

Test des recrutements concernant la discrimination en raison de l'âge

Octobre 2012

Jean-François Amadiou, Yvan Dumez, Mehdi Mouhoubi

L'accès à l'emploi des séniors est particulièrement difficile et le chômage de longue durée augmente sensiblement pour les demandeurs d'emploi les plus âgés.

Les sondages auprès des français montrent que le fait d'avoir plus de 45 ou 50 ans est un facteur important de discrimination à l'embauche. Dès 2003, nous avons fait poser la question aux français par la Sofres et la discrimination à l'égard des plus de 50 ans leur semblait massive. Les sondages européens (Eurobaromètre/Sofres) et français (Défenseur des droits/CSA) réalisés depuis plusieurs années confirment ce constat : en France, le retour à l'emploi des séniors reste très restrictif.

Les différents « *testings* » que nous avons menés depuis 2004 ont largement confirmé cette réalité. Au-delà de 50 ans ou 48 ans les chances de poursuivre le recrutement en ayant passé le premier stade de la sélection sont réduites pour les plus âgés. On peut estimer qu'en moyenne nationale et pour différents types d'emploi elles sont trois fois inférieures à celle d'un candidat de 28 à 30 ans. La Halde a également montré, en 2008, au moyen d'un *testing* auprès de 15 firmes du CAC 40 et 5 grands intermédiaires de l'emploi que les candidats « séniors », seulement âgés de 43 à 45 ans, recevaient près de deux fois moins de réponses positives après l'envoi de leur candidature. La mise en place obligatoire de plans séniors n'a pas changé cette réalité car les entreprises n'ont en règle générale pas souhaité prendre d'engagements en matière de recrutement de séniors (et quand c'était le cas des engagements à minima ou symboliques).

Où en sommes-nous en 2012 des discriminations à l'embauche concernant les plus de 50 ans ?

Pour répondre à cette question nous avons réalisé un nouveau test portant sur des postes d'ingénieur commerciaux dans deux régions : Aquitaine et ile de France. Ce test a été réalisé de juillet à septembre 2012. Nous avons, pour la première fois dans un testing d'envergure, utilisé les candidatures adressées par un véritable demandeur d'emploi. En accord avec ce candidat, nous avons élaboré un CV qui paraissait comparable au sien et différait par l'âge du faux candidat (32 ans) et par le nombre d'expérience (moins diversifiées et plus courtes pour le candidat le plus jeune). Les deux CV comportaient une photo. Il n'était pas possible pour un tel test de faire une « rotation des CV ». En effet, l'un des deux candidats est un véritable demandeur d'emploi et de plus les CV ne peuvent être intervertis en raison des inévitables différences entre les CV de ces deux candidats d'âge différent assortis de photos nécessairement différentes. Il est évident, dans ces conditions, que la comparabilité des CV ne peut être aussi satisfaisante que dans d'autres testings.

Nous avons envoyé 400 candidatures (CV + lettre de motivation) en réponse à 200 offres d'emploi. Le test porte donc sur 200 paires de candidatures. Nous avons enregistré les messages électroniques reçus et les réponses téléphoniques.

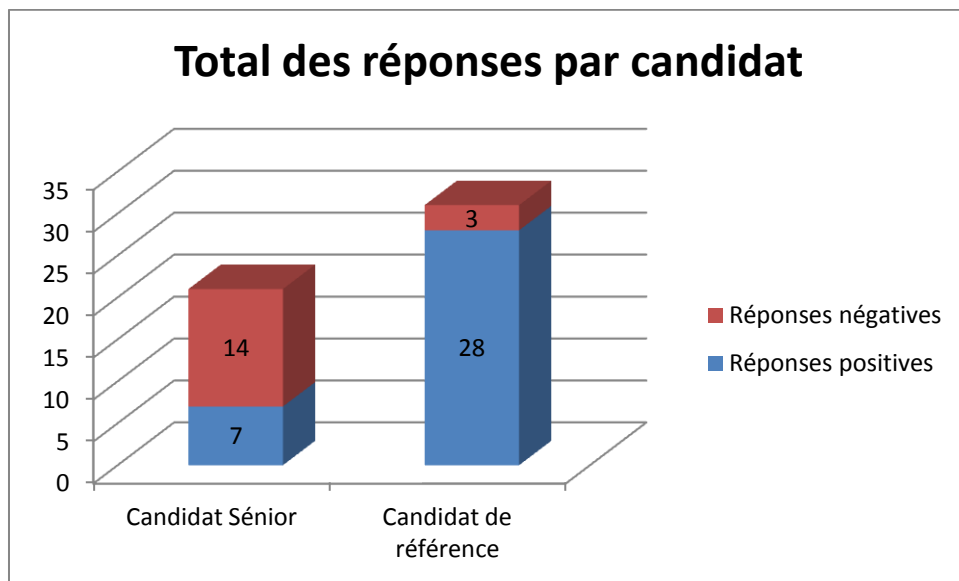
Ce test a été rendu possible par notre collaboration avec la réalisatrice Ghislaine Buffard. Notre test est présenté dans un documentaire qui a été diffusé sur France 2 lors de l'émission Envoyé Spécial le 11 septembre 2012, « La galère des quinquas »

