

Zeitschrift: Générations
Herausgeber: Générations, société coopérative, sans but lucratif
Band: - (2016)
Heft: 84

Artikel: Seniors au chômage : passez votre chemin!
Autor: Tschumi, Marie / Maire, Jacques-André
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-830700>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Seniors au chômage : passez votre chemin !

Des employeurs excluent d'emblée les seniors dans leurs offres d'emploi. Une pratique jugée discriminante... qui demeure pourtant légale. Enquête et témoignages.

« **E**ntreprise de chauffage cherche un dépanneur monteur. Profil souhaité : entre 30 et 45 ans. » Ce genre d'annonces vous choque ? Et pourtant. Mentionner une limite d'âge dans les offres d'emploi est monnaie courante en Suisse. Nous avons pu le constater avec nos confrères de l'émission *On en parle* — RTS La Première. Durant une semaine, nous avons épluché les annonces des suppléments « Emplois » de cinq quotidiens et de trois sites internet. En dénombrant toutes celles

qui indiquaient une limite d'âge explicitement ou implicitement (avec les termes « jeune » et/ou « junior »).

« DISCRIMINATOIRE ET SUPERFLU »

Sur environ 1000 annonces d'emploi, 10 % d'entre elles étaient concernées. Donc près de 100 offres que l'on pourrait juger discrimi-

43 %
de tous les
chômeurs de longue
durée sont des
seniors de 50 ans
et plus

nantes. Une pratique vivement critiquée, notamment par l'association genevoise Phare Seniors, active dans l'employabilité des 45 ans et plus.

« L'indication d'un âge limite est un élément non seulement discriminatoire, mais également superflu. Il restreint la possibilité de trouver un candidat réellement performant et dénote clairement une méconnaissance de la part des employeurs.

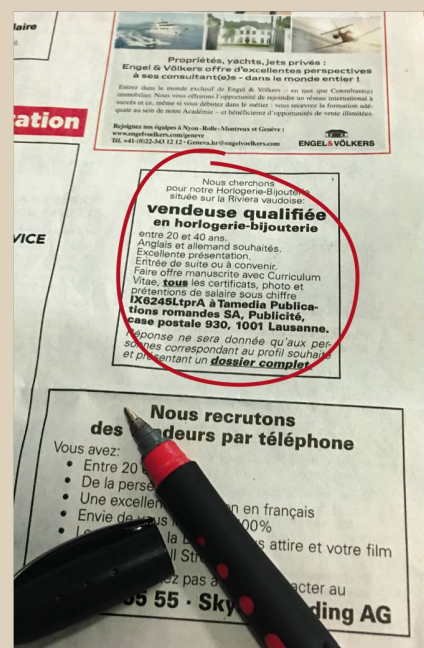
Pour moi, cela ne fait pas sens, vous pouvez m'en montrer des dizaines, cela ne fera jamais sens », soutient son directeur, Guillaume Anthoine.

En Suisse, aucune loi spéciale n'interdit expressément ces discriminations liées à l'âge. De cette manière, notre pays fait figure d'exception en Europe, car, dans les Etats membres de l'Union européenne, pareille pratique serait le plus souvent attaquable (*lire encadré*). Autant dire que, par rapport aux dizaines d'annonces incriminées dans notre enquête, « un bon nombre d'entre elles seraient jugées illégales dans des pays étrangers », note Elsa Perdaems, assistante doctorante en droit du travail à l'Université de Genève.

STATU QUO EN SUISSE

A ce propos, certains politiciens ont tenté d'agir pour que la loi suisse aille dans le même sens que celle des autres pays européens. En 2014, la conseillère aux Etats socialiste Pascale Bruderer Wyss (Argovie) interpelle le Conseil fédéral et lui demande s'il ne serait pas avisé d'instituer des dispositions, comme en Allemagne >>>

ANNONCES D'EMPLOI : LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE



Durant une semaine, nous avons dépouillé les annonces d'emploi sur trois sites internet: www.jobup.ch, www.job-room.ch (offres des ORP) et www.stelle.admin.ch (portail de la Confédération). Et dans les suppléments *Emploi* de cinq quotidiens: *La Liberté*, *La Tribune de Genève*, *24 heures*, *Le Temps* et *L'Express*.

