

Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2006 à 2015

Rapport à l'attention du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Moniteur du marché de l'emploi suisse

Helen Buchs et Ann-Sophie Gnehm

Zurich, le 6 avril 2016



**Universität
Zürich** UZH

smm stellenmarkt
monitor CH

Table des matières

1.	Introduction	3
2.	Fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours	5
3.	Evolution de la fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours entre 2006 et 2015	7
4.	Limites d'âge dans différents domaines professionnels	9
4.1	Limites d'âge dans les annonces : quels postes sont-ils le plus souvent touchés ?	9
4.2	Quels types d'entreprises indiquent une limite d'âge dans leurs annonces ?	15
	Branche	15
4.3	Dans quels médias les annonces comportent-elles le plus souvent une indication d'âge ?	20
5.	Conclusion	22
	Bibliographie	24

1. Introduction

En Suisse, les travailleurs âgés sont globalement bien intégrés au marché de l'emploi – également en comparaison internationale. Ils connaissent un taux d'activité professionnelle élevé et un taux de chômage inférieur à la moyenne. Pour les séniors âgés de 59 ans au maximum, le taux d'activité se chiffre à plus de 80 %, et il dépasse encore les 63 % chez les personnes de 62 ans. En outre, les travailleurs d'un certain âge connaissent des rapports de travail relativement stables comparativement aux plus jeunes. Le risque de se retrouver au chômage suite à un licenciement ou à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est inférieur à la moyenne. De plus, la participation au marché de l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a pu être consolidée dans le courant des deux dernières décennies. Malgré cette situation globalement positive, les séniors rencontrent encore des difficultés sur le marché de l'emploi. Les chômeurs qui se trouvent dans la dernière phase de leur carrière – et cela indépendamment de leurs qualifications – éprouvent de plus grandes difficultés à retrouver un poste que les demandeurs d'emploi plus jeunes (Baumann et Oesch, 2013).

Selon les analyses, cela représente un potentiel inutilisé : de solides connaissances et un grand savoir-faire perdus pour l'économie et la société. Non seulement ce potentiel est crucial pour les personnes concernées, mais, dans certaines circonstances, il peut peser dans la balance pour ce qui touche au système des assurances sociales. Cette situation est problématique. En effet, dans un avenir proche, les entreprises de Suisse ne pourront peut-être plus trouver suffisamment de personnel qualifié, et cela dans une pluralité de secteurs (Wunsch *et al.*, 2014). Il existe un moyen approprié d'agir contre la menace d'un manque de personnel qualifié : encourager l'établissement de bonnes conditions-cadre pour les travailleurs plus âgés. C'est là un champ d'action explicite de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI), lancée par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) en 2011. La FKI a pour objectif de mieux exploiter le potentiel national que représente la main-d'œuvre qualifiée. Les mesures proposées par l'initiative vont également dans le sens d'une sensibilisation des entreprises et du public à la question des travailleurs plus âgés.

Les réticences vis-à-vis des demandeurs d'emploi âgés peuvent avoir différentes causes. Elles sont le fruit, du moins en partie, de préjugés faisant écho à des stéréotypes sociaux. Selon ces derniers, les séniors seraient moins productifs, moins aptes à s'adapter, moins attrayants. Sur le plan physique, notamment, on les considère comme moins performants que les jeunes. Voilà pourquoi bon nombre d'entreprises rechignent à engager les personnes d'un certain âge pour des tâches physiques contraignantes. Socialement, il se pourrait aussi que les séniors soient jugés moins aptes à l'apprentissage ; craignant une période d'adaptation professionnelle qu'ils imaginent plus longue, les entreprises reculeraient ainsi devant les dépenses que cela pourrait occasionner. On avance souvent l'argument suivant : les cotisations de la prévoyance professionnelle (2^e pilier), qui varient en fonction de l'âge, occasionneraient des difficultés aux travailleurs plus âgés. Toutefois, ce facteur à lui seul ne saurait expliquer les problèmes rencontrés par les séniors sur le marché de l'emploi. Au vu de ce type de préjugés, il faut accorder une grande importance à la sensibilisation des entrepreneurs et du public.

Cela étant dit, il semblerait que l'intensité des réticences exprimées à l'égard des demandeurs d'emploi âgés varie d'un secteur du marché de l'emploi à l'autre. Sans doute ces dernières sont-elles plus ou moins marquées selon l'activité ou l'environnement entrepreneurial concernés. Par ailleurs, les préjugés peuvent évoluer au cours du temps, et les entreprises changer leur attitude de recrutement concernant les personnes d'un certain âge.

Les offres d'emploi constituent une source idéale pour analyser l'attitude de recrutement des entreprises et son évolution. Elles formulent souvent des exigences précises quant à la personne recherchée. Elles contiennent aussi des indications sur l'entreprise qui passe l'annonce, le poste proposé et l'activité à exercer. Grâce à ces données, nous cernons mieux les secteurs du marché du travail dans lesquels les entreprises agrémentent leurs annonces d'indications relatives à l'âge. Le cas échéant, ces différents éléments permettent aussi de formuler des hypothèses quant aux raisons pour

lesquelles les offres d'emploi comportent des limites d'âge. Toutefois, à ce jour, nous ne possédons pas de données certifiées quant à la fréquence et à l'évolution de cette pratique, à savoir l'introduction d'exigences relatives à l'âge dans les mises au concours.

Un des outils prévus par la FKI est la conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, qui a eu lieu pour la première fois en avril 2015. La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux s'y sont mis d'accord sur plusieurs mesures. Les participants ont en outre conclu que les employeurs publics et privés devraient s'engager à renoncer, dans la mesure du possible, à toute indication d'âge dans les offres d'emploi. C'est dans ce contexte que le Moniteur du marché de l'emploi suisse (MME) désire déterminer la fréquence des mises au concours comportant une indication d'âge ainsi que l'évolution de leur nombre dans le courant de ces dix dernières années. Il s'agit aussi de répondre à la question de savoir si la proportion des offres d'emploi contenant une limite d'âge varie en fonction des secteurs professionnels, par exemple selon les branches, les métiers ou les régions.

Le contrôle des limitations d'âge dans les offres d'emploi présuppose l'observation et le relevé de mises au concours sur plusieurs années, comme le fait le MME (www.stellenmarktmonitor.uzh.ch) au sein de l'Institut de sociologie de l'Université de Zurich. La base de données du MME repose sur un échantillon représentatif d'offres d'emploi et englobe tous les canaux de mises au concours importants (la presse, les portails emploi accessibles en ligne et les sites web d'entreprises) sur l'ensemble du territoire suisse. Pour les années 2006 à 2015, plus de 30 000 annonces ont été relevées.

Dans leurs annonces, les entreprises en quête de personnel tâchent de s'adresser de manière aussi ciblée que possible aux candidats potentiels. D'un côté, elles ont grand intérêt à formuler dans l'annonce des critères de sélection qu'elles jugent pertinents de façon à limiter autant que possible le nombre de candidatures inadéquates – en effet, le tri et l'évaluation des dossiers ainsi que les réponses à envoyer mobilisent beaucoup de ressources et engendrent des coûts importants pour les entreprises. D'un autre côté, elles préfèrent s'abstenir de mentionner déjà dans l'annonce certaines exigences de moindre importance, l'idée étant de ne pas dissuader les personnes potentiellement adéquates de postuler. Au demeurant, les mises au concours de postes constituent toujours une plateforme publicitaire pour les entreprises. Elles doivent donc veiller à bannir les limites d'âge là où celles-ci pourraient être perçues comme discriminatoires, engendrant ainsi une détérioration de l'image de la société.

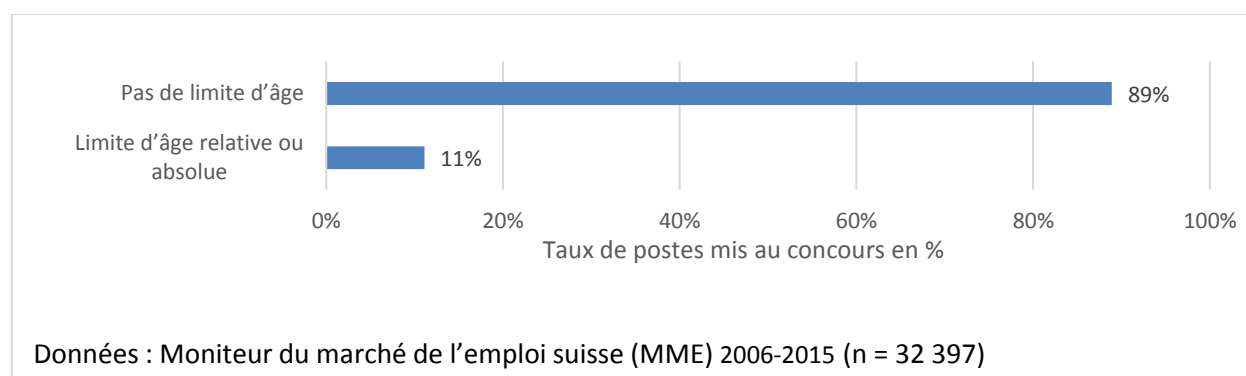
L'observation des limites d'âge dans les annonces permet de déceler d'éventuelles réticences à l'encontre des demandeurs d'emploi d'un certain âge. Elle peut en outre fournir une base pour sensibiliser les entreprises en recherche de personnel à la main-d'œuvre qualifiée que représentent potentiellement les séniors.

Ce rapport définit tout d'abord ce qu'on entend par limites d'âge dans les offres d'emploi et la fréquence à laquelle ce type d'indications apparaît (chapitre 2). Le chapitre 3 analyse quant à lui l'évolution de la proportion d'annonces comportant des indications d'âge entre 2006 et 2015. Il est ensuite question, dans le chapitre 4, de distinguer les secteurs du marché de l'emploi où le taux d'annonces comportant des indications d'âge est élevé de ceux où il est plus bas. Le rapport se termine par une conclusion.

2. Fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours

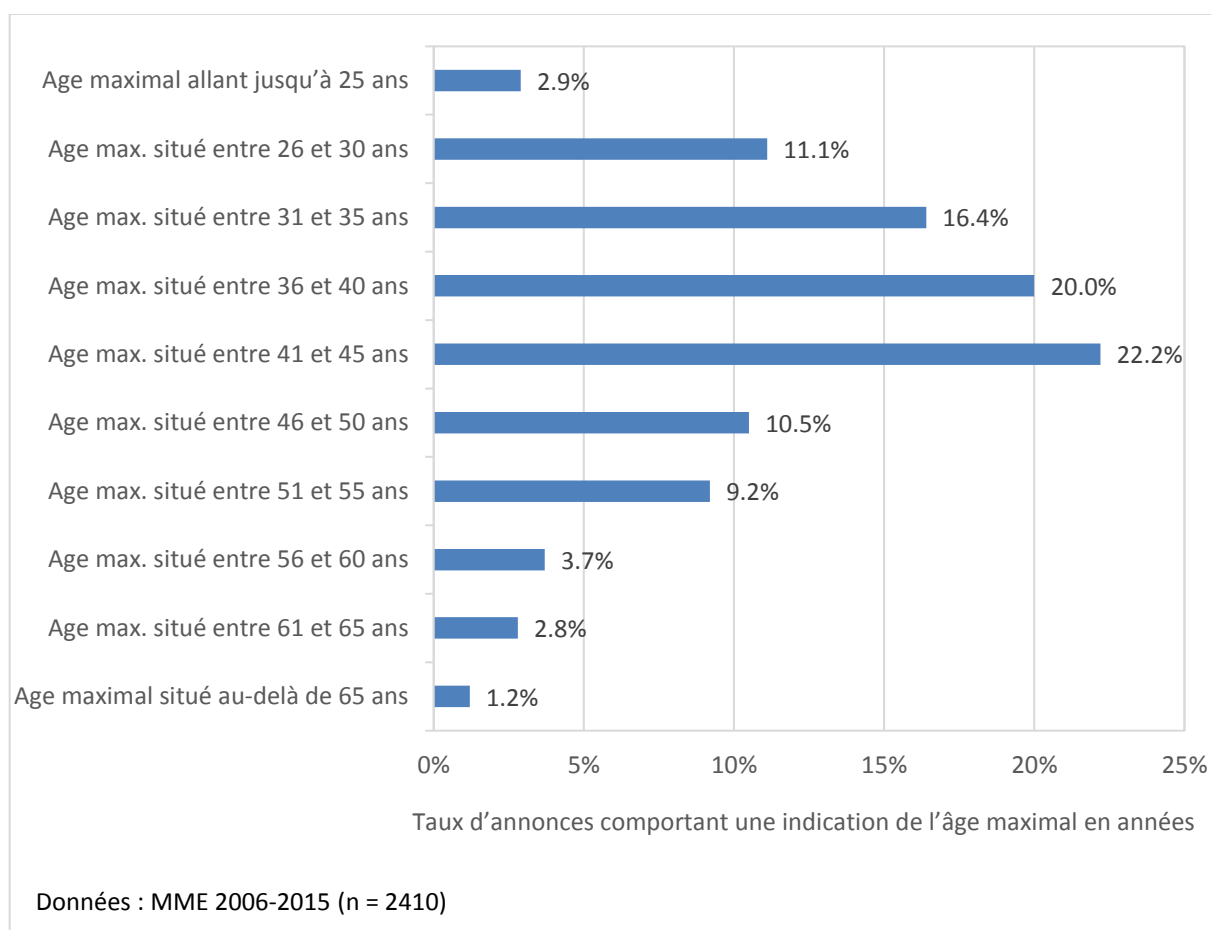
Les exigences liées à l'âge peuvent apparaître sous différentes formes dans les offres d'emploi. Quand l'entreprise stipule qu'elle recherche une personne « jeune » ou « plus jeune », nous parlerons d'« indication d'âge *relative* ». Quand la mise au concours contient des exigences liées à l'âge sous la forme d'une indication concrète – « âgé de moins de 45 ans » ou « âgé de 25 à 40 ans », par exemple – nous emploierons l'expression « indication d'âge *absolue* ». Il arrive aussi que les annonces comportent en même temps des indications relatives et absolues. Enfin, il advient que les exigences soient exprimées de manière implicite, mais, pour des raisons liées aux techniques d'analyse, nous ne considérerons pas cette forme dans ce rapport. Le graphique 1 illustre la proportion d'offres d'emploi qui, en Suisse, comportaient des limites d'âge entre 2006 et 2015.

Graphique 1 : proportion d'offres d'emploi avec et sans limite d'âge



Le nombre d'offres d'emploi comportant des limites d'âge est restreint. Seulement quelque 11 % des annonces en Suisse comportent des indications d'âge relatives ou absolues. Les limitations absolues sont plus fréquentes (8 %) que les limitations relatives (3 %). Notons cependant que les limites *inférieures* d'âge sont tout aussi fréquentes que les limites *supérieures* d'âge, les premières étant précisées dans environ 9 % des cas. Les annonces ne présentent pas uniquement des limites inférieures ou supérieures ; il arrive que les entreprises indiquent plutôt la fourchette d'âge recherchée. Dans la plupart des cas, cette dernière va de dix à vingt ans. Les écarts plus larges ou plus réduits sont moins courants.

Graphique 2 : répartition des limites d'âge absolues dans les annonces

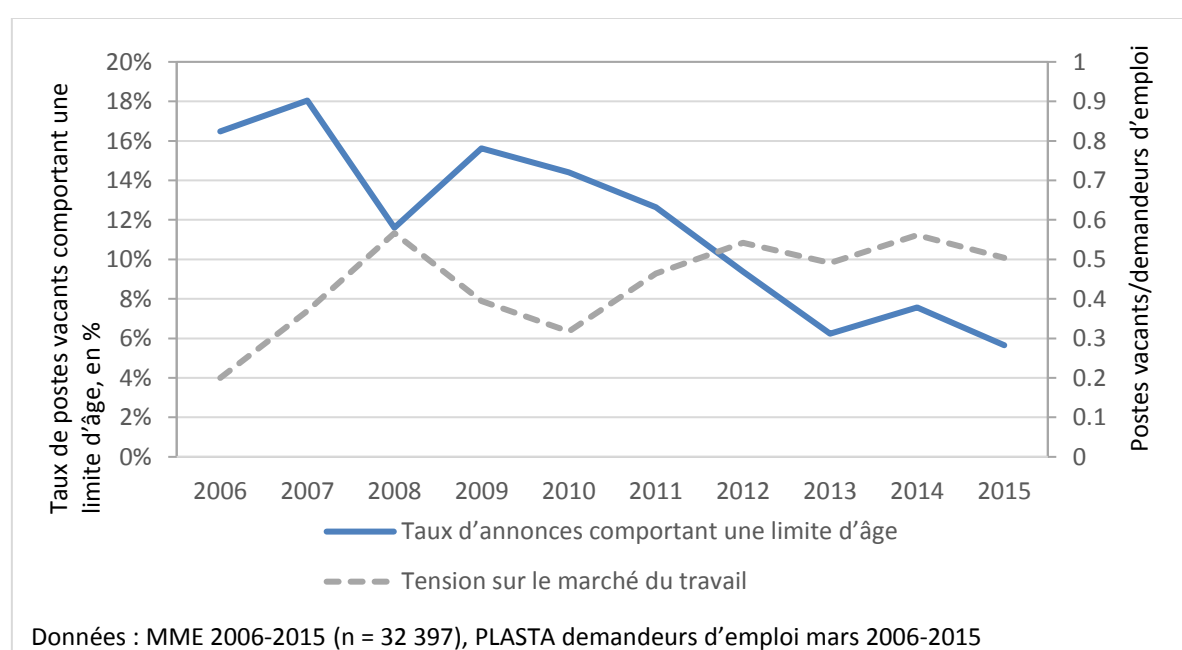


Le graphique 2 illustre, pour les annonces dans lesquelles l'entreprise indique l'âge, la fréquence des différentes catégories d'âge maximal. Il ressort clairement que c'est la limite d'âge fixée à 45 ans qui est le plus souvent pratiquée, puisqu'elle apparaît dans environ 22 % des annonces comprenant des indications d'âge absolues. Par ailleurs, les entreprises utilisent souvent des limites un peu plus élevées : un bon 10 % des mises au concours comprenant une limite d'âge fixent celle-ci à 50 ans tandis qu'environ 9 % de ce type d'offres d'emploi fixent le plafond à 55 ans. Les maxima plus élevés sont plutôt rares, mais on retrouve quand même un seuil situé au-delà de 55 ans dans près de 8 % des annonces comportant une limite d'âge. En outre, beaucoup d'offres d'emploi s'adressent exclusivement à des personnes âgées de moins de 40 ans (20 %) ou de moins de 35 ans (16 %). 11 % des annonces comportant une limite d'âge fixent cette dernière à seulement 30 ans. Enfin, quelque 3 % des mises au concours étudiées s'adressent uniquement à des personnes ne possédant pas ou peu d'expérience professionnelle.

3. Evolution de la fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours entre 2006 et 2015

Le graphique 3 détaille l'évolution de la fréquence des limitations d'âge dans les offres d'emploi pour la période allant de 2006 à 2015. Il illustre aussi l'évolution de la tension sur le marché de l'emploi – valeur qui représente, pour chaque année, le rapport entre le nombre de postes vacants (MME) et celui des personnes au chômage (PLASTA)¹. Plus cette tension est élevée, plus les entreprises ont du mal à trouver des collaborateurs adéquats. Par conséquent, elles seront plus disposées à embaucher des demandeurs d'emploi séniors. On peut ainsi s'attendre à la tendance suivante : en cas de forte tension sur le marché de l'emploi, la proportion d'annonces comportant des limites d'âge diminue par rapport aux années connaissant une faible tension.

Graphique 3 : évolution du taux d'offres d'emploi comportant des limites d'âge et de la tension sur le marché du travail



Ces données montrent que la proportion d'offres d'emploi comportant des limites d'âge a diminué de manière significative² dans le courant de ces dix dernières années. En 2006, plus ou moins une annonce sur six contenait une limite d'âge ; en 2015, la proportion n'était plus que d'environ 6 %. D'un côté, cela peut indiquer une plus forte sensibilisation des entreprises à la thématique des demandeurs d'emploi âgés, ce qui aurait entraîné une augmentation de leurs chances de postuler. D'un autre côté, il est vraiment frappant de constater que le tracé de la tension sur le marché de l'emploi est quasiment inversé par rapport au tracé bleu. Cela signifie que, les années où la demande en personnel est élevée, la proportion des offres d'emploi comportant des limites d'âge est systématiquement plus faible, alors que cette même proportion augmente les années où l'offre est excédentaire. Ainsi, par exemple, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est passé d'environ 12 à 16 % entre 2008 et 2009, alors que, pour la même période, la tension sur le marché

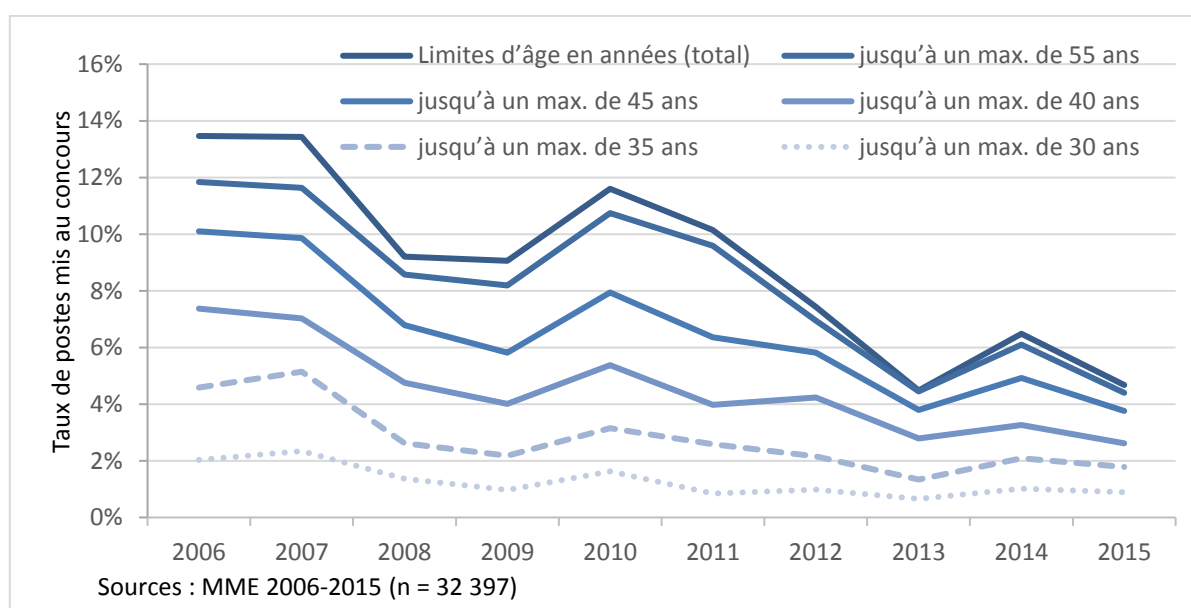
¹ Le système d'information en matière de placement et de statistique du marché de l'emploi (PLASTA) inclut tous les demandeurs d'emploi enregistrés en Suisse. Le calcul de leur nombre s'est toujours effectué en mars, puisque c'est ce mois-là que le MME prélève son échantillon.

