COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Accès à l'emploi des seniors : des discriminations qui persistent dans le recrutement

L'association A Compétence Egale révèle les résultats d'une grande enquête sur l'employabilité des seniors, réalisée avec l'IPSOS.

Paris, le 29.09.2022 - Alors que le Président Macron annonçait récemment son ambition de rendre effective, dès l'été 2023, la réforme devant conduire au recul de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ou 65 ans, une étude réalisée par l'IPSOS pour l'association A Compétence Egale met en lumière les freins qui subsistent dans l'accès à l'emploi des seniors. A l'heure où la pénurie de compétences impacte massivement l'emploi en France, les seniors font pourtant partie de la solution. Quels dispositifs déployer pour inciter les employeurs à recruter des personnes de plus de 50 ans ? Comment mieux accompagner les entreprises pour dépasser les préjugés liés à l'âge ?

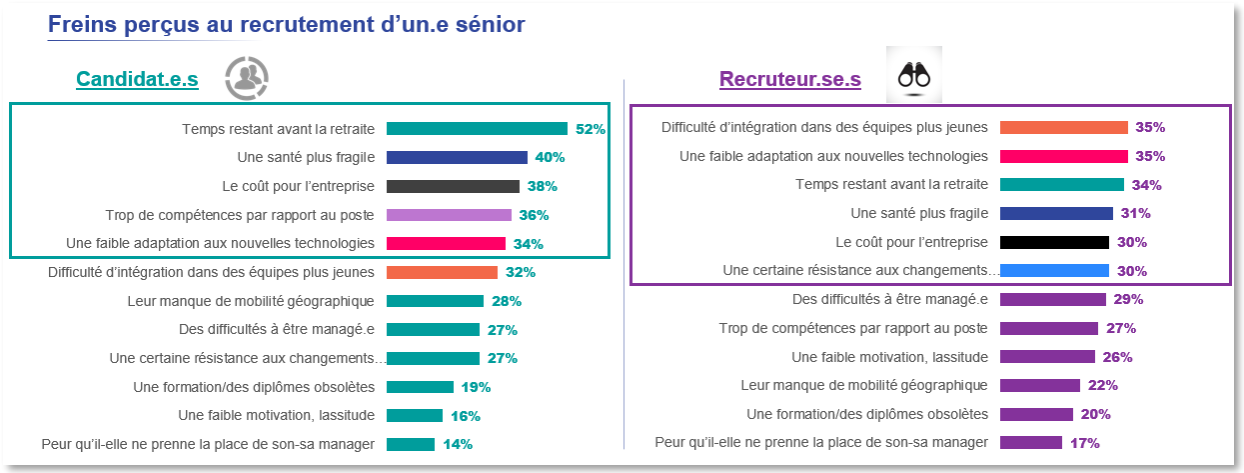
Quelques chiffres à retenir

- 49,6 ans : c'est l'âge moyen à partir duquel on est considéré comme senior du point de vue des recruteurs aujourd'hui (contre 52,7 ans côté candidats).
- 73% des candidats et 63% recruteurs s'accordent pour dire qu'il existe des freins à sélectionner des seniors dans le cadre d'un processus de recrutement.
- 6 recruteurs sur 10 réussissent à proposer des candidatures de seniors à des clients qui n'envisageaient pas ce type de profil a priori.
- 25% de celles-ci ne sont pas retenues en raison du critère d'âge.
- 76% des recruteurs pensent qu'un dispositif légal imposant l'embauche de seniors aurait un effet bénéfique sur le taux d'emploi de cette population.

Pour 63% des recruteurs, il existe des freins à la présentation ou à la sélection de candidats seniors aux décisionnaires du recrutement

Ce chiffre, qui atteint 80% auprès des recruteurs exerçant leur activité dans un cabinet, traduit en creux une réalité qui persiste : **les seniors restent largement discriminés dans l'accès à l'emploi en France**, victimes de stéréotypes et de préjugés fortement ancrés. Un élément également perçu par les candidats, puisque 73% – et jusqu'à 85% pour les cadres – soulignent l'existence de freins à la sélection de seniors dans le cadre de processus de recrutement.

