

D



ENQUÊTE

Les discriminations des seniors dans l'emploi

17^E BAROMÈTRE SUR LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS
DANS L'EMPLOI
DÉC. 2024

Pour que le droit n'oublie personne

Défenseurdesdroits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ENQUÊTE

17^e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi :
les discriminations des seniors dans l'emploi

D É C . 2 0 2 4

TABLE DES MATIÈRES

PRINCIPAUX RÉSULTATS	04	II- LES SENIORS ET L'EMPLOI : STÉRÉOTYPES ET RÉALITÉS	21
INTRODUCTION	07	1- LES STÉRÉOTYPES ASSOCIÉS À L'ÂGE	21
MÉTHODOLOGIE	10	2- LES SENIORS FACE À L'EMPLOI : DÉFIS ET OBSTACLES	23
RÉSULTATS		2-1- Rapport au travail : entre engagement et détachement	23
I- PERCEPTION ET EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATIONS	11	2-2- Une faible confiance en l'avenir et la peur de futures discriminations	23
1- LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS	11	2-3- Santé, pénibilité et soutenabilité du travail	24
1-1- Place de l'âge avancé dans la perception des discriminations en général	11	2-4- Un recours accru au temps partiel	25
1-2- Une perception des discriminations dans l'emploi moins aiguë chez les seniors actifs	12	2-5- Dire ou ne pas dire les difficultés et démotivations : la peur des représsailles pour un quart des seniors en difficulté	25
2- LES EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI	13	3- L'ACCOMPAGNEMENT PAR L'EMPLOYEUR : RÔLE ET RESPONSABILITÉ	26
2-1- Un quart des seniors déclarent avoir été discriminés	13	3-1- Les dispositifs de prévention et d'accompagnement mis en place	26
2-2- La moitié des seniors ont connu des relations de travail dévalorisantes	14	3-2- Maintien et progression dans l'emploi : les actions prioritaires attendues des actifs	27
2-3- Un cumul de discriminations	15	CONCLUSION	29
2-4- Des discriminations au quotidien et dans l'évolution professionnelle	16	ANNEXES	31
2-5- Des ruptures professionnelles en partie liées à l'âge	17		
2-6- Des difficultés accrues de retour à l'emploi	17		
3- INCIDENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LES PERSONNES CONCERNÉES	19		
4- UN FAIBLE RECOURS AUX DROITS	20		

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Réalisée par le Défenseur des droits en partenariat avec l'Organisation internationale du travail (OIT), cette 17^e édition du baromètre sur la perception et les expériences des discriminations dans l'emploi en France métropolitaine est consacrée aux discriminations des personnes de 50 ans et plus. Les résultats reposent sur une enquête (par Internet) auprès d'un échantillon représentatif de la population active de 2 284 individus âgés de 18 à 65 ans.

CHIFFRES MARQUANTS

Près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations.

Un senior sur deux a connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années.

Un quart des seniors au chômage déclarent qu'on leur a déjà fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche.

Parmi les seniors, ceux perçus comme non-blancs déclarent plus avoir vécu des discriminations dans l'emploi (43 % contre 22 %), de même que ceux déclarant une mauvaise santé (32 % contre 17 %) ou une situation économique précaire (30 % contre 15 %).

Un tiers des seniors se disent inquiets quant à leur avenir professionnel et un sur cinq déclare travailler avec la peur de perdre son emploi ; les actifs du privé davantage que ceux du public.

66 % des seniors pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge à l'avenir.

PERCEPTION ET EXPÉRIENCES DES DISCRIMINATIONS

LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

La population active considère dans son ensemble que les discriminations restent importantes dans la société, plus encore les actifs de moins de 50 ans, davantage sensibilisés que leurs aînés aux discriminations.

- 68 % des personnes actives pensent qu'aujourd'hui des personnes sont souvent discriminées en raison d'au moins un critère prohibé par la loi.
- 34 % de la population active déclare avoir été témoin de discrimination dans l'emploi.
- Les actifs de 50 ans et plus déclarent moins souvent être témoins de discrimination que les plus jeunes (26 % contre 37 %), mais rapportent davantage être témoins de discrimination en raison de l'âge avancé (23 % contre 15 %).

LES EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI

Près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations : les situations de discrimination surviennent tout au long de la carrière mais sont particulièrement saillantes dans l'accès à l'emploi après une rupture professionnelle.

- Une personne active sur trois déclare avoir été victime de discrimination dans l'emploi ; les actifs de moins de 50 ans plus que les seniors (31 % contre 23 %).
- Parmi les seniors, ceux perçus comme non-blancs déclarent davantage avoir vécu des discriminations dans l'emploi (43 % contre 22 %), de même que ceux déclarant une mauvaise santé (32 % contre 17 %) ou une situation économique précaire (30 % contre 15 %).

- Un senior sur deux a connu des relations de travail dévalorisantes au cours des 5 dernières années.
- Parmi les personnes au chômage de 50 ans ou plus, 80 % déclarent être en recherche d'emploi depuis plus d'un an et 46 % depuis plus de trois ans.
- Un quart des seniors au chômage déclarent qu'on leur a déjà fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche.

INCIDENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LE TRAVAIL ET LA SANTÉ

Pour l'ensemble de la population active, les discriminations contribuent à l'aggravation de l'isolement et à la dégradation de la santé mentale.

- À la suite des discriminations subies, 22 % des victimes ont démissionné ou négocié leur départ et 16 % ont été licenciées ou n'ont pas vu leur contrat renouvelé. Près d'une sur cinq a vu ses conditions de travail dégradées, a pris des mesures de protection ou a décidé de se réorienter professionnellement.
- 71 % des victimes indiquent que leur santé mentale s'est dégradée (tristesse, fatigue, dépression).

UN FAIBLE RECOURS AUX DROITS

Les personnes victimes de discrimination sont encore nombreuses à ne pas le signaler et, lorsqu'elles le font, elles se tournent davantage vers leur environnement proche que vers les voies de recours existantes.

- Un tiers des victimes de discrimination, tous âges confondus, n'ont entrepris aucune démarche pour dénoncer les faits.
- Parmi les actifs victimes de discrimination, ceux de 50 ans et plus ont eu davantage tendance à en parler à un proche (31 % contre 22 % des plus jeunes) et à alerter les représentants du personnel ou un syndicat (22 % contre 17 % des plus jeunes).
- L'absence de signalement s'explique par le fait que les victimes pensaient que cela n'aurait rien changé (43 %), ne savaient pas

quelle démarche entreprendre (36 %), avaient peur des représailles (26 %), n'avaient pas conscience à l'époque qu'il s'agissait d'une discrimination (25 %) ou n'avaient pas de preuves (20 %).

LES SENIORS ET L'EMPLOI : STÉRÉOTYPES ET RÉALITÉS

LES STÉRÉOTYPES ASSOCIÉS À L'ÂGE

Les discriminations subies par les seniors s'expliquent en partie par des préjugés âgistes.

- Près d'un actif sur deux considère que les seniors sont dépassés par les nouvelles technologies, 4 actifs sur 10 que les seniors ont une santé fragile et sont plus difficiles à intégrer au sein d'équipes plus jeunes, un tiers évoque le coût élevé des seniors pour les entreprises et le fait que ces derniers manquent de dynamisme.
- Les préjugés âgistes sont davantage véhiculés par les actifs les plus jeunes que par les plus âgés.

LES SENIORS DANS L'EMPLOI

Les seniors expriment de fortes inquiétudes quant à leur avenir et au risque de futures discriminations en raison de leur âge, d'autant plus s'ils déclarent une santé fragile ou une exposition à des risques psychosociaux ou à des conditions de travail pénibles.

- Un tiers des seniors se disent inquiets quant à leur avenir professionnel et un sur cinq déclare travailler avec la peur de perdre son emploi ; les actifs du privé davantage que ceux du public.
- 66 % des seniors pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge à l'avenir.
- Seuls 4 salariés seniors sur 10 concernés par des difficultés au travail ont eu l'occasion d'en parler avec leur employeur.



L'ACCOMPAGNEMENT PAR L'EMPLOYEUR : RÔLE ET RESPONSABILITÉ

On constate un décalage entre les difficultés exprimées par les seniors et les mesures de prévention et d'accompagnement mises en place par les employeurs.

- 6 actifs sur 10 se déclarent informés sur la santé au travail, les gestes de prévention à adopter et les risques professionnels et la moitié se sentent bien informés sur les aménagements de poste possibles en cas de problème de santé.
- 29 % des seniors ayant évoqué avec leur employeur des difficultés au travail et dont l'employeur a été à l'écoute se sont vus proposer un aménagement des

conditions et/ou du poste de travail, 24 % un aménagement du temps de travail, 9 % ont obtenu une proposition de suivi par le médecin de prévention, 9 % une reconversion professionnelle, 7 % une rupture conventionnelle, 5 % un départ anticipé à la retraite et 29 % des personnes n'ont reçu aucune proposition.

- Les dispositifs permettant une retraite progressive et le développement de l'aménagement du temps de travail sont les deux mesures prioritaires identifiées par les actifs les plus âgés pour faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

INTRODUCTION

On compte actuellement en France 30 millions de personnes en âge de travailler¹. Si le taux d'activité n'a eu de cesse d'augmenter depuis le début des années 1990, notamment du fait d'évolutions sociétales (développement de l'activité des femmes par exemple), cette augmentation provient depuis 2008 avant tout d'une plus grande participation au marché du travail des seniors. Selon l'Insee, le taux d'activité des 55 ans ou plus a presque doublé entre 1998 et 2021, pour se stabiliser désormais autour de 25 %².

Cette proportion croissante des seniors actifs est le fruit d'évolutions démographiques³, mais aussi des politiques publiques mises en œuvre en réponse aux enjeux posés par le vieillissement de la population et le recul progressif de l'âge moyen d'entrée dans la vie professionnelle. La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein est passée progressivement de 37,5 à 43 ans, et l'âge légal de départ à la retraite — ramené à 60 ans en 1983 — devrait atteindre 64 ans en 2030 à la suite de la réforme mise en place par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale.

Si le taux d'emploi des seniors est en hausse depuis plusieurs années (voir focus ci-après), ceux-ci restent néanmoins confrontés à d'importantes difficultés d'accès à - ou de maintien dans - l'emploi. Ainsi, la probabilité d'embauche des personnes de 50 ans ou plus est deux fois inférieure à celle des 30-49 ans et seul un tiers des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus retrouvent un poste. En 2021, près d'un senior sur six n'est ni en emploi, ni en retraite⁴. Les seniors sont par ailleurs davantage exposés à l'usure professionnelle : selon la Dares, en 2019, 37 % des salariés estimaient que leur travail n'était pas tenable jusqu'à l'âge de la retraite⁵.

Le Défenseur des droits est régulièrement saisi par des personnes de 50 ans et plus pour des discriminations dans l'emploi en raison de l'âge : refus d'embauche, incitation à partir à la retraite de façon prématurée, difficultés à se maintenir dans son emploi, etc. Parallèlement, de nombreuses études révèlent que ce sont les seniors qui sont le plus souvent victimes de discriminations dans le cadre de recrutements, mais aussi en matière de promotion et d'accès à la formation⁶. Le baromètre des discriminations dans l'emploi mené en 2014 indiquait déjà que l'un des deux critères exposant le plus aux discriminations à l'embauche était le fait « d'être âgé de plus de 55 ans »⁷.

La question du maintien et des conditions d'emploi des seniors se pose avec plus d'acuité encore depuis la réforme des retraites de 2023, et a été l'un des principaux sujets de débat entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation sur le « Pacte de la vie au travail » qui s'est conclue sans qu'un accord ne soit trouvé⁸.

Face à ce constat et à cet enjeu majeur, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail ont décidé de consacrer le 17^e baromètre des discriminations dans l'emploi à la situation des seniors.

Ce baromètre entend répondre aux questions suivantes : dans quelle mesure les seniors sont-ils victimes de discriminations en raison de leur âge ? Avec quelles conséquences concrètes au travail, dans leurs relations avec les collègues ou la hiérarchie ou dans leur vie personnelle ? Quels sont les recours engagés ?

Au-delà des expériences de discriminations, ce baromètre questionne les représentations associées aux seniors au travail. Existe-t-il des stéréotypes liés à la séniorité et quelles en sont les expressions ? Comment les personnes actives de 50 ans et plus se positionnent-elles

au sein de leur organisation du travail ? Enfin, comment les organisations professionnelles prennent-elles en considération les personnes âgées de 50 ans et plus dans l'organisation du travail (prévention des stéréotypes, aménagement du poste, du temps de travail, anticipation des fins de carrière, etc.) ?

PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

QU'ENTEND-ON PAR « SENIOR » ?

Le terme « senior » peut être employé pour désigner des réalités très différentes. Selon les contextes, il peut notamment renvoyer à l'âge avancé ou à l'expérience. Ainsi, dans le recrutement, l'expression « profil senior » signifie qu'est recherchée une personne qui possède un certain nombre d'années d'expérience dans la fonction – à l'opposé du « profil junior » qui débute dans le monde du travail.

