effet, la fécondité varie considérablement entre son taux le plus élevé (de 1,84 en France) et le plus faible (de 1,22 à Malte). En outre, les pays d'Europe centrale et orientale en particulier connaissent une émigration nette massive, tandis que ceux d'Europe occidentale, centrale et septentrionale font face à une très forte immigration nette en provenance d'États membres de l'Union et de pays tiers. On observe également d'importants flux migratoires au sein des États membres, en particulier des régions périphériques vers les régions centrales.

3. **Effets du vieillissement démographique**

3.1. La tendance démographique entraîne des défis et des tâches considérables. Cette situation a de lourdes conséquences pour la politique, l'économie, la société, mais aussi pour les personnes.

3.2. S'agissant de la **politique internationale**, la part de l'Union dans la population mondiale est de 5,6 % et diminue, tout comme le «poids» de l'UE en tant qu'acteur politique et économique mondial ([7]).

3.3. Les **politiques nationales** sont touchées par le vieillissement de la population et de l'électorat. Toutefois, la plupart des manifestes des partis politiques et des mesures actuelles se concentrent sur tous les groupes d'âge. Il reste à voir si cette tendance se poursuivra ou si, à l'avenir, les politiques seront réorientées pour être davantage axées sur les personnes âgées. Le CESE est convaincu que seuls les programmes des partis politiques qui tiennent compte de la solidarité intergénérationnelle ([8]), et donc d'une évolution démographique durable, seront couronnés de succès à long terme.

3.4. **Économie et marché du travail**: le potentiel d'une économie et sa croissance dépendent d'un certain nombre de facteurs essentiels tels que l'investissement, l'innovation, les progrès technologiques, la présence d'une main-d'œuvre qualifiée et productive exerçant une activité rémunérée, et les heures de travail effectuées. La main-d'œuvre potentielle dans l'Union est en train de diminuer. Aujourd'hui déjà, selon les entreprises, la pénurie de main-d'œuvre constitue l'un des principaux freins à la croissance ([9]). La numérisation et l'utilisation de l'intelligence artificielle pourraient améliorer la productivité, mais, d'après l'OCDE, les taux de croissance de la productivité ont diminué au cours des vingt dernières années ([10]). Le temps de travail constitue donc un aspect à prendre en considération. Cette situation a une incidence sur le PIB, qui pourrait connaître une croissance plus lente que par le passé. L'évolution démographique a également des répercussions sur les budgets nationaux, étant donné que la dette publique devra être supportée (et remboursée) par moins de personnes. En plus d'autres mesures, il sera nécessaire de trouver un équilibre entre la stabilité budgétaire et une marge de manœuvre suffisante pour les investissements qui soutiennent une croissance durable.

3.5. **Société et culture**: afin de remédier aux pénuries de compétences, il s'impose de prendre des mesures à plusieurs niveaux, notamment en attirant des travailleurs provenant de pays tiers. Il convient de mettre en place des services de qualité, tels que ceux prévoyant un soutien linguistique, culturel et communautaire approprié, afin de faciliter la cohésion sociale, ainsi que de prendre des mesures visant à garantir l'égalité de traitement en matière de salaires et de conditions de travail en vue d'assurer des conditions de concurrence équitables. L'intégration est une démarche bidirectionnelle qui nécessite des efforts de la part de la société d'accueil comme des migrants eux-mêmes. La diversité est une chance pour la société, bien qu'à l'heure actuelle, l'hétérogénéité constitue aussi un défi pour la cohésion sociale. Le principe de l'«unité dans la diversité» que défend l'UE est remis en question.

3.6. **Citoyens**: une société vieillissante a des besoins spécifiques différents de ceux d'une société jeune ou d'âge moyen. En raison du faible taux de natalité à long terme, de nombreuses personnes, en particulier les personnes âgées, ne disposent pas d'un réseau familial ou, à tout le moins, d'un réseau géographiquement proche, et recherchent de nouveaux moyens de constituer des communautés pour se sentir soutenues et réduire le risque de solitude. Il est essentiel, pour relever ces défis, de disposer d'une approche qui respecte et promeuve le droit au vieillissement dans la dignité, combinée à une approche fondée sur le cycle de vie.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Avis du Comité économique et social européen — Promouvoir la solidarité intergénérationnelle en Europe: vers une approche horizontale de l'Union (JO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) Étude sur la croissance européenne 2023, «Déficit de compétences: un obstacle majeur à l'investissement».