Interrogés sur la **nature perçue de ces freins**, les candidats évoquent d'abord à l'âge et aux limites qu'il impose, telles que le **temps restant avant la retraite** ou une **santé vue comme plus fragile**, avant d'envisager des freins intrinsèquement liés à leurs compétences. A l'inverse, **les recruteurs pensent en premier lieu aux difficultés d'intégration au sein d'équipes plus jeunes et à la faible adaptation aux nouvelles technologies**. Ces regards croisés soulignent un **écart clair de représentation**, entre d'un côté des candidats qui ne doutent pas de leurs compétences et de leurs capacités d'adaptation, de l'autre, des recruteurs qui entrevoient encore des freins concrets, liés aux idées reçues sur le fonctionnement du senior au sein de l'entreprise d'accueil.



Des freins qui n'empêchent pas les recruteurs de présenter des candidats seniors

Les recruteurs semblent néanmoins jouer le jeu de la non-discrimination et participent à faire évoluer les perceptions. Ainsi, **60% indiquent avoir déjà proposé des candidats seniors à des managers opérationnels ou clients qui n'envisageaient pas ce type de profil a priori**. Ici encore, cela est d'autant plus vrai auprès des recruteurs exerçant leur activité dans un cabinet de conseil en recrutement (84%), particulièrement sensibilisés aux questions de diversité et d'inclusion et à leurs implications légales.

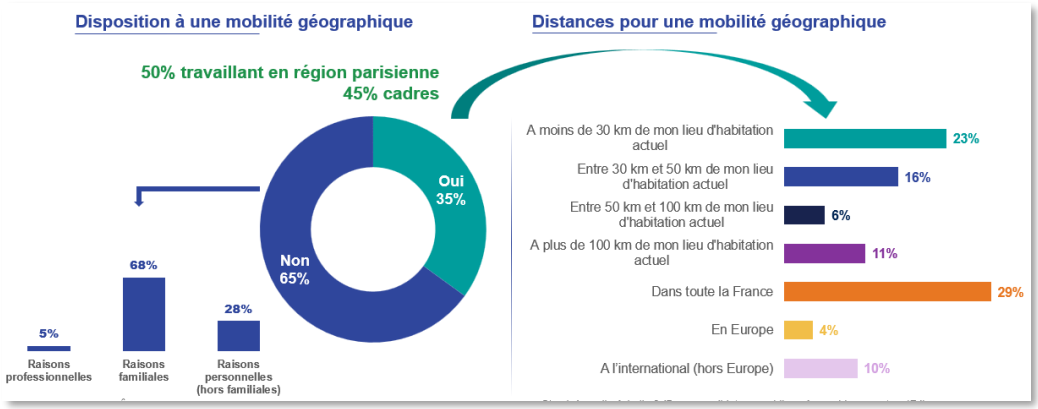
Dans ce cadre :

- 62% des seniors présentés ont été vus en entretien ;
- 21% d'entre eux ont été recrutés ;
- 25% des seniors présentés ont été écartés en raison de leur âge, qu'ils aient été vus en entretien ou non.

Pour **Stéphanie Lecerf, Présidente de l'association A Compétence Egale**, « *ces chiffres soulignent toute l'importance d'accompagner le changement des mentalités à travers, notamment, la formation à la non-discrimination et à la diversité en entreprise. Il est également essentiel de donner à voir de nouvelles réalités : un professionnel aujourd'hui reconnu comme senior à l'âge de 50 ans aura déjà évolué près de 20 ans dans un monde en pleine transformation, au contact des outils numériques. Nous devons donc continuer à sensibiliser et déconstruire les biais existants chez les décisionnaires des recrutements pour impacter positivement le taux d'emploi des seniors dans la durée.* »

Les candidats se mobilisent pour augmenter leurs chances de recrutement

A l'encontre de certaines idées reçues, l'étude révèle un niveau élevé de flexibilité chez les candidats interrogés. Pour obtenir un poste, **¾ des répondants se disent ainsi prêts à changer de fonction ou d'entreprise, ¼ à revoir leur rémunération à la baisse**. Plus d'**1 sur 3 se déclare même mobile géographiquement.** Des chiffres qui semblent battre en brèche le manque supposé de mobilité des candidats français, notamment des plus seniors.