Il n'existe pas de définition légale des seniors : dans le code du travail, ce terme n'a plus sa place – le législateur lui préférant l'expression « salariés âgés ».

En sciences sociales, la catégorie « senior » est mouvante selon les études et il n'existe pas non plus de norme établie pour la définir. Les travaux de recherche et enquêtes statistiques opposent souvent les moins de 50 ans aux 50 ans et plus, et parmi ces derniers, l'intérêt porte généralement sur la tranche des 55-64 ans⁹.

Chez les acteurs du recrutement, l'âge « senior » s'établit souvent juste avant la cinquantaine¹⁰.

Le présent baromètre, qui appréhende les seniors par la catégorie d'âge, retient ce même seuil de 50 ans.

L'ÂGISME

Apparue depuis une cinquantaine d'années, la notion d'âgisme est définie comme « un processus de stéréotypage systématique et de discrimination contre les personnes, en raison de leur âge »¹¹, mobilisée ici pour évoquer la situation des personnes âgées.

Selon un récent rapport des Nations unies consacré à l'âgisme¹², une personne sur deux dans le monde aurait des attitudes âgistes. Le rapport appelle à agir d'urgence pour combattre l'âgisme qui « apparaît lorsque l'âge est utilisé pour catégoriser et diviser les gens d'une façon qui entraîne des préjudices, des désavantages et des injustices. Il peut prendre de nombreuses formes, se traduisant par des attitudes empreintes de préjugés, des actes discriminatoires et des politiques et des pratiques institutionnelles perpétuant des croyances stéréotypées ». Les conclusions du rapport relèvent que l'âgisme s'insinue dans de nombreuses institutions et secteurs de la société, notamment sur le lieu de travail. Ce constat fait écho aux travaux de Juliette Rennes, qui souligne que l'âgisme, pour les personnes âgées, « est inscrit dans des dispositifs institutionnels, des règles juridiques, des politiques publiques et des représentations culturelles qui s'imposent et se transmettent aux individus et, à l'instar du racisme et du sexisme, ne peut donc être réduit à un préjugé individuel¹³ ».

Comme pour toutes les discriminations, les conséquences de l'âgisme peuvent être graves. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'âgisme engendre des répercussions sérieuses et profondes sur la santé et le bien-être individuel. Il est lié à une détérioration de la santé physique et mentale, à un isolement social et à des difficultés financières. Il est aussi associé à une diminution de la qualité de vie et à un risque de décès prématuré.

FOCUS

LES SENIORS ET L'EMPLOI : QUELQUES CHIFFRES

En 2022, selon l'enquête Emploi¹⁴, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 30,6 millions de personnes en France (hors Mayotte), dont plus d'un quart a plus de 50 ans. Le taux d'emploi diminue nettement avec l'âge : en 2023, il reste proche de 80 % pour les 50-56 ans, puis diminue de près de 9 points jusqu'à 59 ans, passe sous la barre des 60 % à 61 ans, et sous celle des 20 % à partir de 64 ans¹⁵.

Les 50 ans et plus en emploi sont majoritairement des cadres (22 %) ou exercent une profession intermédiaire (21,6 %). 13,3 % sont des employés qualifiés et 13,3 % des employés peu qualifiés, 12,4 % sont des ouvriers qualifiés et 5,6 % des ouvriers peu qualifiés. Enfin 8,4 % sont artisans commerçants et chefs d'entreprise et 2,6 % agriculteurs¹⁶.

En France, comme ailleurs, la proportion de seniors en emploi s'accroît avec le niveau de diplôme. Parmi les 55-64 ans, plus de 70 % des titulaires d'un diplôme supérieur à Bac+2 étaient ainsi en emploi en 2017 contre moins de 40 % des personnes sans diplôme ou seulement titulaires du certificat d'études primaires¹⁷.

Les taux d'emploi et d'activité sont plus bas pour les femmes seniors. En France, en 2023, le taux d'emploi des femmes de 55-64 ans (57,2 %) est proche de la moyenne de l'Union européenne (58,1 %), alors que celui des hommes est inférieur de plus de 10 points¹⁸.

À 5,7 %, le taux de chômage des seniors de 55 ans et plus reste plus bas que celui de l'ensemble des actifs. Ainsi, « [...] les seniors apparaissent moins précarisés que le reste de la population. Globalement mieux payés, plus souvent en CDI et moins soumis au sous-emploi que leurs cadets, ils sont aussi moins souvent au chômage »¹⁹. En revanche, lorsqu'ils sont au chômage, ils font face à de plus grandes difficultés de retour à l'emploi et sont plus souvent au chômage de longue durée.

Selon une étude menée par l'Apec et Pôle emploi en 2022, les discriminations liées à l'âge jouent fortement dans les recherches d'emploi, pour les cadres seniors notamment, et ce malgré les dispositifs publics et les plans d'action obligatoires de maintien dans l'emploi des seniors.

Chaque année, environ 30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite. Ces sorties précoces de l'emploi, dont l'ampleur est très variable selon les secteurs d'activité, s'expliquent par trois causes principales : les problèmes de santé, le chômage et l'inactivité²⁰. Si la qualification n'apparaît pas comme un marqueur évident des sorties précoces pour chômage et pour inactivité, les départs pour maladie ou invalidité sont en revanche plus courants chez les ouvriers de la manutention et de l'industrie et chez les employés de services aux particuliers, à la collectivité et de l'hôtellerie-restauration.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été réalisée par le CSA du 8 au 28 avril 2024, par Internet auprès d'un échantillon de 1 005 individus âgés de 18 à 65 ans représentatif de la population active (en matière de sexe, âge, région d'habitation et catégorie socioprofessionnelle du répondant) et d'un sur-échantillon de 1 279 individus actifs de 45 à 65 ans. L'échantillon total de 2 284 individus a été redressé afin d'être représentatif de la population active âgée de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine.

Dans la présente enquête, ont été considérées comme « seniors » les personnes ayant déclaré être âgées de 50 ans ou plus au moment de l'enquête.

Les résultats sont exprimés en pourcentages de réponse (pourcentages redressés). Les comparaisons entre les moins de 50 ans et les 50 ans et plus ont fait l'objet de tests de significativité. Seules les différences significatives sont présentées.

Les caractéristiques de l'échantillon sont présentées en annexe.

Un score de pénibilité et un indice d'exposition aux risques psychosociaux au travail ont été construits à partir de plusieurs questions du questionnaire (voir annexe 2).

Deux modèles de régression logistique²¹ ont été réalisés pour déterminer, parmi les actifs âgés de 50 à 65 ans, les facteurs associés au fait de déclarer avoir ressenti une situation de harcèlement au travail au cours des 5 dernières années et au fait de considérer être sujet potentiel de futures discriminations dans l'emploi en raison de l'âge.

Cette étude privilégie une approche systémique des discriminations. À l'instar des précédentes éditions, ce baromètre s'efforce d'appréhender les discriminations vécues non pas comme des actes individuels, mais comme le produit du fonctionnement global

et inégal de la société. Les discriminations ne surviennent pas isolément, elles s'inscrivent dans un ensemble de processus impliquant :

- des représentations sociales (préjugés, stéréotypes, normes stigmatisantes) ;
- des rapports de domination spécifiques au domaine de l'emploi (règles juridiques, pratiques dans un secteur d'activité, pénibilité et sous-valorisation de certains métiers, hiérarchisation des activités dans une organisation, etc.) ;
- des inégalités collectives, durables, cumulatives et dynamiques, qui structurent les différentes sphères de la vie sociale ;
- et la part non négligeable des institutions dans la production et la reproduction des discriminations.

Enfin, certains groupes sociaux sont particulièrement exposés aux processus de stigmatisation et d'exclusion dans l'emploi, du fait du poids spécifique de certaines caractéristiques socioéconomiques et professionnelles (catégorie socioprofessionnelle, niveau d'emploi, ancienneté, pénibilité, temps partiel). Cette étude s'appuie également sur une analyse intersectionnelle des discriminations dans l'emploi, du fait de l'interaction de caractéristiques sociales (sexe, origine, âge). Elle donne aussi à voir des situations de cumul de discriminations lorsque les désavantages liés à un critère se surajoutent à ceux identifiés pour un autre critère (par exemple le fait d'être âgé et d'être en mauvaise santé).

RÉSULTATS

I. PERCEPTION ET EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATIONS

DÉFINITIONS JURIDIQUES

DISCRIMINATION

Une discrimination dans l'emploi est définie comme la situation dans laquelle, sur le fondement de l'un des critères de discrimination prohibés par la loi (état de santé, handicap, âge...), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne placée dans une situation comparable en matière d'accès à l'emploi, de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail, de formation professionnelle et de promotion professionnelle.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Le harcèlement discriminatoire est une forme de discrimination et se définit comme : « tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » en lien avec un critère prohibé de discrimination²².

L'interdiction des discriminations fondées sur l'âge est expressément affirmée, tant en droit de l'Union européenne (directive n° 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), qu'en droit français par les articles 225-1 du code pénal et L. 1132-1 du code du travail.

1. LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS

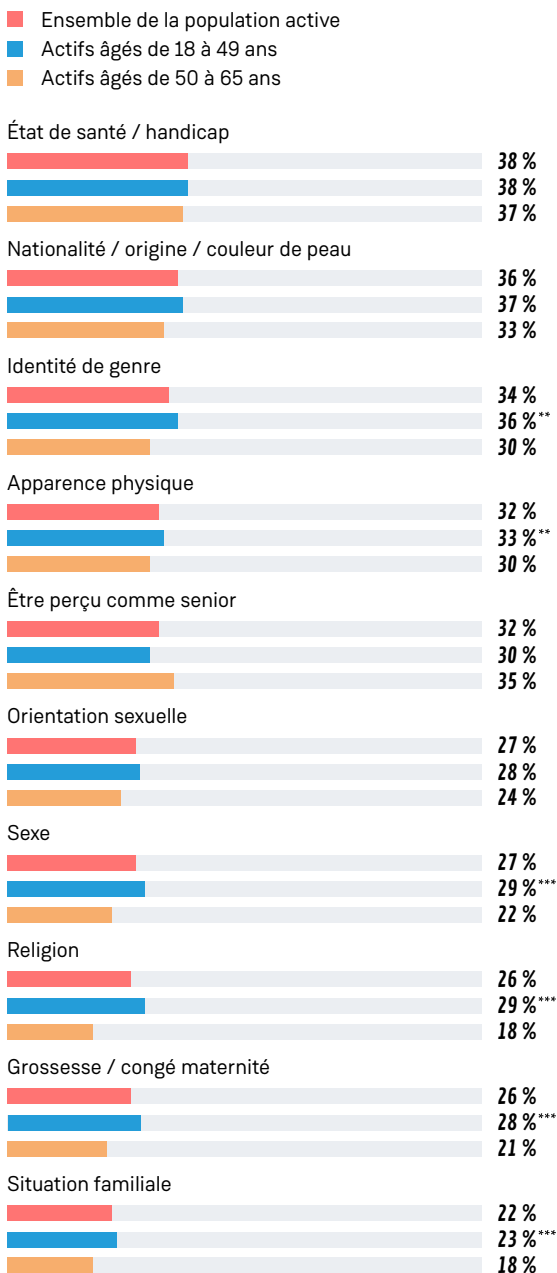
1-1. PLACE DE L'ÂGE AVANCÉ DANS LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN GÉNÉRAL

Lorsqu'elles sont interrogées sur leur perception des discriminations, 68 % des personnes actives répondent qu'elles pensent qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont souvent discriminées en raison d'au moins un des principaux critères proposés dans l'enquête. Cette proportion est plus importante chez les actifs âgés de 18 à 49 ans (69 %) que chez ceux de 50 à 65 ans (64 %).

Toutes classes d'âge confondues, plus d'un tiers des personnes actives citent comme principaux critères de discrimination l'état de santé ou le handicap et l'origine (nationalité, origine, couleur de peau). Le fait d'être perçu comme senior n'apparaît qu'en 5^e position (graphique 1).

Les actifs de 50-65 ans sont, logiquement, plus sensibles aux discriminations en raison de l'âge avancé que les plus jeunes. Dans cette tranche d'âge, ce critère arrive en 2^e position, après celui de l'état de santé. Ainsi, 35 % des 50-65 ans pensent que des personnes sont souvent discriminées en raison de l'âge avancé et 50 % pensent que c'est parfois le cas. Les 18-49 ans citent davantage comme motifs de discrimination le sexe, la grossesse, la religion, ou encore l'identité de genre. L'écart de perception des discriminations en raison de la religion entre les actifs de 18-19 ans et les seniors peut être mis en regard des constats

GRAPHIQUE 1
FRÉQUENCE DES DISCRIMINATIONS PERÇUES
DANS LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE, SELON LES 10 PRINCIPAUX
CRITÈRES IDENTIFIÉS



P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : *** : p<0,01 ; ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Question. Pensez-vous qu'aujourd'hui, en France, des personnes sont souvent discriminées en raison de... ?