Au total, nous en avons comptabilisé 982. Parmi elles, 96 annonces indiquaient un âge limite implicitement ou explicitement. Plus particulièrement, 73 précisait une tranche d'âge, 14 la mention « jeune » et 9 le terme « junior ».

Nous avons interpellé toutes les entreprises incriminées: 60 mails envoyés pour un total de 44 postes. Nous avons obtenu 28 réponses en retour. Soit moins de la moitié.



**MAGDI
SHALABY**

59 ANS, VESSY (GE),
EMPLOYÉ DE
COMMERCE

«On pense que le senior coûte cher»

Magdi Shalaby commence sa carrière dans l'hôtellerie en 1975, puis travaille dans le milieu bancaire avant de devenir assistant administratif pendant deux ans à l'Hospice général de Genève. En juillet 2015, son service ferme, les gens sont recasés, mais lui, parmi les derniers arrivés, se voit licencier. «J'avais 58 ans quand je me suis inscrit au chômage. J'ai tout de suite commencé à faire des recherches, à postuler, à solliciter mon réseau. Mais, pour l'instant, cela n'a pas donné grand-chose.» En l'espace d'une année, il postule en moyenne 250 fois. Mais sans jamais passer d'entretien: «C'est ce qui fait défaut. Il faut que j'en décroche un, car, généralement, je fais bonne impression.» Aujourd'hui âgé de 59 ans, Magdi Shalaby est pourtant prêt à tout pour retrouver du travail. Et même d'adapter son salaire pour compenser. «On pense que le senior coûte cher, on ne pense pas à l'expérience, au bagage,

à la complémentarité dans l'entreprise. Pourtant, je serais d'accord de baisser mon salaire de 30 % ! C'est mieux d'avoir un peu moins d'argent que d'être en recherche d'emploi.»

Quand, dans les annonces, il est fait mention d'une tranche d'âge idéale, qui l'exclut d'office, il va tout de même essayer de postuler. «Mais, pour moi, c'est discriminatoire. L'âge, l'origine, le sexe... Qu'est-ce que cela a à voir avec les compétences et les qualifications de la personne?»

Il reste encore huit mois à Magdi Shalaby pour retrouver du travail. L'échéance approche donc dangereusement. Mais pas de quoi non plus le décourager totalement. «Heureusement, je n'ai pas que le boulot dans la vie ! Je fais du sport, du volleyball... J'écris aussi des récits de voyage et même un roman, un projet qui me tient à cœur.»



«La personnalité et l'expérience priment sur l'âge»

**PAULINE
CERNAIX**

45 ANS, ÉTOY (VD),
RESPONSABLE
COMMUNICATION

Au chômage depuis octobre 2015, Pauline Cernaix, 45 ans, peine à retrouver du travail, comme des milliers d'autres seniors en Suisse. Engagée comme responsable de la communication à la Fondation Foyer-Handicap à Genève en 2013, son poste est supprimé l'année passée, à la suite d'un changement d'orientation stratégique décidé par la nouvelle direction générale. Aujourd'hui, cette habitante d'Etoy fait tout son possible pour retrouver un emploi : «Je travaille énormément sur mon réseau et je postule très souvent à des offres. J'ai eu des entretiens, qui se sont très bien passés, mais je n'ai pas encore eu la chance d'être retenue.» A son avis, plusieurs raisons peuvent l'expliquer. Déjà, le secteur de la communication a explosé, ces dernières années : «Pour un même poste, il peut y avoir jusqu'à 200 candidatures!» Mais il faut aussi faire face à une nouvelle concurrence : «Il y a vingt ans, il n'existait presque pas de formations dans ce domaine. On

apprenait la communication directement sur le terrain. Malgré mes 16 ans d'expérience, je suis, aujourd'hui, en concurrence avec des jeunes diplômés qui ont entre 25 et 35 ans. Et le diplôme pèse lourd dans la balance.» Pour mettre toutes les chances de son côté, Pauline Cernaix a donc entamé, en septembre passé, un cursus en communication à la Haute Ecole de gestion de Genève.

Pour elle, l'âge n'est pas, ou ne devrait pas être un critère d'embauche : «Même si, sur le marché du travail, 45 ans devient un âge critique, je reste persuadée que la personnalité et l'expérience priment sur l'âge. D'ailleurs, je ne mentionne pas ma date de naissance sur mon CV.»

