

Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2010 à 2017

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

Moniteur du marché de l'emploi suisse

Helen Buchs et Ann-Sophie Gnehm

Zurich, le 15 février 2018



**Universität
Zürich** ^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor CH

Sommaire

1. Introduction	3
2. Fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours	5
3. Évolution de la fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours entre 2006 et 2017 .	7
4. Limites d'âge dans différents domaines professionnels	9
4.1. 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.	9
4.2. Quels types d'entreprises indiquent une limite d'âge dans leurs annonces ?.....	16
4.3. Dans quels médias les annonces comportent-elles le plus souvent une indication d'âge?	22
5. Conclusions	24
Littérature.....	26

1. Introduction

En Suisse, les travailleurs âgés semblent de plus en plus préoccupés par leur «employabilité». On dit souvent que les entreprises sont de plus en plus réticentes à embaucher des demandeurs d'emploi plus âgés. Ce constat est étayé par le fait que quelles que soient leurs qualifications, les chômeurs qui se trouvent dans la dernière phase de leur carrière éprouvent plus de difficultés à retrouver un poste que les demandeurs d'emploi plus jeunes (Baumann et Oesch, 2013). En outre, le taux de recrutement des plus de 55 ans en Suisse est légèrement inférieur aux chiffres internationaux (OCDE 2014). Bien que les employeurs se soient engagés à rejeter les pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleurs âgés (SECO 2017), les préjugés négatifs concernant l'âge et la discrimination qui y est associée pourraient affecter les chances de candidature des demandeurs d'emploi âgés.

Un premier rapport sur les limites d'âge dans les offres d'emploi (Buchs et Gnehm 2016) a montré que les offres d'emploi n'excluent normalement pas les demandeurs d'emploi plus âgés du processus de candidature. De plus, l'information sur l'âge dans les offres d'emploi a diminué entre 2006 et 2015. Néanmoins, l'âge semble encore être utilisé dans une proportion relativement faible des offres d'emploi. Surtout si les entreprises peuvent choisir parmi un grand nombre de demandeurs d'emploi parce que la tension sur le marché du travail est plutôt faible, l'âge peut devenir un critère dans le recrutement du personnel. L'exclusion des demandeurs d'emploi âgés du marché du travail est dramatique pour les personnes concernées. En outre, des connaissances et des compétences importantes restent ainsi en friche pour les entreprises et pour la société. Compte tenu de l'accélération du vieillissement démographique et de la forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans l'économie suisse, il est important d'exploiter au mieux le potentiel de main-d'œuvre nationale, en particulier celui des travailleurs âgés.

Les réserves à l'égard des demandeurs d'emploi âgés sont fondées, du moins en partie, sur des stéréotypes sociaux selon lesquels les seniors 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. Les seniors sont également considérés comme étant socialement moins aptes à l'apprentissage; craignant une période d'adaptation professionnelle qu'elles imaginent plus longue, les entreprises reculeraient ainsi devant les dépenses que cela pourrait occasionner. En outre, les personnes âgées ne correspondent pas à l'image jeune que bien des entreprises veulent se donner. Les entreprises considèrent souvent que leurs clients souscrivent aux stéréotypes liés à l'âge. Cela pourrait, par exemple, signifier que les employés plus âgés vendent moins bien que les employés plus jeunes et, par conséquent, que leur productivité est plus faible. Il est également souvent avancé que les coûts salariaux et de sécurité sociale pour les employés plus âgés sont élevés, ce qui explique pourquoi les entreprises préfèrent employer des personnes plus jeunes. Toutefois, jusqu'à présent, aucune preuve scientifique n'a été fournie que les coûts salariaux et sociaux liés à l'âge (c'est-à-dire les taux de bonification de vieillesse pour la prévoyance professionnelle) ont un impact négatif sur les possibilités d'emploi des personnes âgées (Sheldon et Cueni 2011, Trageser et al. 2012).

Cela 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. Les

limites d'âge dans les annonces semblent suggérer que les demandeurs d'emploi plus âgés ont peu de perspectives d'emploi. Ces limites sont donc un indicateur important du risque d'exclusion des personnes âgées sur le marché du travail. Les offres d'emploi contiennent aussi des indications sur l'entreprise qui passe l'annonce, le poste proposé et l'activité à exercer. Cela permet de tirer des conclusions sur les domaines du marché du travail dans lesquels les demandeurs d'emploi plus âgés ont peu de chances d'être retenus.

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 2017, plus de 40 000 annonces ont été relevées.

Les annonces sont le meilleur moyen d'analyser les désavantages possibles pour les personnes âgées dans leur recherche d'emploi. Car 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 un grand intérêt à mentionner les critères de sélection qu'elles jugent pertinents afin de limiter au maximum le nombre de candidatures inadaptées. En effet, l'examen des dossiers de candidature, leur évaluation et la réponse à y donner sont coûteux en ressources et en coûts 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'analyse du développement et de la diffusion des offres d'emploi avec limites d'âge peut montrer dans quelle mesure les travailleurs âgés sont exclus de la première phase de sélection du recrutement du personnel. En outre, les limites d'âge dans les offres d'emploi indiquent également si, dans la deuxième phase de sélection - lorsqu'elles sélectionnent les nouveaux employés parmi les candidatures reçues - , les entreprises sont guidées par des hypothèses (stéréotypées) concernant les demandeurs d'emploi plus âgés. L'observation des limites d'âge dans les annonces permet par conséquent 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.

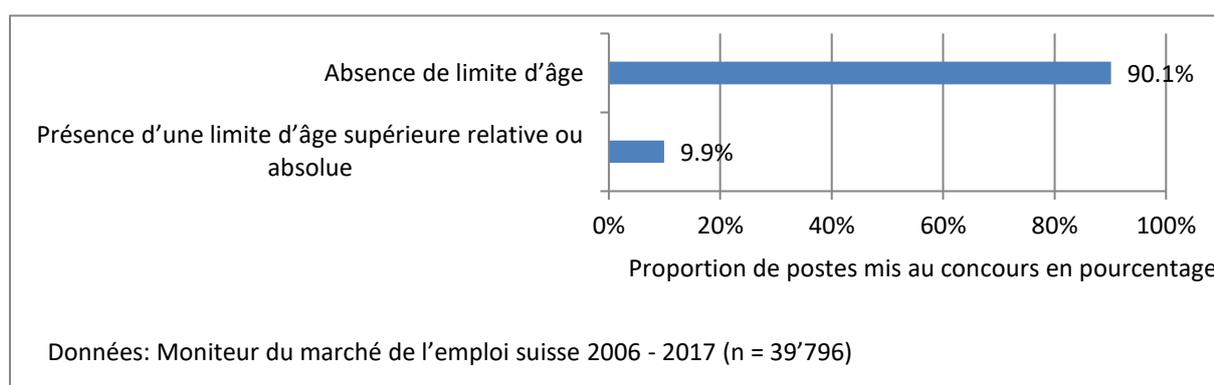
C'est dans ce contexte que le Moniteur du marché de l'emploi suisse (MME) désire déterminer, dans un deuxième rapport sur les limites d'âge dans les offres d'emploi, la fréquence des mises au concours comportant une indication d'âge ainsi que l'évolution de leur nombre dans le courant de ces dix dernières 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.

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 2017. 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

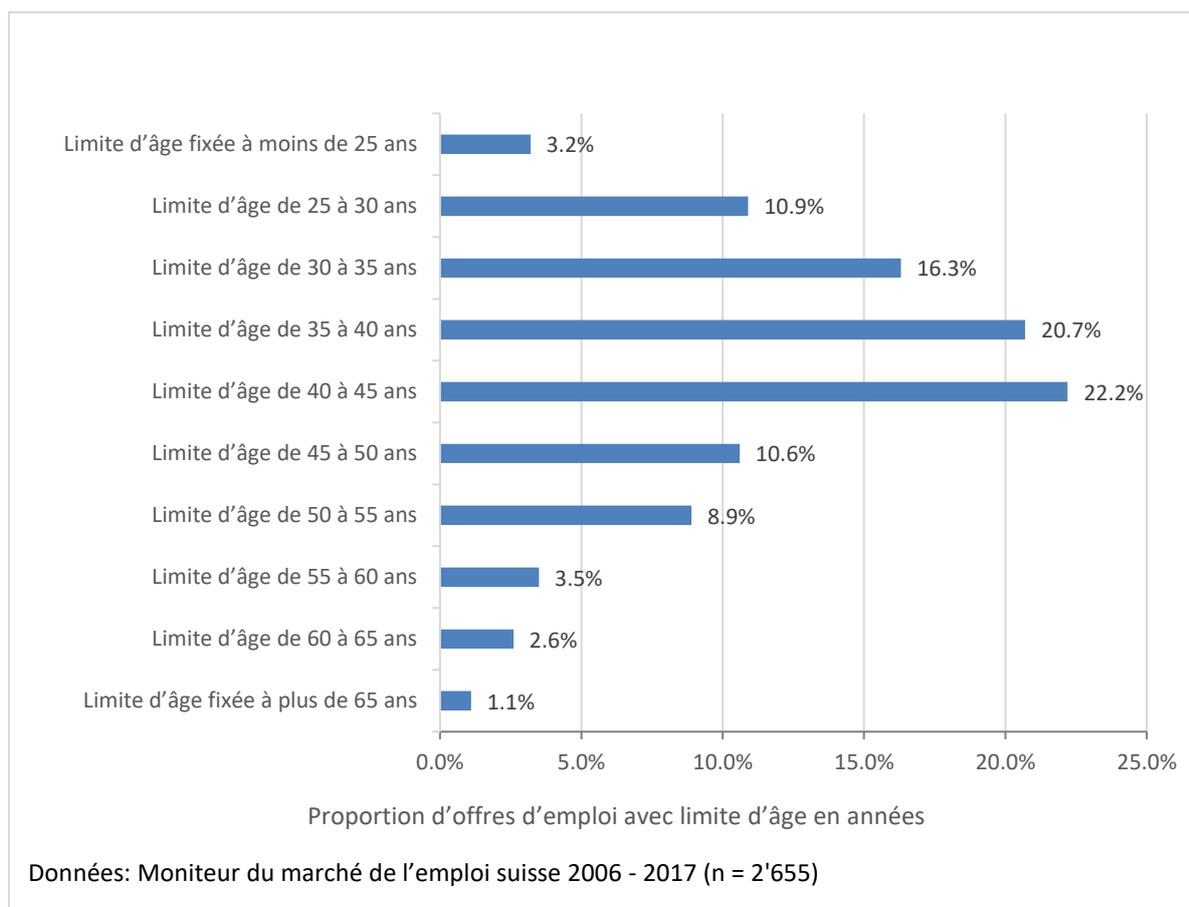
Les exigences liées à l'âge peuvent apparaître sous différentes formes dans les offres d'emploi. Quand l'entreprise stipule qu'elle recherche une personne « jeune » ou « plus jeune », nous parlerons d'« indication d'âge relative excluant les demandeurs d'emploi plus âgés ». Quand la mise au concours 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. De plus, les exigences relatives à l'âge sont parfois implicitement transposées, forme que nous ne détaillerons pas ici. Le graphique 1 illustre la proportion d'offres d'emploi qui, en Suisse, comportaient des limites d'âge entre 2006 et 2017.