Lecture. Parmi la population active, 37 % des 50-65 ans considèrent que les personnes sont souvent discriminées en raison de leur état de santé ou de leur handicap en France.

Champ. Actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine (N = 2 284).

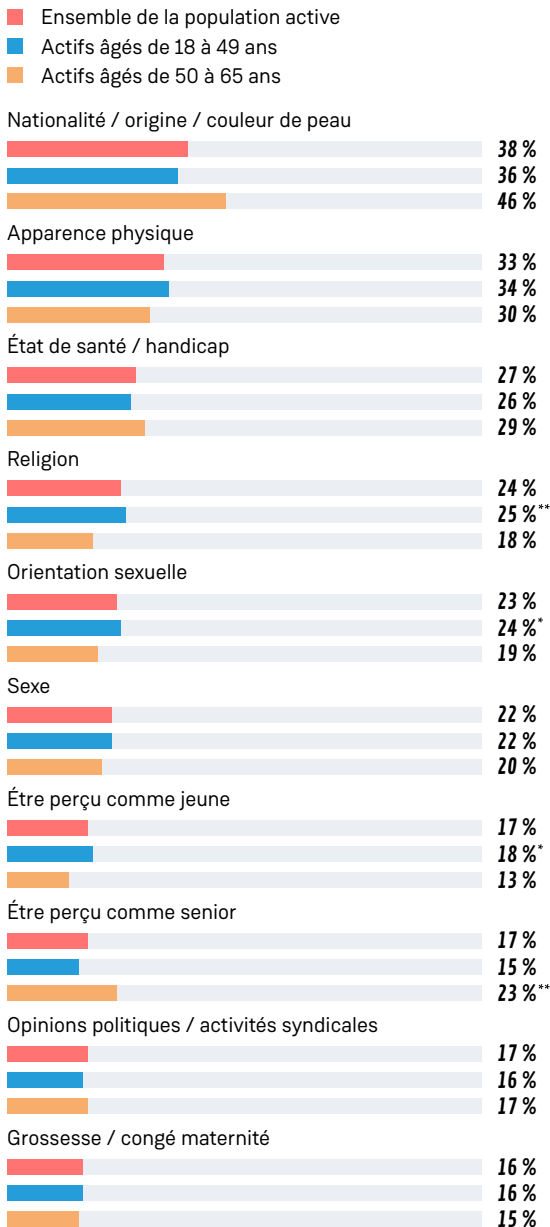
formulés dans le Baromètre du fait religieux en entreprise, qui relève que « les faits religieux au travail sont davantage portés par des salariés jeunes²³ ».

Les principaux domaines de discrimination cités par la population active sont : la recherche d'un emploi, la recherche d'un logement et les contrôles de police. Le déroulement de la carrière professionnelle arrive en 4^e position.

1-2· UNE PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI MOINS AIGUË CHEZ LES SENIORS ACTIFS

Au total, 34 % de la population active déclare avoir été témoin de discrimination dans l'emploi. Les résultats varient à nouveau selon la classe d'âge : les actifs de 50 ans et plus se disent sensiblement moins souvent témoins de discrimination (26 %) que les plus jeunes (37 %). Ce résultat traduit vraisemblablement un « effet générationnel » qui s'illustre par une forme d'intériorisation des situations d'inégalités et des discriminations chez les plus âgés tandis que les plus jeunes, davantage sensibilisés que leurs aînés aux discriminations, ont des attentes plus élevées en matière de respect de l'égalité²⁴.

Si l'origine, l'apparence physique et l'état de santé / le handicap sont les trois principaux critères cités par les personnes ayant été témoins de discrimination, les actifs de 50 ans ou plus se distinguent toutefois par une perception plus aiguë des discriminations en raison de l'âge avancé (23 % contre 15 %) (graphique 2).

GRAPHIQUE 2**PART DES PERSONNES DÉCLARANT AVOIR ÉTÉ TÉMOINS D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE AU TRAVAIL, SELON LES 10 PRINCIPAUX CRITÈRES**

P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : *** : $p < 0,01$; ** : $p < 0,05$; * : $p < 0,1$.

Question. Selon vous, quels étaient les motifs de la (des) discrimination(s) ou du (des) harcèlement(s) dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles ? (Plusieurs réponses possibles)

Lecture. 46 % des actifs âgés de 50 à 65 ans témoins de discrimination dans l'emploi citent des discriminations en raison de la nationalité, origine ou couleur de peau, contre 36 % des actifs âgés de 18 à 49 ans.

Champ. Actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine ayant été témoins de discrimination dans l'emploi (N = 674).

2· LES EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI**2-1· UN QUART DES SENIORS DÉCLARENT AVOIR ÉTÉ DISCRIMINÉS**

Près d'une personne active sur trois déclare avoir personnellement été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de ses recherches d'emploi ou lors de ses activités professionnelles. La part des personnes rapportant des discriminations est plus importante chez les actifs de moins de 50 ans (31 %) que parmi ceux de 50 ans et plus (23 %).

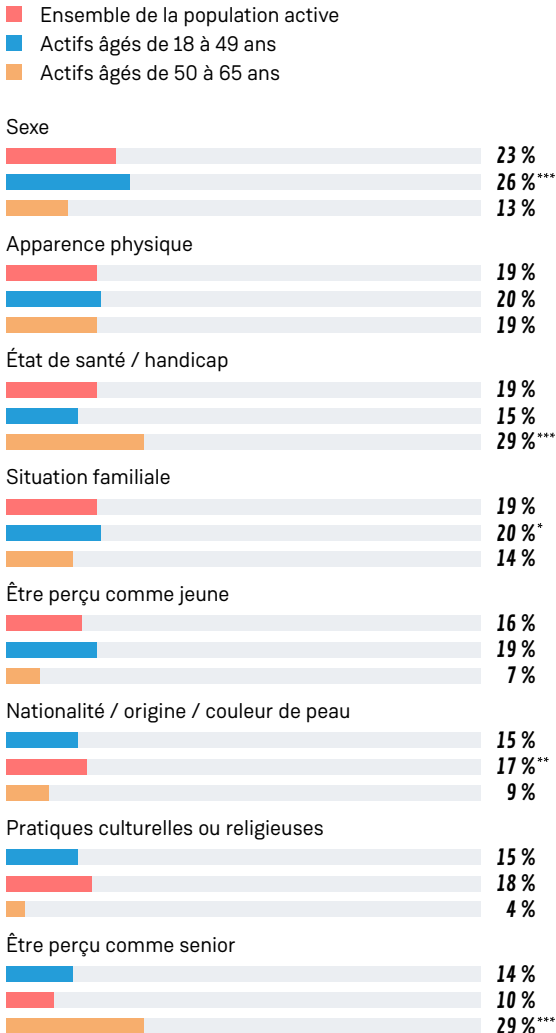
Cette tendance à une sous-déclaration des discriminations chez les personnes de 50 ans et plus comparativement aux plus jeunes, déjà évoquée précédemment, a également été relevée dans certains travaux issus de l'enquête Trajectoires et Origines (TeO) réalisée conjointement par l'Ined et l'Insee.

Les actifs âgés de 50 à 65 ans ayant déclaré avoir déjà vécu une discrimination dans l'emploi invoquent davantage les motifs qui les concernent tels que l'âge avancé et l'état de santé ou le handicap (graphique 3). Il est cependant intéressant de noter que 10 % des actifs de moins de 50 ans déclarent avoir vécu une discrimination dans l'emploi du fait d'être perçu comme senior : cela peut s'expliquer par l'environnement professionnel (pour les métiers « jeunes »), par l'ancienneté dans l'entreprise ou encore par une perception de la seniorité qui, pour certains, commence dès 45 ans.

TÉMOIGNAGE

« Lors du rachat de la société où je travaillais, les nouveaux responsables ont fait pression sur moi pour me faire partir, comme j'étais plus vieille que les nouvelles équipes. J'ai fini par démissionner. »

GRAPHIQUE 3
PART DES PERSONNES DÉCLARANT AVOIR VÉCU
UNE DISCRIMINATION DANS L'EMPLOI SELON LES 8
PRINCIPAUX CRITÈRES INVOQUÉS



P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : *** : p<0,01 ; ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Question. La dernière fois que cela vous est arrivé, quel était le ou les critère(s) de cette discrimination ou de ce harcèlement ? (Plusieurs réponses possibles.)

Lecture. 29 % des actifs âgés de 50 à 65 ans ayant déclaré avoir déjà vécu une discrimination dans l'emploi invoquent le motif de l'état de santé ou du handicap, contre 15 % des actifs âgés de 18 à 49 ans.

Champ. Actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine ayant déjà vécu une discrimination dans l'emploi (N = 588).

2-2- LA MOITIÉ DES SENIORS ONT CONNU DES RELATIONS DE TRAVAIL DÉVALORISANTES

La perception et les expériences de discrimination trouvent souvent leurs sources dans des interactions quotidiennes (propos, comportements et attitudes) qui dégradent les conditions de travail. Ainsi, la moitié des actifs âgés de 50 à 65 ans ont ressenti, au cours des 5 dernières années de leur vie professionnelle, un manque de reconnaissance (sentiment d'une dévalorisation injuste de leur travail, de sous-estimation de leurs compétences, réalisation de tâches perçues comme inutiles, ingrates ou dévalorisantes).

TÉMOIGNAGE

« Vu mon âge, il m'a été confié des missions sous-valorisées et exclues d'autres en lien avec des responsabilités. [J'ai été] un peu mis sur la touche avec un manque d'information sur les activités et les projets en lien avec mon activité quotidienne. »

Les conditions de travail et le statut dans l'emploi jouent un rôle important dans le développement de ce ressenti. Toutes choses égales par ailleurs, les seniors exposés aux risques psychosociaux dans l'emploi sont quatre fois plus susceptibles de déclarer une situation de harcèlement au travail que ceux qui n'y sont pas exposés ; les seniors mal informés des risques auxquels ils sont exposés au travail trois fois plus ; ceux qui travaillent sous pression deux fois plus. Enfin, les travailleurs des catégories socioprofessionnelles ouvriers et employés déclarent également davantage avoir vécu une situation de harcèlement que ceux de la catégorie des cadres et professions libérales (annexe 3).



2-3- UN CUMUL DE DISCRIMINATIONS

Les difficultés en lien avec l'âge peuvent se cumuler avec d'autres facteurs de discriminations potentielles.

Ainsi, si 23 % des actifs de 50 ans ou plus déclarent avoir vécu une ou plusieurs discriminations dans l'emploi, ce pourcentage s'élève à 32 % parmi les seniors déclarant une mauvaise santé. De même, un tiers des seniors ayant déclaré des difficultés financières et un tiers de ceux apportant une aide à une personne en perte d'autonomie ont déclaré avoir été victimes de discrimination.

TÉMOIGNAGE

« J'ai souhaité me reconverter vu mes problèmes de santé donc j'ai postulé à des postes que je pouvais faire avec mon handicap. Pour un poste en contact avec des enfants, le recruteur n'a même pas cherché à comprendre lorsque je lui ai dit que j'avais 49 ans et pas d'enfant. Il m'a fait comprendre que je n'étais pas la bonne personne. »

Il est à noter que les seniors perçus comme non-blancs déclarent deux fois plus que ceux perçus comme blancs avoir vécu des discriminations dans l'emploi (43 % contre 22 %). Le poids de l'origine reste donc particulièrement important chez les seniors, ce qui confirme les résultats de certains travaux de recherche²⁵.

Enfin, dans cette tranche d'âge, l'expérience des discriminations est plus saillante chez les femmes (26 %) que chez les hommes (20 %). Ces résultats confirment les conclusions du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) qui indiquait en 2019 que l'emploi des femmes seniors se caractérise par une plus grande vulnérabilité, en comparaison de celui des hommes seniors et de celui de leurs cadettes ; les critères de l'âge et du sexe se cumulant et se croisant pour fragiliser le maintien ou l'accès à l'emploi²⁶.

2-4· DES DISCRIMINATIONS AU QUOTIDIEN ET DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Lorsqu'elles sont interrogées sur les circonstances des discriminations qu'elles ont vécues, les personnes actives évoquent avant tout le quotidien du travail (32 %) (tableau 1). Cette proportion est plus importante chez les actifs de 50 ans et plus que chez les plus jeunes (38 % contre 31 %), et atteint même 40 % chez les femmes de 50 ans et plus et 41 % chez les seniors relevant des catégories employés et ouvriers.