Par ailleurs, si un décalage émergeait entre candidats et recruteurs dans la perception des freins au recrutement, l'étude révèle un alignement concernant **les atouts des seniors.** Les deux populations identifient ainsi **l'expérience, l'expertise mais aussi l'autonomie, le goût de transmettre ou la capacité de recul et d'analyse de la prise de risque** comme les cinq principaux atouts des seniors, bien que dans des proportions différentes.

« *Pour éradiquer les freins au recrutement et pouvoir y substituer les atouts reconnus des seniors, il existe, en miroir de la formation à la non-discrimination, des dispositifs de formation spécifiques (outils numériques, savoir-être, etc.) ou de coaching des candidats seniors. L'objectif est simple : permettre aux seniors de déjouer les stéréotypes et de mieux comprendre les attentes des décisionnaires des recrutements, et aux décisionnaires de ne s'appuyer que sur les compétences objectives des candidats* », ajoute Stéphanie Lecerf.

Quelles pistes pour booster le taux d'emploi des seniors ?

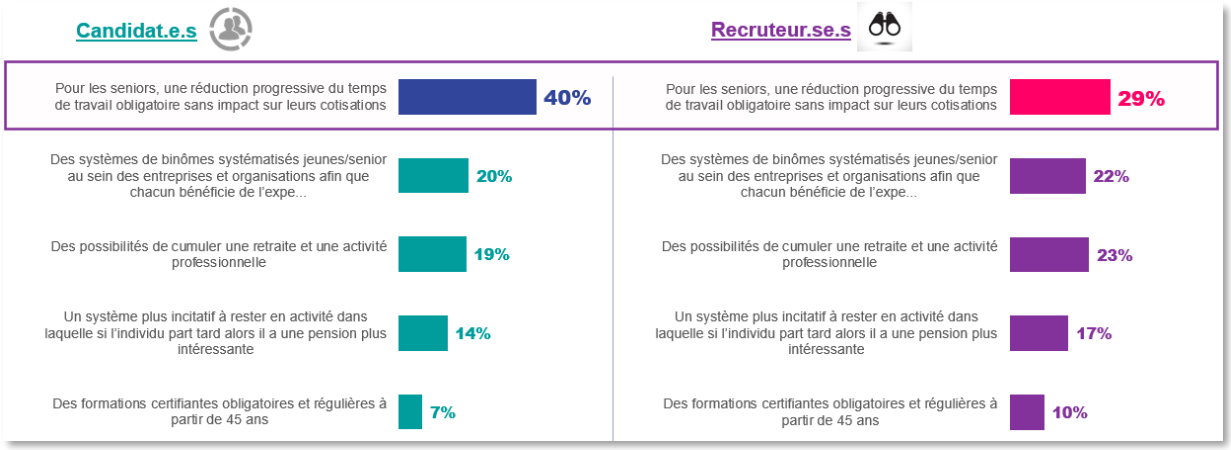
Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite, les professionnels du recrutement indiquent dans leur grande majorité qu'**un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors permettrait d'augmenter leur taux d'emploi** (76%) mais aussi qu'**un dispositif favorisant l'emploi des séniors et des juniors permettrait également d'assurer la transmission des savoirs** (88%).

Ces résultats, en très nette augmentation depuis 4 ans (respectivement +24 et +15 points), soulignent en partie les difficultés auxquelles sont confrontés les recruteurs, qui trop souvent encore font face aux réticences des entreprises dans le cas du recrutement d'une personne senior, et la **nécessité de mettre en place des mesures spécifiques, plus incitatives**.