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



Environ 10% des offres d'emploi en Suisse contiennent des limites d'âge relatives ou absolues, soit un peu moins que pour les années 2006-2015 analysées dans le dernier rapport. Il semblerait donc que les limites d'âge dans les offres d'emploi soient devenues un peu plus rares ces dernières années. Une chose toutefois n'a pas changé: les limites absolues sont plus fréquentes (8 %) que les limites d'âge 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 présentant des limites absolues n'ont pas uniquement des limites inférieures ou supérieures ; il arrive que les entreprises indiquent plutôt la fourchette d'âge recherchée. Dans la plupart des cas, ces limites couvrent une période de 15 ans. Les entreprises font souvent état d'une fourchette de 10 ou 20 ans, alors que les fourchettes plus grandes et plus petites sont beaucoup plus rares.

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



Le graphique 2 illustre, pour les annonces dans lesquelles l'entreprise indique un âge absolu, 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 comportant des indications d'âge absolues. Par ailleurs, les entreprises utilisent souvent des limites un peu plus élevées: près de 10 % des mises au concours comportant 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 environ 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 (21 %) ou de moins de 35 ans (16 %). Dans 11 % des annonces comportant une limite d'âge, les entreprises 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. Cette répartition des limites d'âge n'a guère changé par rapport à la période d'analyse 2006-2015.

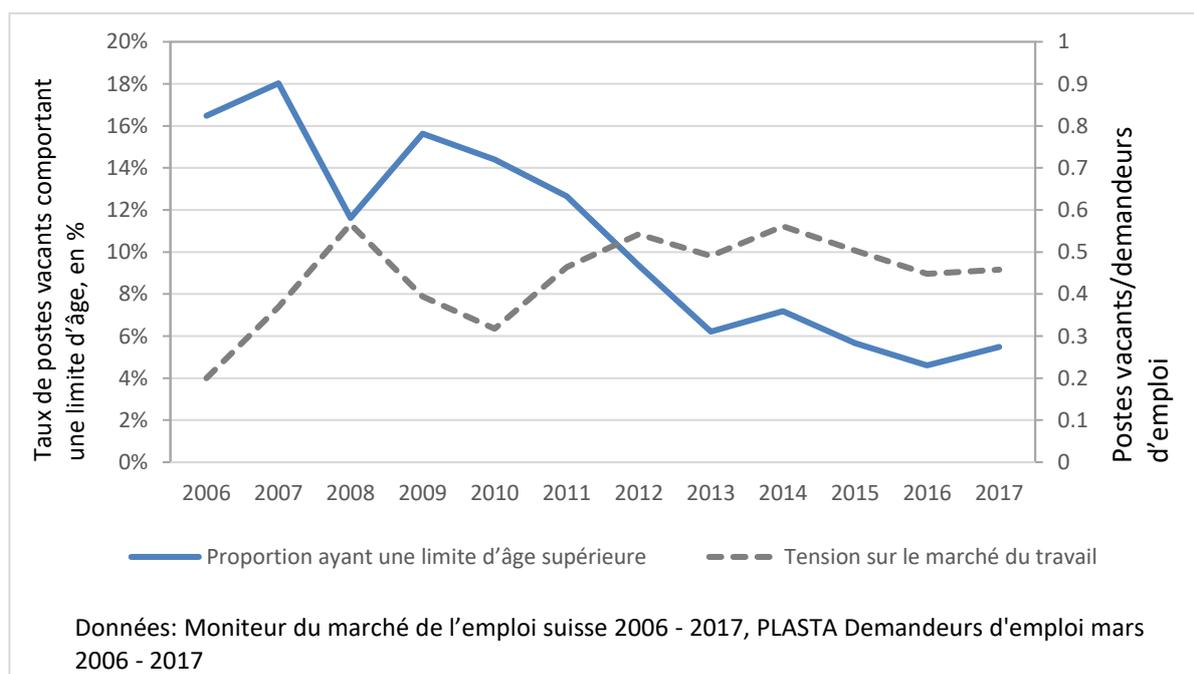
Que disent ces limites d'âge dans les offres d'emploi sur les chances de candidature des demandeurs d'emploi plus âgés? Par exemple, une personne âgée de 56 ans est exclue d'une candidature dans la majorité des annonces dont l'âge est limité, soit dans environ 9 % de toutes les offres d'emploi. Si elle essaie malgré tout, ses chances d'obtenir le poste sont probablement minces. Il est possible qu'une personne de 56 ans ait encore une certaine chance si la limite supérieure mentionnée est de 55 ans et qu'elle a de très bonnes qualifications ou si l'entreprise ne trouve pas une personne plus jeune. Par

contre, plus la limite d'âge dans la demande est basse, plus la probabilité qu'une personne âgée continue d'être prise en considération dans le processus de demande est faible. Pour les demandeurs d'emploi juste avant la retraite, les chances de candidatures à toutes les offres d'emploi ayant une limite d'âge supérieure sont probablement très faibles.

3. Évolution de la fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours entre 2006 et 2017

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 2017. 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 demandeurs d'emploi recensés (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 significative dans le courant ²de ces dix dernières années. En 2006, environ une offre d'emploi sur six contenait une limite d'âge. En 2013, ce chiffre n'était plus que d'environ 6 %. Bien que la baisse ait été relativement forte entre 2006 et 2013, une certaine consolidation à un faible niveau peut être

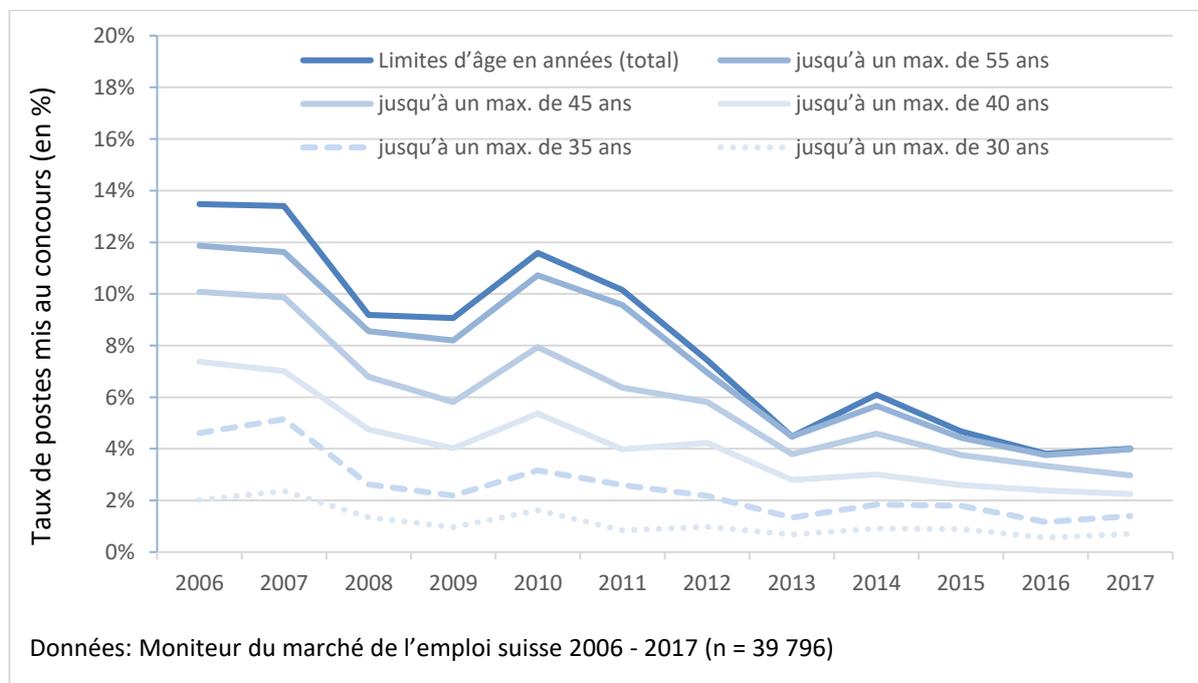
¹Le système d'information en matière de placement et de statistique du marché de l'emploi (PLASTA) inclut tous les demandeurs d'emploi enregistrés en Suisse. Le calcul de leur nombre s'est toujours effectué en mars, puisque c'est ce mois-là que le MME prélève son échantillon.

