

# Face à l'emploi, les séniors toujours les plus discriminés



*Alors que l'exécutif s'entête à vouloir reculer l'âge légal de départ à la retraite, la France figure parmi les pays d'Europe les moins bien placés pour le recrutement et le maintien dans l'emploi de ses séniors.*

L'enquête\* Les séniors et l'accès à l'emploi 2022 réalisée par IPSOS pour l'association « À compétences égales\* » offre un regard croisé sur la perception de la séniorité et l'accès à l'emploi. L'objectif de l'étude est de mieux identifier les représentations des candidats et des recruteurs, les biais en jeu dans les discriminations liées à l'âge et les outils à mettre en oeuvre pour que le recrutement des séniors soit une opportunité.

## L'expérience professionnelle, un marqueur plus important que l'âge

À quel moment est-on qualifié de sénior ? Du côté des politiques publiques mises en place pour faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi, la période de séniorité s'étend de 45 à 64 ans en fonction du statut : demandeur d'emploi qualifié ou pas, salarié près de la retraite... Quoi qu'il en soit, nous pouvons entrer dans la case sénior pendant près de 20 ans, soit la moitié de notre vie active !

Du point de vue des candidats comme des recruteurs, les avis divergent. Pour les premiers, 20 années d'expériences professionnelles sont nécessaires quand, pour les seconds, 10 années suffisent. Cependant, tous s'accordent sur le fait qu'on est sénior dès 50 ans.

\* Association créée en 2006, elle fédère des entreprises, managers, institutions qui s'engagent contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans l'emploi.

<https://acompetenceegale.com/>

\* Etude : [https://acompetenceegale.com/wp-content/uploads/2022/10/ETUDE\\_EMPLOI\\_SENIORS\\_A-COMPETENCE-EGALE116007.pdf](https://acompetenceegale.com/wp-content/uploads/2022/10/ETUDE_EMPLOI_SENIORS_A-COMPETENCE-EGALE116007.pdf)

## Des préjugés qui perdurent face au recrutement

L'étude souligne que, pour les recruteurs, les difficultés d'intégration au sein d'équipes plus jeunes, d'adaptation face aux nouvelles technologies, d'un coût salarial élevé et d'avoir trop de compétences par rapport au poste, sont considérées comme des freins à l'embauche. Aussi, les préjugés d'ordre individuel englobent des présomptions sur la santé ainsi que leur impact sur la conciliation travail/vie personnelle. Néanmoins, 6 recruteurs sur 10 proposent des candidats seniors à des managers opérationnels ou clients qui n'envisageaient pas, à priori, ce type de profil. Pourtant, 1/4 sont recalés en raison de leur âge, qu'ils aient été reçus ou pas en entretien.

## Des seniors avec des atouts particuliers à valoriser

Du côté des candidats, la flexibilité qu'ils mettent en avant pour obtenir un poste demeure majoritaire. Trois postulants à un emploi sur quatre se disent prêts à changer de fonction, d'entreprise et sont mobiles (29 % dans toute la France). Les arguments favorables à l'engagement des seniors apparaissent bien supérieurs à ceux en sa défaveur. Ainsi, les compétences acquises au cours de leur parcours professionnel : expertise, autonomie, capacité de recul, analyse de la prise de risque, sont des atouts identifiés autant du côté des recruteurs que des candidats.

Pour l'UNSA, la mise en place d'un réel plan pour l'emploi des seniors est plus que nécessaire. Nos revendications ont été portées lors de la concertation sur la réforme des retraites (détaillées ci-contre). Il est temps d'en finir avec les discriminations fondées sur l'âge, quels que soient les moments de la vie active (du recrutement jusqu'à la sortie « légale » de l'emploi).