Ce résultat peut être rapproché des travaux de Sana Guerfel-Henda et *al.*, qui indiquent que « les seniors souffrent en particulier de l'absence de possibilités de progression. Ils ressentent un « plafond d'âge » qui limite leurs perspectives de promotion ou de mobilité choisie. Lorsqu'ils expriment un souhait de mobilité interne et qu'ils parviennent à la dernière étape du processus, ils sont souvent déçus de constater que le décideur final choisit une personne plus jeune à compétences égales, voire moindres. Leur expérience n'est plus un atout mais devient un handicap du fait de leur salaire plus élevé²⁷.

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS

La décision n° 2018-089 du Défenseur des droits illustre la question du plafond d'âge. La réclamante, une fonctionnaire de catégorie C de l'éducation nationale approchant l'âge de 62 ans, se plaignait d'avoir été écartée d'une promotion. Elle produisait, à l'appui de cette affirmation, un compte rendu établi par un représentant du personnel à la Commission administrative paritaire selon lequel le fait d'avoir plus de 60 ans constituait l'un des critères permettant d'écartier une candidature. En réponse, le rectorat n'avait pas démenti que l'âge était un critère d'élimination d'une candidature. L'examen des candidatures effectué par le Défenseur des droits, dans le cadre de son enquête, avait par ailleurs fait ressortir que tous les dossiers des candidats ayant atteint l'âge de 60 ans avaient été éliminés de la sélection. Dans sa décision, l'Institution a donc conclu à une discrimination en raison de l'âge.

TABLEAU 1
RÉPARTITION DES ACTIFS AYANT VÉCU UNE DISCRIMINATION OU UN HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE DANS L'EMPLOI, SELON LE CONTEXTE

	ACTIFS - 18 À 49 ANS	ACTIFS - 50 À 65 ANS	ENSEMBLE POP. ACTIVE
Travail au quotidien	31 %	38 %	32 %*
Recrutement / concours / accès à un stage	23 %	24 %	24 %
Licenciement / sanction disciplinaire	19 %	13 %	18 %
Demande d'aménagement de poste	19 %	12 %	17 %
Demande d'augmentation / de prime	17 %	12 %	16 %
Évolution de carrière	14 %	22 %	16 %
Demande de changement de statut du contrat	19 %	6 %	16 %
Accès à une formation	13 %	10 %	12 %
Demande de mutation	14 %	6 %	12 %
Au retour d'un congé de longue durée	13 %	5 %	11 %
Au retour d'un arrêt maladie	10 %	14 %	11 %

P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : * : p<0,1.

Question. La dernière fois que cela vous est arrivé, dans quel(s) contexte(s) avez-vous été victime de cette discrimination ou de ce harcèlement ? (Plusieurs réponses possibles)

Lecture. Parmi les actifs âgés de 50 à 65 ans ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi, 38 % rapportent que cela s'est produit dans le travail au quotidien.

Champ. Ensemble des actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi (N = 588).

TÉMOIGNAGE

« Dans le groupe dans lequel je travaille, on est directement mis au placard dès 57 ans. »

Les discriminations pour accéder à un emploi (lors d'un recrutement ou d'un concours) arrivent en 2^e position, toutes classes d'âge confondues. Elles concernent un quart (24 %) des discriminations déclarées.

2-5- DES RUPTURES PROFESSIONNELLES EN PARTIE LIÉES À L'ÂGE

L'étude indique que parmi les actifs de 50 ans ou plus, 33 % ont vécu au moins une rupture professionnelle au cours des 5 années précédant l'enquête (licenciement, démission, rupture conventionnelle, arrêt maladie de plus de six mois, etc.). Parmi ceux qui ont vécu un licenciement, une rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur ou un arrêt maladie de plus de six mois, 23 % pensent que cela était lié à leur âge. Ce sentiment est plus élevé chez les hommes (32 % contre 15 % des femmes) ainsi que chez les seniors des catégories socioprofessionnelle correspondant aux cadres et professions libérales²⁸ (28 % contre 18 % des employés et ouvriers).

De plus, parmi les actifs de 50 ans ou plus au chômage, 14 % pensent que leur dernière rupture professionnelle (rupture conventionnelle, licenciement, inaptitude pour maladie ou accident, etc.) était liée à leur âge.

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS

Dans la décision n° 2022-252 du 27 janvier 2023, le Défenseur des droits a eu à se prononcer sur la situation d'un salarié qui estimait que son licenciement était discriminatoire. Âgé de 65 ans, celui-ci s'était vu proposer à deux reprises une rupture conventionnelle, qu'il avait refusée, et avait finalement été licencié pour insuffisance professionnelle. Son instruction ayant montré que la société qui l'employait n'avait pas fait la preuve de son insuffisance professionnelle, le Défenseur des droits avait conclu que le licenciement reposait bien sur l'âge du réclamant.

TÉMOIGNAGE

« Vers mes 48 ans, mon supérieur N+1 a commencé à me dire qu'il fallait que j'envisage une reconversion professionnelle car, à partir de 50 ans, nous ne représentons plus la gamme des consommateurs "fun" pour l'entreprise. J'ai alerté la [responsable des] RH qui m'a tenu le même discours, j'ai fait appel au syndicat du personnel qui n'a pas dénié bouger donc j'ai continué avec le médecin du travail et celui de la sécurité sociale : nous avons établi un protocole avec un suivi psychiatrique qui a terminé par 24 mois d'arrêt de travail et une rupture conventionnelle. »

2-6- DES DIFFICULTÉS ACCRUES DE RETOUR À L'EMPLOI

Parmi les personnes au chômage de 50 ans ou plus, 79 % déclarent être en recherche d'emploi depuis plus d'un an et 45 % depuis plus de 3 ans. À titre de comparaison, la durée moyenne d'inscription à France Travail constatée fin 2023 était de 11 mois²⁹.

Un quart des seniors au chômage indiquent qu'on leur a déjà dit ou fait comprendre qu'ils étaient trop âgés pour le poste lors d'un entretien d'embauche.

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS

Dans une décision du 13 novembre 2024 (n° 2024-033), le Défenseur des droits a dénoncé un refus d'embauche discriminatoire au sujet d'une femme qui, après avoir travaillé plus de 20 ans dans une société et fait valoir ses droits à la retraite, y avait sollicité un temps partiel dans le cadre d'un cumul emploi-retraite. Le représentant de la société mis en cause avait de lui-même reconnu que la société n'embauchait jamais de salariés de l'âge de la réclamante.



Ces informations confortent les résultats de nombreuses études qui pointent les difficultés de retour à l'emploi des seniors. Dans un rapport de 2018, France Stratégie rappelait que si les seniors sont globalement moins précarisés dans l'emploi, ils rencontrent cependant une difficulté spécifique à sortir du chômage, souvent de longue durée, et lorsqu'ils sont recrutés c'est, dans une proportion importante, en CDD³⁰. Une récente enquête de BVA *people consulting* souligne que 70 % des personnes de 50 ans et plus citent leur âge comme principal facteur de difficulté sur le marché de l'emploi³¹. Une enquête menée spécifiquement auprès des recruteurs en novembre 2023 confirme qu'ils ont tendance à privilégier aux seniors des salariés plus jeunes s'ils ont le choix. Un tiers (32 %) a ainsi déjà écarté d'emblée les candidatures de profils seniors. Près d'un recruteur sur deux (45 %) reconnaît que la direction lui a déjà donné comme consigne de privilégier des profils plutôt jeunes³².

TÉMOIGNAGES

« Âgé de 54 ans, cela fait trois ans que je recherche un emploi, j'ai envoyé peut-être entre 500 et 800 CV et lettres de motivation dont au moins une bonne centaine dont le profil/expérience/compétences correspondaient en tout point au profil recherché mais pas même un entretien. »

« Lors d'un entretien la personne m'a dit qu'elle me recevait parce que c'est la loi mais qu'elle savait, du fait de mon âge, que je ne serai pas choisie. »

« Lors d'un entretien [avec un conseiller] pour m'aider à retrouver un emploi, certains postes ont été écartés automatiquement en raison de mon âge, sans me consulter. Ses remarques m'ont fortement humiliée sur le moment, de plus j'étais accompagnée de ma fille à qui il s'est adressé en lui disant que je ne valais plus rien. »

« J'ai envoyé deux CV identiques au même recruteur, l'un avec l'âge l'autre sans, à deux jours d'intervalle. Le premier a été rejeté immédiatement, le second a donné lieu à un entretien, au cours duquel on m'a demandé mon âge. »

3- INCIDENCES DES DISCRIMINATIONS SUR LES PERSONNES CONCERNÉES

Les discriminations restent rarement sans conséquence : seuls 18 % des actifs déclarent que celles-ci n'ont pas eu d'incidence sur leurs conditions de travail (26 % des seniors et 16 % des moins de 50 ans). Ainsi, 22% des victimes de discrimination ont par la suite démissionné ou négocié leur licenciement et 16 % ont été licenciées ou non renouvelées. Près d'un actif sur cinq a vu ses conditions de travail dégradées, a pris des mesures de protection ou a décidé de se réorienter professionnellement (graphique 4).

La discrimination et le harcèlement discriminatoire ont également des répercussions durables et importantes sur la santé mentale des personnes qui en ont fait l'expérience : 71 % des personnes ayant vécu une discrimination reconnaissent avoir traversé une période où leur santé mentale s'est dégradée (tristesse, fatigue, dépression).

TÉMOIGNAGE

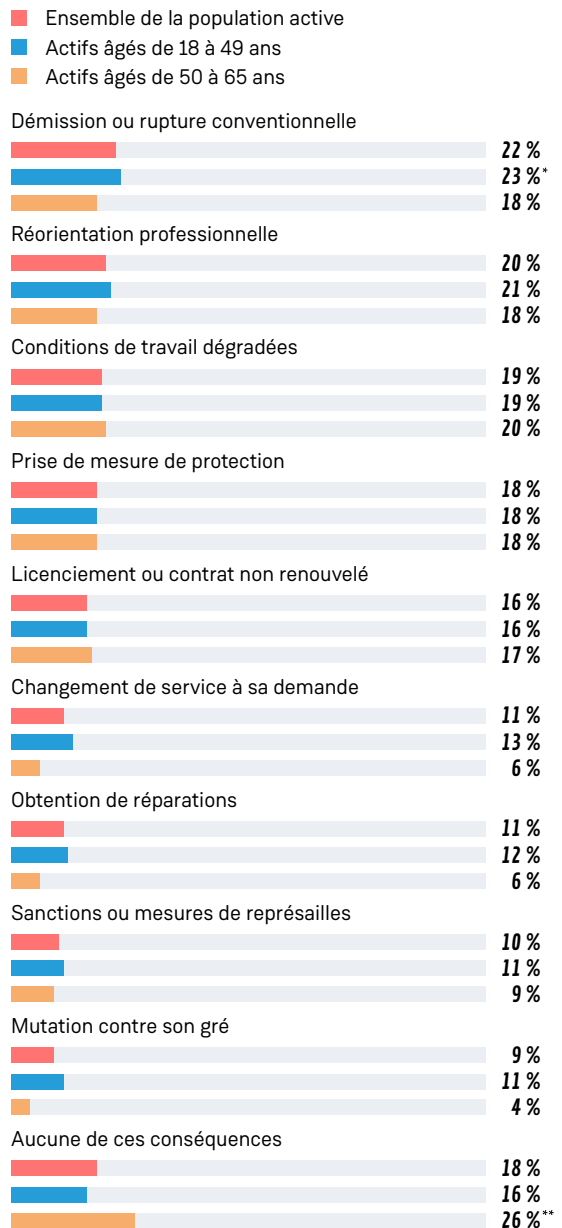
« Vous subissez du harcèlement au quotidien, plus rien ne va, tout est fait pour vous dégoûter et vous faire partir, vous vous remettez en question, ne comprenez pas et tombez dans une dépression. »

Les discriminations peuvent aussi affecter les relations avec l'entourage professionnel ou les proches : 65 % des répondants ayant vécu une discrimination ont eu des relations perturbées avec le collectif de travail et plus de la moitié avec leur entourage familial et amical.

Enfin, deux tiers des victimes de discrimination ont déclaré ne plus avoir envie d'aller travailler ou avoir peur d'aller au travail à la suite de cet évènement et 73 % se sentent seules ou isolées.

Les difficultés de retour à l'emploi rencontrées par les personnes de 50 ans ou plus peuvent également avoir des conséquences en matière de déclassement professionnel et social. Ainsi, plus de la moitié des seniors au chômage (56 %) déclare avoir déjà postulé à un emploi en dessous de leurs compétences et un quart des personnes de 50 ans et plus s'est déjà

GRAPHIQUE 4 10 PRINCIPALES CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS OU DU HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE SUR LA VIE PROFESSIONNELLE



P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : ** : $p < 0,05$; * : $p < 0,1$.

Question. Quelles conséquences cette discrimination ou ce harcèlement discriminatoire a-t-il eues sur votre vie professionnelle ? (Plusieurs réponses possibles)

Lecture. 18 % des actifs âgés de 50 à 65 ans ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi ont démissionné ou ont négocié une rupture conventionnelle à la suite des faits.