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

observée au cours des années suivantes. Ainsi, la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge entre 2013 et 2017 varie entre 8 et 4 %. En 2017, ce chiffre représente un bon 5%. De plus, la diminution globale observée de la proportion d'offres d'emploi avec limites d'âge peut être attribuée aux stratégies des entreprises en matière de recrutement de personnel. L'évolution presque symétrique par rapport à la tension sur le marché du travail entre 2006 et 2013 est impressionnante. 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. En d'autres termes, les entreprises suisses semblent exclure les demandeurs d'emploi plus âgés des annonces si elles peuvent s'attendre à recevoir suffisamment de candidatures de jeunes. 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. Toutefois, cette logique semble avoir eu moins d'effet ces dernières années. Après 2013, les courbes retraçant la part des offres d'emploi avec limites d'âge et celles des tensions sur le marché du travail sont assez parallèles. La baisse de la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge après 2013 pourrait surtout provenir d'une certaine évolution des mentalités. Apparemment, les entreprises remettent de plus en plus en question les stéréotypes concernant l'employabilité des demandeurs d'emploi plus âgés. Le débat public sur ce sujet a dû fortement y contribuer.

Comme nous l'avons vu dans le graphique 2, les entreprises à la recherche de personnel indiquent des limites d'âge différentes dans leurs offres d'emploi. Il est donc particulièrement intéressant de voir comment les différentes limites d'âge ont évolué au fil du temps. Le graphique 4 illustre, pour la période allant de 2006 à 2017, 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 la proportion d'offres d'emploi comportant une indication d'âge fluctue fortement 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). Nous examinons trois périodes différentes, à savoir 2010-2012, 2013-2015 et 2016-2017. Pour des raisons de clarté, la période 2006-2009 n'est pas incluse dans le présent rapport. Cependant, les lecteurs intéressés peuvent consulter les évaluations de ces années dans le rapport du même nom de 2016.

4.1. 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.

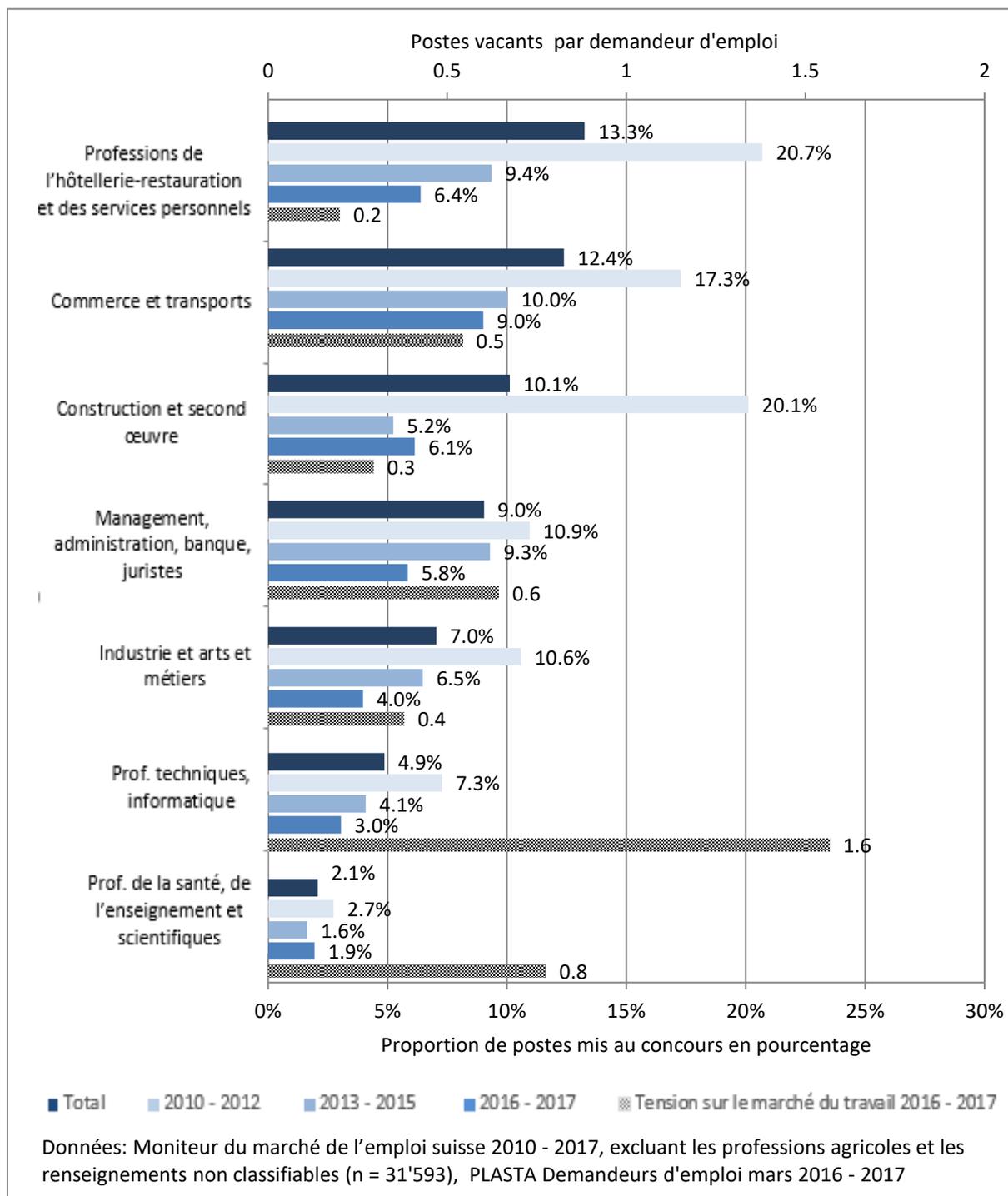
Profession

Nous délimitons grosso modo les différents groupes de professions à l'aide de la nomenclature suisse des professions (niveau 1 de la classification³ ; OFS, 2003). Les activités typiques de chaque profession devraient contribuer de manière significative à déterminer si les entreprises se réfèrent à des hypothèses stéréotypées concernant la productivité, la capacité d'apprentissage et l'attrait des travailleurs âgés, qui réduisent leurs possibilités de candidature et considèrent donc l'âge comme un facteur important pour pourvoir un poste vacant. Les entreprises auront par exemple tendance, pour des activités contraignantes sur le plan physique, à s'adresser à des travailleurs plus jeunes. Dans les activités impliquant un contact avec la clientèle, elles partent souvent du principe que les jeunes employés représentent mieux leur entreprise, car les stéréotypes sur l'âge peuvent aussi être courants chez les clients. Par contre, pour certains 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. De plus, les différents degrés de tension sur le marché du travail dans les différents domaines professionnels sont susceptibles de contribuer à déterminer si les entreprises excluent ou non les demandeurs d'emploi âgés d'une candidature.

Le graphique 5 indique la proportion d'annonces comportant des limites d'âge par groupe de professions. Ce graphique illustre également la tension du marché de l'emploi mesurée sur l'ensemble de la période 2016-2017.

³Les 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, c'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 13 %. Le fait que, dans ces professions, près d'une annonce sur huit interdit toute candidature aux demandeurs d'emploi âgés, semble fortement lié aux tâches physiques parfois conséquentes qu'exigent ces

métiers. Deuxièmement, les entreprises de ces professions centrées sur le client peuvent préférer embaucher une personne plus jeune parce qu'elles s'attendent à ce que les clients les préfèrent. Troisièmement, la tension sur le marché du travail dans ces professions a été très faible entre 2016 et 2017. 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 excluent à priori les demandeurs d'emploi plus âgés. Néanmoins, dans toutes les périodes observées, la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge recule fortement dans cette profession. Malgré de faibles tensions sur le marché du travail dans le secteur de l'hôtellerie et des services personnels au cours de la dernière période, les entreprises n'excluent pas plus souvent les demandeurs d'emploi séniors que dans d'autres professions. Les employeurs fixent des limites d'âge plus souvent que la moyenne également dans les annonces relevant des *professions commerciales et des transports* (un bon 12 %). On peut supposer que les exigences physiques dans ces professions sont également élevées, ce qui pourrait justifier l'exclusion observée des demandeurs d'emploi plus âgés. De plus, les stéréotypes concernant l'attractivité et la productivité sont susceptibles d'être à l'origine de la forte proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge, en particulier lors du recrutement de personnel de vente. Par rapport à la même période, la part a d'abord fortement diminué, mais pour rester ensuite à un niveau relativement élevé à partir de 2013. Au cours de la dernière période à partir de 2015, c'est donc dans ce groupe professionnel que les limites d'âge sont devenues les plus répandues par rapport à tous les autres groupes professionnels. 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 10 %. Ici aussi, l'effort physique et la faible tension sur le marché du travail pourraient expliquer une fréquence supérieure à la moyenne des limites d'âge dans les annonces. Ce qui est particulièrement frappant ici, c'est la forte baisse de la période 2010-2012 à la période 2013-2015. Toutefois, l'augmentation au cours de la dernière période n'est pas significative. 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 (sous-catégorie des métiers de la justice) spécifient très souvent (un bon 30 %) des limites d'âge dans leurs annonces. La tension sur le marché du travail est particulièrement élevée dans les *professions techniques et dans les technologies de l'information*. Par conséquent, la proportion d'offres d'emploi comportant des limites d'âge y est plutôt faible (5 %). De nombreux postes vacants ne pourraient sans doute pas être pourvus sans travailleurs qualifiés plus âgés, c'est pourquoi les entreprises à la recherche de personnel ne veulent pas exclure leurs candidatures a priori. 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 (voir également chapitre 4.2). Il est frappant de constater que le niveau pour ces professions était déjà très bas au cours de la période 2010-2012.

