

# Vers des stratégies plus inclusives pour l'allongement de la vie professionnelle



**PATHS2INCLUDE**



## Les travailleurs seniors représentent une part croissante de la main-d'œuvre

Le taux d'emploi des travailleurs seniors (55-64 ans) dans l'UE est passé de 43,7 % en 2010 à 65,2 % en 2024.

Cette tendance à la hausse reflète des changements à la fois structurels et politiques, à savoir l'allongement de l'espérance de vie, les réformes des pensions qui ont relevé l'âge légal de la retraite, la fermeture progressive des régimes de retraite anticipée et l'accès plus difficile aux prestations d'invalidité.

## Pourquoi avons-nous besoin de stratégies plus inclusives ?

**Tout le monde ne bénéficie pas des mêmes avantages :** Les travailleurs seniors en situation de vulnérabilité (faibles compétences, emplois précaires ou physiquement exigeants, mauvaise santé, tâches familiales) quittent souvent leur emploi prématurément, et souvent de manière involontaire.

**Accès limité aux opportunités :** Ces travailleurs ont moins de chances de bénéficier d'une formation ou d'options de travail flexibles et risquent davantage d'être confrontés au chômage de longue durée ou à l'exclusion.

## Principaux résultats de la recherche

### Niveau individuel

Plusieurs caractéristiques individuelles déterminent les possibilités de prolonger la vie professionnelle :

- Les **limitations liées à la santé** augmentent le risque d'exclusion et de sortie involontaire du marché du travail.
- Les **femmes qui s'occupent de personnes dépendantes** sont environ 50 % plus susceptibles que les hommes d'envisager une sortie anticipée, en particulier lorsque l'offre de services medico-sociaux est limitée.
- Les personnes appartenant aux **quintiles de revenus les plus élevés** sont confrontées à un risque d'exclusion nettement plus faible.
- L'**intersectionnalité est un facteur important** : Le sexe, la santé et les responsabilités familiales augmentent la vulnérabilité à la sortie du marché du travail. Les ressources financières déterminent en grande partie si ces défis entraîneront un départ involontaire.

### Contexte organisationnel

Au-delà des caractéristiques individuelles, le contexte organisationnel détermine l'inclusion des travailleurs seniors :

- **Beaucoup d'efforts et peu de récompenses** : Les travailleurs confrontés à ce déséquilibre sont quatre fois plus susceptibles de vouloir prendre une retraite anticipée.
- **Les compétences numériques et le télétravail sont devenus essentiels** : Au cours de la pandémie de COVID-19, le travail à distance a légèrement réduit le risque d'exclusion, mais les tendances post-pandémiques montrent que le télétravail augmente désormais la probabilité d'exclusion, ce qui reflète les exigences croissantes en matière de compétences numériques et les difficultés d'adaptation pour les travailleurs seniors.
- **Les travailleurs seniors restent un vivier d'embauche peu exploité** : les stéréotypes liés à la performance, les descriptions de poste et les outils de sélection fondés sur l'âge excluent souvent les candidats seniors dès les premières étapes du recrutement.

### Contexte national

Le contexte national détermine la sortie du marché du travail. Les caractéristiques individuelles n'expliquent qu'une part modeste des variations dans les intentions de retraite anticipée, tandis que les facteurs nationaux en expliquent une part nettement plus importante :

- Les **voies de sortie** diffèrent d'un pays à l'autre : Les pays d'Europe du Nord et de l'Ouest présentent des schémas de sortie plus diversifiés qui combinent des pensions de retraite publiques, professionnelles et privées. En revanche, les pays d'Europe du Sud et de l'Est s'appuient principalement sur les pensions publiques.
- L'**intégration des travailleurs seniors varie d'un pays à l'autre** : En Roumanie et en Pologne, la rétention est motivée par les attentes en matière de productivité et les pénuries de main-d'œuvre, souvent sans que soit proposée une formation supplémentaire. La Norvège considère la diversité des âges comme une ressource, soutenue par des pratiques intergénérationnelles institutionnalisées. En Allemagne, la rétention est souvent axée sur la sauvegarde d'une niche ou d'une expertise spécialisée.

## Recommandations

### Pilier 1 – Supprimer les obstacles structurels à l'allongement de la vie professionnelle

- Adopter une approche globale allant au-delà du relèvement de l'âge légal de la retraite.
- Développer des voies de sortie durables et flexibles.
- Adapter les objectifs européens aux contextes nationaux.

### Pilier 2 – Crée un recrutement inclusif

- Combler le fossé entre la législation et la pratique.
- Promouvoir un recrutement inclusif en matière d'âge par des pratiques équitables et des mesures incitatives.

### Pilier 3 – Crée des environnements de travail inclusifs

- Renforcer le soutien aux parents et aux aidants.
- Normaliser les options de travail flexibles.
- Améliorer la conception du lieu de travail et la qualité de l'emploi pour les travailleurs seniors.
- Promouvoir des politiques du lieu de travail qui tiennent compte de la dimension de genre.

### Pilier 4 – Apprentissage tout au long de la vie

- Investir dans l'apprentissage tout au long de la vie et dans l'amélioration des compétences numériques des travailleurs seniors.
- Soutenir les connaissances inter-générationnelles et conserver l'expertise.

PATHS2INCLUDE est un projet de recherche sur trois ans financé par Horizon Europe qui étudie les aspects multidimensionnels de la discrimination, les politiques susceptibles de réduire les inégalités et de promouvoir l'inclusion sociale sur les marchés du travail européens, ainsi que les facteurs de risque de vulnérabilité susceptibles d'apparaître dans le monde du travail à l'avenir. La recherche se concentre sur trois processus clés du marché du travail : le recrutement, les parcours professionnels et la sortie précoce de la vie active, en accordant une attention particulière à la participation au marché du travail à l'intersection des critères de sexe, d'appartenance ethnique, d'âge, de santé, de handicap et de responsabilité familiale.



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. Ni l'Union européenne ni l'autorité octroyante ne sauraient en être tenues pour responsables.