Champ. Ensemble de la population active résidant en France métropolitaine ayant vécu une discrimination dans l'emploi (N = 588).

interdit de candidater à des offres d'emploi qui correspondaient à leurs compétences en raison de leur âge. Parmi elles, les personnes ayant déjà fait l'expérience de discriminations dans l'emploi ou déclarant un mauvais état de santé se censurent plus que les autres.

TÉMOIGNAGE

« Depuis ma rupture conventionnelle, j'ai eu l'occasion de postuler à plusieurs postes en rapport avec mon parcours professionnel et mes compétences. Dans l'immense majorité des cas, mon âge a posé un problème. Déjà en termes de rémunération où je ne peux décemment pas descendre en dessous d'un montant. Ceci étant, j'ai fait des efforts, postulant même à des postes moins importants, en pure perte. »

4· UN FAIBLE RECOURS AUX DROITS

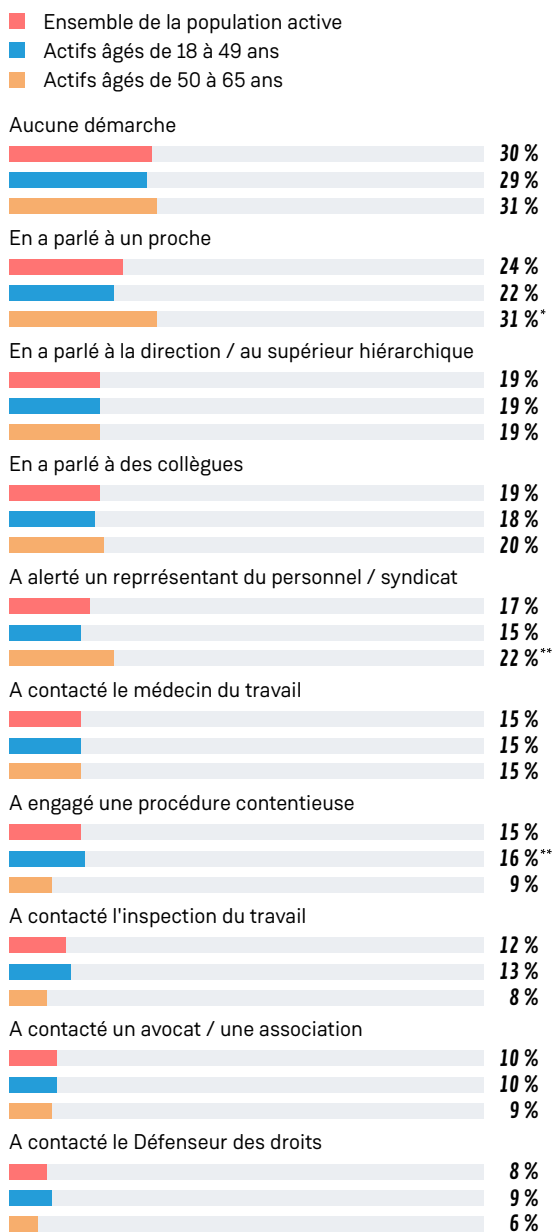
Parmi les actifs qui déclarent avoir déjà vécu une discrimination dans le cadre de leurs recherches d'emploi ou de leurs activités professionnelles, plus des deux tiers en ont parlé autour d'eux ou ont entrepris des démarches à la suite des faits : 24 % en ont parlé à des proches, 19 % à des collègues, 19 % à la direction ou à l'encadrant direct, 17 % se sont tournés vers les syndicats et représentants du personnel et 15 % vers la médecine du travail.

Enfin, 15 % des victimes de discrimination déclarent avoir engagé une procédure contentieuse ou témoigné à l'occasion d'une procédure, 12 % avoir contacté l'inspection du travail, 10 % avoir contacté un avocat ou une association et 8 % avoir contacté le Défenseur des droits (graphique 5).

Les actifs de 50 ans ou plus se tournent significativement plus vers les représentants du personnel ou un syndicat que les plus jeunes (22 % contre 15 % des moins de 50 ans).

Enfin, près d'un tiers des victimes de discrimination n'ont rien dit à la suite des faits. Ce non-recours s'explique notamment par le fait qu'elles pensaient que cela n'aurait rien changé (43 %), ne savaient pas quoi faire (36 %), craignaient des représailles (26 %), n'avaient pas conscience à l'époque qu'il s'agissait d'une discrimination (25 %) ou n'avaient pas de preuves (20 %).

**GRAPHIQUE 5
DÉMARCHES ENTREPRISES À LA SUITE
D'UNE DISCRIMINATION OU D'UN HARCÈLEMENT
DISCRIMINATOIRE, SELON LA TRANCHE D'ÂGE**



P-valeur du test du Chi-2 entre les 18-49 ans et les 50-65 ans : ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Question. Lorsque vous avez été victime de cette discrimination ou de ce harcèlement dans le cadre de vos recherches d'emploi ou de vos activités professionnelles, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ? (Plusieurs réponses possibles)

Lecture. 31 % des actifs âgés de 50 à 65 ans ayant vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire dans l'emploi n'ont rien dit à la suite des faits.

Champ. Ensemble de la population active âgées de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine ayant vécu une discrimination dans l'emploi (N = 588).

II · LES SENIORS ET L'EMPLOI : STÉRÉOTYPES ET RÉALITÉS

1 · LES STÉRÉOTYPES ASSOCIÉS À L'ÂGE

Les discriminations subies par les seniors s'expliquent en partie par les stéréotypes et représentations attachés à l'âge, qui restent très prégnants dans le monde professionnel, quand bien même l'expérience, le savoir-faire et la conscience professionnelle sont des atouts reconnus attribués aux actifs de 50 ans et plus par rapport aux autres salariés³³.

Il faut d'abord souligner que la perception de l'âge avancé varie selon les études et les catégories de personnes sondées. Pour les personnes actives interrogées dans la présente étude, l'âge moyen à partir duquel une personne entre dans la catégorie senior dans l'emploi est de 53 ans. Plus les personnes sont âgées, plus elles font reculer l'âge d'entrée dans cette catégorie : ainsi les moins de 50 ans fixent le seuil pour être senior en moyenne à 51,8 ans, alors que les personnes de 50 ans et plus l'évaluent à 54,4 ans.

Dans l'étude sur l'accès à l'emploi des seniors réalisée en 2022 par l'association « À compétence égale »³⁴, candidats et recruteurs estiment qu'un salarié est considéré comme senior aux alentours de 50 ans. Plus précisément, les candidats estiment que l'âge moyen d'un senior est de 52,7 ans, contre 49,6 ans pour les recruteurs.

TÉMOIGNAGE

« Il y a une vingtaine d'années, je me suis présentée pour un emploi de chef de rang, tout allait bien mais quand [la personne qui recrutait] a vu mon âge elle s'est écriée "40 ans ! mon Dieu c'est vieux" elle ne m'a évidemment jamais rappelée... »

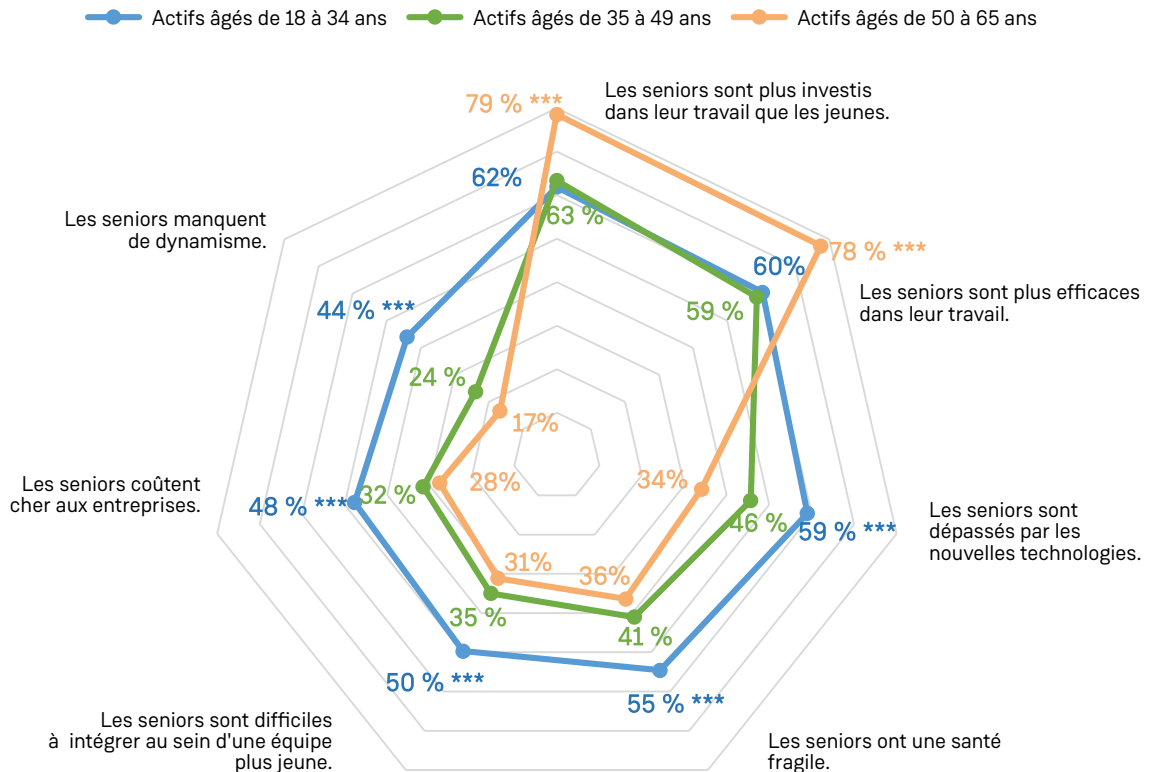
Dans cette dernière étude, le regard des employeurs sur les seniors (perçus comme une population homogène) reste assez stéréotypé. Ils évoquent principalement leur difficulté d'intégration dans des équipes jeunes, leur manque d'adaptation aux nouvelles technologies voire leur résistance au changement organisationnel et soulignent l'investissement limité ou trop lourd que ces personnes peuvent représenter dans l'organisation (le temps court restant avant la retraite, la santé fragile ou le coût pour l'entreprise). La plupart de ces freins sont largement partagés par les salariés eux-mêmes³⁵.

Ainsi nombre de personnes anticipent une baisse de performance, de motivation avec l'âge et préjugent d'une diminution de la disponibilité d'esprit des salariés approchant de la retraite. Différents travaux ont montré par exemple que les entreprises ayant adopté des modes d'organisation « innovants » (juste-à-temps, informatisation, etc.) ont tendance à embaucher moins de seniors³⁶. Certains auteurs identifient en cela une discrimination systémique, laquelle – sans être nécessairement consciente chez l'auteur – relève de pratiques donnant lieu par exemple à des écarts de rémunération et dans les évolutions de carrières³⁷.

Ces constats sont confirmés par notre enquête. Si deux tiers de la population active considèrent que les seniors sont davantage investis et efficaces dans leur travail que les jeunes, nombreux sont ceux qui adhèrent néanmoins à des stéréotypes âgistes négatifs. Ainsi une proportion importante des actifs considère que les seniors ont une santé fragile (44 %), sont dépassés par les nouvelles technologies (47 %) et sont plus difficiles à

GRAPHIQUE 6

PART DES ACTIFS DÉCLARANT ÊTRE D'ACCORD AVEC LES AFFIRMATIONS PROPOSÉES, SELON LA TRANCHE D'ÂGE



P-valeur du test du Chi-2 selon la tranche d'âge : *** : p<0,01 ; ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Question. Êtes-vous d'accord avec chacune des affirmations suivantes ?

Lecture. 79 % des actifs âgés de 50 à 65 ans pensent que les seniors sont plus investis dans leur travail que les jeunes, contre 63 % des actifs âgés de 18 à 49 ans.

Champ. Actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine (N = 2 284).

intégrer au sein d'équipes plus jeunes (39 %). Ils sont 36 % à considérer que les seniors coûtent cher aux entreprises et 28 % à penser qu'ils manquent de dynamisme.

Les préjugés négatifs envers les personnes plus âgées sont, de manière significative, davantage véhiculés par les actifs de moins de 50 ans que par les plus âgés (graphique 6).

On constate que, parmi les actifs âgés de 50 ans et plus, ceux des catégories socioprofessionnelles élevées adhèrent davantage à l'idée que « les seniors coûtent cher aux entreprises » (31 % contre 24 %), alors qu'ils sont plutôt en désaccord avec le fait que « les seniors ont une santé fragile » (62 % en désaccord contre 52 %) ou qu'ils « sont dépassés par les nouvelles technologies » (65 % en désaccord contre 55 %).