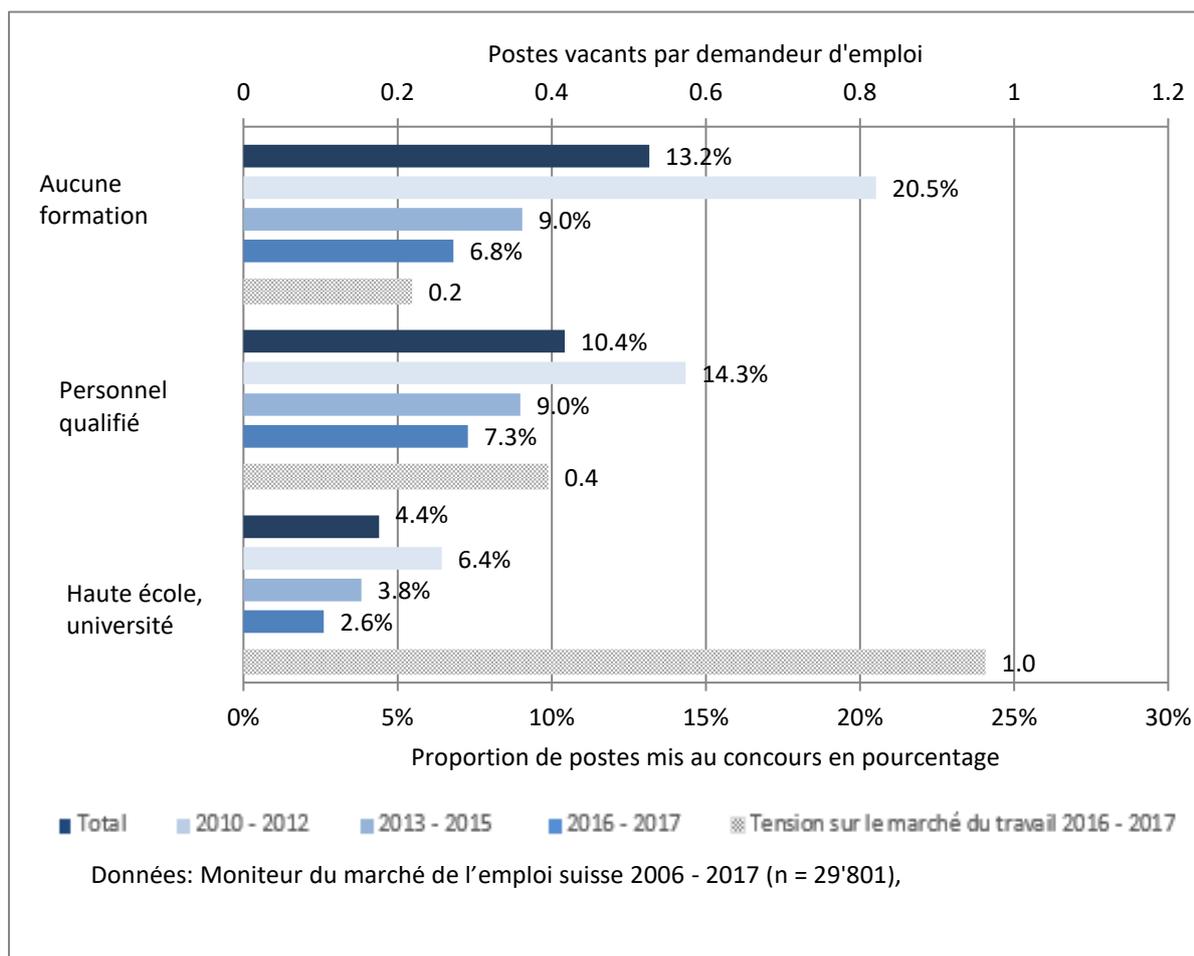
Dans toutes les professions, la tension sur le marché de l'emploi spécifique à chacune des professions concernées, tout comme les profils d'activités propres aux différents métiers, semblent fortement influencer le taux d'annonces comportant des limites d'âge. Les résultats indiquent également que les hypothèses stéréotypées concernant la productivité et l'attrait des travailleurs âgés pourraient jouer un

rôle. De plus, si l'on examine les différentes périodes de temps, il devient évident qu'un rapprochement a eu lieu entre les professions au cours des huit dernières années. Dans les domaines où la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge était encore élevée entre 2010 et 2012, la baisse a été le plus souvent particulièrement marquée. Cela plaide également en faveur d'une atténuation des stéréotypes négatifs à l'égard des travailleurs âgés.

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 relativement 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 séniors 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



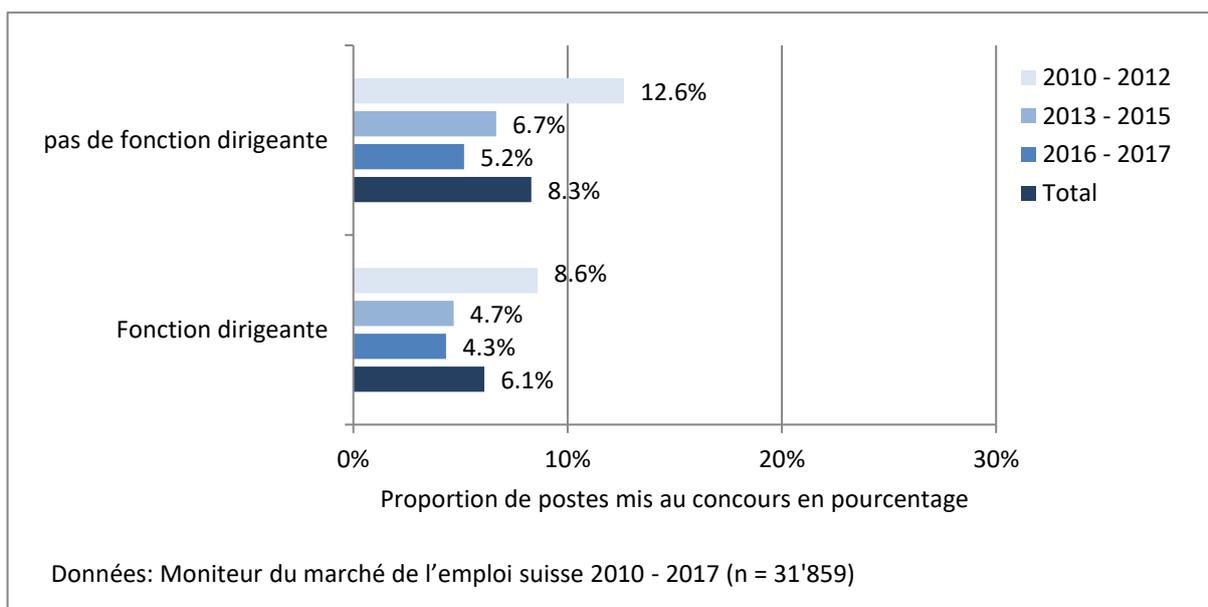
Ces résultats confirment largement nos prévisions. La proportion d'annonces comportant des limites d'âge diffère fortement selon le niveau de formation exigé : plus celui-ci est haut, plus le taux diminue. Pour les offres d'emploi s'adressant à des personnes *qui ne possèdent pas de formation au-delà de l'école obligatoire*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est particulièrement élevé (13 %). Dans le même temps, la tension sur le marché du travail dans ce segment de qualification est très faible entre 2016 et 2017. Le grand choix entre les candidats pourrait encourager les entreprises à exclure les demandeurs d'emploi plus âgés. Toutefois, la proportion d'annonces avec limite d'âge a chuté de manière supérieure à la moyenne dans ce secteur de la formation. De 2010 à 2012, elle était encore de 21 %, pour tomber ensuite à un peu moins de 7 % de 2016 à 2017, malgré de faibles tensions sur le marché du travail. Dans la dernière période observée, la tension sur le marché du travail ne semble plus être le facteur décisif. Au contraire, une atténuation des stéréotypes peut avoir conduit à ce que la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge ne soit plus supérieure à la moyenne. 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 14 % à environ 7 % sur l'ensemble des trois périodes. Ainsi, dans la dernière période de temps observée, ce taux est approximativement le même que pour les postes réservés aux personnes qui ne possèdent pas de formation au-delà de l'école obligatoire. Dans l'ensemble, cependant, la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge pour les travailleurs qualifiés est plus faible que pour les emplois moins qualifiés. Si, dans les offres d'emploi, les entreprises exigent des qualifications *de niveau universitaire*, elles mentionnent plus

rarement des limites d'âge (4 %) 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. Mais tous les autres facteurs mentionnés ci-dessus sont également susceptibles de causer la faible incidence des limites d'âge dans ce groupe de formation.