([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 et 2024.

3.7. **Les systèmes d'aide sociale** (dont les pensions de retraite et les systèmes de soins et de santé) sont principalement financés par le travail (cotisations) et, en fonction de la pratique nationale, sont cofinancés par des impôts (sur le travail et, dans une moindre mesure, sur d'autres éléments imposables, comme la fortune). Ils dépendent donc de niveaux d'emploi élevés et stables (étayés par un service public de l'emploi performant) et d'une forte productivité. Les systèmes de protection sociale sont confrontés à un double défi: d'une part, la démographie affaiblit la base et, d'autre part, la charge qui pèse sur cette base, à savoir le nombre de retraités et de personnes nécessitant des soins, est de plus en plus lourde. En outre, les systèmes de santé et de soins, en particulier, souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre.

4. Mesures proposées

4.1. Dans sa «panoplie d'instruments d'action», la Commission européenne a déjà attiré l'attention sur de nombreuses mesures prises à l'échelon européen et national et visant à gérer l'évolution démographique. Le CESE se félicite des objectifs fixés dans le cadre de cette panoplie, tout comme le Comité des régions dans son avis intitulé «L'évolution démographique en Europe: une panoplie d'instruments d'action» ([11]).

4.2. **Augmenter le nombre d'enfants en soutenant les parents**: le faible taux de natalité, qui continue de diminuer, est à l'origine du défi démographique. Les choix posés quant au fait de fonder une famille et au nombre d'enfants à avoir relèvent de l'ordre individuel et personnel, mais ils ont une incidence majeure sur l'évolution du marché du travail, de l'économie, de la société et des systèmes sociaux. Afin de parvenir à la durabilité, les politiques, et en particulier la politique familiale, devraient aider les personnes à concrétiser leurs aspirations familiales. Il s'agit notamment d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, qui doit offrir des emplois stables et des salaires décents, et de fournir un soutien financier et, surtout, des structures de garde d'enfants abordables et accessibles. La parentalité et, plus particulièrement, la maternité ne doivent pas être associées à des désavantages dans la vie professionnelle. Le droit d'obtenir une place dans une crèche dès le premier anniversaire d'un enfant en Allemagne et l'efficacité de la politique familiale en France sont de bons exemples de la manière de résoudre ce problème.

4.3. **Le temps de travail effectif moyen** baisse progressivement dans la plupart des États membres, bien qu'il existe des différences considérables entre les pays ([12]). Le travail à temps partiel volontaire augmente, tandis que le travail à temps partiel involontaire affiche une tendance à la baisse bien qu'il reste élevé dans certains États membres ([13]). Les politiques et les entreprises devraient encourager les femmes, en particulier, à augmenter leur temps de travail et les soutenir à cet égard. Cependant, les travailleurs à temps partiel ne sont souvent pas suffisamment encouragés à travailler plus, en raison d'une perte d'avantages et d'impôts plus élevés. Si l'augmentation du temps de travail peut être bénéfique, elle devrait être volontaire.

4.4. **Mettre à profit le potentiel du marché du travail**: le plan d'action de la Commission présente des mesures à mettre en œuvre à l'échelon de l'Union et des États membres, en collaboration avec les partenaires sociaux. Un marché du travail inclusif maximise le potentiel de la société, en associant activement les organisations de la société civile et en apportant un soutien ciblé aux groupes vulnérables, tels que les aidants, les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée, les chômeurs âgés, les femmes qui reprennent le travail ou les jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation. L'Autriche, par exemple, a réussi à intégrer les chômeurs de longue durée et les chômeurs âgés sur le marché du travail en versant des subventions temporaires aux entreprises. Dans d'autres pays, toutefois, les subventions aux entreprises n'ont donné lieu qu'à des emplois temporaires pour les chômeurs de longue durée, liés à la durée des subventions plutôt qu'à la création d'emplois stables. Des conditions spécifiques devraient par conséquent régir l'octroi de subventions.