<http://envoye-special.france2.fr/les-reportages-en-video/cadres-au-chomage-la-galere-des-quinquas-11-octobre-2012-4617.html>

Le résultat du test est que le candidat le plus jeune (32 ans) reçoit quatre fois plus de réponses positives que le candidat sénior (de 50 ans). Au total sur 200 candidatures, le candidat le plus jeune a obtenu 28 réponses positives quand notre véritable demandeur d'emploi n'en obtenait que 7.

Les écarts constatés sont conformes aux résultats attendus pour un candidat de 50 ans et pour des postes de commercial car pour ce type de postes les discriminations sont importantes. L'écart observé est statistiquement significatif (calcul des odd ratios).

I) Données brutes : réponses positives

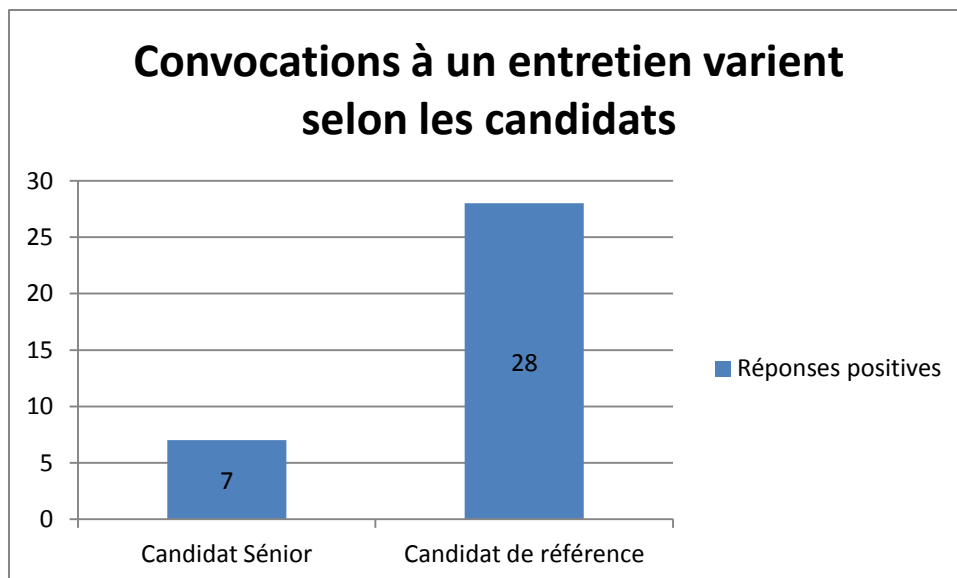


Par réponses positives, il faut entendre convocation à un entretien et/ou une demande de renseignements supplémentaires.

Par réponses négatives, il s'agit donc des refus (candidatures non retenues). Les « sans-réponses » ne sont pas comptabilisées.

Candidat Sénior : 7 réponses positives, 14 refus

Candidat de référence : 28 réponses positives, 3 refus



Au total, le candidat de référence a eu 4 fois plus de réponses positives que le candidat sénior, alors que, dans le même temps, ce dernier a eu 5 fois plus de refus.

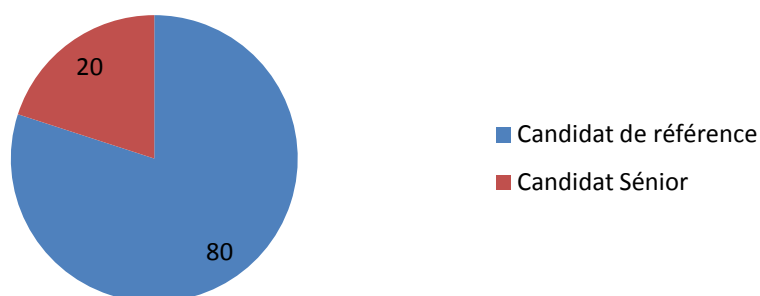
II) Représentativité (en pourcentages)

Colonne1	Réponses Positives	Taux de réponses positives (%)
Candidat Sénior	7	3,5
Candidat de Référence	28	14
Total	35	17,5

Sur 200 candidatures, les deux candidats ont obtenu 35 réponses positives, représentant 17,5% des réponses.

