

RECHERCHE D'EMP LOI:

on est vieux de plus en plus jeune

▶ Les plaintes chez Unia pour discrimination à l'embauche à cause de l'âge ont explosé

▶ À la lecture des dernières statistiques d'Unia en matière de discrimination à l'embauche sur base de l'âge, un constat s'impose: dans le monde de l'entreprise, on devient vieux... de plus en plus jeune! Dès 45 ans en réalité. Depuis le début de cette année, Unia a constaté une explosion de la discrimination à l'embauche chez les quadra affirmés, plus encore chez les quinquagénaires.

En termes purement statistiques, le nombre de dossiers rentrés lors des huit premiers mois de l'année est déjà largement supérieur: 74 contre 45 pour l'ensemble de 2015. "Nous allons pro-

bablement doubler le nombre de dossiers ouverts par rapport à l'année passée et c'est inquiétant", constate le directeur d'Unia Patrick Charlier. "Si nous examinons bien les dossiers ouverts depuis janvier, nous constatons que ce sont les travailleurs plus âgés qui sont les principales victimes puisque près de six dossiers sur dix concernent des personnes de plus de 45 ans", poursuit-il. "Choisir de retenir tel ou tel candidat en fonction de son âge et non plus de ses compétences, c'est envoyer un très mauvais message à la société."

D'après l'ancien Centre inter-fédéral pour l'égalité des chances, les employeurs avancent

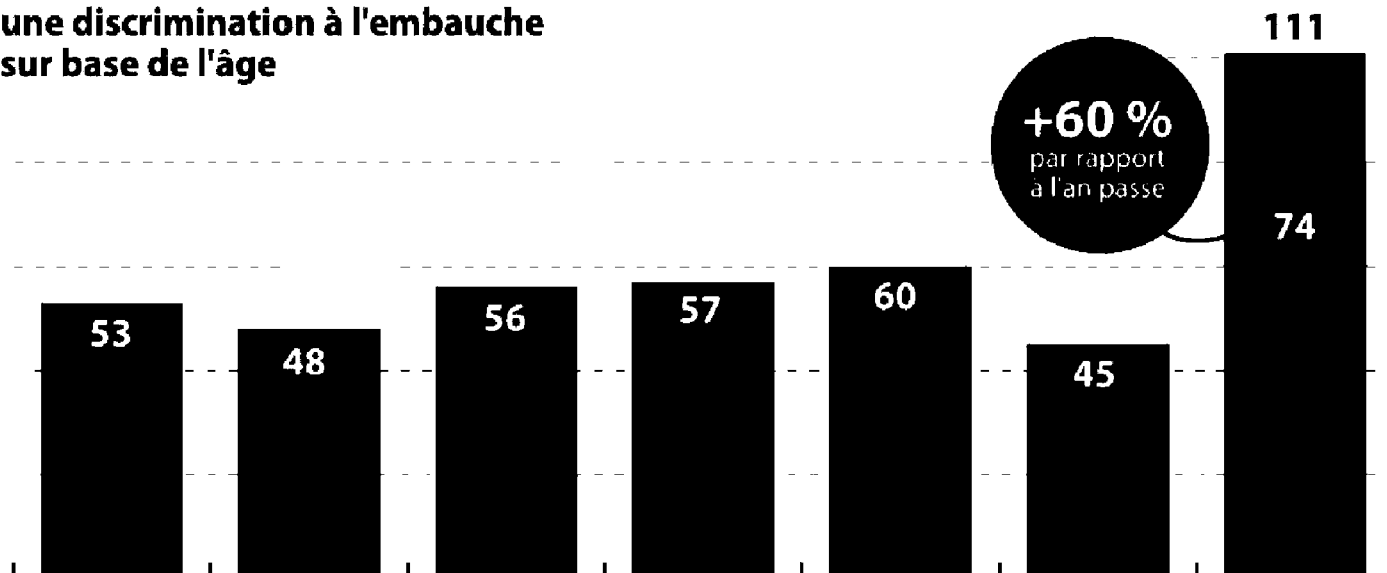
souvent des arguments liés aux coûts salariaux pour rejeter les candidats les plus âgés. Le quadra est trop cher, donc. Mais aussi "prétendument déconnecté des nouvelles technologies", remarque Unia sur base de l'analyse de plusieurs dossiers.