TÉMOIGNAGE

« Après plusieurs entretiens, on m'a indiqué que compte tenu de mon âge, travailler à 50 km de mon domicile serait trop fatigant. »

2· LES SENIORS FACE À L'EMPLOI : DÉFIS ET OBSTACLES

2-1· RAPPORT AU TRAVAIL : ENTRE ENGAGEMENT ET DÉTACHEMENT

Les résultats du baromètre indiquent que 32 % des actifs de 50 ans ou plus se disent davantage investis dans leur activité professionnelle qu'en début de carrière et 29 % parmi les 60-65 ans.

Parmi les actifs de 50 ans et plus, plus de la moitié (59 %) déclare que le travail n'est plus une priorité, 46 % évoquent une baisse d'énergie dans le travail, 35 % des difficultés de concentration et 31 % déclarent ne pas trouver leur place au sein du collectif de travail.

Ces résultats sont plus accentués que ceux d'une enquête réalisée en 2023 par le cabinet Alternego auprès de salariés du secteur privé volontaires. Seules 17 % des personnes interrogées y déclarent avoir « moins d'énergie qu'avant dans leur travail », 19 % disent avoir moins de concentration et 24 % considèrent faire de leur travail une priorité moins importante qu'avant³⁸. Cette enquête relève aussi que les non-managers sont bien plus affectés par leur âge que ne le sont les managers. Elle souligne que 72 % des managers trouvent du sens dans leur travail (contre 58 % des non-managers), et 56 % des managers considèrent que leurs contributions professionnelles sont reconnues à leur juste valeur (contre 41 % des non-managers).

Les résultats de notre baromètre confirment ces tendances puisque les seniors ayant des fonctions d'encadrement déclarent significativement plus souvent être investis dans leur activité professionnelle (44 %) que les non-managers (29 %). Ces derniers déclarent davantage avoir moins d'énergie dans leur travail (47 % contre 41 %) et que le travail n'est plus leur priorité (59 % contre 54 %).

2-2· UNE FAIBLE CONFIANCE EN L'AVENIR ET LA PEUR DE FUTURES DISCRIMINATIONS

Près d'un tiers des actifs de 50 ans ou plus se disent inquiets quant à leur avenir professionnel et un sur cinq déclare travailler avec la peur de perdre son emploi.

Les conditions de travail pénibles semblent accroître ces inquiétudes. En effet, les actifs en emploi âgés de 50 à 65 ans qui restent longtemps debout ou dans une posture pénible ou fatigante à la longue, ceux dont le travail est répétitif sous contraintes de temps ou qui travaillent à la chaîne, qui portent ou déplacent des charges lourdes ou qui travaillent sous pression, se disent davantage inquiets quant à leur avenir professionnel. Les autres facteurs qui contribuent à accentuer cette inquiétude chez les seniors sont l'exposition à des risques psychosociaux et l'état de santé : 43 % de ceux qui déclarent un mauvais état de santé général se disent inquiets (contre 24 % de ceux déclarant un bon état de santé).

Ces résultats font écho à la crainte, prégnante chez les seniors, d'être discriminés en raison de leur âge. Ainsi, deux tiers des actifs âgés de 50 à 65 ans pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge dans l'emploi. Ces résultats viennent confirmer ceux du dernier baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise piloté par le Medef qui indique que l'âge avancé constitue le premier motif de crainte de discrimination sur le marché du travail³⁹. Sans surprise, cette crainte est plus importante au fur et à mesure de l'avancée en âge : elle concerne près de 72 % des 60-65 ans.

L'enquête révèle que, toutes choses égales par ailleurs, parmi les personnes actives de 50 ans ou plus, ceux qui ont déjà été témoins de discrimination dans l'emploi sont trois fois plus susceptibles de penser pouvoir être discriminés dans l'emploi en raison de leur âge ; les femmes, les actifs qui connaissent une situation économique difficile, les personnes ayant des conditions de travail pénibles (avec un score de pénibilité supérieur ou égal à 3) ainsi que ceux qui connaissent des limitations dans les activités quotidiennes à cause de problèmes de santé (annexe 2), deux fois plus.



Enfin, les salariés du public semblent moins concernés par les craintes concernant l'avenir que ceux du privé, ce qui peut attester d'un possible effet protecteur du statut d'emploi. En effet, parmi les actifs âgés de 50 à 65 ans, 32 % des salariés du privé sont inquiets quant à leur avenir professionnel contre 25 % de ceux du public, 68 % des salariés du privé pensent qu'ils pourraient être discriminés en raison de leur âge, contre 59 % de ceux du public et 20 % des salariés du privé travaillent avec la peur de perdre leur emploi contre 13 % de ceux du public.

2-3- SANTÉ, PÉNIBILITÉ ET SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL

Parmi les actifs de 50 ans et plus, 38 % déclarent avoir une santé moyenne voire mauvaise et 33 % des problèmes de santé durables.

Or, les enquêtes Santé et itinéraire professionnel (SIP), réalisées entre 2006 et 2010, relevaient qu'une santé altérée est associée à un moindre maintien dans l'emploi⁴⁰. Ce constat est conforté par une étude récente, selon laquelle plus de la moitié des personnes prématurément sorties de l'emploi imputent leur décision à des problèmes de santé⁴¹.

De récents travaux de recherche confirment par ailleurs que « l'état de santé du travailleur senior, et donc sa productivité, est aussi dépendant de son environnement professionnel, faisant apparaître la notion de pénibilité du travail »⁴².

Les résultats de notre étude abondent dans ce sens : les personnes soumises à des conditions de travail pénibles déclarent significativement plus de problèmes de santé. Ainsi, parmi les actifs de 50 ans et plus, 52 % de ceux qui portent des charges lourdes évoquent des problèmes de santé durables (contre 29 % pour les autres), de même que 47 % de ceux qui restent longtemps debout ou dans une posture pénible ou fatigante (contre 28 %), 45 % de ceux qui travaillent dans des conditions difficiles (contre 31 %), 41 % de ceux qui travaillent sous pression (contre 30 %) et 37 % de ceux qui sont en contact régulier avec le public (contre 30 %).

TÉMOIGNAGE

« Seul comptent la cadence et la productivité. Donc l'âge des personnes n'est pas pris en compte. Sachant qu'arrivé à un certain âge, nous n'avons plus la même force, la même agilité, la même endurance, etc. »

À l'occasion de la réforme des retraites de 2010, le pouvoir législatif a défini la pénibilité comme « l'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés : à des contraintes physiques marquées [...] ; à un environnement physique agressif [...] ; ou à certains rythmes de travail [...] qui sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé⁴³ ».

Les travaux scientifiques précisent que la pénibilité recouvre différents aspects⁴⁴. Au-delà de l'exposition aux facteurs cités précédemment, on peut également évoquer la pénibilité relative à un ensemble de conditions de travail connues comme délétères, telles que des contraintes psychosociales (absence de reconnaissance, stress au travail, comportements hostiles), ou organisationnelles (manque d'autonomie, pression temporelle et changements fréquents dans le travail), sources de troubles pathologiques ou encore la pénibilité vécue compte tenu d'une santé fragilisée, dont la probabilité augmente avec l'âge.

Plus largement, des conditions de travail difficiles, voire pénibles, sans aménagement de poste, peuvent parfois décourager le maintien en emploi. Selon la Dares, en 2018, 28 % des seniors enquêtés avancent ce motif comme étant important dans leur décision de départ à la retraite⁴⁵.

2-4- UN RECOURS ACCRU AU TEMPS PARTIEL

Au total, 13 % de la population active déclare travailler à temps partiel. Les actifs âgés de 50 à 65 ans sont significativement plus à temps partiel que les actifs âgés de 18 à 49 ans (16 % contre 11 %).

27 % des personnes de 50 ans ou plus en temps partiel le justifient pour des raisons de santé, 34 % car ils n'avaient pas la possibilité de travailler davantage. Les moins de 50 ans évoquent quant à eux davantage la nécessité de s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante, le besoin de suivre une formation, ou encore d'exercer une autre profession.

2-5- DIRE OU NE PAS DIRE LES DIFFICULTÉS ET DÉMOTIVATIONS : LA PEUR DES REPRÉSAILLES POUR UN QUART DES SENIORS EN DIFFICULTÉ

Parmi les salariés âgés de 50 ans et plus ressentant une difficulté au travail (avoir moins d'énergie, avoir plus de difficultés de concentration, ne plus avoir le travail comme priorité, ne plus trouver sa place au sein du collectif de travail), seuls 4 sur 10 ont eu l'occasion d'en parler avec leur employeur.

Si cette étude ne permet pas de montrer que le genre ou la catégorie socioprofessionnelle sont liés au fait de révéler ses difficultés à son employeur, en revanche, le fait d'avoir des problèmes de santé durables semble l'être. Enfin, certaines caractéristiques de l'emploi contribuent à l'évocation des difficultés à l'employeur, notamment travailler dans une entreprise ou organisation de plus de 50 agents et occuper des fonctions d'encadrement.

Si les personnes n'ayant pas évoqué ces difficultés indiquent dans 46 % des cas qu'elles ne perturbent pas la bonne réalisation de leur travail, force est de constater qu'un quart indique avoir peur d'un changement d'attitude de l'employeur et un quart craindre des répercussions sur le poste en cas d'évocation de ces difficultés.

3· L'ACCOMPAGNEMENT PAR L'EMPLOYEUR : RÔLE ET RESPONSABILITÉ

3·1· LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION ET D'ACCOMPAGNEMENT MIS EN PLACE

Parmi les salariés de 50 ans ou plus ayant évoqué avec leur employeur des difficultés au travail, seul un sur deux considère que ce dernier a été à l'écoute. Pourtant, l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et garant de la démarche de prévention et de santé au travail et de sa mise en œuvre. Il doit par conséquent prendre des mesures telles que des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés nécessaires, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Pour mener à bien sa démarche de prévention, l'employeur s'appuie sur un ensemble d'acteurs (ressources humaines, encadrement, représentants du personnel, services de prévention et de santé au travail).

Par ailleurs, les employeurs (publics et privés) ont des obligations spécifiques vis-à-vis des salariés âgés. Ces obligations prennent appui sur le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (voir focus).

FOCUS

LE DISPOSITIF D'ACCORD ET PLAN D'ACTION POUR LES SENIORS ISSU DU DÉCRET N° 2009-560 DU 20 MAI 2009

Le dispositif d'accord et plan d'action pour les seniors a pour objectif de favoriser l'activité professionnelle des salariés âgés de 50 ans et plus. Il s'impose à toutes les structures de plus de 50 salariés (dans le cadre d'un dispositif de branche professionnelle ou d'un accord d'entreprises). Ces accords et plans d'action ont une durée de validité de 3 ans. Les entreprises et branches professionnelles sont libres de mettre en œuvre – dans le cadre ou non du dialogue social – les actions qu'elles jugent utiles dans la mesure où

elles s'inscrivent dans les six thématiques définies par le gouvernement, à savoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus et de recrutement des 50 ans et plus ;
- une anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- une amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation ;
- la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat ;
- des aménagements des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Depuis 2010, le non-respect de ces obligations peut conduire à des pénalités financières (jusqu'à 1 % des rémunérations) qui se font dès lors à la faveur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Les résultats du baromètre indiquent que 6 actifs sur 10 se déclarent bien informés sur la santé au travail, les bons gestes de prévention à adopter au travail ainsi que les risques professionnels et la moitié se sent bien informée sur les aménagements de poste qui peuvent être préconisés en cas de problème de santé.

Toutefois, les travaux de la Dares rappellent que « l'information et la mise à disposition de documentation sur les risques professionnels ne suffisent pas à réduire ou supprimer les facteurs d'insoutenabilité au travail et peuvent même les révéler »⁴⁶. En revanche, il est reconnu que la mobilité professionnelle (changement de poste, reconversion professionnelle, etc.) améliore nettement la soutenabilité du travail : les salariés qui changent de situation professionnelle sortent plus souvent des situations d'insoutenabilité du travail que les autres⁴⁷.

Selon les résultats du baromètre, 46 % des salariés indiquent que leur entreprise a mis en place des dispositifs permettant la prévention des risques en matière de santé,

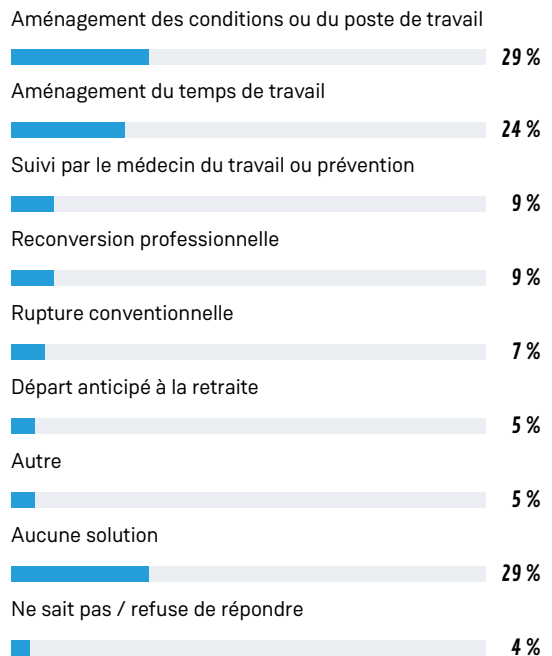
44 % des dispositifs favorisant la mobilité professionnelle, un tiers des dispositifs permettant la reconversion professionnelle, la rupture conventionnelle ou le départ volontaire à la retraite. Ces mesures d'accompagnement semblent plus répandues dans les grandes entreprises ou organisations et sont davantage citées par les actifs des catégories socioprofessionnelles supérieures.