Le candidat de référence a obtenu un taux de réponses positives de 14% alors que le candidat sénior atteint 3,5%.

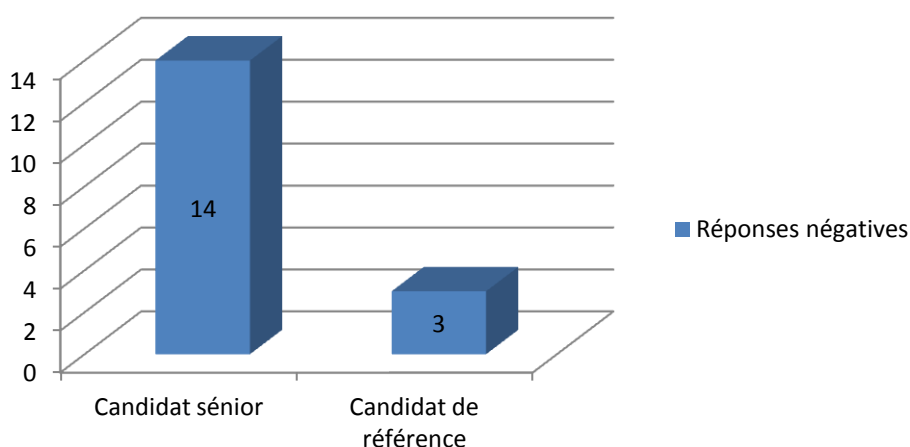
Représentation des réponses positives (par candidat)



Sur les 35 réponses positives, le candidat de référence en a obtenu 80% alors que le candidat sénior n'en a eues « que » 20%. Ce qui signifie que le candidat le plus jeune a 4 fois plus de réponses positives que le candidat le plus âgé.

III) Données brutes : réponses négatives

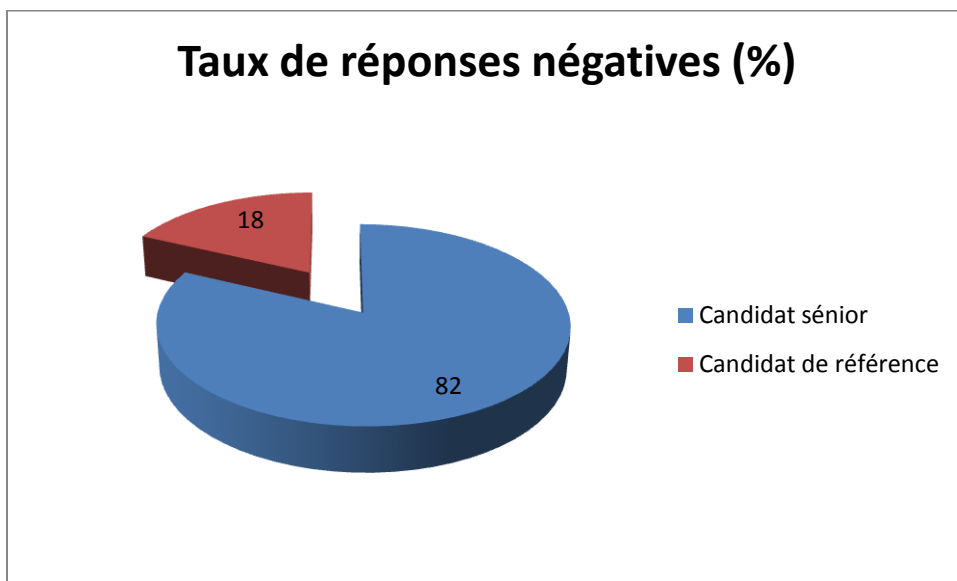
Nombre de refus par candidat



5 fois plus de réponses négatives pour le candidat sénior, par rapport au candidat de référence.

Colonne1	Réponses négatives	Taux de réponses négatives (%)
Candidat Sénior	14	82
Candidat de référence	3	18
Total	17	100

Sur l'ensemble des réponses négatives, 82% des réponses négatives sont destinées au candidat sénior, alors que seulement 18% sont destinées au candidat de référence.



(Rappel : sur les 17 réponses négatives reçues, proportion par candidat)