POUR PATRICK CHARLIER, cette discrimination à l'âge est largement sous-estimée. "C'est une discrimination qui n'est pas prise au sérieux. Nous devons tous garder à l'esprit que le vieillissement de la population est une réalité en Europe. En Belgique, le groupe des plus de 45 ans augmentera de 20% dans les quarante prochaines années. Si cette partie croissante de la population fait face à un risque important de discrimination sur le lieu de travail, alors nous sommes confrontés à un réel problème social."

Mathieu Ladevèze

Dossiers ouverts chez Unia suite à une discrimination à l'embauche sur base de l'âge

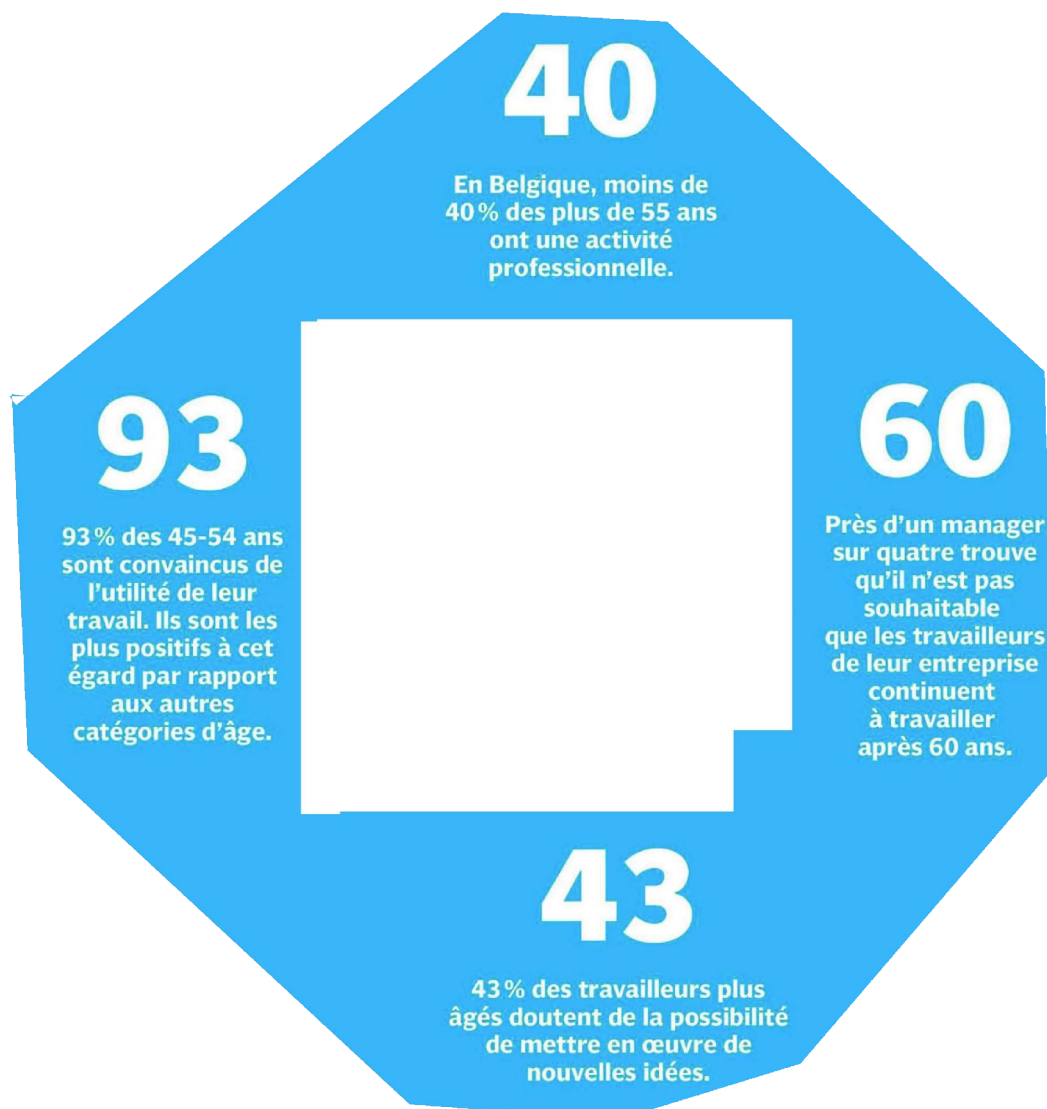
■ Extrapolation d'ici la fin de l'année 2016



Recaler un candidat à cause de son âge est illégal: Unia lance une campagne

Face à l'ampleur – certes récente – du phénomène, Unia a décidé de lancer une campagne d'affichages aux quatre coins du pays. Cibles privilégiées : les acteurs clés de l'emploi, les organisations syndicales, les secteurs liés aux plus de 50 ans ou à la jeunesse. *“Le ton de la campagne est résolument ironique et utilise les principaux clichés entendus sur les jeunes ou les plus âgés. C'est important que les gens sachent que l'âge est un des critères protégés par la loi anti-discrimination de 2003”,* souligne Patrick Charlier. En clair, il est illégal d'exclure un candidat potentiel en fonction de son âge. Unia tient à le rappeler et invite toute personne discriminée à partager son expérience par un signalement.

