

Alors que le Président Macron annonçait début septembre 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 A Compétence Egale](#) analyse les représentations de la séniorité et met en lumière les freins qui persistent dans l'accès à l'emploi des seniors.

Sur quels atouts les candidat.e.s misent-ils ? Quelles actions mettre en place pour favoriser le recrutement des seniors ? A l'heure où la pénurie de compétences impacte massivement l'emploi en France, quelles solutions et dispositifs déployer pour inciter les employeurs à recruter des personnes de plus de 50 ans, à qui il restera bientôt près de 15 ans pour s'exprimer sur le marché du travail ?

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.

- **L'expérience reste un marqueur important de la séniorité**

Si la séniorité est avant tout affaire d'expérience, l'étude révèle que sa définition ne se recoupe pas toujours entre candidat.e.s et recruteur.se.s. Spontanément, 40% des candidat.e.s associent cette notion au grand âge contre seulement 16% des professionnel.le.s du recrutement qui pensent plus particulièrement à la durée de l'expérience professionnelle. Pour 63% des recruteur.se.s, un senior peut être considéré comme tel dès lors qu'il enregistre 10 années d'expérience sur un même poste ou au sein d'un même secteur.

Mais à partir de quel âge est-on actuellement considéré.e comme sénior ? Pour 81% des candidat.e.s ce seuil se situe à 50 ans ou plus contre 63% chez les recruteur.se.s.

- **Pour 63% des recruteurs, il existe des freins à la présentation ou à la sélection de candidat.e.s seniors au décisionnaire du recrutement**

Ce chiffre, qui atteint 80% auprès des recruteur.se.s exerçant leur activité dans un cabinet et 73% auprès de ceux pour lesquels recruter est la fonction principale, traduit en creux une réalité qui persiste : **les seniors restent discriminés dans l'accès à l'emploi, [victimes de stéréotypes](#) et de préjugés fortement ancrés**. Un élément également perçu par les candidat.e.s, 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.

Interrogé.e.s sur la nature de ces freins, les candidat.e.s pensent d'abord à l'âge et aux limites qu'il impose (temps avant la retraite, santé fragile ou coût pour l'entreprise) tandis que les recruteur.se.s évoquent des difficultés d'adaptation aux technologies, d'intégration au sein d'équipes plus jeunes, ou encore des résistances aux changements organisationnels. Ces regards croisés soulignent un écart clair de représentation, entre d'un côté des candidat.e.s qui ne doutent pas de leurs compétences et de leur capacité d'adaptation, de l'autre, des recruteur.se.s qui entendent plus de freins concrets, liés au fonctionnement du senior au sein de l'entreprise d'accueil.

Freins perçus au recrutement d'un.e sénior



Il s'agit donc de sensibiliser et d'accompagner le changement des mentalités à travers la [formation à la non-discrimination](#) afin de déconstruire les biais existants chez les recruteur.se.s et décideurs pour impacter positivement le taux d'emploi des seniors, mais aussi d'envisager en miroir des [actions de coaching des candidat.e.s seniors](#) afin de les sensibiliser aux inquiétudes ressenties par les recruteur.se.s pour mieux y répondre à travers des formations aux nouveaux outils ou en développement personnel.

- **Des freins qui n'empêchent pas les recruteur.se.s de présenter des candidat.e.s seniors ni de souhaiter plus de mesures incitatives pour améliorer leur employabilité**

Les recruteur.se.s semblent néanmoins jouer le jeu de la non-discrimination. Ainsi, 60% indiquent avoir déjà proposé la candidature d'un.e candidat.e senior à un.e manager opérationnel.le ou à un.e client.e qui n'envisageait pas ce type de profil a priori. Ici encore, cela est d'autant plus vrai auprès des recruteur.se.s exerçant leur activité dans un cabinet de conseil en recrutement (84%) ou de ceux pour lesquels recruter est la fonction principale (68%).

On note notamment que :

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

Ces chiffres peuvent expliquer la forte mobilisation des recruteur.se.s en faveur de dispositifs incitatifs à l'embauche des seniors.

Efficacité perçue d'un dispositif légal imposant aux entreprises de recruter des seniors



Efficacité perçue d'un dispositif favorisant des binômes seniors/juniors



Ces résultats, en très nette augmentation depuis 2018, 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. Les professionnels du recrutement semblent voir dans de telles mesures un coup de pouce à leur activité.

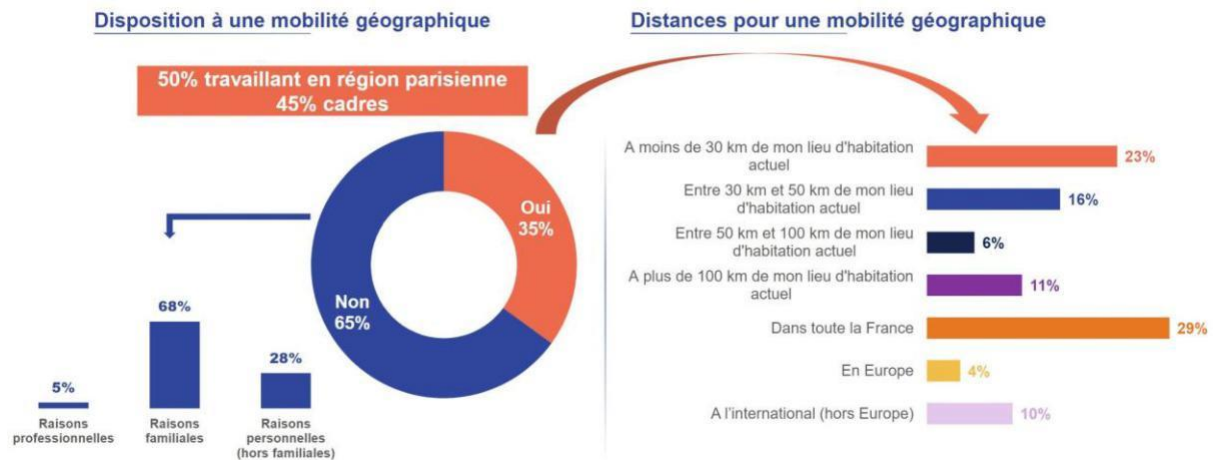
Lire aussi : [Fiche pratique concernant les discriminations liées à l'âge](#)

- **Comment les candidat.e.s se mobilisent-ils pour augmenter leurs chances de recrutement ?**

L'étude révèle un niveau élevé de flexibilité au sein de la population de candidats interrogée. Pour obtenir un poste, ils seraient prêts à :

- **changer de fonction à 76%**
- **changer d'entreprise à 73%**
- **revoir leur rémunération à la baisse à 24%**

Plus d'1 sur 3 se déclare même mobile sur le plan géographique. Des chiffres qui semblent battre en brèche le manque de mobilité géographique des candidat.e.s français.es, notamment des plus seniors.



Si l'âge fait bien partie des **principaux critères de sélection identifiés par les candidat.e.s** (53%), les expériences professionnelles en nombre comme en qualité (65%), le potentiel du profil (55%) ou les compétences techniques (54%) leur apparaissent également primer dans les critères de sélection d'un candidat par les recruteur.se.s.

Ainsi ils semblent être en phase avec les professionnels du recrutement qui mettent en avant lorsqu'ils évoquent **les atouts des seniors** leur expérience ou leur expertise mais aussi leur autonomie, leur goût de transmettre ou leur capacité de recul et d'analyse de la prise de risque.

Ces atouts sont d'ailleurs les mêmes que ceux qu'identifient pour eux-mêmes les candidat.e.s (dans d'un peu plus larges proportions). Ils illustrent parfaitement l'accord des points de vue des 2 populations et constituent un autre axe de réflexion.



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

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite, des mesures spécifiques d'accompagnement seraient bienvenues. Les professionnels du recrutement indiquent ainsi 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 seniors et des juniors permettrait également d'assurer la transmission des savoirs (88%)

Par ailleurs 41% d'entre eux pensent que le fait de reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ou 67 ans aura un impact positif sur l'employabilité des seniors. C'est optimisme relatif n'est pas aussi largement partagé par les candidat.e.s, qui sont seulement 18% à anticiper un impact positif.

Dans un contexte où l'âge de départ à la retraite sera repoussé à 65 ou 67 ans, la mesure d'accompagnement spécifique à destination des seniors semblant prioritaire, tant pour les candidat.e.s que pour les recruteur.se.s, est **une réduction progressive du temps de travail obligatoire sans impact sur leurs cotisations**.

[Découvrez tous les résultats de l'étude A Compétence Egale/IPSOS sur l'accès à l'emploi des seniors !](#)



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 candidat.e.s 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 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.

Étude menée en ligne les 13 et 14 juillet 2022 auprès de 500 candidat.e.s (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.