4.5. **Rendre le travail rémunérateur en assurant des emplois de qualité, bien rémunérés et productifs**: le travail devrait être plus attrayant financièrement que le fait de rester en dehors du marché du travail. Il s'agit de payer des salaires décents pour des emplois de qualité assortis de cotisations de sécurité sociale régulières et de faire en sorte que les salaires nets ([14]) soient largement plus élevés que les allocations de chômage et le revenu minimum. L'écart fiscal lié aux revenus du travail devrait être analysé en fonction de la situation nationale, tout en garantissant des conditions de vie décentes à tous les travailleurs. Afin de briser le cercle vicieux de la pauvreté, la fiscalité du travail devrait être équitable et réduite, en particulier pour les travailleurs à faibles revenus, leur salaire étant souvent «en concurrence» avec les prestations sociales. Les mesures

([11]) https://cor.europa.eu/fr/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) ***Selon Eurostat, il s'élevait à 36,2 heures par semaine en 2011 et à 35,1 heures en 2023. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table***.

([13]) Eurostat, «Enquête sur les forces de travail» et veille stratégique du Cedefop sur les besoins en compétences concernant le travail à temps partiel involontaire, sur la base de cette même enquête.

([14]) Mise en œuvre de la directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats.

fiscales devraient également veiller à ce que le travail à temps partiel soit un choix, afin d'éviter que certaines personnes, majoritairement les femmes, demeurent prises au «piège du temps partiel». Pour garantir des systèmes d'aide sociale adéquats qui permettent aux personnes de vivre dans la dignité, toute réforme doit également assurer une base de financement stable des systèmes de sécurité sociale. Les personnes qui continuent de travailler, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, après leur retraite devraient être encouragées financièrement sur cette voie, en étant autorisées à combiner des versements partiels de pension avec un emploi ou en accumulant de manière continue de nouveaux droits à pension.

4.6. L'amélioration des **conditions de travail** contribue à maintenir ou attirer des travailleurs dans un secteur particulier. Toutefois, cette amélioration n'a qu'un effet limité sur l'offre globale de travail, car elle permet uniquement aux personnes de changer de secteur ou d'emploi, sans nécessairement attirer de nouveaux travailleurs. L'amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et la promotion des transitions professionnelles afin de préserver la santé des travailleurs pourraient toutefois rendre le travail plus sûr et plus durable tout au long de la vie de ces derniers, ainsi que réduire le taux de sorties prématurées du marché du travail et maintenir les travailleurs plus longtemps en activité. Le CESE souligne l'importance d'une mise en œuvre et d'une application correctes de l'acquis social européen. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer et l'accord-cadre européen entre les partenaires sociaux sur le vieillissement actif ainsi qu'une approche intergénérationnelle fournissent un cadre approprié pour adapter les lieux de travail afin d'améliorer considérablement la capacité des travailleurs de tous âges à se maintenir sur le marché du travail.

4.7. **Pensions de retraite**: dans ce contexte de vieillissement de la population et de déclin démographique, il existe plusieurs possibilités de financement des régimes publics de retraite, par exemple, augmenter les cotisations ([15]), réduire les prestations et allonger la vie active. La première n'est pas durable, la deuxième n'est pas souhaitable. Il est positif que non seulement l'espérance de vie mais aussi les années de vie en bonne santé augmentent dans la plupart des régions, quoique pas toutes. Afin de permettre de continuer à travailler plus d'années en bonne santé, il convient d'adapter l'environnement de travail aux besoins des travailleurs âgés et de mettre en œuvre une approche fondée sur le cycle de vie en matière de santé et de sécurité. Étant donné que, conformément aux traités de l'UE, les États membres conservent la compétence de déterminer et de concevoir les systèmes de retraite, il existe différentes formules au sein de l'Union. Plusieurs États membres lient l'âge légal de départ à la retraite à l'évolution de l'espérance de vie. D'autres prennent des mesures pour rapprocher l'âge moyen réel de départ à la retraite de l'âge légal ou optimiser le potentiel inexploité du marché du travail (jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation et chômeurs de longue durée, par exemple) afin d'entretenir la viabilité des systèmes de retraite. Toutefois, seuls neuf États membres ont entrepris à ce jour des réformes des retraites et six autres suivront d'ici à 2050.