² Pour toutes les différences interprétées dans ce rapport, nos outils statistiques nous permettent d'assurer une marge d'erreur ne dépassant pas 5 %.

de l'emploi a fortement diminué. En Suisse, il semblerait donc que les entreprises pratiquent la limite d'âge dans leurs offres d'emploi surtout quand elles peuvent s'attendre à recevoir beaucoup de candidatures. En revanche, quand les probabilités de pourvoir leurs places vacantes sont basses, elles sont plus facilement prêtes à considérer les séniors lors du processus d'embauche. La situation des demandeurs d'emploi âgés devrait donc globalement continuer de s'améliorer à l'avenir, à condition que le manque de main-d'œuvre qualifiée augmente. En effet, ce besoin devrait intensifier l'attention que portent les entreprises aux travailleurs plus âgés, qui constituent une importante ressource en personnel qualifié.

Dans la partie qui suit, nous tentons de répondre à la question suivante : comment les limitations d'âge – classées selon différents maxima – ont-elles évolué au fil du temps ? Le graphique 4 illustre, pour la période allant de 2006 à 2015, la progression du taux d'annonces comportant des limites d'âge absolues (toutes catégories de maxima confondues) et l'évolution de la proportion d'annonces selon différentes catégories d'âge maximal.

Graphique 4 : évolution du taux d'annonces selon différentes catégories d'âge maximal



On s'aperçoit que les différentes catégories d'âge maximal évoluent de manière analogue. Toutefois, plus la limite d'âge est élevée, plus fortement la proportion d'offres d'emploi comportant une indication d'âge fluctue dans le temps. Il en ressort que c'est avant tout pour ce qui touche aux personnes âgées que les entreprises en recherche de personnel sont prêtes, selon la situation du marché de l'emploi, à varier leur pratique (à savoir : insérer ou omettre des limitations d'âge dans les offres d'emploi). Les sociétés qui recherchent exclusivement des personnes de moins de 35 ans le font le plus souvent indépendamment de la conjoncture. On peut supposer qu'il s'agit ici de postes qui, même en cas de forte tension du marché de l'emploi, ne sont pas accessibles à des séniors ou relèvent de domaines professionnels où cette tension est rarement forte.

4. Limites d'âge dans différents domaines professionnels

Ci-dessous, nous tâchons de répondre à la question suivante : dans quels secteurs professionnels les annonces comportent-elles souvent des limites d'âge et dans quels autres domaines cette pratique est-elle plus rare ? Nous considérons d'abord les caractéristiques du poste mis au concours (4.1). Ensuite, nous observons quelles sont les entreprises qui indiquent le plus souvent des limites d'âge (4.2). Enfin, nous nous concentrons sur les types de canaux via lesquels les annonces paraissent (4.3).

4.1 Limites d'âge dans les annonces : quels postes sont-ils le plus souvent touchés ?

Nous examinons le rapport entre les caractéristiques des postes mis au concours et le taux d'offres d'emploi comportant des limites d'âge. Voici les différents critères considérés : type de profession, degré de responsabilité de gestion du poste, niveau de formation requis, sexe de la personne recherchée.

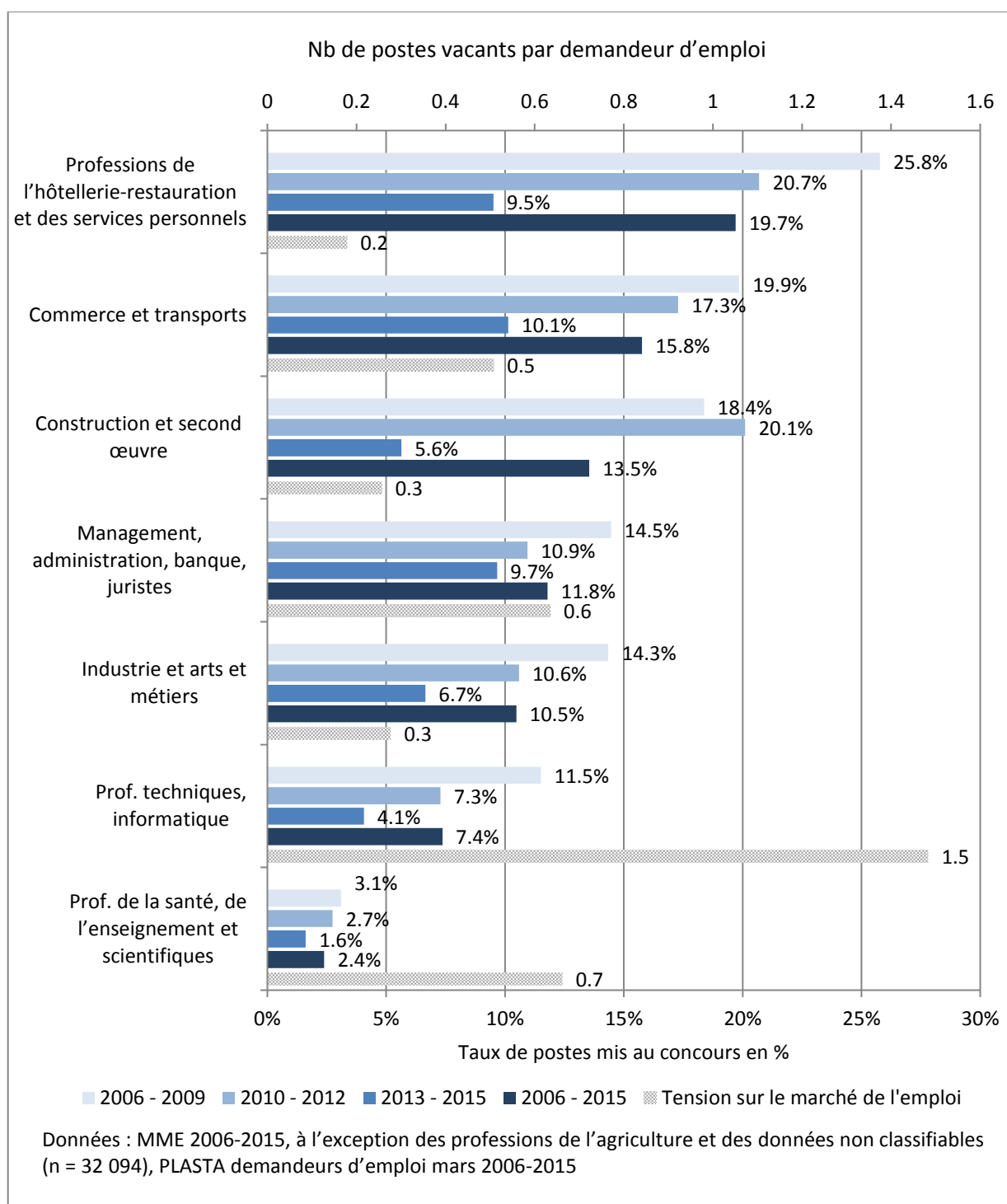
Profession

Nous délimitons grosso modo les différents groupes de professions à l'aide de la nomenclature suisse des professions (niveau 1 de la classification³³ ; OFS, 2003). Les activités caractéristiques de chaque profession devraient fortement contribuer à éclaircir certaines questions : l'entreprise considère-t-elle l'âge comme une valeur cruciale pour l'embauche ? Nourrit-elle des préjugés concernant la productivité, la capacité d'apprentissage et l'attractivité des travailleurs plus âgés ? Les entreprises auront par exemple tendance, pour des activités contraignantes sur le plan physique, à s'adresser à des travailleurs plus jeunes. Pour les postes qui exigent de l'expérience, les travailleurs âgés possédant des connaissances propres à la branche peuvent constituer un avantage, ce qui amène alors les entreprises à recourir très peu aux limites d'âge dans les annonces. En outre, la tension sur le marché de l'emploi propre à chaque secteur d'activité contribue sans doute à expliquer pourquoi telle entreprise indique des limites d'âge dans ses annonces alors que telle autre ne le fait pas.

Le graphique 5 indique la proportion d'annonces comportant des limites d'âge par groupe de professions. En plus d'un tracé incluant toutes les annonces de 2006 à 2015, l'illustration comprend trois périodes de temps qui permettent de situer l'évolution dans le temps pour chaque groupe de professions. Il s'agit des périodes 2006-2009, 2010-2012 et 2013-2015. Ce graphique illustre également la tension du marché de l'emploi mesurée sur l'ensemble de la période 2006-2015.

³ Les professions de l'agriculture et la catégorie « autres professions » ne sont pas représentées.