Postes de cadre

Parmi les caractéristiques d'un poste mis au concours, le degré de responsabilité en matière de gestion semble également influencer la mesure dans laquelle les entreprises aspirent à des candidatures de demandeurs d'emploi plus âgés. En règle générale, pourvoir un poste de dirigeant s'avère plutôt difficile et très important du point de vue de l'entreprise. Pour cette raison, il est peu probable que les entreprises excluent a priori les salariés plus âgés de ces postes. Au contraire, on peut même s'attendre à ce que les entreprises considèrent un certain âge pour les postes de direction comme un critère de sélection positif. L'expérience est un grand avantage et les cadres plus âgés sont souvent mieux acceptés par les employés que les plus jeunes. Le graphique 7 illustre le taux d'annonces comportant des limites d'âge pour les postes vacants avec ou sans fonction dirigeante – aussi bien sur toutes les périodes 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



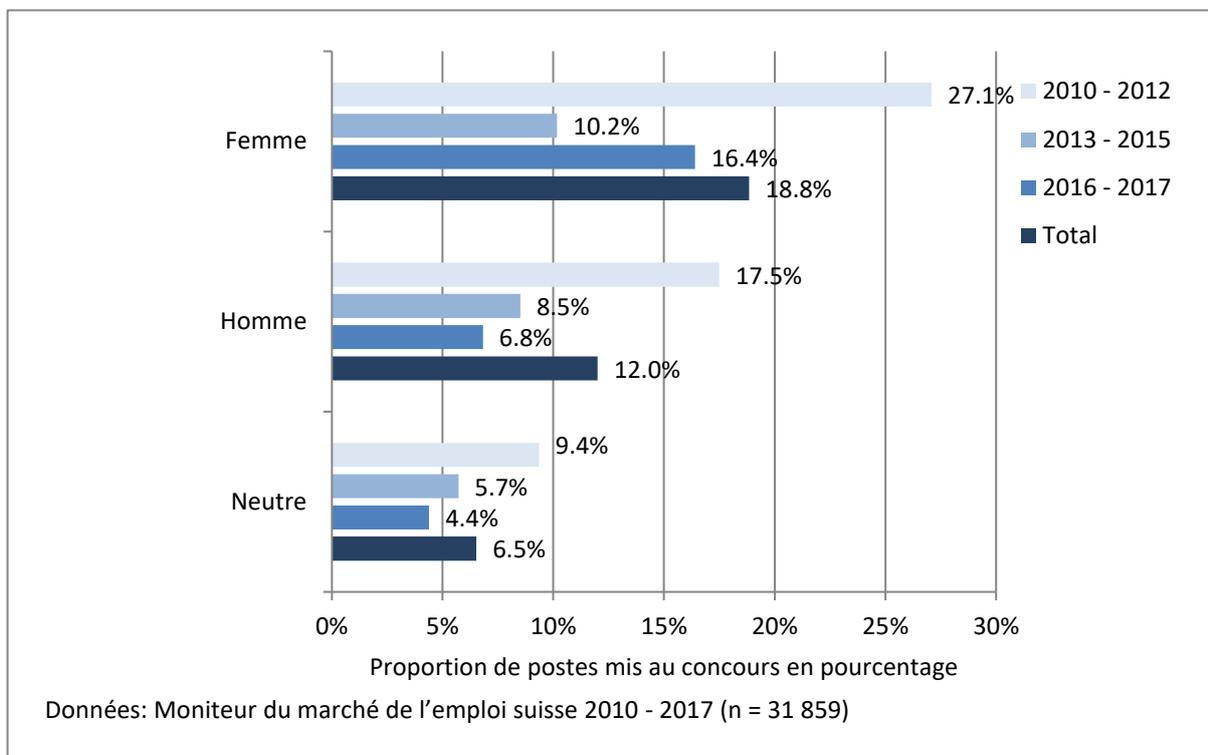
Pour les postes de cadre, comme on pouvait s'y attendre, les entreprises mentionnent plus rarement une limite d'âge dans les annonces que pour les postes sans fonction dirigeante (8 % contre 6 %). Dans le courant des trois périodes observées, les taux ont diminué pour les deux catégories de poste. Toutefois, là encore, il apparaît qu'aucun changement majeur n'a eu lieu ces derniers temps. De plus, la diminution observée pour les postes avec fonction dirigeante est plus faible, en raison d'un niveau initial assez bas.

Sexe

Les lieux communs concernant l'âge pourraient souvent aller de pair avec des stéréotypes de genre. Ainsi, quand on a affaire à des postes spécifiquement destinés à des femmes ou à 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 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. Premièrement, ce résultat peut être interprété en ce sens que les postes spécifiques au sexe sont souvent aussi des postes pour lesquels prédominent de forts stéréotypes spécifiques à l'âge. Deuxièmement, les femmes en particulier semblent devoir répondre à des attentes spécifiques selon l'âge. C'est le cas, par exemple, des postes vacants de vendeuses ou de serveuses, où les entreprises recherchent très souvent exclusivement des femmes plus jeunes. Cependant, les résultats montrent également une évolution dans le temps. 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 adressées aux hommes. L'augmentation de la période récente doit être interprétée avec prudence pour des raisons statistiques. La diminution des postes vacants spécifiquement féminins (et aussi spécifiquement masculins) pourrait indiquer que les entreprises sont plus réticentes à mentionner des traits de personnalité dans les offres d'emploi.

Globalement, l'analyse de la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge pour différentes catégories d'emploi montre qu'en Suisse, les entreprises font une distinction entre les emplois pour lesquels elles excluent les demandeurs d'emploi âgés et ceux pour lesquels elles ne rejettent pas leur candidature. Toutefois, au fil des ans, une harmonisation des catégories d'emplois devient également apparente. La proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge semble se consolider à un faible niveau dans toutes les

catégories, ce qui suggère un affaiblissement des stéréotypes négatifs par rapport aux travailleurs plus âgés.

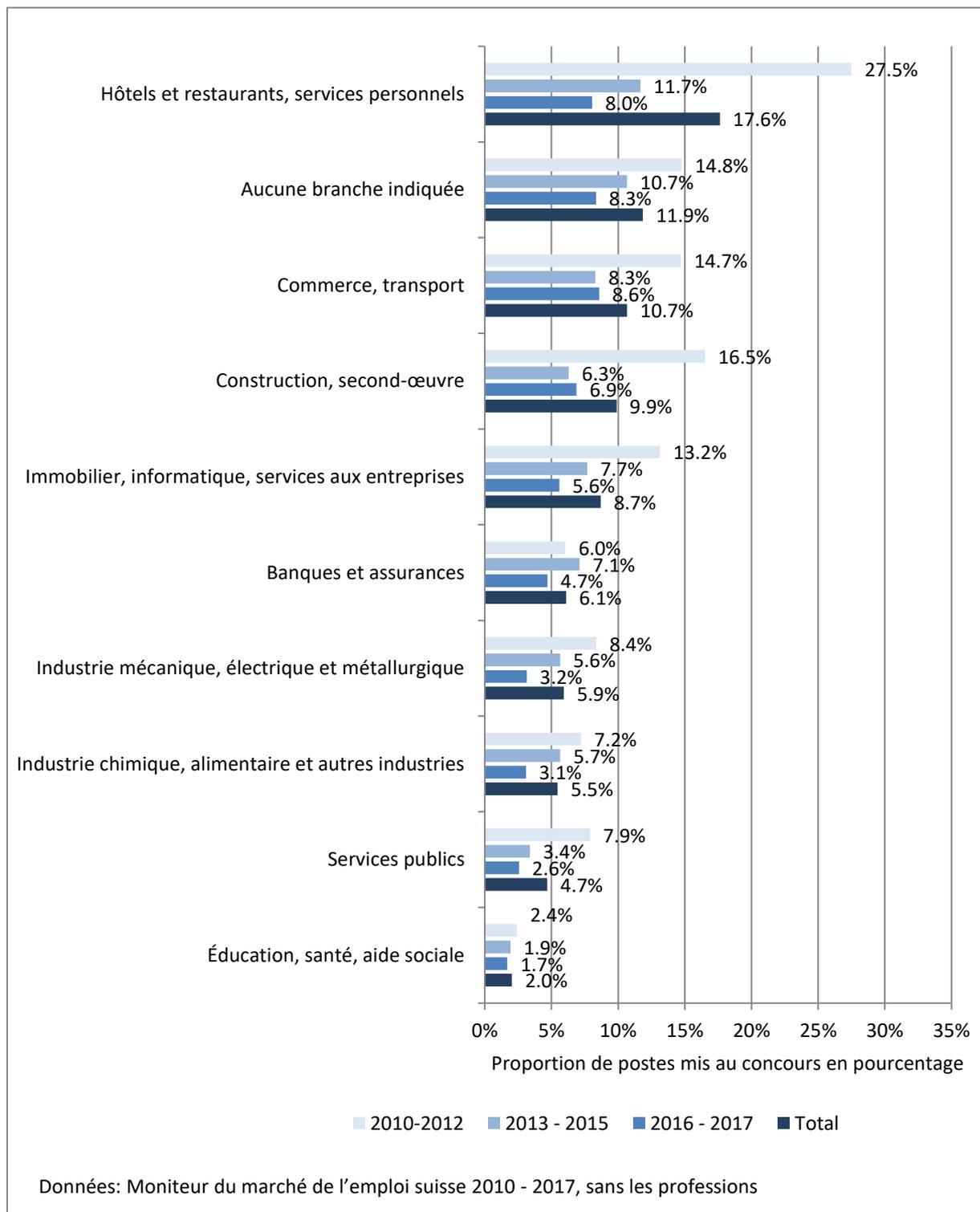
4.2. Quels types d'entreprises indiquent une limite d'âge dans leurs annonces ?