Par ailleurs, **41% d'entre eux pensent que le fait de reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ans aura un impact positif sur l'employabilité des seniors.** Cet optimisme relatif n'est pas aussi largement partagé par les candidats, qui sont seulement 18% à anticiper un impact positif. La **mesure d'accompagnement spécifique prioritaire** à destination des seniors est, tant pour les candidats que pour les recruteurs, **une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leurs cotisations**.

« Dans la perspective d'un recul de l'âge de la retraite, il est nécessaire que chacun apprenne à envisager différemment la séniorité : aujourd'hui, un actif de 50 ans a encore dans la majorité des cas près d'un quart de sa vie professionnelle devant lui. La France accuse un retard important sur l'emploi des seniors par rapport à ses voisins européens, et la pénurie de compétences qui s'intensifie sur le marché de l'emploi remet au centre la nécessité de s'attaquer à un problème sociétal de fond. C'est la raison pour laquelle les professionnels du recrutement souhaitent un renforcement des dispositifs pour venir en soutien de leurs efforts. Les entreprises, au-delà de leurs besoins de compétences, ont une responsabilité et un rôle à jouer dans l'intégration et l'inclusion dans le monde du travail des seniors, qui représentent une part croissante de la population. Elles

doivent assurer le maintien des seniors dans l'emploi, mais aussi changer de posture pour s'ouvrir bien plus largement au recrutement de seniors », conclut Stéphanie Lecerf.



CONTEXTE DE L'ETUDE & METHODOLOGIE

A Compétence Egale s'attache à promouvoir l'égalité de traitement et la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels. C'est dans ce cadre que l'association conduit régulièrement depuis 2016 une enquête sous forme de regards croisés entre les candidats de 40 ans et plus potentiellement considérés comme seniors et les Dirigeants, DRH, RRH, managers opérationnels et professionnels du recrutement, en charge de proposer ou non les candidatures à leur entreprise ou à leurs clients. Cette **étude conduite par l'IPSOS**, interroge différents aspects relatifs à la problématique d'employabilité des seniors et permet de de mieux comprendre les représentations des uns et des autres et d'identifier les biais éventuels en jeu dans les discriminations liées à l'âge, mais aussi de mettre en place des actions et des outils pour faire avancer les défis actuels du recrutement et l'égalité des chances.

➔ **Synthèse des résultats & graphiques – Accès à l'emploi des seniors 2022**

Étude menée en ligne les 13 et 14 juillet 2022 auprès de 500 candidats (actif.ve.s, salarié.e.s, à leur compte ou en recherche d'emploi) âgé.e.s de 40 ans et plus *et* 500 personnes en charge du recrutement (en cabinet de recrutement ou entreprise - Dirigeants, DRH, RRH, managers opérationnels, …). Populations représentatives issues d'un échantillon national et structurées sur des quotas de sexe et d'âge.

Nous vous proposons d'échanger avec Stéphanie LECERF, Présidente de l'Association A Compétence Egale, pour décrypter les enjeux sociétaux de l'accès à l'emploi des seniors dans un contexte de recul de l'âge légal de départ à la retraite et de marché de l'emploi en tension.

Contactez le service presse d'A Compétence Egale :

Susie Tschaggeny (Speak Out Communication)

Téléphone : 06.22.93.35.00 - E-mail : susie@speakoutcom.fr

A propos d'A Compétence Egale – www.acompetenceegale.com

Créée en mars 2006, l'association A Compétence Egale est le référent en France de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels. Avec plus de 150 implantations territoriales, elle fédère plus de 2000 recruteurs engagés contre les discriminations à l'embauche et pour la promotion de la diversité dans les parcours de carrière. Les membres d'A Compétence Egale développent collectivement des outils pour un recrutement plus juste et sont spécifiquement formés à la non-discrimination dans le recrutement.