Graphique 5 : taux d'annonces comportant des limites d'âge par groupe de professions



Ce qui ressort en premier lieu, dans le graphique 5, est que le taux d'annonces comportant des indications d'âge varie fortement d'un groupe de professions à l'autre. En second lieu, on observe que cette proportion diminue au fil du temps à l'intérieur de tous les groupes de professions. C'est dans les *professions de l'hôtellerie-restauration et des services personnels* qu'elle est la plus haute : près de 20 %. Le fait que, dans ces professions, presque 1 annonce sur 5 interdit toute candidature aux demandeurs d'emploi âgés semble fortement lié aux tâches physiques parfois conséquentes qu'exigent ces métiers. En outre, la tension sur le marché du travail dans ces professions est très faible : on y observe un nombre élevé – supérieur à la moyenne – de demandeurs d'emploi par poste vacant. La plupart du temps, les entreprises peuvent ainsi pourvoir leurs places vacantes de manière

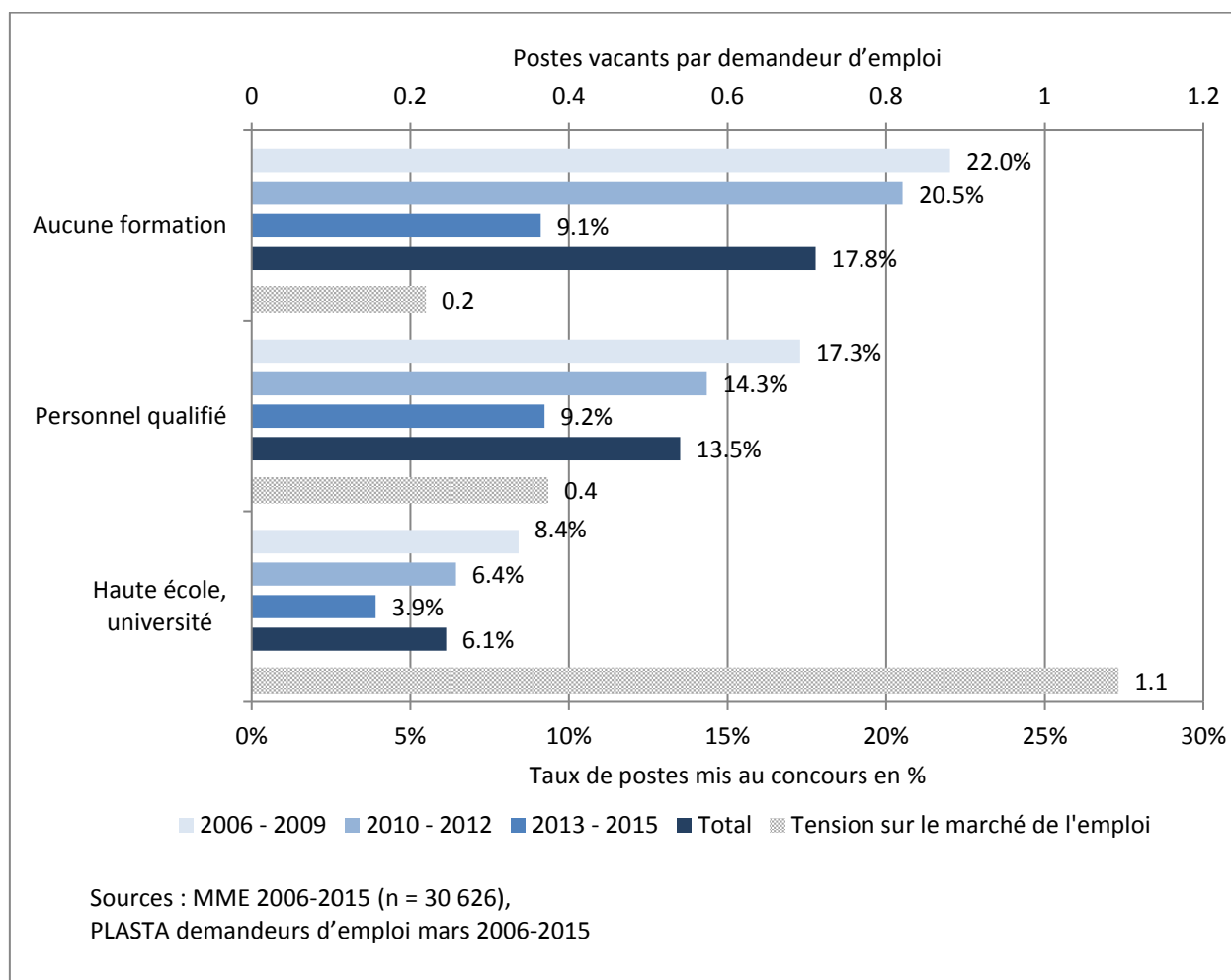
satisfaisante, même si elles spécifient des limites d'âge dans les annonces. Nous constatons également que, dans ce groupe de professions, le recul du taux d'annonces comportant des limites d'âge est particulièrement fort sur l'ensemble des trois périodes observées. Pour la dernière période, en revanche, la proportion se situe toujours au-dessus de la moyenne. Les employeurs fixent des limites d'âge plus souvent que la moyenne également dans les annonces relevant des *professions commerciales et des transports* (presque 16 %). Le commerce et la vente sont particulièrement concernés, tout comme les transports. Nous pouvons partir du principe que les exigences physiques y sont considérables. Dans le cas des annonces relevant des professions *de la construction et du second œuvre*, le taux moyen d'annonces comportant des limites d'âge se situe à un bon 13 %. Un point est frappant, ici : la légère hausse pour la période 2010-2012 est suivie d'un fort recul, ce qui est probablement lié à l'évolution de la demande en personnel spécifique à la profession. La proportion d'annonces comportant des limites d'âge dans les métiers de la construction, supérieure à la moyenne si l'on considère d'autres groupes de professions, a probablement deux origines : en premier lieu, la faible tension sur le marché de l'emploi spécifique à la profession ; en second lieu, les fortes contraintes physiques caractéristiques de ce domaine professionnel. Les *professions de l'industrie et des arts et métiers* ainsi que le *management, l'administration, les banques et la justice* se situent plus ou moins dans la moyenne de tous les groupes de profession quant à la proportion d'annonces comportant des limites d'âge. Toutefois, dans cette catégorie, les professions de l'ordre et de la sécurité spécifient très souvent (un bon 30 %) des limites d'âge dans leurs annonces. Dans les *professions techniques et l'informatique*, la tension sur le marché de l'emploi est particulièrement forte, ce qui entraîne un taux plutôt faible (7 %) d'annonces comportant des limites d'âge. Beaucoup de postes vacants pourraient bien ne pas être pourvus sans une main-d'œuvre plus âgée, c'est pourquoi, ici, les entreprises en quête de personnel renoncent volontiers à la mention d'une limite d'âge. La proportion d'annonces comportant des limites d'âge est encore bien plus faible dans *la santé, l'enseignement et les sciences* : 2 %. La tension relativement forte du marché de l'emploi dans ces métiers pourrait en partie expliquer ce taux très faible. En outre, l'image que la plupart des gens se font de la profession favorise nettement l'embauche de personnes plus âgées, qui marquent ici des points grâce à leurs acquis professionnels et leur expérience de vie. Un dernier élément contribue certainement lui aussi à rendre compte de cette faible proportion : le fait que bon nombre des professions concernées relèvent d'entreprises du secteur public qui, pour ce qui touche aux limites d'âge dans les offres d'emploi, sont beaucoup plus mesurées que les entreprises privées. En conclusion, la tension sur le marché de l'emploi spécifique à chacune des professions concernées, tout comme les profils d'activités propres aux différents métiers, semblent fortement influencer le taux d'annonces comportant des limites d'âge.

Niveau de formation

Le niveau de formation exigé par un poste est une caractéristique qui revêt de l'importance dans le recrutement. On peut supposer que les annonces pour des places vacantes qui exigent un niveau de formation élevé contiennent plus rarement des limitations d'âge. En effet, plus le niveau de formation est haut, moins les tâches à effectuer sont pénibles sur le plan physique, or, conformément à l'idée prédominante, une personne plus âgée peut très bien effectuer ce type d'activité plus légère. En même temps, une expérience de plusieurs années ainsi qu'un savoir-faire dans le domaine de spécialisation concerné constituent souvent des éléments importants pour les postes plus exigeants en termes de qualifications. Voilà pourquoi, dans ces cas-là, les employeurs reçoivent volontiers les candidatures de personnes d'un certain âge. En outre, ce sont les entreprises plus grandes qui proposent des emplois exigeant davantage de qualifications, et ces structures disposent de services du personnel professionnels. Ces unités, généralement mieux sensibilisées à l'importance de l'intégration des seniors au marché du travail, introduisent plus rarement des limites d'âge dans les annonces (Trageser et al., 2012). Pour les postes exigeant davantage de qualifications, une tension accrue sur le marché du travail contribue probablement aussi à ce que les entreprises pratiquent moins la limitation d'âge dans les offres d'emploi. L'idée consiste à ne pas réduire d'emblée le nombre potentiel de candidatures adaptées. Le graphique 6 représente, pour chaque niveau de formation, le taux de mises au concours comportant des limites d'âge. Ici encore, l'illustration inclut pour chaque catégorie

trois périodes de temps ainsi qu'une indication de la tension du marché de l'emploi.

Graphique 6 : taux d'annonces comportant des limites d'âge par niveau de formation



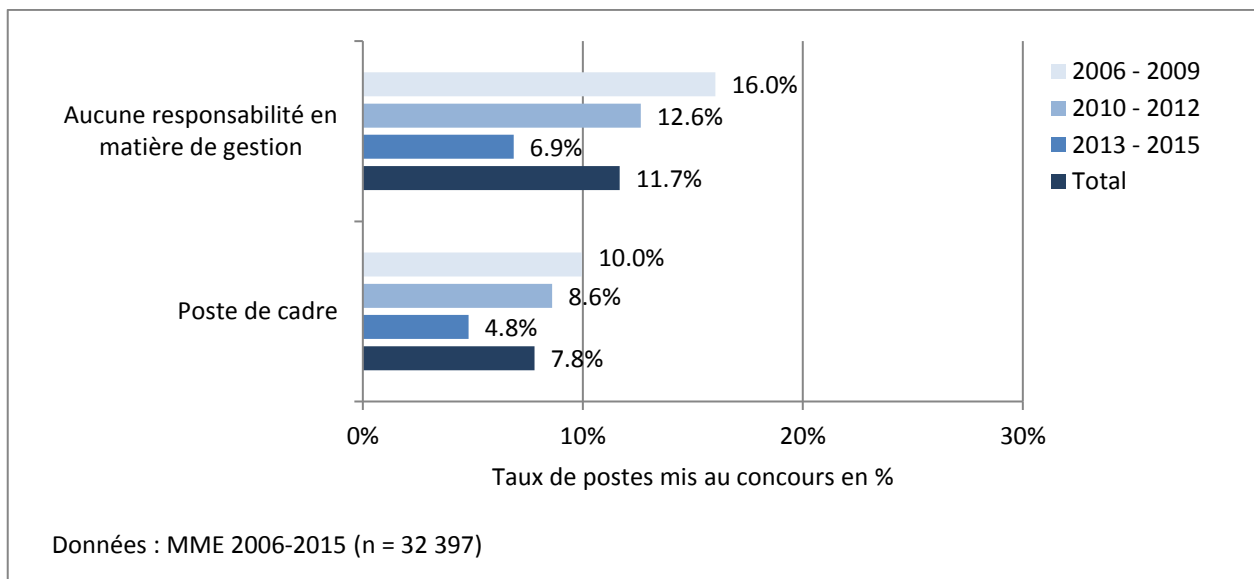
Ces résultats confirment largement nos prévisions. La proportion d'annonces comportant des limites d'âge diffère fortement selon le niveau de formation exigé : plus celui-ci est haut, plus le taux diminue. Pour les offres d'emploi s'adressant à des personnes *qui ne possèdent pas de formation au-delà de l'école obligatoire*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est particulièrement élevé (17,8 %). Ajoutons à cela que la tension sur le marché de l'emploi est très basse dans ce segment de qualification ; le grand choix de postulants disponibles pourrait inciter les entreprises à mentionner la limite d'âge dans les annonces. Le taux d'annonces comportant des limites d'âge a cependant clairement diminué pour ce type de postes. Entre 2006 et 2009, il se situait encore à 22 %. Entre 2013 et 2015, il n'est plus que de 9 %. Pour les postes destinés à du *personnel qualifié* – c'est-à-dire ayant terminé une formation de niveau secondaire II –, le taux de mises au concours comportant des limites d'âge est passé de quelque 17 % à environ 9 % sur l'ensemble des trois périodes. Pour la période 2013-2015, la proportion est donc ici semblable à celle des annonces s'adressant à des personnes sans formation postsecondaire. Globalement, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est cependant plus bas pour la main-d'œuvre qualifiée que dans le cas de postes moins exigeants sur le plan de la formation. Quant à la tension sur le marché de l'emploi, notons aussi qu'elle y est un peu plus forte. Si, dans les offres d'emploi, les entreprises exigent des qualifications *de niveau universitaire*, elles mentionnent plus rarement des limites d'âge (6,1 %) que dans le cas de postes moins exigeants en termes de formation. La tension sur le marché du travail, ici sensiblement plus forte, pourrait constituer une des raisons de ce phénomène. En effet, il y a plus de postes vacants exigeant une formation tertiaire que de demandeurs d'emploi correspondant au profil. Cette demande excédentaire amène les entreprises à considérer plus volontiers les travailleurs âgés dans le

