

L'âge : premier facteur de discrimination à l'embauche

Actualité scientifique



Trop jeunes ou trop « vieux », l'âge est aujourd'hui le **premier facteur de discrimination à l'embauche** selon la [9e édition du Baromètre](#) du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail publié en février 2016. Pourtant, la discrimination à l'embauche sur l'âge est moins évoquée dans les médias que la discrimination sur l'origine, le handicap ou le sexe.

Le 18 avril 2016, l'Etat a lancé une **campagne de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations dans le monde du travail**. Cette campagne s'intitule *#LesCompétencesDabord* et est organisée par l'association *A Compétence Égale*. Cette dernière a réalisé une enquête autour de **la perception des seniors dans le monde de l'emploi** en interrogeant des candidats, des recruteurs en entreprise et des consultants en cabinet. 688 candidats âgés entre 46 et 51 ans ont été interrogés. Les résultats sont publiés sous la forme d'un [Baromètre](#) intitulé « L'accès à l'emploi et les seniors ».

A quel moment devient-on senior ? Candidats, cabinets et entreprises s'accordent à placer le curseur à **50 ans**. Cependant, les avis divergent quant à **l'existence de freins à l'embauche** de seniors : **64%** des recruteurs en entreprises et **80%** des consultants pensent qu'il n'y en a pas. Un avis qui n'est pas partagé par **les seniors qui pensent à 90% que la discrimination est bel et bien réelle**.

Les principales craintes des recruteurs à l'embauche d'un senior sont le **niveau de salaire**, la résistance au changement, la difficulté d'intégration dans des équipes plus jeunes et la faible adaptation aux nouvelles technologies. Or, ces craintes s'opposent à la réalité: **79% des seniors envisageraient une diminution de leur salaire, 93% accepteraient de changer de fonction et 89% des seniors accepteraient une mobilité géographique**.

De plus, ces salariés en fin de carrière ne manquent pas d'atouts : l'expérience voire **l'expertise, l'autonomie, la capacité de recul, d'analyse et de prise de risque**. Autant de qualités professionnelles que les autres types de profils ne présentent pas. De plus, les seniors ne manquent pas de volonté et de motivation pour relever de nouveaux défis professionnels en étant prêts à reconsidérer salaires et fonctions.

La discrimination sur l'âge est punie par la loi depuis 2001 : un employeur coupable de discrimination risque **45 000 euros d'amende et trois ans de prison selon le Code pénal**. Cependant, **90%** des recruteurs pensent que les politiques publiques, et notamment **la loi de 2009** qui oblige les entreprises à mettre en place un plan d'action en faveur du maintien et du recrutement des seniors, n'ont rien changé à la situation.

L'association *A Compétence Égale* appelle ainsi les candidats seniors à mieux valoriser leur expertise, et les recruteurs à faire preuve de plus de transparence sur les méthodes de recrutement et à établir un contact plus humain avec les candidats. L'association lutte depuis maintenant 10 ans contre les discriminations et insiste sur l'importance d'un recrutement basé uniquement sur les compétences.

Source : L'accès à l'emploi et les seniors. *A Compétence Égale*. Février 2016

Image : "[headhunt-311354_640](#)" de *ClkerFreeVectorImages*. Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la Licence Pixabay.