Jusqu'à aujourd'hui, aucun employeur n'a abordé la question de son âge. Et, s'il lui était demandé de revoir ses prestations salariales à la baisse, faute de budget ? «Si le jeu en vaut la chandelle, je serais prête.»

où les mentions avec des limites d'âge sont interdites, pour que les seniors ne soient plus discriminés sur le marché de l'emploi. En réponse, le Conseil fédéral écrit ne pas juger nécessaire d'inscrire ce principe dans la loi, mais estime judicieux que des actions de sensibilisation soient menées... Plus récemment, en 2015, c'est au tour de la conseillère nationale Bea Heim (Soleure), socialiste également, de déposer un postulat pour lutter contre la discrimination liée à l'âge. Mais rebelote, le Conseil fédéral dit vouloir miser sur la sensibilisation.

JEUNE = DYNAMIQUE

Il reviendrait donc en grande partie aux entreprises d'être plus réceptives à l'intégration des travailleurs âgés. Mais le sont-elles vraiment? Au vu des réponses obtenues par les dif-

982
annonces
dépouillées

férents employeurs, mentionner un âge limité dans une annonce risque de perdurer. Moins de la moitié d'entre eux nous ont répondu (28 réponses sur 60 courriels envoyés) et seuls deux affirment vouloir changer de pratique à l'avenir. A noter que tous les secteurs d'activité sont concernés: finance, assurances, transport, vente... On trouve un peu de tout. Quant aux justifications avancées, elles sont autant diverses que variées.

Pour se faire une idée, prenons l'exemple d'une entreprise dans le domaine informatique qui propose un poste d'ingénieur, pour une personne «jeune et motivée». En réponse, son responsable soutient que le terme «jeune» n'est pas limitatif, puisque, selon lui, il s'agit avant tout d'un état d'esprit, dynamique et entreprenant! Autre exemple frappant:

dans le domaine de l'ébénisterie de luxe, une société cherche à recruter un chef de projets: «Nous vous imaginons entre 30 et 45 ans, mais nous nous laissons surprendre.» Interpellé, le directeur écrit: «En aucun cas, l'annonce ne mentionne une limite d'âge pour une postulation. Volontairement, elle mentionne une fourchette idéale qui exprime le sentiment que la personne recherchée pourrait se situer dans cette zone...»

SUS AUX A PRIORI!

Mais ce n'est pas tout. L'argument qui revient le plus souvent est celui de la formation: cela coûte de l'argent et prend du temps. Engager un senior n'aurait, dès lors, pas de sens si, quelques années après, il part à la retraite.

Pour Guillaume Anthoine, une telle justification n'est pas recevable. «Une personne âgée de 55 ans a encore dix ans à travailler. Si elle décroche un emploi, elle va y rester. A l'inverse, il sera sans doute plus compliqué de trouver un jeune prêt à rester au moins dix ans dans la même entreprise.» Du reste, pour lui, aucun de tous ces arguments n'est recevable.

DISPOSITIONS LÉGALES: L'EXCEPTION SUISSE

«Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son âge [...]». Tel est l'article 8 de la Constitution fédérale. Néanmoins, cette disposition n'oblige que les autorités publiques, donc l'Etat, en tant qu'employeur. Et encore: il bénéficie d'une certaine marge de manœuvre, puisqu'il peut mentionner une limite d'âge dans une annonce s'il peut justifier sa nécessité!

En revanche, la Constitution ne lie pas les particuliers. En outre, «la discrimination liée à l'âge, contrairement à ce qui vaut à l'égard du critère du sexe, n'est interdite par aucune loi spéciale en Suisse», précise Elsa Perdaems, assistante doctorante à l'Université de Genève. Faute de jurisprudence sur le sujet, a priori, les employeurs peuvent donc agir comme bon leur semble.

La Suisse fait ainsi figure d'exception face aux pays voisins. Comme l'explique la chercheuse, spécialiste de la discrimination en raison de l'âge: «Dans les Etats membres de l'Union européenne, l'employeur ne peut ainsi restreindre le cercle des destinataires d'une offre d'emploi qu'à certaines conditions.» Par exemple, pour le recrutement des pompiers, imposer un âge limite de 30 ans est considéré comme admissible, puisqu'un tel métier est très exigeant physiquement.