À noter que parmi les salariés de 50 ans ou plus ayant évoqué avec leur employeur des difficultés au travail et dont l'employeur a été à l'écoute, 29 % se sont vus proposer un aménagement des conditions et/ou du poste de travail, 24 % un aménagement du temps de travail, 9 % ont obtenu une proposition de suivi par le médecin de prévention, 9 % une reconversion professionnelle, 7 % une rupture conventionnelle et 5 % un départ anticipé à la retraite. Enfin, 29 % des personnes n'ont reçu aucune proposition (graphique 7).

TÉMOIGNAGE

« Le directeur du service me confiait des tâches répétitives et peu gratifiantes sans rapport avec mes compétences anciennes et nouvelles. Cette situation m'a été très vite pénible et j'ai demandé un entretien avec mon supérieur. Devant sa totale absence d'écoute et sa mauvaise foi, j'ai sollicité son supérieur qui n'a pas remis en cause son fonctionnement. J'ai compilé des mails, des échanges verbaux et des comportements dévalorisants puis j'ai fait un signalement de harcèlement moral. La hiérarchie a enfin réagi et m'a « sorti » du service. Mais le revers de la médaille c'est qu'on m'a réorienté vers un service qui ne m'intéresse pas et dans lequel je perds mon temps depuis quatre ans. »

GRAPHIQUE 7 SOLUTIONS PROPOSÉES AUX SALARIÉS DE 50 À 65 ANS DONT LES DIFFICULTÉS ONT ÉTÉ ÉCOUTÉES PAR L'EMPLOYEUR



Question. Quelles solutions votre employeur vous a-t-il proposées ? (Plusieurs réponses possibles)

Lecture. 29 % des salariés seniors, qui ressentent au moins une des quatre difficultés dans leur emploi, qui en ont parlé à leur employeur et dont l'employeur a été à l'écoute, se sont vus proposer un aménagement des conditions ou du poste de travail.

Champ. Salariés âgés de 50 à 65 ans résidant en France métropolitaine, qui ressentent au moins une des quatre difficultés dans leur emploi (avoir moins d'énergie, avoir plus de difficultés de concentration, ne plus avoir le travail comme priorité ou ne plus trouver sa place au sein du collectif de travail), qui en ont parlé à leur employeur et dont l'employeur a été à l'écoute (N = 131).

3-2· MAINTIEN ET PROGRESSION DANS L'EMPLOI : LES ACTIONS PRIORITAIRES ATTENDUES DES ACTIFS

Parmi les mesures prioritaires identifiées par les actifs pour faciliter le maintien dans l'emploi des seniors, figurent notamment les dispositifs permettant une retraite progressive avec maintien des cotisations et le développement de l'aménagement du temps de travail. Ces actions sont significativement plus citées par les actifs les plus âgés : 49 % des 50 ans ou plus pensent qu'il faudrait permettre une retraite progressive avec maintien des cotisations (contre 35 % des moins de 50 ans).



D'autres mesures envisagées par les pouvoirs publics pour faciliter le maintien dans l'emploi des seniors sont en revanche peu soutenues par les actifs : c'est le cas de la généralisation du compte épargne temps permettant de stocker les congés payés pour les réutiliser ultérieurement, qui n'est jugé prioritaire que par environ 12 % des répondants, toutes classes d'âge confondues.

Enfin, concernant la progression dans l'emploi, la formation paraît peu plébiscitée par les actifs et en particulier par les seniors, qui ne sont que 9 % à considérer prioritaire le fait de faciliter l'activation de droit à la formation. Ce résultat est à mettre en lien avec le fait que les seniors sont peu demandeurs de formation et que les chances d'accéder à une formation professionnelle diminuent avec l'âge des salariés – les employeurs ayant tendance à privilégier les formations au profit des jeunes actifs⁴⁸.

Dans leurs travaux, Guerfel-Henda, Sana et al. identifient plusieurs causes pour expliquer la faible demande en formation des seniors : ils font confiance à l'entreprise pour connaître leur besoin de formation et y répondre sans qu'ils aient besoin de les exprimer ; ils sont convaincus que la formation ne leur permettra pas de progresser ; et enfin ils ont le sentiment que les pratiques pédagogiques leur sont mal adaptées et que « c'est pour les jeunes »⁴⁹.

CONCLUSION

Alors que le taux d'emploi des seniors progresse et que tous les acteurs appellent à renforcer leur maintien dans l'emploi dans le contexte de la réforme des retraites, ce 17^e baromètre montre la persistance de discriminations auxquelles ils peuvent être exposés, avec des conséquences importantes sur leur vie tant professionnelle que personnelle.

Si les expériences de discrimination vécues par les seniors sont particulièrement aiguës dans l'accès à l'emploi, comme le soulignent les travaux existants, il est également intéressant de relever que la moitié des actifs de 50 ans ou plus déclarent avoir ressenti un manque de reconnaissance ou une dévalorisation de leur travail et de leurs compétences.

Cette perception d'un environnement professionnel peu bienveillant reflète l'ampleur et la normalisation des stéréotypes âgistes, qui véhiculent notamment l'image de seniors manquant de dynamisme, dépassés par les nouvelles technologies et difficiles à intégrer au sein d'équipes plus jeunes. Découlant bien souvent de ces stéréotypes, les discriminations à l'encontre des seniors sont fortement ancrées – et en partie intériorisées par les premiers concernés.

En corrélation avec ce constat, un des enseignements marquants de ce baromètre est la forte inquiétude que ressentent les seniors quant à leur avenir professionnel, d'autant plus importante qu'ils sont exposés à des conditions de travail pénibles ou disposent d'une santé fragile. Ainsi, si un quart « seulement » des personnes actives de 50 ans et plus déclarent avoir été victimes de discrimination, elles sont plus de 6 sur 10 à craindre de futures discriminations en lien avec leur âge.

Dans ce contexte, il y a donc un fort enjeu à créer les conditions d'un horizon d'emploi à la fois adapté et protecteur.

Dans ce cadre, le Défenseur des droits invite les employeurs à prévenir et sanctionner les discriminations dans l'emploi en veillant particulièrement à prendre en compte le critère de l'âge et à lui donner une plus grande visibilité.

Comme il a eu l'occasion de le rappeler, l'engagement des organisations passe notamment par :

- l'information de tous les personnels sur leurs droits, sur les dispositifs et plans d'action mis en place par l'organisation pour lutter contre les discriminations ;
- des campagnes de sensibilisation et de formation sur les discriminations ainsi que sur les obligations de l'employeur dans ce domaine, à l'instar de ce qui est dorénavant fait en matière de harcèlement sexuel ;
- la systématisation de la formation des employeurs et recruteurs à la lutte contre les discriminations. À cet égard, le Défenseur des droits rappelle que les entreprises employant au moins 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement sont désormais tenues de mettre en place des formations à la non-discrimination à l'embauche ;
- la mise en place de dispositifs qui garantissent la possibilité de signaler les discriminations et de les traiter de manière effective, y compris celles liées à l'âge ;
- la mise en place d'indicateurs et la pratique d'audits permettant de mesurer et suivre les discriminations.

Au-delà de ces dispositions générales, le Défenseur des droits recommande la promotion de dispositifs de sensibilisation à l'âgisme, permettant notamment de prévenir une opposition entre les différentes générations de travailleurs. Il rappelle par ailleurs, avec l'OIT, que « l'usure professionnelle » se prévient avant 50 ans et qu'il est important d'éviter tout risque de compétition entre catégories d'âge dans l'accès à l'emploi et les déroulements de carrière.

Le Défenseur des droits invite par ailleurs employeurs et pouvoirs publics à restaurer la confiance des seniors dans leur avenir professionnel et à favoriser leur maintien dans l'emploi.

Il rappelle à ce titre l'importance de l'engagement des partenaires sociaux pour que l'emploi des seniors soit un objectif partagé, en lien avec la négociation interprofessionnelle en cours ou à venir.

Dans cette perspective, il recommande :

- de prévenir l'obsolescence des compétences et qualifications et l'inadaptation aux postes de travail par un travail d'accompagnement et d'orientation professionnelle tout au long de la carrière ;

- l'intégration des enjeux du vieillissement au cœur des politiques de prévention et de santé au travail ;
- la création des conditions favorables à l'expression des difficultés et des besoins rencontrés par les seniors, à leur écoute et à leur accompagnement ;
- la mise en place de mesures adaptées en matière de temps et d'organisation du travail, qui tiennent compte des aspirations des seniors, de leurs capacités et ressources, ainsi que des enjeux de pénibilité et de santé au travail ;
- une anticipation des fins de carrière qui prenne en compte les parcours professionnels des travailleurs, les conditions de travail et la qualité de l'emploi ;
- la mise en place de dispositifs d'information et de formation favorisant une meilleure connaissance de l'ensemble de ces mesures.

Alors que l'emploi des seniors est confronté à de nombreux défis politiques, démographiques et économiques, le Défenseur des droits sera attentif à ce que ces recommandations soient prises en compte dans la définition des politiques publiques à venir.

ANNEXES

ANNEXE 1

CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES DE LA POPULATION ACTIVE INTERROGÉE, SELON LA TRANCHE D'ÂGE

		POPULATION ACTIVE		
		18 À 49 ANS N = 1 081	50 À 65 ANS N = 1 203	TOTAL N = 2 284
Genre	Femme	49 %	49 %	49 %
	Homme	51 %	50 %	51 %
	Autre	0 %	0,1 %	0,02 %
Tranche d'âge	18-24 ans	14 %	0 %	10 %
	25-34 ans	32 %	0 %	23 %
	35-44 ans	35 %	0 %	25 %
	45-49 ans	19 %	0 %	13 %
	50-65 ans	0 %	100 %	29 %
Nationalité	Française	95 %	98 %	96 %
	Autre	5 %	1 %	4 %
Couleur de peau perçue	Blanche	83 %	91 %	86 %
	Non-blanche	13 %	6 %	11 %
Situation professionnelle	Salarié	87 %	72 %	83 %
	Indépendant	5 %	6 %	5 %
	En recherche d'emploi	7 %	14 %	9 %
	En incapacité	2 %	7 %	3 %
Catégorie socioprofessionnelle	Agriculteurs exploitants	2 %	0,2 %	1 %
	Professions indépendantes	6 %	8 %	6 %
	Cadres et professions intellectuelles supérieures	18 %	17 %	18 %
	Professions intermédiaires	24 %	29 %	26 %
	Employés	28 %	27 %	28 %
Secteur d'emploi	Ouvriers	22 %	18 %	21 %
	Privé	75 %	67 %	73 %
	Public	20 %	25 %	22 %
	Indépendant	5 %	8 %	6 %

Note. Les pourcentages ne tiennent pas compte des modalités de réponse « Je ne sais pas » et « Je ne souhaite pas répondre », c'est pourquoi les sous-totaux ne sont pas toujours égaux à 100 %.

Champ. Actifs âgés de 18 à 65 ans résidant en France métropolitaine (N = 2 284).

ANNEXE 2

CONSTRUCTION DES SCORES DE PÉNIBILITÉ ET D'EXPOSITION AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Un score de pénibilité au travail a été construit à partir des réponses à la question suivante :

L'exécution de votre travail vous impose-t-elle...

1. Des horaires de travail atypiques (travail de nuit) ou changeants/alternants (roulements 3x8) ?
2. De rester longtemps debout ou dans une posture pénible ou fatigante à la longue ?
3. D'effectuer un travail répétitif sous contraintes de temps ou un travail à la chaîne ?
4. D'effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ?
5. De porter ou déplacer des charges lourdes ?
6. De travailler sous pression ?
7. De travailler dans des conditions difficiles (bruit, humidité, température excessive, vibration, secousse...) ?
8. D'être exposé à des produits nocifs ou toxiques : poussières, fumées, microbes, agents infectieux, produits chimiques ?
9. D'être régulièrement en contact avec du public : clients, usagers, patients, élèves, parents, etc. ?
10. Aucune de ces réponses
11. Je ne sais pas
12. Je refuse de répondre

Le score est égal à :

- 1 si aucune pénibilité n'a été déclarée ;
- 2 si le répondant a déclaré une ou deux pénibilités ;
- 3 si le répondant a déclaré 3 pénibilités ou plus.

