



**Bruxelles, le 4 mars 2022
(OR. fr)**

6463/22

**SOC 96
EMPL 62**

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Promouvoir la pleine participation des seniors au marché du travail - Débat d'orientation

Les délégations trouveront ci-joint la note d'orientation de la présidence sur le sujet susmentionné, en vue du Conseil EPSCO le 14 mars 2022.

Conseil EPSCO emploi – affaires sociales

Bruxelles, 14 mars 2022

Promouvoir la pleine participation des seniors au marché du travail.

À Porto, nous nous sommes fixés collectivement l'objectif d'atteindre un taux d'emploi d'au moins 78% pour les personnes âgées de 20 à 64 ans. Si ce taux atteint aujourd'hui 72,4 %, il n'est que de 59,6 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans¹. Dans cette perspective, la pleine participation des seniors au marché du travail apparaît plus que jamais nécessaire pour assurer le plein emploi en Europe.

L'emploi des travailleurs seniors représente également un enjeu en matière de compétences, tant sur le plan de la transmission des savoir-faire techniques que des compétences transversales (travail en équipe, initiative, savoir-être, management), dont l'importance est aujourd'hui réaffirmée face aux grandes transitions économiques.

Ces constats appellent donc à s'interroger sur les politiques à mettre en œuvre pour favoriser la hausse du taux d'emploi des seniors.

Plusieurs raisons peuvent expliquer leur actuelle sous-participation au marché du travail en Europe.

¹ Statistiques sur l'emploi, *Eurostat*, [Employment - annual statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

La première est structurelle et liée aux transitions sectorielles sur le marché du travail. Les conclusions du Conseil sur l'intégration du vieillissement dans les politiques publiques adoptées en mars 2021 soulignent que : « les trajectoires professionnelles des travailleurs âgés se sont souvent construites autour d'activités en déclin », ce qui a pu favoriser des processus de sorties anticipées du marché du travail. Une difficulté peut consister également dans l'existence d'a priori négatifs de la part des employeurs, concernant les supposées moindres adaptabilité et productivité et le coût estimé supérieur de la main d'œuvre senior. Dans certains pays, le bas niveau d'emploi des seniors est notamment lié à une faible participation des femmes dans cette tranche d'âge.

Les conditions de travail, parfois difficiles ou inadaptées, et la longueur de certaines carrières, peuvent aussi dissuader les seniors à conserver leur emploi.

Plusieurs orientations peuvent être envisagées dans ce cadre.

Les conclusions du Conseil sur le travail durable tout au long de la vie adoptées en décembre 2021, soulignent que le maintien dans l'emploi des seniors passe à la fois par la promotion d'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie, et par le développement de la prévention dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.

Il paraît important de mettre en place des actions pour promouvoir l'employabilité des travailleurs tout au long de leur vie active, en favorisant les transitions, en renforçant les possibilités offertes aux travailleurs et en changeant les stéréotypes négatifs sur la performance des seniors. Les outils financiers européens, notamment le programme FSE+, peuvent à cet égard financer des dispositifs de promotion de l'emploi des seniors.

Par ailleurs, la santé et la sécurité au travail jouent un rôle clé, comme en témoigne le nouveau cadre stratégique 2021-2027. Celui-ci souligne la nécessité, dans le cadre d'une main d'œuvre plus âgée, d'adapter l'environnement et les modalités de travail et prévenir l'usure professionnelle. Les progrès technologiques, en particulier l'intelligence artificielle, la numérisation et la robotisation, peuvent à cet égard offrir de nouvelles possibilités aux travailleurs à tous les stades de leur vie et de leur carrière. La campagne d'information de l'EU-OSHA mettra également l'accent, en 2023-2025, sur la prévention des risques physiques et psychosociaux pour le maintien en emploi des seniors.

Compte tenu de ce qui précède, les ministres sont invités à répondre aux questions suivantes :

- Comment soutenir les embauches, diversifier les recrutements et construire les parcours professionnels des seniors ? Comment en particulier augmenter le taux d'emploi des femmes de cette tranche d'âge dans les pays où il est faible ? Comment les partenaires sociaux peuvent-ils y contribuer ? Quels sont les exemples et bonnes pratiques qui peuvent être partagés en la matière ?
- Comment s'assurer que les modalités d'organisation du travail et des emplois, y compris l'accès à la formation, favorisent l'accès à l'emploi, le maintien en emploi et la mobilité des travailleurs seniors ? Comment lutter contre les préjugés vis-à-vis des travailleurs seniors au sein de l'entreprise tout au long de leur parcours ?
- Par quel dispositif l'Union pourrait-elle appuyer l'action et donner une nouvelle impulsion aux États membres dans ce domaine ? Quel rôle peuvent jouer en la matière les financements européens ?