processus de recrutement. De la même manière, les entreprises considèrent les séniors comme plus aptes à intégrer des postes plus qualifiés qu'à exercer des activités moins exigeantes en termes de formation. En effet, les contraintes physiques y sont la plupart du temps moindres et une expérience professionnelle de plusieurs années y est souvent cruciale. De plus, les processus de recrutement des entreprises plus grandes, où l'on trouve la plupart des postes avec un niveau de qualification élevé, contribuent sans doute au faible pourcentage d'annonces comportant des limites d'âge.

Postes de cadre

Parmi les caractéristiques d'un poste mis au concours, le degré de responsabilité en matière de gestion semble influencer la mesure dans laquelle les entreprises aspirent à des candidatures de demandeurs d'emploi plus âgés. En effet, pourvoir un poste de dirigeant s'avère en règle générale plutôt difficile et, du point de vue de l'entreprise, il est très important de trouver le meilleur candidat possible pour ce type de fonction. Les sociétés auront tendance à considérer l'âge comme un critère de sélection positif pour les postes de dirigeant, car ici, l'expérience représente un gros avantage. En outre, la plupart du temps, les collaborateurs acceptent mieux les dirigeants d'un certain âge que les chefs plus jeunes. Le graphique 7 illustre le taux d'annonces comportant des limites d'âge pour les places de dirigeant ainsi que pour les postes vacants sans fonction dirigeante – aussi bien pour 2006-2015 que pour chacune des trois périodes observées séparément.

Graphique 7 : taux d'annonces comportant des limites d'âge pour les postes avec et sans fonction dirigeante

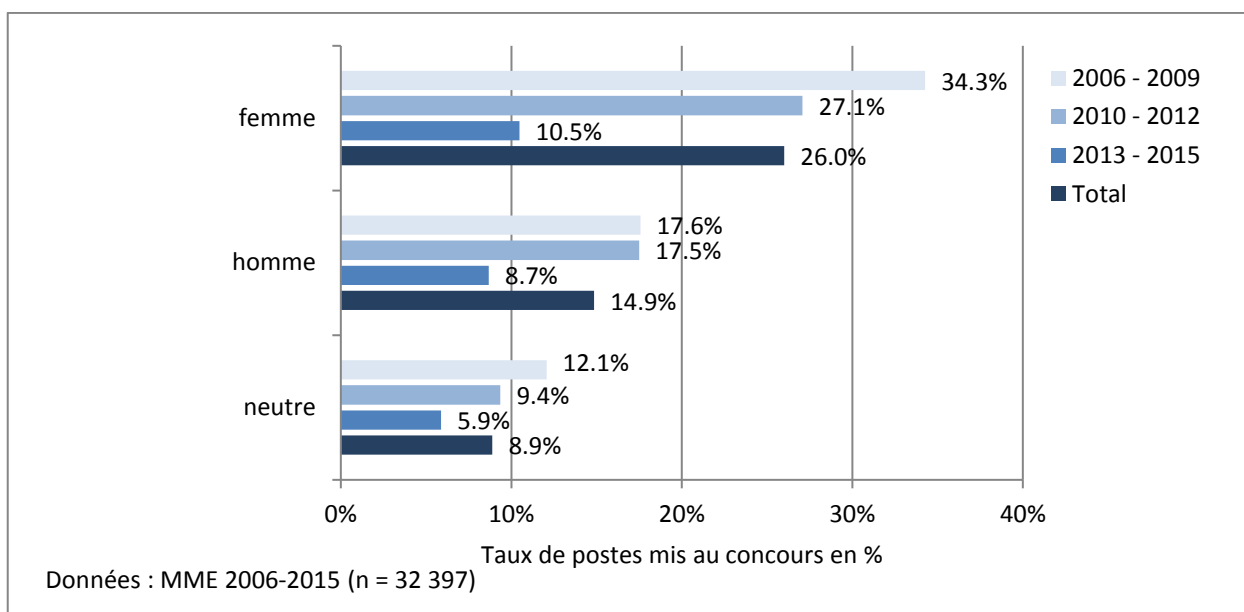


Pour les postes de cadre, comme on pouvait s'y attendre, les entreprises mentionnent plus rarement une limite d'âge dans les annonces que pour les postes sans fonction dirigeante (7,8 % contre 11,7 %). Dans le courant des trois périodes observées, les taux ont diminué pour les deux catégories de poste.

Sexe

Les lieux communs concernant l'âge pourraient aller de pair avec des stéréotypes de genre. Ainsi, quand on a affaire à des postes spécifiquement destinés à des femmes ou des hommes, on peut s'attendre à ce que les annonces comportent également des limites d'âge. En revanche, les offres formulées de manière neutre en ce qui concerne le sexe le sont probablement aussi pour ce qui touche à l'âge. Le graphique 8 illustre, pour les trois périodes analysées, le taux d'offres d'emploi comportant des limites d'âge selon le sexe spécifié dans l'annonce.

Graphique 8 : taux d'annonces comportant des limites d'âge selon le sexe du candidat recherché



Globalement, quand une entreprise recherche spécifiquement une femme, elle formule plus souvent une limite d'âge que quand elle n'exprime aucune attente par rapport au sexe du candidat ou que l'annonce ne s'adresse qu'aux hommes. Dans ce dernier cas, elle ajoute en revanche plus souvent une limitation d'âge que si l'annonce est neutre par rapport au sexe. Les postes vacants de vendeuse, notamment, pourraient offrir un exemple de limitations d'âge spécifiques au genre. Ici, les entreprises recherchent probablement plus souvent des femmes moins âgées, partant sans doute du principe que celles-ci représenteront mieux leurs produits. Les résultats montrent pourtant un changement survenu dans le courant de ces dix dernières années. Jusqu'en 2012, près d'un tiers des annonces s'adressant aux femmes mentionnaient des limites d'âge. Puis, entre 2013 et 2015, cette proportion a fortement diminué pour arriver à une valeur située à peine au-dessus du taux d'annonces explicitement adressées aux hommes. Cela pourrait indiquer que les entreprises sont de plus en plus prudentes quand il s'agit de mentionner des caractéristiques de la personnalité dans les mises au concours.

Dans l'ensemble, nos analyses sur le taux d'annonces comportant des limites d'âge pour différentes catégories de postes illustrent qu'en Suisse, le comportement des entreprises quant aux limitations d'âge dans les mises au concours varie selon le type de place concernée. Plus il leur est difficile de recruter des personnes adéquates, plus elles considéreront les travailleurs âgés.

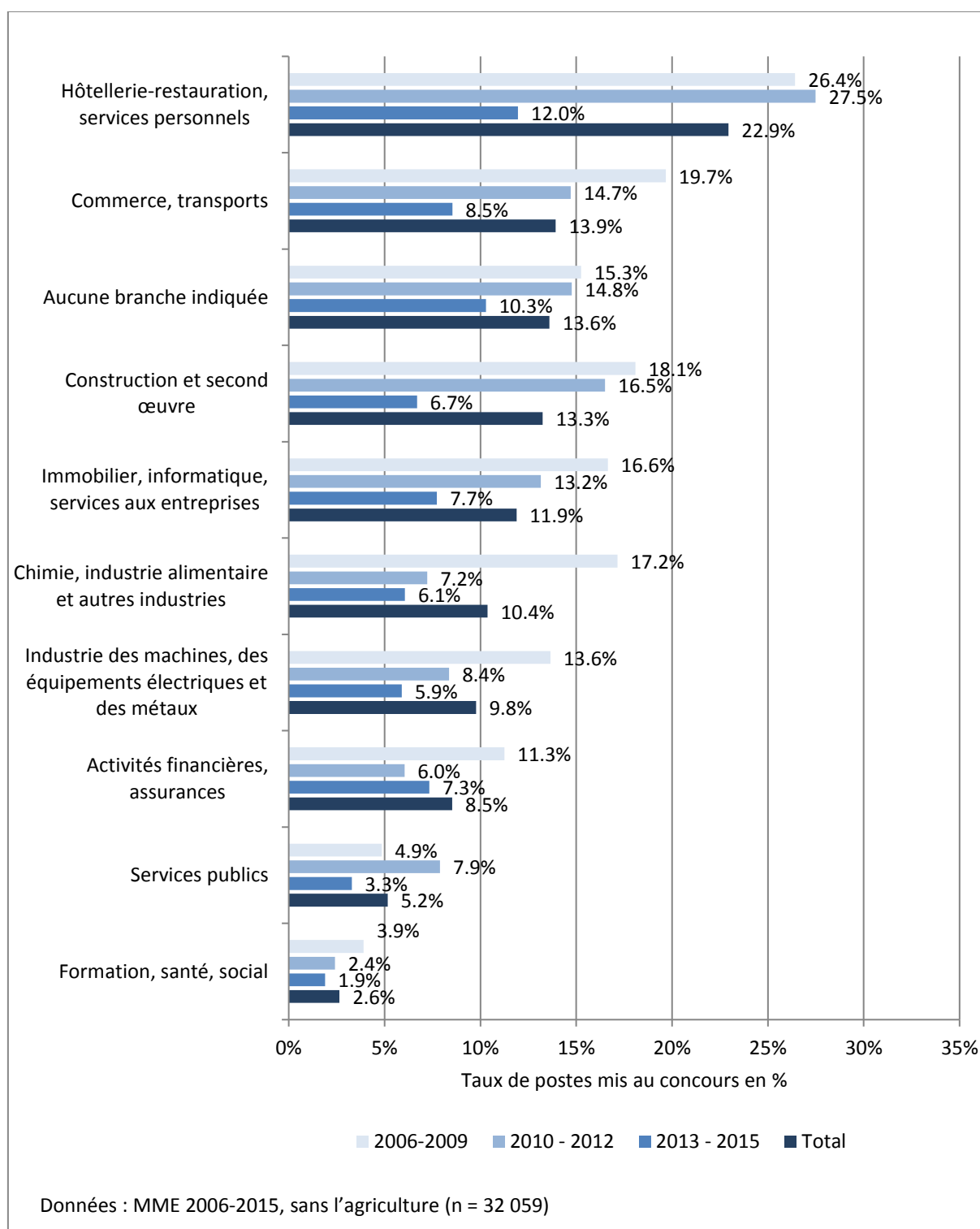
4.2 Quels types d'entreprises indiquent une limite d'âge dans leurs annonces ?