Enfin, notons que, aux USA, les offres d'emploi discriminatoires sont interdites depuis bien longtemps. La loi qui régit ce genre d'atteintes — l'ADEA (The Age Discrimination in Employment Act) — date de 1967, donc depuis près de 50 ans!

«L'indication
d'un âge limite est
discriminatoire
et superflu»

GUILLAUME ANTHOINE,
DIRECTEUR DE L'ASSOCIATION PHARE SENIORS



Mauvaise intégration des seniors âgés de plus de 45 ans, salaire trop élevé, manque de flexibilité ou de mordant, condition physique insuffisante, etc. «Il est grand temps de com- >>>

battre ces a priori.» Aujourd'hui | d'une année, ils peinent à retrouver un emploi.

en Suisse, les seniors qui perdent leur travail sont ceux qui ont le plus de mal à en retrouver. Ils représentent d'ailleurs 43 % de tous les chômeurs de longue durée.

Magdi Shalaby, 59 ans, et Pauline Cernaix, 45 ans (*lire encadrés*), que nous avons rencontrés, peuvent en témoigner. Au chômage depuis plus

10 %
des annonces
ont un âge limite
implicite ou
explicite

30 ans, on sera entouré d'une majo-

Compte tenu de l'évolution démographique et du vieillissement inévitable de la population, il ne sera plus possible d'ignorer la situation encore bien longtemps.

Mais, comme le dit Guillaume Anthoine, avec une pointe d'optimisme : « D'ici à

rité de personnes de plus de 45 ans. Les mentalités vont donc commencer à changer. »

MARIE TSCHUMI

Enquête réalisée en collaboration avec l'émission *On en parle* - RTS La Première.

WEB

Vous avez aussi été discriminés ? Racontez-nous sur generations-plus.ch

« La situation est très inquiétante »

Jacques-André Maire, conseiller national socialiste neuchâtelois et vice-président de Travail.Suisse est sur le point de déposer une initiative parlementaire.

Que pensez-vous des résultats de notre enquête ?

Je ne suis malheureusement pas surpris. On aurait même pu craindre encore plus d'annonces qui mentionnent une limite supérieure de l'âge. Mais, en même temps, le résultat est très décevant, sachant que, lors des « tables rondes annuelles » organisées par Johann Schneider-Ammann, les représentants des associations d'employeurs se sont engagés à demander à leurs membres de supprimer la mention d'une telle limite... !

Certains politiciens ont tenté d'agir pour que la loi suisse ne fasse plus figure d'exception en Europe. Mais le Conseil fédéral estime que cela n'est pas nécessaire. Qu'en pensez-vous ?

La position du Conseil fédéral ne m'étonne hélas pas, car elle est tout à fait conforme à celle de la majorité de droite élue au Parlement qui voit le marché du travail de manière très libérale. C'est elle qui donne le ton dans notre pays, y compris aux milieux des employeurs... avec un très large soutien des électeurs !

Le problème de la discrimination des seniors à l'emploi risque de prendre de l'ampleur avec le vieillissement de la population. Etes-vous inquiet ?

La situation est très inquiétante pour l'avenir de nos entreprises et notamment de nos institu-

tions de soins. Les employeurs seront donc condamnés à changer d'attitude, au risque de devoir faire face à une très grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée ! Dans ce sens, il est difficilement compréhensible que la majorité de droite du Parlement et du Conseil fédéral se refuse à prendre des mesures concrètes pour favoriser l'emploi des travailleurs seniors.

N'est-il donc pas grand temps d'agir ?

Oui, au vu des constats mis en évidence par votre enquête et du climat général. Ayant participé aux « tables rondes » comme représentant de Travail.Suisse, nous sommes restés jusqu'ici sur la réserve... en espérant (peut-être un peu naïvement) que les milieux des employeurs tiendraient parole par rapport aux engagements pris. Les résultats de votre enquête m'incitent personnellement à reprendre cette question, et il est probable que je prépare une motion ou une initiative parlementaire demandant explicitement une interdiction de telles mentions.

PROPOS
RECUEILLIS
PAR MARIE TSCHUMI