Un score d'exposition aux risques psychosociaux a été construit à partir d'une question inspirée du questionnaire de Karasek qui permet d'évaluer les risques psychosociaux selon quatre dimensions :

1. **L'exigence** en matière de quantité de travail, de contraintes temporelles, etc. ;
2. **L'autonomie** dont dispose le travailleur dans la mobilisation de ses compétences ;
3. **Le soutien** du supérieur hiérarchique et des collègues, notamment quand le travailleur rencontre des difficultés ;
4. **La reconnaissance** de la part des supérieurs hiérarchiques.

La question était la suivante :

Concernant l'appréciation de votre travail, diriez-vous que...

1. Votre travail est varié
2. Vous pouvez employer pleinement vos compétences
3. Votre travail est reconnu par votre entourage professionnel
4. Vous travaillez avec la peur de perdre votre emploi
5. Vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder dans votre travail
6. Votre manager se soucie du bien-être des collaborateurs/de l'équipe

7. Vous avez des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération en cas de besoin
8. Vous avez de bonnes relations de travail avec vos collègues
9. Vous avez les moyens de faire un travail de bonne qualité
10. Vous devez faire des choses que vous désapprouvez
11. Votre charge de travail est excessive
12. Vous devez cacher vos émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (ne pas craquer, s'adapter...)
13. Votre niveau rémunération est à la hauteur de votre travail
14. Vous disposez de perspectives d'évolution satisfaisantes

Pour chaque question, on attribue un score allant de 1 à 4 :

- Tout à fait d'accord = 4 (ou 1)
- D'accord = 3 (ou 2)
- Pas d'accord = 2 (ou 3)
- Pas du tout d'accord = 1 (ou 4)

Pour chaque dimension, le score est égal à la somme des scores des trois questions (minimum = 3, maximum = 12). On considère que les individus ayant une forte exigence et une faible autonomie connaissent une situation favorisant les risques psychosociaux, d'autant plus si le soutien est faible.

ANNEXE 3

MODÈLES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE

TABLEAU A. FACTEURS ASSOCIÉS AU FAIT D'AVOIR RESENTI UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL, PARMIS LES ACTIFS ÂGÉS DE 50 À 65 ANS AYANT TRAVAILLÉ AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES

	ODDS RATIO	P> Z	[95 % CONF. INTERVAL]	
Genre				
Femme	1,1	0,660	0,800	1,421
Homme	1 (réf)			
Catégorie socioprofessionnelle				
CSP+	1 (réf)			
CSP-	1,4	0,028 **	1,036	1,853
Exposition aux risques psychosociaux				
Oui	4,5	0,000 ***	2,849	7,038
Non	1 (réf)			
Travailler sous pression				
Oui	1,6	0,004 ***	1,160	2,229
Non	1 (réf)			
Être informé des risques au travail				
Bien informé	1 (réf)			
Mal informé	2,6	0,000 ***	1,880	3,578
Constante	0,5	0,000	0,406	0,685

P-valeur du test du Chi-2 : *** : p<0,01 ; ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Lecture. Toutes choses égales par ailleurs, les actifs âgés de 50 à 65 ans ayant travaillé au cours des cinq dernières années qui sont mal informés des risques auxquels ils sont exposés dans leur travail sont trois fois plus susceptibles d'avoir ressenti une situation de harcèlement au travail que ceux qui en sont bien informés.

Champ. Actifs âgés de 50 à 65 ans résidant en France métropolitaine qui ont travaillé au cours des cinq dernières années et qui ont répondu aux questions du modèle (N = 905).

Notes :

On considère qu'un actif a ressenti une situation de harcèlement au travail au cours des 5 dernières années, s'il déclare avoir déjà eu le sentiment d'avoir été traité/considéré de manière injuste au travail, sous-estimé ou chargé de tâches perçues comme inutiles, ingrates ou dévalorisantes.

La catégorie socioprofessionnelle supérieure (« CSP+ ») est composée des agriculteurs exploitants, des professions indépendantes, des cadres et professions intellectuelles supérieures ainsi que des professions intermédiaires. La catégorie socioprofessionnelle inférieure (« CSP- ») est composée des employés et des ouvriers.

TABLEAU B. FACTEURS ASSOCIÉS AU FAIT DE PENSER POUVOIR ÊTRE DISCRIMINÉ DANS L'EMPLOI EN RAISON DE SON ÂGE, PARMI LES ACTIFS ÂGÉS DE 50 À 65 ANS

	ODDS RATIO	P> Z	[95 % CONF. INTERVAL]	
Genre				
Femme	1,7	0,000 ***	1,284	2,375
Homme	1 (réf)			
Limitations (GALI)				
Oui	1,5	0,032 **	1,035	2,168
Non	1 (réf)			
Situation économique				
À l'aise / ça va	1 (réf)			
C'est juste / c'est difficile	1,8	0,000 ***	1,294	2,424
Score de pénibilité				
0	1 (réf)			
1 ou 2	1,4	0,078 *	0,964	2,011
3 ou plus	1,5	0,042 **	1,016	2,345
Avoir été témoin de discrimination dans l'emploi				
Oui	2,5	0,000 ***	1,712	3,691
Non	1 (réf)			
Constante	2,3	0,000 ***	1,457	3,754

P-valeur du test du Chi-2 : *** : p<0,01 ; ** : p<0,05 ; * : p<0,1.

Lecture. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes actives âgées de 50 à 65 ans sont deux fois plus susceptibles que les hommes actifs âgés de 50 à 65 ans de penser pouvoir être discriminées dans l'emploi en raison de leur âge.

Champ. Actifs âgés de 50 à 65 ans, résidant en France métropolitaine, ayant répondu aux questions du modèle (N = 965).

NOTES

- ¹ Hors Mayotte. Source : Insee, 2021.
- ² Nagui Benchichi, Marianne Fabre, Tom Olivia, « Projection de population active ; le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040 », *Emploi, chômage, revenu du travail*, Insee, Éditions 2022.
- ³ Pour aller plus loin : OCDE/Generation, The Midcareer Opportunity, Meeting the Challenges of an Ageing Workforce, 2023, 44 p.
- ⁴ Eliette Castelain, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première*, 2023, n° 1946.
- ⁵ Mikael Beatriz « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? » *Dares Analyses*, 2023, n° 17.
- ⁶ Gilles Le Garrec, Vincent Touzé, « Maintien des seniors dans l'emploi en Europe. Quel bilan face au défi posé par le recul de l'âge de la retraite ? », *Revue de l'OFCE*, 2024, n° 184, pp.1-46.
- ⁷ Défenseur des droits, OIT, « 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail », *Études & Résultats*, 2014.
- ⁸ Proposée par le chef de l'État à la suite de la réforme des retraites et décidée entre les partenaires sociaux et la Première ministre le 12 juillet 2023, la négociation sur le « nouveau pacte de la vie au travail » a eu lieu de décembre 2023 à avril 2024. La lettre du gouvernement fixe les thèmes et les objectifs de la négociation : le compte épargne temps universel, l'emploi des seniors, les parcours professionnels, l'usure professionnelle et les reconversions.
- ⁹ Pour aller plus loin sur l'appréhension de la catégorie « senior » dans l'emploi et notamment pour appréhender les mutations des profils des seniors en lien avec les mutations du travail, cf. Hyppolyte d'Albis, *Les seniors et l'emploi*, Paris, *Presses de sciences Po*, 2022 (« Chapitre 2 - Les travailleurs seniors ont changé »).
- ¹⁰ À compétence égale, *Les seniors et l'accès à l'emploi*, 2022.
- ¹¹ Robert N. Butler, « Ageism: Another form of bigotry », *The Gerontologist*, 1969, n° 9, pp. 243-246.
- ¹² Organisation mondiale de la santé, Haut-Commissariat aux Nations unies, Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, Fonds des Nations Unies pour la population, *Global report on ageism*, 2021.
- ¹³ Juliette Rennes, « Conceptualiser l'âgisme à partir du sexisme et du racisme : le caractère heuristique d'un cadre d'analyse commun et ses limites », *Revue française de science politique*, 2020, vol. 70, pp. 725-745.
- ¹⁴ Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité de l'Insee.
- ¹⁵ Sonia Makhzoum « Les seniors sur le marché du travail en 2023 », *Dares Résultats*, n° 55, 2024.
- ¹⁶ Insee, Dares, « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee références*, Édition 2023.
- ¹⁷ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, Les seniors, l'emploi et la retraite, *France stratégie*, 2018, 161 p.
- ¹⁸ Sonia Makhzoum « Les seniors sur le marché du travail en 2023 », *op. cit.*
- ¹⁹ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, Les seniors, l'emploi et la retraite, *op. cit.*
- ²⁰ Jean Flamand, « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », *La note d'analyse*, 2023, n° 121.
- ²¹ La régression logistique, fréquemment utilisée en sciences sociales, permet d'effectuer un raisonnement dit « toutes choses égales par ailleurs ». Elle vise à expliquer une variable en isolant les effets propres de chaque variable explicative (genre, âge, nationalité, etc.) introduite dans le modèle.
- ²² Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- ²³ Institut Montaigne, Religion au travail, Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-2023.
- ²⁴ En particulier, les jeunes dénoncent davantage les effets du jeunisme sur leurs carrières professionnelles. Voir à ce sujet le 14e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, consacré à la jeunesse (2021).
- ²⁵ Mathieu Ferry, Patrick Simon, *Les rapports aux origines : des identités mouvantes confrontées aux assignations*, Ined, coll. « Documents de travail », n° 287, 2023.
- ²⁶ CESP, Les femmes seniors dans l'emploi : état des lieux, 2019, 160 p., disponible en ligne, actualisé par Françoise Milewski, L'emploi des femmes seniors : une grande vulnérabilité (OFCE, 2020).
- ²⁷ Sana Guerfel-Henda, Peretti Jean-Marie, « Le senior, objet de discrimination à l'embauche ? » *Humanisme & entreprise*, 2009, 295, pp 73-88.

- ²⁸ Plus précisément : exploitants, professions indépendantes, cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires (voir annexe 3).
- ²⁹ France Travail, « La durée de chômage augmente au 4e trimestre 2023 », *Statistiques et indicateurs*, 2024, n° 19 .
- ³⁰ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, *op. cit.*
- ³¹ BVA people consulting, Visiplusacademy, *Enquête : quels défis et attentes des personnes éloignées de l'emploi en 2024*, juin 2024.
- ³² Sondage OpinionWay, *Les comportements des recruteurs vis-à-vis des profils seniors*, novembre 2023.
- ³³ Jean-Yves Duyck, Serge Guerin, « La représentation des seniors au travail : sont-ils talentueux ? », in Jean-Marie Peretti (dir.), *Tous talentueux*, Eyrolles Éditions d'Organisation, 2008, pp. 153-162 ; Hippolyte d'Albis, *Les seniors et l'emploi*, Paris, Les Presses de Sciences Po, « Sécuriser l'emploi », 2022, 132 p.
- ³⁴ À compétence égale, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, 2022.
- ³⁵ *Idem.*
- ³⁶ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, *Les seniors et l'accès à l'emploi*, *op. cit.*
- ³⁷ Laurence Pécaut-Rivolier, *Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif. Rapport sur les discriminations collectives en entreprise*, 2013, 119 p.
- ³⁸ Valentine Poisson, Patrick Scharnitzky, *Étude seconde partie de carrière : ressentis et attentes des salariés*, mai 2023.
- ³⁹ Medef, *Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, Synthèse des résultats nationaux*, 2023, 23 p.
- ⁴⁰ Corinne Mette, « Le devenir professionnel des actifs en mauvaise santé Un maintien en emploi plus difficile », *Dares Analyse*, 2015, n° 68.
- ⁴¹ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, *op. cit.*
- ⁴² Gilles Le Garrec, Vincent Touzé, « Maintien des séniors dans l'emploi en Europe. Quel bilan face au défi posé par le recul de l'âge de la retraite ? », *op. cit.*
- ⁴³ La Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pose désormais une définition de la pénibilité, crée une retraite anticipée pour pénibilité, et insiste sur la prévention de la pénibilité, notamment via une pénalité incitant à négocier des accords ou plans d'action en ce sens.
- ⁴⁴ Catherine Delgoulet, « Des pénibilités à la soutenabilité du travail. Construire de nouvelles voies de prise en compte des relations santé-travail », *Sciences Po*, série « Que sait-on du travail ? », 2024.
- ⁴⁵ Emmanuelle Prouet, Julien Rousselon, *Les seniors, l'emploi et la retraite*, *op. cit.*
- ⁴⁶ Mikael Beatriz, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », *Dares Analyses*, 2023, n° 17.
- ⁴⁷ *Idem.*
- ⁴⁸ Dominique Demailly, « Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? », *Dares analyses*, 2016, n° 31.
- ⁴⁹ Sana Guerfel-Henda, Jean-Marie Peretti, « Le senior, objet de discrimination à l'embauche ? », *Humanisme et entreprise*, 2009, n° 295, pp. 73-88.

Défenseur des droits - TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07 - 09 69 39 00 00

defenseurdesdroits.fr