Les exigences en ce qui concerne l'âge, les qualifications et d'autres caractéristiques diffèrent selon la branche, la taille et la région de l'entreprise. Du moins, ces éléments devraient-ils se répercuter avec plus ou moins d'intensité dans les stratégies de recrutement. Voilà pourquoi nous nous demandons ci-après quelles sont les entreprises qui fixent plus volontiers des limites d'âge dans leurs offres d'emploi et quelles sont celles qui ont tendance à y renoncer.

Branche

La branche à laquelle appartient l'entreprise qui recrute joue un rôle important dans l'annonce. En effet, les conventions et routines informelles d'une structure, qui comprennent également la politique de recrutement quant aux travailleurs âgés, diffèrent fortement d'une branche à l'autre. En outre, les activités caractéristiques de la branche influencent la fréquence à laquelle on retrouve des limitations d'âge dans les offres d'emploi. Le graphique 9 représente le taux d'annonces comportant des limites d'âge pour chaque branche – aussi bien pour 2006-2015 que pour chacune des trois périodes observées séparément.

Graphique 9: taux d'annonces comportant des limites d'âge selon la branche



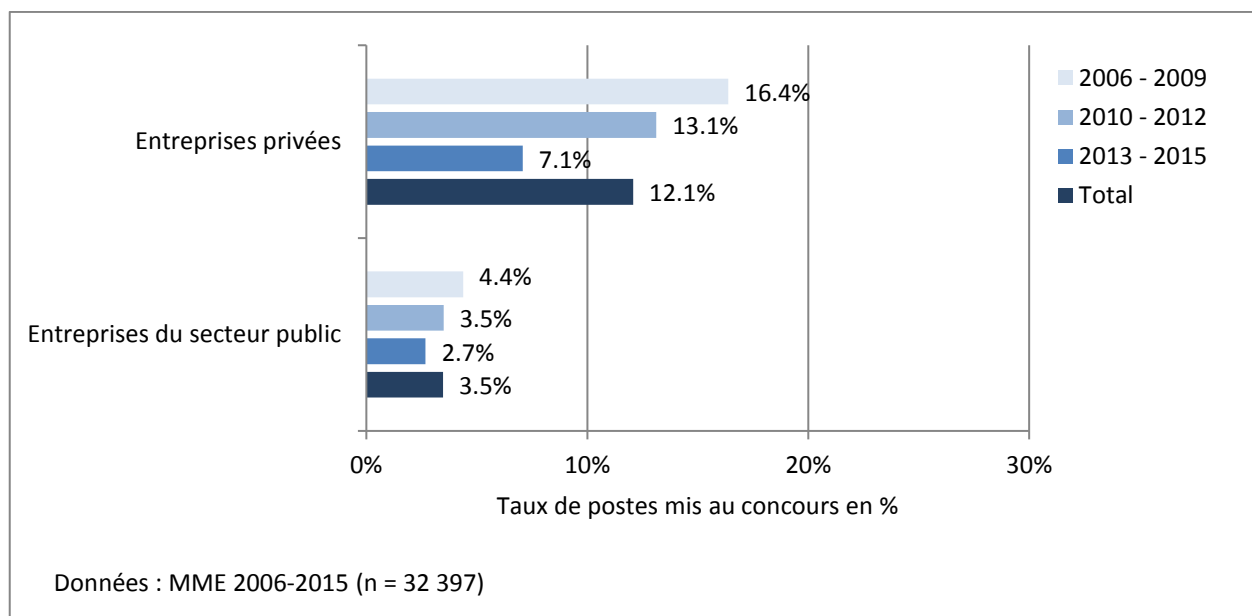
Ces résultats mettent en lumière les grandes différences qu'il existe entre les branches dans la pratique des offres d'emploi. Les annonces comportant des limites d'âge sont particulièrement répandues dans les entreprises de l'hôtellerie-restauration et des services personnels. Il s'agit le plus souvent de petites structures qui ne possèdent pas de service du personnel dédié et cherchent des collaborateurs pour des travaux pénibles physiquement et/ou impliquant beaucoup de contacts avec les clients. En outre, bon nombre de ces postes exigent peu de qualifications spécifiques à la profession. Il est probable que ces multiples facteurs contribuent à augmenter le taux d'offres d'emploi

comportant des limites d'âge. Toutefois, on peut constater que la proportion a fortement diminué dans cette branche entre 2013 et 2015 : désormais, elle n'est plus que légèrement au-dessus de la moyenne. Le graphique 9 montre ensuite que, dans les branches *commerce et transports, construction et second œuvre ainsi qu'immobilier, informatique et services aux entreprises*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est un peu plus élevé que la moyenne de toutes les branches. Cependant, ici aussi, la proportion diminue depuis 2013 pour finalement côtoyer la moyenne. On rencontre également souvent des limites d'âge dans des annonces qui, en raison du peu d'informations qu'elles contiennent, ne peuvent être rattachées à *aucune branche*. Ce phénomène est digne d'attention dans la mesure où les entreprises qui passent l'annonce renoncent – probablement pour des raisons liées aux frais – à donner des informations essentielles sur elles-mêmes mais spécifient malgré tout l'âge désiré. En poursuivant l'analyse, nous observons que les entreprises de *l'industrie* ainsi que celles actives dans *les finances et les assurances* excluent moins souvent les seniors du processus de candidature que la totalité des branches considérées dans leur moyenne. Cependant, alors que le taux d'annonces comportant des limites d'âge a reculé pour toutes les autres catégories durant la dernière période observée (2013-2015), cette tendance à la diminution n'est pas observable dans les activités financières et les assurances. Observons les deux dernières catégories : *services publics* ainsi que *formation, santé et aide sociale*. Dans ces branches, il est très rare que les entreprises restreignent l'accès à leurs postes en pratiquant les indications d'âge dans leurs annonces. D'un côté, cela peut s'expliquer par le type d'activités que les travailleurs effectuent souvent dans ces domaines. D'un autre côté, il est probable que les entreprises appartenant à ces branches renoncent consciemment aux limitations d'âge parce qu'elles sont souvent très présentes dans le domaine public et, par conséquent, très exposées.

Entreprises publiques et privées

Les résultats relatifs au taux d'annonces comportant des limites d'âge pour les différentes branches laissent supposer que les entreprises du domaine public pratiquent plus rarement ce type de limitations que les entreprises privées. Les structures issues du secteur public semblent assez bien sensibilisées à la thématique. Ainsi, il est probable que des directives internes les obligent à omettre toute caractéristique personnelle dans les mises au concours. Le graphique 10 représente le taux d'annonces comportant des limites d'âge dans les entreprises privées et publiques.

Graphique 10 : taux d'annonces comportant des limites d'âge dans les entreprises privées et publiques



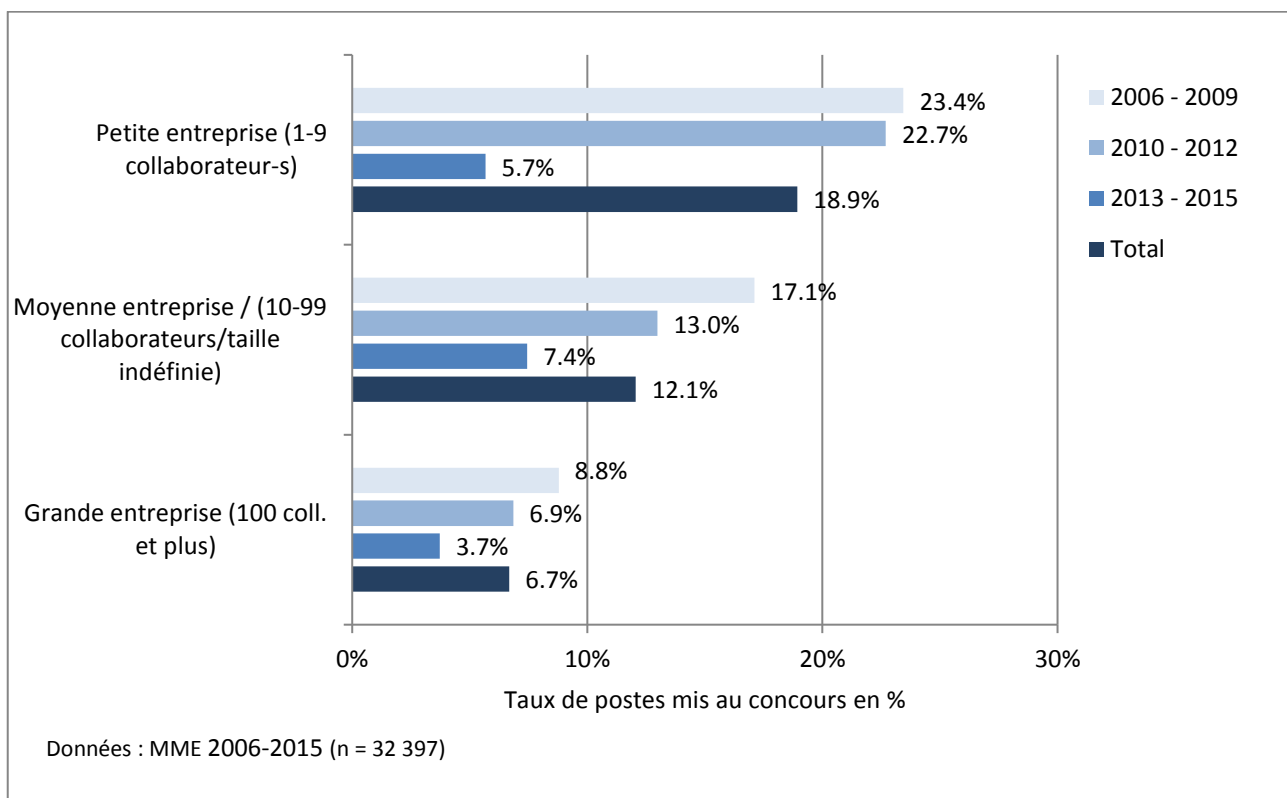
Nos attentes se confirment : les entreprises privées excluent de toute candidature les demandeurs d'emploi seniors dans 12 % des annonces alors que seules 3,5 % des entreprises du secteur public le font. Toutefois, sur les trois périodes observées, la proportion d'offres d'emploi comportant des

limites d'âge diminue plus vite chez les entreprises privées. Cela indique que, dans un passé récent, elles ont aussi essayé de ne pas mettre les séniors à l'écart dès la première phase du recrutement.

Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise détermine la plupart du temps la mesure dans laquelle le recrutement est institutionnalisé et professionnalisé. Ainsi, les structures plus grandes semblent être davantage sensibilisées à l'importante ressource en personnel qualifié que représentent les travailleurs plus âgés. De plus, on trouve dans les grandes entreprises passablement de postes très exigeants en termes de qualifications, qui comportent rarement une limite d'âge. Pour résumer, les grandes entreprises semblent exprimer moins d'exigences liées à l'âge dans les mises au concours que les sociétés plus petites. Le graphique 11 illustre la proportion d'annonces comportant des limites d'âge selon la taille de l'entreprise.

Graphique 11 : taux d'annonces comportant des limites d'âge selon la taille de l'entreprise



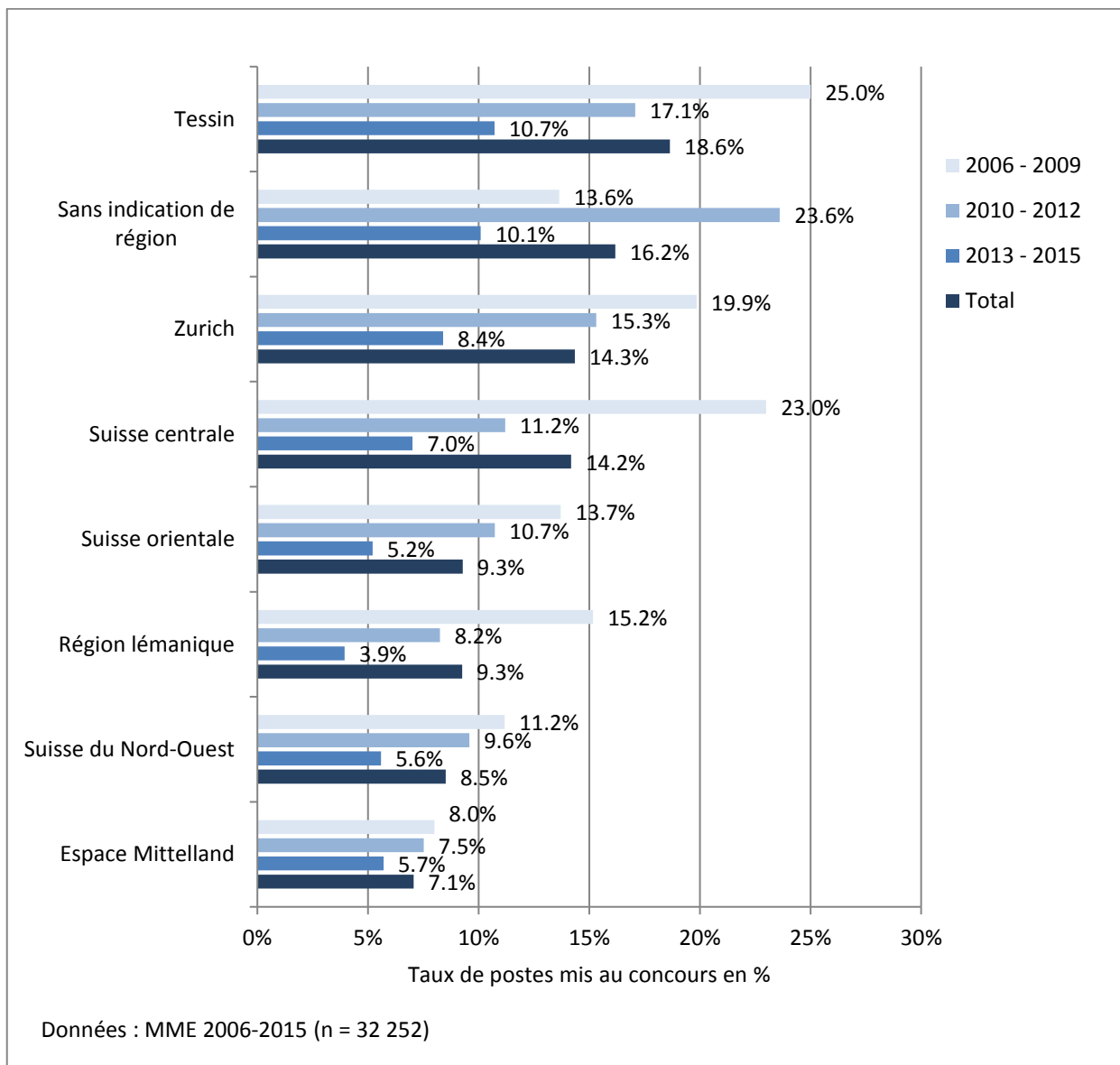
Il s'avère que la taille de l'entreprise constitue une caractéristique importante pour déterminer si les offres d'emploi comportent des limites d'âge ou non. Plus l'entreprise qui passe l'annonce est grande, plus rarement elle impose des limitations. Alors que les petites entreprises fixent des limitations d'âge à peu près dans 1 annonce sur 5, les moyennes entreprises le font pour environ 1 poste vacant sur 8, et les grandes entreprises pour un peu moins de 7 % des postes vacants. De plus, entre 2006 et 2015, on observe une diminution progressive des annonces comportant des limites d'âge pour l'ensemble des entreprises, toutes tailles confondues. On constate ainsi que chaque entreprise, indépendamment de sa taille, réagit à l'augmentation de la tension du marché de l'emploi pendant les années concernées ou s'identifie de plus en plus rarement aux stéréotypes relatifs à l'âge.

Région

La région dans laquelle une entreprise est implantée semble constituer un autre facteur d'influence

sur la stratégie de recherche en personnel. En effet, la structure de la branche diffère d'une région à l'autre. Le graphique 12 indique la proportion d'annonces comportant des limites d'âge dans les grandes régions de Suisse, aussi bien pour ces dix dernières années que pour chacune des trois périodes observées séparément.

Graphique 12 : taux d'annonces comportant des limites d'âge par grande région



Selon ces résultats, la grande région dans laquelle se trouve l'entreprise semble influencer sur la fréquence à laquelle cette société introduit des limites d'âge dans ses annonces. On peut noter que la proportion est particulièrement haute au *Tessin* et que, malgré une diminution sur l'ensemble des périodes, elle reste au-dessus de la moyenne. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela : tout d'abord, le taux de chômage au *Tessin* est particulièrement haut, c'est pourquoi les entreprises, dans le cadre de leurs recrutements, peuvent placer davantage d'exigences sur les demandeurs d'emploi. En second lieu, la structure économique devrait jouer un rôle. Les postes pour lesquels aucune région n'est stipulée, voire qui relèvent du travail à domicile ou de l'« indépendance fictive » sur tout le territoire suisse, s'adressent aussi exclusivement à des travailleurs jeunes plus souvent que la moyenne. Les limites d'âge dans les offres d'emploi sont également répandues dans les régions de *Suisse centrale* et à *Zurich*. Dans cette ville, les entreprises de prestations de services, fortement

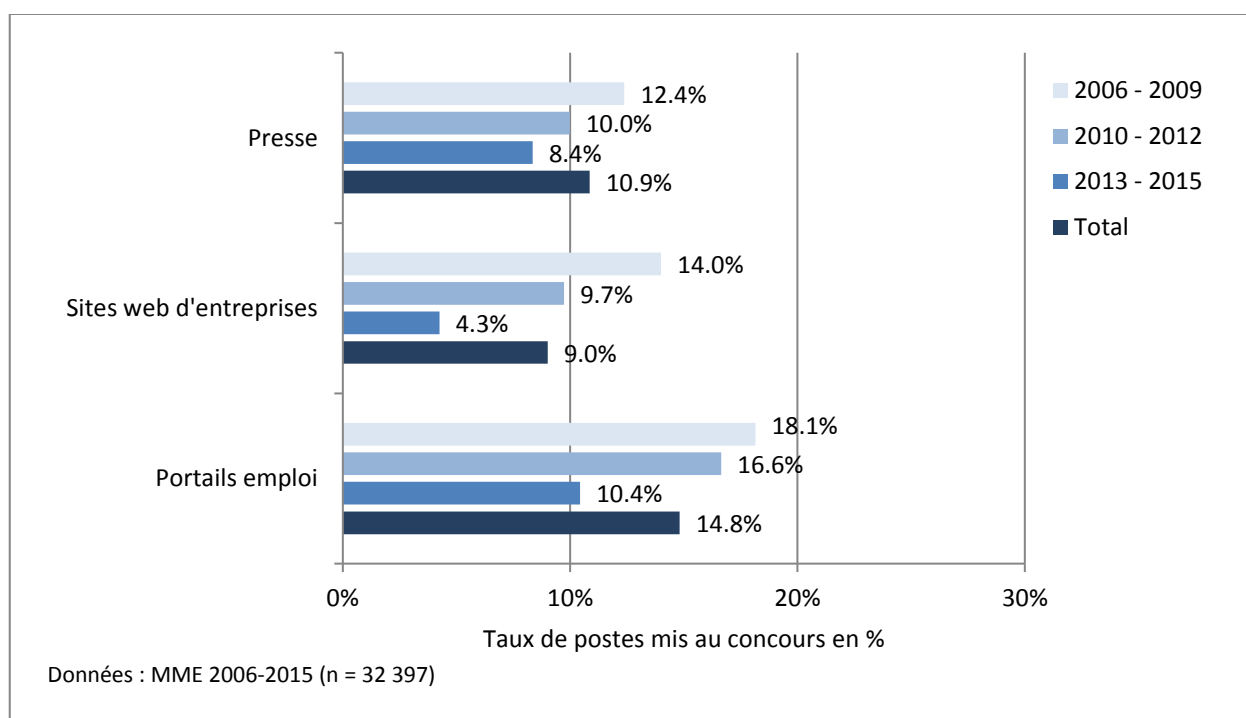
représentées, sont probablement décisives. En Suisse centrale, les postes vacants dans le commerce augmentent la proportion des annonces comportant des limites d'âge. Toutes les autres régions – *Suisse orientale, région lémanique, Suisse du Nord-Ouest* et *Espace Mittelland* – se situent au niveau de la moyenne, voire légèrement en dessous. Il apparaît donc qu'il existe peu de différences entre la Suisse francophone et germanophone en ce qui concerne les limites d'âge dans les annonces. Dans l'Espace Mittelland, le grand nombre de places vacantes dans les entreprises du secteur public est sans doute responsable de la faible proportion d'annonces comportant des limites d'âge.

Globalement, les résultats de ce chapitre montrent que ce ne sont pas seulement les caractéristiques du poste, mais également celles des entreprises qui jouent un rôle dans la fréquence des annonces comportant des limites d'âge. Par exemple, les pratiques de recherche en personnel spécifiques à certaines branches ou à certaines régions favorisent ou empêchent, selon les cas, les limites d'âge dans les mises au concours.