M. L.



“Les entreprises ne veulent plus DES QUINQUAGÉNAIRES”

▶ Selon Securex, les 50 ans et plus font l'objet de nombreux stéréotypes à leur encontre: trop chers, pas assez productifs...

- ▶ Cela fait plusieurs années que Securex travaille sur le sujet de la discrimination à l'embauche des plus âgés. Au fil des ans, le constat semble invariable: une large majorité des managers et recruteurs affiche un regard plus que circonspect à l'égard des candidats à l'emploi de 50 ans et plus. *“Lors d'une étude sur le sujet menée avec la KUL, on a constaté qu'un employeur sur quatre ne veut pas de salarié de soixante et plus. Pire, nous leur avons aussi demandé ce qu'ils pensaient des quinquagénaires. Pour 62% des managers interrogés, les employés de plus de cinquante ans sont moins 'employables' que les plus jeunes. En clair, il faut leur donner moins de travail”,* commente Hermine Van Collie, HR Research Expert chez Securex. Des études plus récentes donnent, globalement, les mêmes résultats. *“En réalité, c'est fort dommageable mais, pour le moment, les entreprises ne veulent pas des 50 ans et plus.”*

EN CAUSE, une série de stéréotypes pourtant pourfendus, là encore, par de nombreuses études à destination de cette catégorie d'âge. *“Le premier mot qui vient quand on parle de cette catégorie d'employés aux managers, c'est le coût.”*

Trop chers donc, mais aussi moins productifs, moins motivés. Autre argument des managers: ils ne resteront pas longtemps dans la société alors à quoi cela sert-il d'investir pour eux?

“Ces stéréotypes ne tiennent pas la route”, poursuit Hermina Van Collie. *“Sur le temps à passer dans l'entreprise, c'est juste l'inverse qui se passe en général. Une personne de 50 ans a beaucoup plus de chance de rester plus longtemps dans une entreprise qu'un jeune de 20 ans. Statistiquement, il y a cinq à six fois plus de risques que ce jeune quitte l'entreprise bien avant une personne plus âgée.”*

Pour lutter contre cette discrimination - illégale, rappelons-le -, Securex estime que n'importe quelles formations doivent être ouvertes à toutes et à tous indépendamment de l'âge. L'organisme spécialisé dans les ressources humaines évoque une autre mesure, plus forte encore: la disparition de l'âge dans les *curriculum vitae*. *“C'est une idée en effet même si cela paraît difficile à mettre en application.”*

 **RÉACTION****Gilles (44 ans)**PILOTE DE LIGNE
SANS EMPLOI**“J’étais déjà trop vieux
à 36 ans”**

“J’ai commencé ma recherche d’emploi après avoir eu mon diplôme, lorsque j’avais 36 ans. Je n’ai reçu que des réponses négatives ou pas de réponse du tout. J’ai quand même continué à envoyer des CV un peu partout. J’ai même financé moi-même une qualification sur un type d’avion bien précis afin d’augmenter mes chances. Sans succès. C’est en discutant avec des pilotes que j’ai compris. Tous me disaient: Tu es trop vieux. Plus aucune compagnie ne va te recruter. J’avais 36 ans! On n’est pas vieux à 36 ans! Une fois la crise économique passée, les

compagnies aériennes ont recommencé à recruter à partir de 2014. Mais toujours rien pour moi! On me disait que j’avais un beau CV mais que je n’étais leur choix final. Une fois, on m’a rapporté que les recruteurs des compagnies aériennes mettaient directement au bac les CV des candidats âgés de 40 ans et plus. Selon eux, on n’a plus les mêmes réflexes que les jeunes. Ce qui, scientifiquement, est une aberration totale! Cela fait près de dix ans que je cherche. Je vais finir par payer pour pouvoir piloter des vols commerciaux: on appelle ça du Line Training. Pour 35.000 euros, j’achète environ 500 heures de vols à une compagnie aérienne. Avec, mais rien n’est certain, une garantie d’emploi à l’issue du Line Training.”

M. L.