4.8. Compte tenu du contexte national spécifique, lier l'âge de départ à la retraite à l'évolution de l'espérance de vie pourrait favoriser des carrières professionnelles plus longues et plus productives, tout en aidant à stabiliser les systèmes de retraites, contribuant ainsi à la justice intergénérationnelle. Toutefois, tout relèvement de l'âge du départ à la retraite doit être introduit dans une perspective à long terme, par étapes, sans nuire à la confiance dans les systèmes de protection sociale, et ne serait pas réalisable pour les emplois fortement éprouvants sur le plan physique et psychologique. Parmi les conditions préalables à toute stratégie visant à allonger la vie active figurent l'augmentation des années de vie en bonne santé, ce qui suppose d'assurer une certaine prévention, notamment par une organisation du travail adaptée aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante, la promotion de la santé sur le lieu de travail, ainsi qu'un mode de vie individuel approprié, le tout étayé par un système de santé et de protection sociale performant. Une telle stratégie doit s'accompagner de mesures de soutien aux personnes âgées afin qu'elles puissent préserver leur employabilité. Il convient en effet de tenir leurs compétences à jour et de veiller à ce qu'elles ne subissent aucune discrimination fondée sur l'âge sur leur lieu de travail.

4.9. L'allongement de la vie active au-delà de l'âge légal de départ à la retraite peut offrir les avantages suivants: les personnes perçoivent des revenus et des pensions plus élevés, les entreprises conservent des travailleurs expérimentés et les systèmes de retraite ne sont plus sous pression. Des politiques encourageant le choix de travailler plus longtemps, tout en garantissant une politique active du marché du travail efficace pour promouvoir l'emploi des jeunes, pourraient contribuer à la solidarité intergénérationnelle.

([15]) Selon le rapport sur le vieillissement, pour maintenir le niveau élevé de la sécurité sociale et, en particulier, des pensions, les cotisations individuelles devraient augmenter considérablement: 2024 Ageing Report.

4.10. **Soins** ([16]): l'allongement de l'espérance de vie entraîne une augmentation du nombre de personnes nécessitant des soins. Il convient donc d'améliorer les soins en développant des services de soins formels qui favorisent l'autonomie des personnes qui en ont besoin. Toutes les personnes nécessitant des soins doivent être soutenues pour rester indépendantes et incluses dans la communauté de leur choix. Il importe en outre de soutenir les aidants familiaux, en particulier s'ils travaillent encore. Étant donné que la plupart des tâches familiales incombent toujours aux femmes, il est nécessaire de favoriser une répartition plus équitable des tâches de soins entre les hommes et les femmes et de prévoir suffisamment de structures d'accueil des enfants. Les objectifs de Barcelone révisés devraient faire l'objet d'un suivi régulier dans le cadre du Semestre européen. Les structures de soins pour les personnes dépendantes ont été abordées dans la stratégie européenne en matière de soins et dans la recommandation sur l'accès à des soins de longue durée de qualité. Cependant, des investissements publics adéquats dans les soins (infrastructures, main-d'œuvre, etc.) sont essentiels pour atteindre leurs objectifs. Le CESE a plaidé en faveur d'une garantie européenne en matière de soins qui assurerait à toute personne vivant dans l'Union de pouvoir accéder à des services de santé et de soins abordables et de qualité tout au long de sa vie (voir l'avis SOC/741).