Les opinions sur les compétences et les caractéristiques des séniors 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 volonté d'embaucher des 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 l'ensemble de la période que pour chacune des trois périodes observées séparément.

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



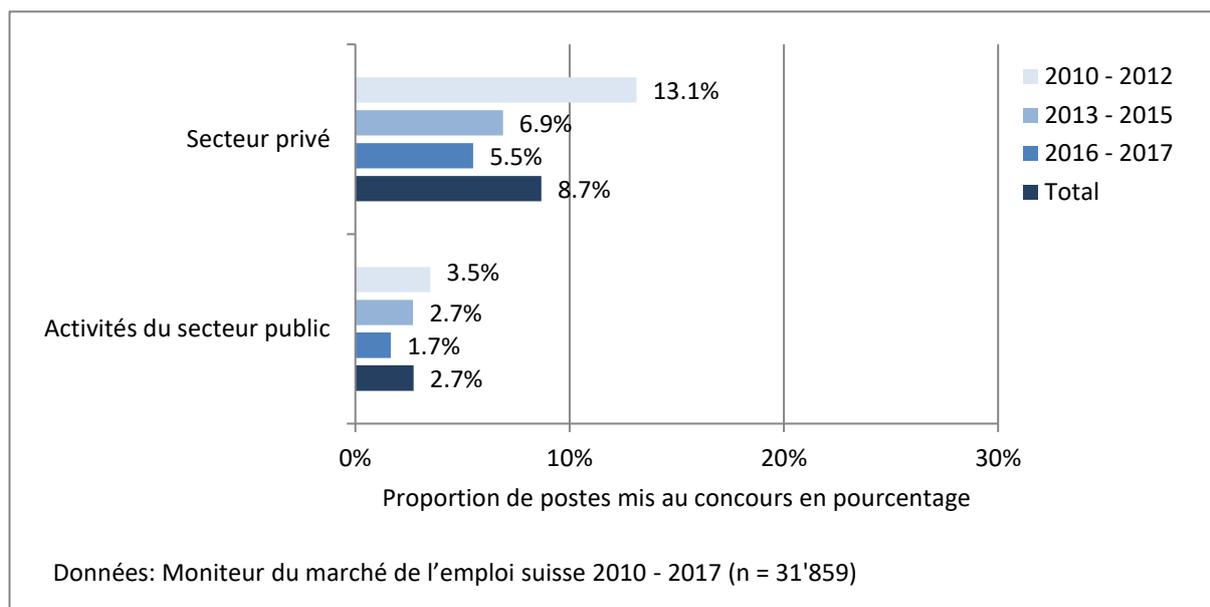
Les résultats montrent qu'il existe des différences significatives dans la pratique des annonces d'emploi entre les secteurs. Les mises au concours avec limite d'âge sont particulièrement répandues dans les secteurs de la *restauration et des services à la personne* sur l'ensemble des années étudiées. La majorité d'entre elles sont de petites entreprises qui recherchent des employés pour des emplois physiquement exigeants, ceux qui ont beaucoup de contacts avec la clientèle ou peu d'exigences en matière de qualifications spécialisées. Il est probable que ces multiples facteurs contribuent à augmenter le taux

d'offres d'emploi comportant des limites d'âge. Toutefois, on peut noter qu'au fil du temps, la proportion d'offres d'emploi avec limites d'âge dans ce secteur a fortement chuté et n'est actuellement que légèrement au-dessus de 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 à donner des informations essentielles sur elles-mêmes mais spécifient malgré tout l'âge du candidat désiré. Cependant, l'anonymat permet également à ces entreprises de mentionner dans les annonces des critères socialement indésirables tels que l'âge sans compromettre leur réputation. Dans les branches *du commerce et des transports, de la construction et du second œuvre ainsi que dans l'immobilier, l'informatique et les services aux entreprises*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est également un peu plus élevé que la moyenne de toutes les branches. Cependant, là aussi, la proportion diminue depuis 2013. En poursuivant l'analyse, nous observons que les entreprises de *l'industrie* ainsi que celles actives dans *la finance* et les assurances excluent moins souvent les séniors du processus de candidature que la totalité des branches considérées dans leur moyenne. Il est frappant de constater que dans le secteur financier et des assurances, la proportion d'offres d'emploi avec limites d'âge n'a guère diminué, contrairement à la grande majorité des autres secteurs. Il est très rare que les entreprises des *secteurs des services publics, de l'éducation, de la santé et de l'aide sociale* excluent les personnes âgées dans leurs offres d'emploi. 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. Dans l'ensemble, le graphique 9 montre également que les différences entre les secteurs ont diminué au fil du temps et que les secteurs qui ont souvent mentionné les limites d'âge dans les offres d'emploi au début y renoncent de plus en plus.

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 cette 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

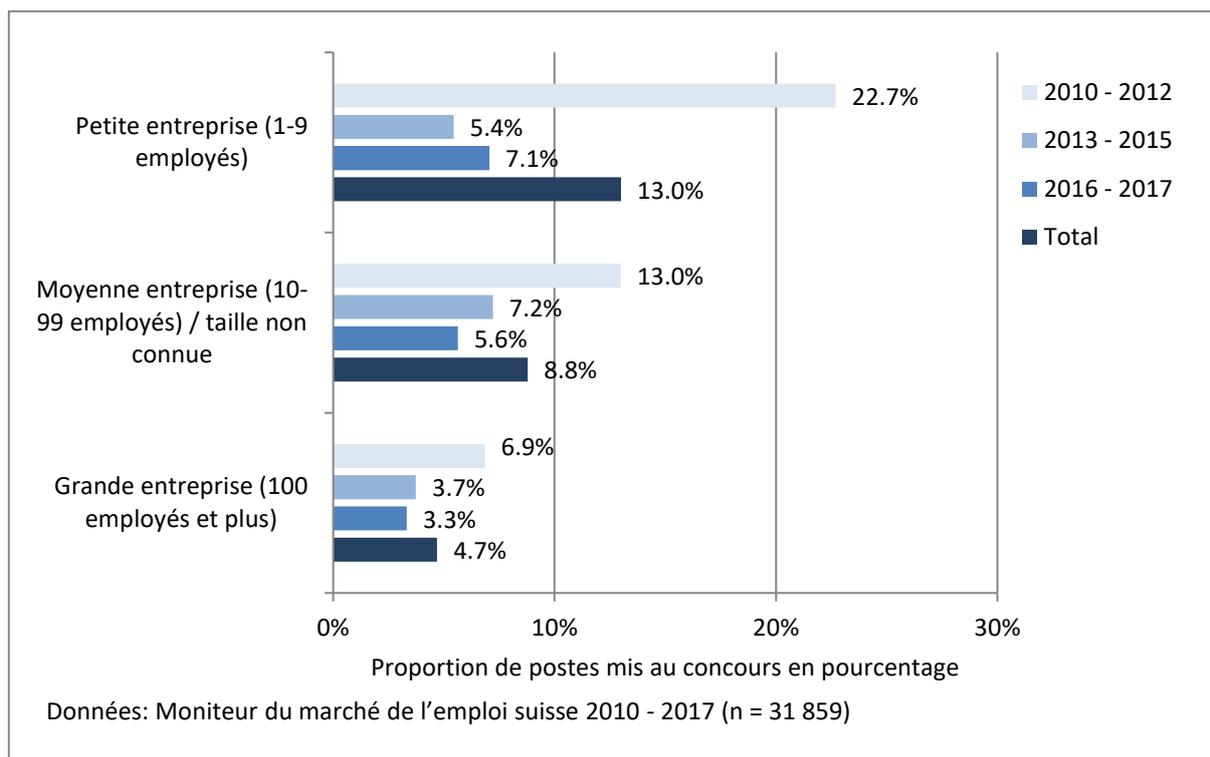


Nos attentes se confirment : les entreprises privées excluent de toute candidature les demandeurs d'emploi séniors dans 9 % des annonces alors que seulement 3 % des entreprises du secteur public le font. Toutefois, la proportion des mises au concours avec limites d'âge parmi les entreprises privées diminue plus fortement sur les trois périodes observées.

Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise est susceptible d'être un facteur supplémentaire pour déterminer si les entreprises mettent au concours des emplois avec limites d'âge. Nous pouvons supposer que les grandes entreprises placent moins d'exigences relatives à l'âge dans les offres d'emploi que les petites entreprises. En effet, la taille de l'entreprise détermine la plupart du temps la mesure dans laquelle le recrutement est institutionnalisé et professionnalisé. Les grandes entreprises sont donc susceptibles d'être plus conscientes du fait que les séniors pourraient être de nouveaux travailleurs importants qui ne devraient pas déjà être exclus des offres d'emploi. De plus, on trouve dans les grandes entreprises passablement de postes très exigeants en termes de qualifications, qui comportent rarement une limite d'âge. 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

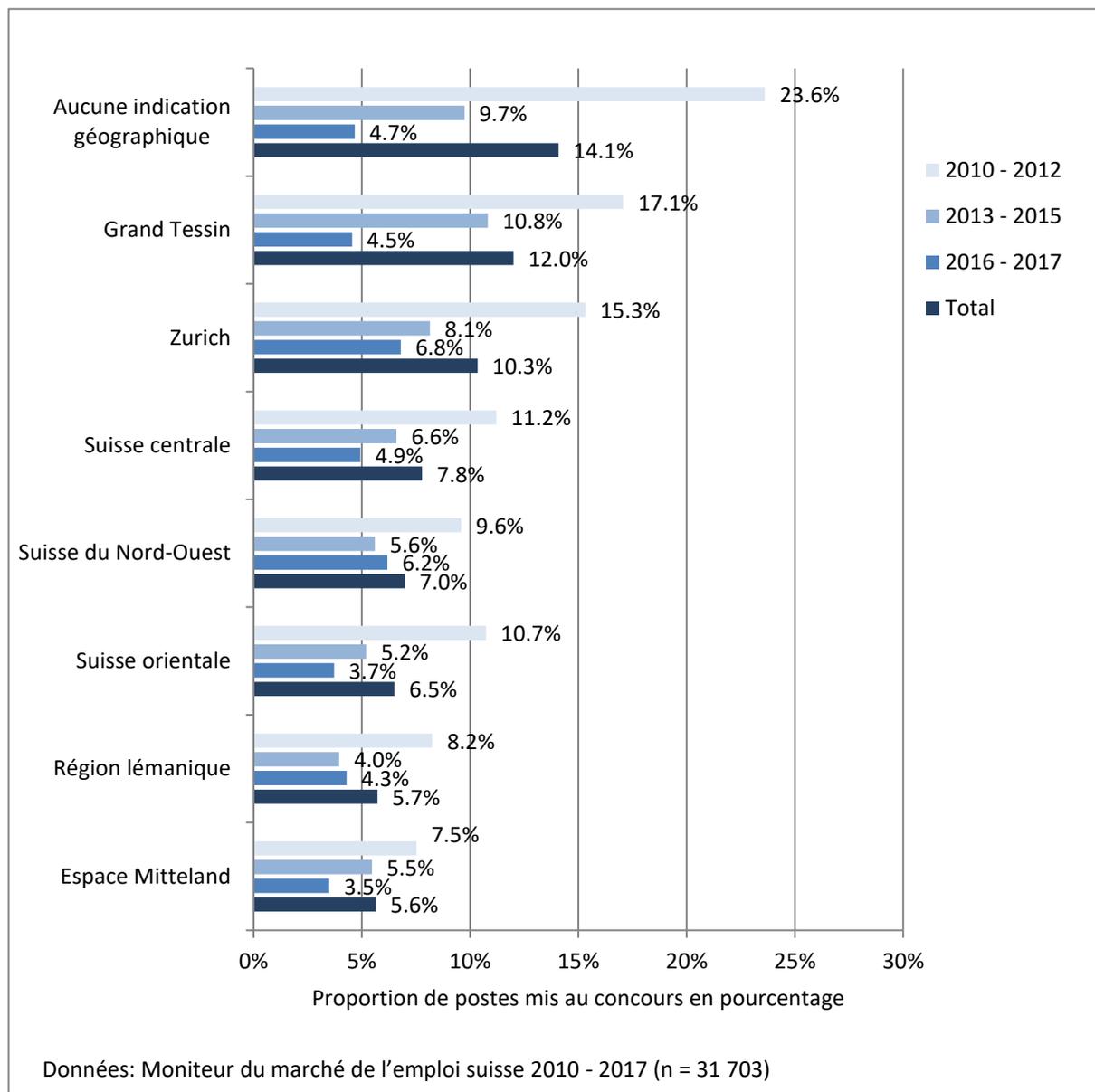


Comme prévu, la taille de l'entreprise s'avère être une caractéristique importante pour déterminer si les offres d'emploi comportent des limites d'âge ou non. Plus l'entreprise qui passe l'annonce est grande, plus rarement elle impose des limitations. Il est également particulièrement frappant de constater qu'à partir de 2013, les petites entreprises mentionnent moins fréquemment les limites d'âge. La baisse entre les deux premières périodes est très forte. En conséquence, elles excluent les demandeurs d'emploi plus âgés environ aussi souvent que les entreprises de taille moyenne.

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, les conventions et les stéréotypes qui déterminent les limites d'âge dans les offres d'emploi et la volonté d'employer des seniors peuvent varier d'une région à l'autre. De telles différences régionales entre les régions linguistiques sont susceptibles d'être particulièrement prononcées, car la diffusion des conventions et des stéréotypes passe essentiellement par la langue. La structure de l'industrie diffère également d'une région à l'autre. Le graphique 12 montre la proportion d'offres d'emploi avec limite d'âge dans les principales régions de Suisse.

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. Il est frappant de constater que les emplois pour lesquels aucune région n'a été spécifiée ne s'adressent souvent qu'aux jeunes employés. Il s'agit souvent d'emplois exercés à domicile ou à titre indépendant dans toute la Suisse. Dans ce cas, toutefois, la baisse au fil du temps a également été particulièrement forte. Au cours de la période récente, la proportion d'offres d'emploi avec limites d'âge dans cette catégorie n'a pas été supérieure à la moyenne. La situation est similaire au Tessin. Là aussi, cette proportion est particulièrement élevée au début, puis diminue fortement au fil du temps. Cependant, le fait que, dans l'ensemble du Tessin, les limites d'âge sont souvent mentionnées dans les offres d'emploi peut être attribué avant tout à deux facteurs. Tout d'abord, le chômage est particulièrement élevé au Tessin, ce qui explique pourquoi les entreprises peuvent imposer des exigences croissantes aux demandeurs d'emploi lorsqu'elles recrutent du personnel. Deuxièmement, les petites entreprises sont relativement bien représentées au Tessin. En outre, il peut y avoir des différences linguistiques et culturelles par rapport aux autres régions, ce qui

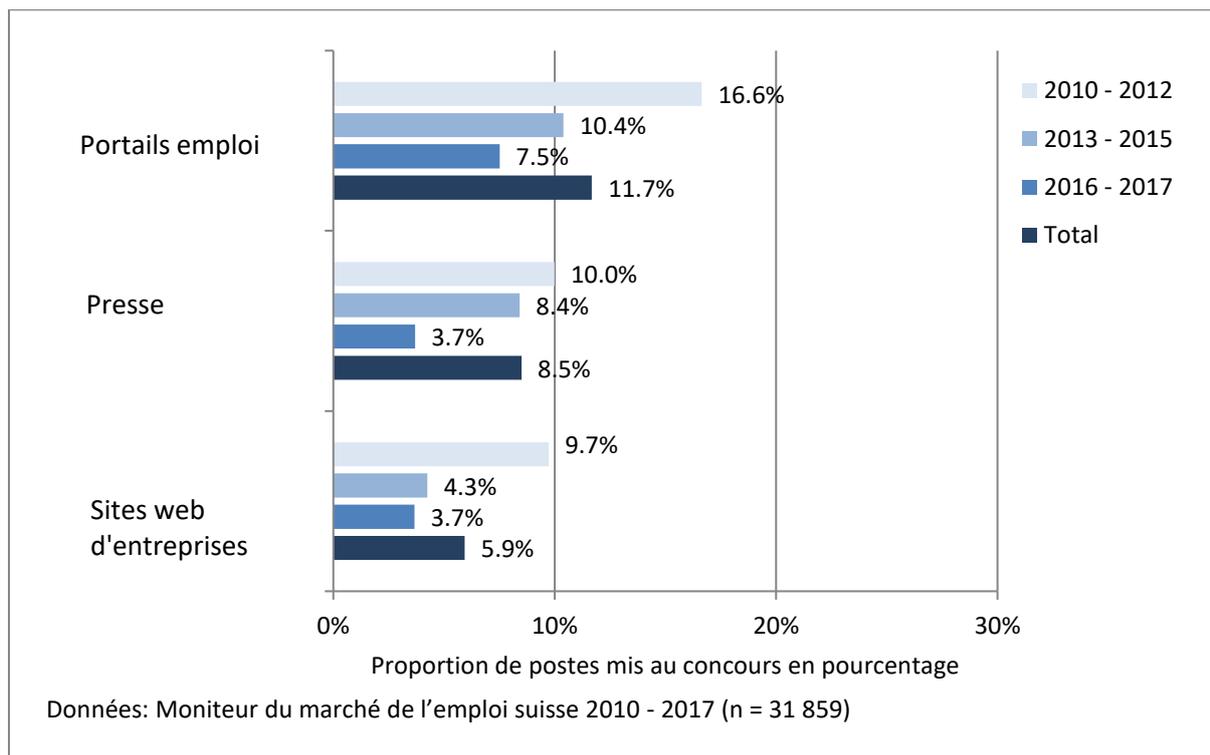
pourrait entraîner des désavantages pour les demandeurs d'emploi plus âgés. Les limites d'âge dans les offres d'emploi sont également répandues dans les régions de *Suisse centrale* et à *Zurich*. A Zurich, les services publics et l'industrie, qui fixent rarement des limites d'âge, sont mal représentés. En revanche, de nombreuses entreprises du secteur des services aux entreprises de la région ont tendance à fixer des limites d'âge. En Suisse centrale, les postes vacants dans le commerce et la vente 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 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. Les pratiques de recrutement propres à l'industrie ou à la région semblent favoriser ou empêcher l'imposition de limites d'âge dans les offres d'emploi.