4.3 Dans quels médias les annonces comportent-elles le plus souvent une indication d'âge ?

On trouve des offres d'emploi dans différents médias. La quasi-totalité des postes mis au concours paraissent soit sur le site web de l'entreprise, soit sur des portails emploi accessibles en ligne, soit dans la presse (cette troisième catégorie vient parfois s'ajouter aux autres). Les entreprises choisissent le canal d'annonce selon les caractéristiques du poste à pourvoir et du profil recherché, et aussi selon leurs possibilités financières. C'est probablement sur les sites d'entreprise qu'on trouve la plus grande diversité d'annonces, puisque ce canal est bon marché et s'adresse de manière ciblée aux personnes intéressées par la société. En revanche, les entreprises plus petites qui ne possèdent pas de site web ainsi que les agences de placement publient beaucoup d'annonces sur les portails emploi accessibles en ligne. Ici, le taux d'annonces comportant des indications d'âge semble plutôt élevé. De nos jours, seule une certaine partie des offres d'emploi apparaissent encore dans la presse ; il s'agit soit de mises au concours très importantes pour les entreprises, ce qui explique que ces dernières désirent les diffuser de manière aussi large que possible, soit d'annonces qui concernent des postes simples, de manœuvre, dans de petites entreprises locales. Pour cette raison, il est difficile de formuler une hypothèse concrète à propos du taux d'annonces comportant des limites d'âge dans la presse. Le graphique 13 indique ce taux pour les trois types de médias décrits.

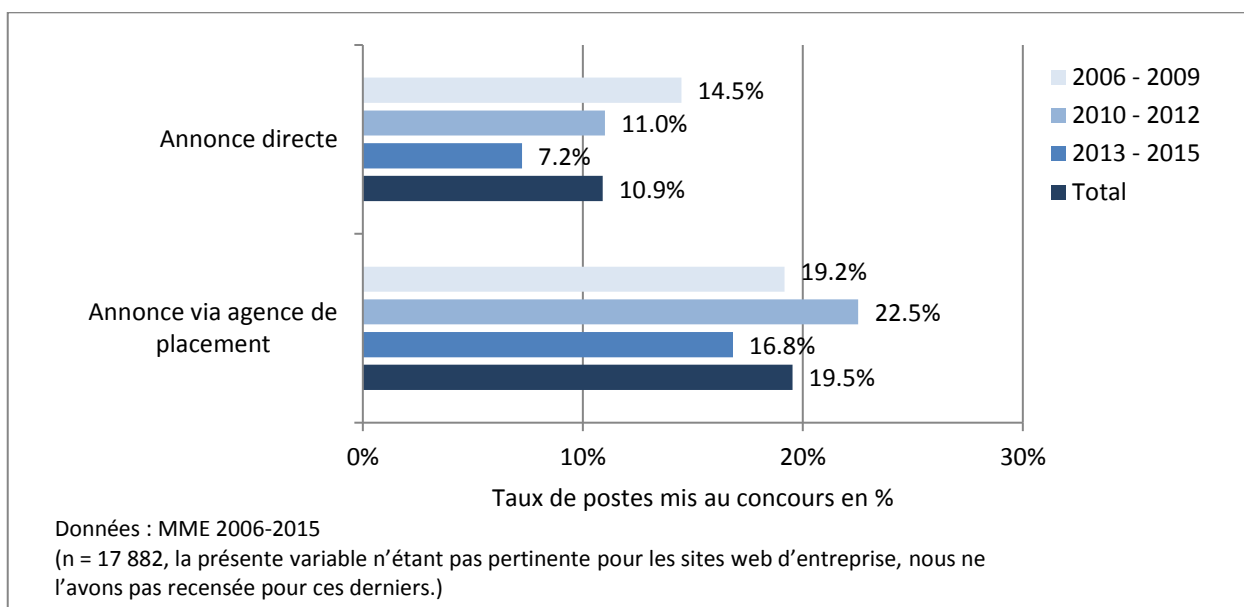
Graphique 13 : taux d'annonces comportant des limites d'âge selon le média



Les résultats du graphique 13 confirment que les limites d'âge apparaissent plus souvent dans les annonces passées sur des *portails emploi accessibles en ligne* que dans les mises au concours publiées dans la presse ou sur les sites web personnels des entreprises. Cette tendance s'observe non seulement pour 2006-2015, mais aussi pour les trois tranches de temps étudiées prises séparément. Comme nous l'avons affirmé plus haut, ce sont probablement avant tout les petites entreprises dépourvues de site web ainsi que les agences de placement spécialisées qui sont responsables de ce résultat. Dans la *presse*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est légèrement plus haut que sur les pages web d'entreprise. Toutefois, c'est surtout dans les deux périodes les plus récentes qu'on observe ce phénomène ; en effet, entre 2006 et 2009 encore, le taux d'annonces comportant des limites d'âge était plus élevé sur les sites web d'entreprise que dans la presse. Sur l'ensemble des trois périodes, en revanche, on observe un recul plus prononcé pour les *pages web d'entreprise*. En voici une explication possible : beaucoup de sociétés d'une certaine taille, qui mettent souvent leurs postes au concours sur leur site web personnel, sont plus fortement sensibilisées à la thématique des travailleurs âgés. Dans la presse, le recul est moins marqué. On peut probablement l'expliquer par la présence, dans la presse locale, d'annonces pour des postes peu qualifiés, dans lesquelles les entreprises continuent de mentionner régulièrement des limites d'âge.

Pour clore cette partie, nous observerons maintenant si les agences de placement indiquent plus souvent des limites d'âge dans leurs annonces que les entreprises qui mettent elles-mêmes leurs postes vacants au concours. Le graphique 14 illustre le taux d'annonces comportant des limites d'âge par catégorie.

Graphique 14 : taux d'annonces comportant des limites d'âge selon la modalité de l'annonce



On observe que, dans les annonces via agence de placement, les limites d'âge apparaissent plus souvent que dans les annonces directes. Outre un total plus élevé sur la période 2006-2015, on constate une proportion plus forte pour chacune des trois périodes prises isolément. Remarquons d'ailleurs que, même dans le courant des dernières années, les agences de placement semblent pratiquer la limitation d'âge à peine moins souvent qu'avant. Elles sont possiblement moins sensibilisées à la question de l'intégration des demandeurs d'emploi séniors au marché de l'emploi. Par ailleurs, les entreprises qui cherchent du personnel via agence de placement sont la plupart du temps anonymes dans les annonces, c'est pourquoi elles ne craignent aucun dommage de leur image quand elles fixent des limites d'âge. Le fort taux d'annonces comportant des limites d'âge sur les portails emploi accessibles en ligne provient donc aussi des annonces via agence de placement.

5. Conclusion

L'analyse de l'évolution et du nombre des offres d'emploi comportant des indications d'âge est très utile. Elle nous permet de déterminer dans quels domaines professionnels et à quelle fréquence les employeurs qui recherchent du personnel introduisent des limitations d'âge dans leurs mises au concours. Le taux d'annonces comportant des indications explicites quant à un âge maximal est relativement bas sur l'ensemble de la période observée (2006-2015) : environ 11 %. De plus, on constate que ce type d'indications sont devenues plus rares ces dix dernières années. En 2015, leur proportion se chiffrait encore à quelque 6 %, alors qu'en 2006 elle était nettement supérieure (plus de 16 %). C'est surtout dans les périodes de forte pénurie de personnel que les entreprises semblent disposées à accepter des candidatures de la part de séniors et à les considérer sérieusement pour la suite du processus de recrutement. On s'attend à un manque accru de main-d'œuvre qualifiée dans les années à venir. Ce développement, qui sera entre autres dû au changement démographique, devrait offrir aux personnes âgées de meilleures chances de trouver un travail.

Nos analyses nous ont fait également prendre conscience du fait que les entreprises, notamment en raison de ce manque de main-d'œuvre qualifiée dont on parle tellement, manipulent la thématique des travailleurs âgés avec de plus en plus de délicatesse. Il leur est probablement devenu évident que les séniors représentent une importante main-d'œuvre qualifiée et qu'ils ne peuvent pas être exclus des processus de candidature sans que cela n'entraîne des conséquences négatives. Il y a une question à laquelle nous n'avons pas pu répondre : dans quelle mesure une proportion réduite d'annonces

comportant des limites d'âge améliore-t-elle réellement les chances des séniors sur le marché de l'emploi ? On peut toutefois supposer que, même dans la seconde phase de sélection, quand les candidats sont triés, les entreprises tiennent compte des séniors vu qu'elles leur ont déjà accordé la possibilité de montrer que leur profil convenait au poste. Par ailleurs, le taux réduit d'annonces comportant des limites d'âge est l'expression d'un changement d'opinion positif concernant les travailleurs plus âgés. Il est possible que les stéréotypes se soient atténués ; que les préjugés selon lesquels les personnes plus âgées seraient moins productives, socialement ancrés, aient cédé du terrain. Ce fait devrait lui aussi contribuer à augmenter les opportunités de candidature des séniors.

La tension sur le marché de l'emploi revêt également une grande importance si l'on veut rendre compte du taux d'annonces comportant des indications d'âge dans les différents domaines professionnels. Plus une entreprise éprouve des difficultés à pourvoir une place vacante de manière satisfaisante, plus rarement elle limite l'âge des candidats potentiels. En même temps, les indications d'âge dans les mises au concours sont fortement liées aux activités prévues par le cahier des charges, aux exigences en termes de qualifications et aux caractéristiques de l'entreprise. Ces éléments varient énormément selon les domaines professionnels. Toutefois, nous avons également pu observer qu'au fil des ans, les pratiques se sont quelque peu harmonisées, puisque le taux d'annonces comportant des limites d'âge a fortement diminué surtout dans les domaines qui affichaient des chiffres particulièrement hauts entre 2006 et 2009. Globalement, on constate toutefois que les demandeurs d'emploi plus âgés, malgré une expérience professionnelle de plusieurs années et, la plupart du temps, une pluralité de qualifications spécifiques, sont d'emblée exclus du processus de candidature dans un pourcentage non négligeable d'annonces. Pour nos analyses, nous nous sommes concentrés sur les indications explicites dans les annonces. Pourtant, il faut aussi tenir compte du fait que les entreprises laissent souvent se glisser dans les annonces des exigences implicites liées à l'âge. Ce faisant, elles laissent entendre – que ce soit de manière consciente ou non – aux demandeurs d'emploi séniors que leur candidature n'est pas souhaitée. Par exemple, l'équipe de travail est souvent décrite comme « jeune et dynamique », soit un groupe dans lequel une personne plus âgée ne conviendrait pas. Ou alors il est stipulé que le candidat recherché doit avoir récemment terminé sa formation. Existe-t-il vraiment une tendance, dans les mises au concours, à faire allusion à l'âge de manière implicite plutôt qu'à mentionner celui-ci en toutes lettres ? Par exemple pour des raisons liées à la désirabilité sociale ? Voilà une question qui, à ce jour, n'a pas été examinée pour la Suisse.

Bibliographie

Baumann, Isabel, Oesch, Daniel, « Licenciements collectifs en Suisse: un problème surtout pour les travailleurs âgés », in *La vie économique*, oct. 2013, pp. 50-53.

Meier, Urs, *Manuel de la Banque de données des professions*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2003.

Trageser, Judith, Hammer, Stefan, Fliedner, Juliane, *Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung*, Forschungsbericht no 11/12, Berne, OFAS, 2012.

Wunsch, Conny, Buchmann, Manuel, Wedel, Stefanie, *Arbeits- und Fachkräftebedarf der Schweiz bis 2060*, Bâle, Université de Bâle, 2014.