4.11. **Migration et intégration**: l'immigration de ressortissants qualifiés de pays tiers est une mesure qui vise à remédier aux pénuries de compétences et qui est susceptible de créer des situations profitables tant pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil, sous réserve que les conditions requises soient réunies. La directive «carte bleue européenne» constitue une étape importante pour attirer les talents étrangers. Toutefois, l'Europe doit redoubler d'efforts dans la bataille mondiale qui se joue aujourd'hui pour attirer des talents. Il importe de faciliter l'immigration de personnes qualifiées et la mise en correspondance des offres d'emploi et des travailleurs. Le réservoir européen de talents ([17]) aura un rôle essentiel à jouer à cet égard.

4.12. Les mesures d'intégration devraient inciter les talents étrangers à rester. En outre, il convient d'analyser les raisons qui sous-tendent l'émigration **en provenance** de l'UE, en particulier vers les États-Unis, et d'y réagir.

4.13. Les réfugiés et autres personnes déplacées sont confrontés à de nombreux obstacles à l'intégration et à l'accès au marché du travail. Cette situation peut s'expliquer par un manque de qualifications de base et de compétences linguistiques, des difficultés à obtenir la reconnaissance de qualifications, un statut d'immigration incertain sur le plan juridique et/ou temporaire, des discriminations en ce qui concerne l'accès au marché du travail et aux services, par exemple en matière d'hébergement, ainsi que des efforts d'intégration insuffisants de la part de certains migrants. Tous ces facteurs peuvent contribuer à un manque d'intégration sociale.

4.14. La **libre circulation des travailleurs** peut permettre une meilleure mise en correspondance des travailleurs et des offres d'emploi dans l'ensemble de l'Union et ainsi contribuer à faire baisser le chômage. Elle pourrait cependant avoir un effet préjudiciable aux niveaux national, régional et local, entraînant par exemple une fuite des cerveaux, en particulier en Europe centrale et orientale et dans les régions périphériques, y compris les îles. Ces domaines nécessitent une attention particulière et des investissements au titre des **Fonds structurels et d'investissement pour soutenir les entreprises existantes, favoriser la création de nouvelles entreprises, créer des emplois de qualité et fournir des services**, afin que la main-d'œuvre puisse rester dans la région. La possibilité de travailler à domicile renforce les régions périphériques et structurellement faibles en tant que lieux de vie et de travail. Afin d'éviter une fuite des cerveaux au sein de l'UE, une convergence économique et sociale ascendante est importante.

([16]) Avis du CESE sur le thème des soins:
avis du CESE sur «Les aidants» (non encore paru au Journal officiel);
avis sur la «Stratégie européenne en matière de soins» (JO C 140 du 21.4.2023, p. 39);
avis sur le thème «Le rôle des membres de la famille qui s'occupent de personnes handicapées et de personnes âgées: l'explosion du phénomène pendant la pandémie» (JO C 75 du 28.2.2023, p. 75);
avis sur la «Stratégie relative au personnel et aux soins de santé pour l'avenir de l'Europe» (JO C 486 du 21.12.2022, p. 37).

([17]) Avis du Comité économique et social européen — Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur les compétences et la mobilité des talents [COM(2023) 715 final] — Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil portant création d'un réservoir européen de talents [COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)] — Proposition de recommandation du Conseil L'Europe en mouvement — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous [COM(2023) 719 final] — Recommandation de la Commission sur la reconnaissance des qualifications des ressortissants de pays tiers [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. Dans ce contexte, la **démographie devrait être intégrée** dans toutes les propositions politiques et analyses d'impact pertinentes. Il convient, à cet effet, d'approfondir les recherches, de recueillir davantage de statistiques et de diffuser les connaissances sur la démographie au niveau de l'UE. À cette fin, le CESE propose qu'une **agence européenne de la démographie** soit créée afin d'assurer la recherche et de produire des statistiques dans ce domaine, tout en garantissant une collaboration avec les agences existantes telles que le Cedefop et Eurofound, ainsi qu'un financement suffisant pour celles-ci. De même, le Comité recommande que la commissaire européenne chargée de la démographie bénéficie du soutien d'une structure appropriée au sein de la Commission européenne.

Bruxelles, le 18 septembre 2024.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE