



**EUROPE 1**

**LOUIS SCHWEITZER – Le 09/12/2007 – 09 :06**

**MARTIAL YOU**

Louis SCHWEITZER, vous êtes le président de la HALDE, la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE, bonjour.

**LOUIS SCHWEITZER**

Bonjour.

**MARTIAL YOU**

Vous nous parlez aujourd'hui de la discrimination des seniors, et c'est vrai qu'on a entendu le président SARKOZY, il y a 10 jours, évoquer le fait qu'on ne devait plus laisser partir les salariés de 52 à 53 ans, c'est un cas fréquent de discrimination !

**LOUIS SCHWEITZER**

C'est malheureusement un cas fréquent de discrimination. Avoir 50 ans aujourd'hui et rechercher un emploi relève souvent du défi, et ça ce n'est pas acceptable. On voit des offres d'emploi qui disent « expérience comprise entre 3 et 5 ans », et ça peut tout à fait être le masque d'une discrimination. C'est une histoire qui est arrivée à Monsieur MARTIN qui a saisi la HALDE. C'est un cadre expérimenté, il a 51 ans, il répond à 2 offres d'emploi publiées sur le site Internet d'un cabinet de recrutement. La première, c'était un poste de commercial niveau bac +3 demandé et expérience comprise entre 3 et 5 ans. On lui a répondu qu'il était surdimensionné. La seconde proposait un poste de responsabilité pour un cadre ayant au moins 5 ans d'expérience avec niveau bac +5. Le poste, on le lui a dit, était pourvu, pourtant Monsieur MARTIN voit la même offre sur un autre site de recrutement pour le même poste. Il présente à nouveau sa candidature, il obtient un entretien d'embauche mais cette fois, on lui dit que le profil recherché n'est pas celui d'un senior.

**MARTIAL YOU**

Mais Monsieur MARTIN peut-il prouver que ces refus sont dus à son âge ?

**LOUIS SCHWEITZER**

C'est ce que la HALDE a examiné au cours de son enquête, elle a vérifié que les exigences demandées correspondaient au poste à pourvoir, elle a interrogé les différents participants. En l'espèce, on n'a pas pu démontrer que l'âge était la cause du non-recrutement de Monsieur MARTIN. Mais arrêtons-nous sur les deux mots employés : junior, senior, on peut dire « plus important, moins important ». Mais on voit bien que quelque part, senior ça veut aussi dire plus âgé et junior plus jeune. Le mot surdimensionné, quand on dit à un cadre « vous êtes surdimensionné », c'est à lui de décider s'il accepte un salaire, un travail moins qualifié, parce que c'est mieux que d'être au chômage. On ne va pas lui imposer, lui interdire de prendre un emploi moins payé ou moins important que celui qu'il occupait jusque-là.

**MARTIAL YOU**

Et alors qu'a fait la HALDE pour régler ce problème ?

**LOUIS SCHWEITZER**

D'abord pour Monsieur MARTIN, la HALDE a demandé au cabinet de recrutement de reprendre contact avec lui pour faciliter sa recherche d'emploi, parce que je pense qu'il y avait quand même un problème. Et puis de façon plus générale, nous avons engagé un travail avec tous les intermédiaires de l'emploi, les agences de recrutement, les agences d'intérim, l'ANPE. Et 90 de ces intermédiaires, leurs syndicats viennent de signer un engagement de refuser toute demande recrutement qui serait discriminatoire. Plus question d'accepter qu'une entreprise dise « je veux recruter en indiquant des critères d'âge, d'origine, de sexe » qui ne soient pas imposés par les compétences requises.

**MARTIAL YOU**

Et vous pensez que ça peut être efficace ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Je pense que cet engagement collectif sera efficace, parce qu'aujourd'hui si un cabinet de recrutement refuse une telle commande, il peut se dire « mon voisin, mon concurrent la prendra ». Avec cet engagement, il sera assuré que la discrimination qu'il refuse de faire, aucun autre cabinet de recrutement ne la fera. Et de ce fait nous pourrons bénéficier, dans la lutte contre les discriminations, de la compétence des professionnels que sont les cabinets de recrutement.

**MARTIAL YOU**

Je rappelle le numéro de téléphone de la HALDE, le 08.1000.5000, l'adresse : 11 rue Saint-Georges dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement de Paris. Merci Louis SCHWEITZER. FIN{