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

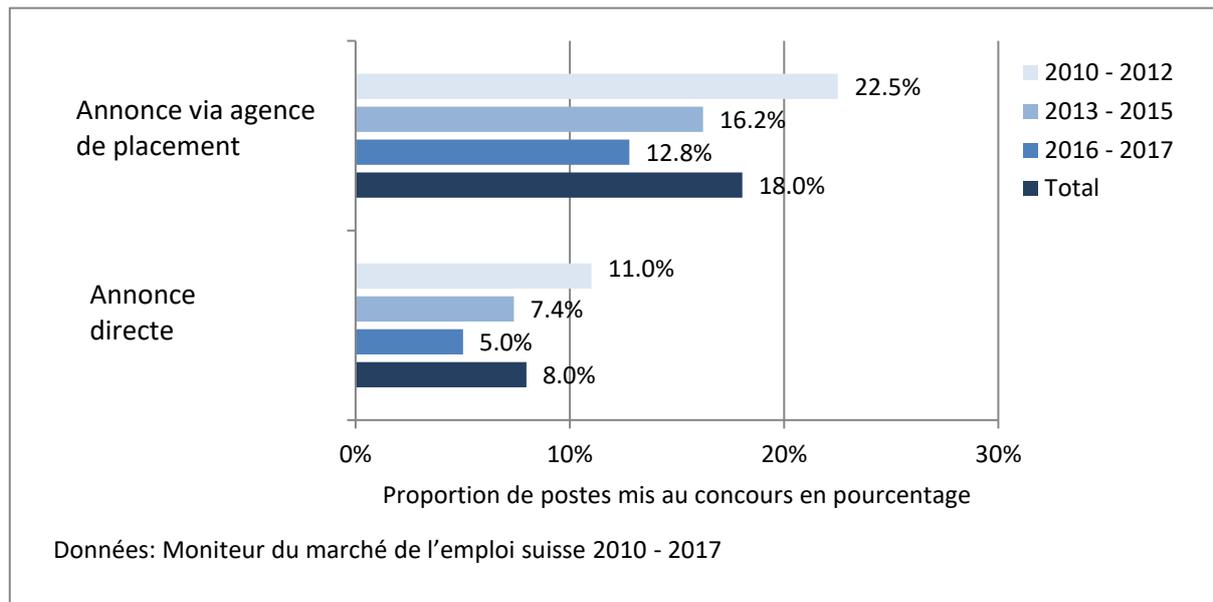
On trouve des offres d'emploi dans différents médias. La quasi-totalité des postes mis au concours paraissent soit sur le site web de l'entreprise, soit sur des portails emploi accessibles en ligne, soit dans la presse (cette troisième catégorie vient parfois s'ajouter aux autres). Les entreprises choisissent le canal d'annonce selon les caractéristiques du poste à pourvoir et du profil recherché, et aussi selon leurs pratiques habituelles et 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 ainsi que les agences de placement publient beaucoup d'annonces sur les portails emploi accessibles en ligne. Même si les portails d'emploi en ligne semblent être le support publicitaire le plus moderne à première vue, une proportion relativement élevée d'offres d'emploi devrait donc contenir des informations sur l'âge. Aujourd'hui, seul un segment assez modeste et spécifique des offres d'emploi paraît dans la presse. Les postes mis au concours ici sont soit très importants pour les entreprises, ce qui suggère une proportion plutôt faible avec des limites d'âge, soit de simples emplois auxiliaires dans les petites entreprises locales, où les limites d'âge sont généralement plus fréquentes. 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 situation n'a pas changé au cours des différentes périodes. Comme nous l'avons dit plus haut, ce sont probablement principalement les petites entreprises et les agences de placement qui sont responsables de ce résultat. Le graphique 14 ci-dessous examine également 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. Dans la *presse*, le taux d'annonces comportant des limites d'âge est légèrement plus élevé que sur les pages web d'entreprise. Toutefois, les différences au fil du temps varient et doivent être interprétées avec prudence. On observe un déclin marqué sur les *sites Web des entreprises* à partir de 2013. Compte tenu de leur réputation, les entreprises sont sans doute devenues plus prudentes en publiant des offres d'emploi avec des restrictions d'âge sur leurs sites Web, car une campagne de sensibilisation du grand public a également eu lieu au sujet de l'exclusion des demandeurs d'emploi plus âgés du bassin de candidats par les entreprises.

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 beaucoup 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. Vraisemblablement, les agents de placement ont peu de chances de placer les séniors et tentent donc de les empêcher de poser leur candidature dès le début. Cela leur fait gagner du temps lors de l'examen des dossiers de candidature. Par ailleurs, les entreprises qui cherchent du personnel via une 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. La proportion élevée d'annonces avec limites d'âge dans les portails d'emploi en ligne est donc due, au moins en partie, à la proportion relativement élevée d'annonces de placement dans ce média.

5. Conclusions

L'analyse de l'évolution et de la fréquence des limitations d'âge dans les mises au concours nous permet d'identifier à quelle fréquence et dans quels domaines du marché du travail les demandeurs d'emploi âgés sont exclus des offres d'emploi et ont donc moins de chances de trouver un travail. Il a été démontré que ce type d'indications sont devenues plus rares ces dix dernières années.

Les résultats présentés ici suggèrent avant tout qu'il y a eu une certaine sensibilisation à la question de la discrimination fondée sur l'âge sur le marché du travail. Au cours des dernières années, la proportion d'offres d'emploi avec limites d'âge a diminué, indépendamment des pénuries de personnel. Il est possible que les stéréotypes selon lesquels les personnes plus âgées seraient moins productives aient cédé du terrain. Les entreprises savent de plus 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 ne soit perçu comme une discrimination potentielle.

Il a également été démontré que, surtout en période de forte pénurie de personnel, 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 devrait offrir aux personnes âgées de meilleures chances de trouver un travail.

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 au cours de la deuxième phase de sélection, lorsque les entreprises choisissent entre les candidats, les demandeurs d'emploi plus âgés sont plus susceptibles d'être pris en considération s'il n'y a pas de limite d'âge dans l'offre d'emploi. Dans ce cas, en effet, ils ont au moins eu l'occasion de démontrer leur aptitude à occuper le poste vacant.

Si l'on considère les différents secteurs du marché du travail, les tâches à accomplir, les exigences de qualification et les caractéristiques de l'entreprise sont d'une grande importance pour déterminer si des limites d'âge sont fixées dans les offres d'emploi, en plus de la tension sur le marché du travail. Ces éléments varient énormément selon les domaines professionnels. Toutefois, nous avons également pu observer qu'au fil des ans, les pratiques se sont 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 2010 et 2012. Dans l'ensemble, il semble y avoir une certaine consolidation à un faible niveau. Les autres limites d'âge sont vraisemblablement fondées sur des stéréotypes persistants concernant la productivité des employés plus âgés ou sur les attentes supposées des clients.

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. En outre, « Façonnez votre carrière » n'est pas de nature à inciter les personnes âgées à postuler. Une analyse de ces restrictions implicites d'âge pourrait montrer, en plus de la présente analyse, à quel point les restrictions d'âge évoluent dans les offres d'emploi, même dans le cadre d'une approche plus différenciée, et à quel point elles sont répandues dans les différents secteurs du marché du travail. Il est concevable que les entreprises renonceront de plus en plus à des restrictions d'âge explicites en raison d'une meilleure connaissance du sujet, mais qu'elles incluront consciemment ou inconsciemment plus de formulations implicites dans le texte d'offre d'emploi. 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.

Littérature

Buchs, Helen et Ann-Sophie Gnehm, 2016. Limites d'âge dans les offres d'emploi de 2006 à 2015. Rapport à l'attention du Secrétariat d'État à l'économie SECO Zurich, Moniteur du marché de l'emploi suisse.

Baumann, Isabelle et Daniel Oesch, 2013. Licenciements massifs en Suisse: Un problème surtout pour les employés plus âgés. Die Volkswirtschaft 410, p. 50-53.

BFS, 2003. Manuel sur la base de données des emplois. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

OCDE, 2014. Vieillesse et politiques de l'emploi: Suisse 2014. Paris, Organisation pour la coopération et le développement économique.

SECO, 2017. Communiqué de presse sur la troisième Conférence nationale sur les travailleurs âgés Berne, Seco, 25.04.2017. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news.msg-id-66474.html> (Stand 07.02.2018).

Sheldon, George et Dominique Cueni, 2011: Les effets des crédits LPP en raison de l'âge sur les possibilités d'emploi des travailleurs âgés. Rapport de recherche WWZ 2011/06 (B-103), Bâle.

Trageser, Judith, Stefan Hammer et Juliane Fliedner, 2012. La retraite dans le contexte de l'évolution démographique. Rapport de recherche n°11/12. Berne, OFAS.