

# LES SENIORS SONT-ILS TROP VIEUX POUR LE TRAVAIL ?

MAI 2026

UNE MISE À L'ÉCART PRÉCOCE ET DIFFUSE.....	2
UNE DISCRIMINATION OBJECTIVÉE PAR LES PHASES DE TEST.....	2
UN EFFET D'ÂGE CONTINU ET CROISSANT.....	3
UNE PÉNALITÉ ACCRUE POUR LES FEMMES.....	3
LE POIDS DÉTERMINANT DES STÉRÉOTYPES.....	3
UNE DISCRIMINATION MULTIFACTORIELLE.....	4

# LES SENIORS SONT-ILS TROP VIEUX POUR LE TRAVAIL ?

La DARES, le service statistique du Ministère du Travail, a publié le 22 avril 2026 une étude consacrée aux discriminations à l'embauche des seniors. En France, le taux d'emploi des 55-64 ans progresse, certes, depuis deux décennies, mais demeure inférieur d'environ 5 points à la moyenne européenne, et décroche nettement dès la fin de la cinquantaine.

## UNE MISE À L'ÉCART PRÉCOCE ET DIFFUSE

Le premier enseignement de l'étude tient à la précocité de l'assignation au statut de « senior ». Là où les départs en retraite ne s'intensifient qu'après 60 ans, la perception sociale du vieillissement professionnel intervient bien en amont : les recruteurs considèrent les candidats comme seniors dès 50 ans, contre 53 ans pour les intéressés eux-mêmes. Cette discordance crée une zone grise, peu visible dans les statistiques, composée d'individus ni en emploi ni en retraite, souvent confrontés au chômage ou à l'inactivité pour raisons de santé.

Un quart des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans déclarent avoir déjà été explicitement écartés en raison de

leur âge lors d'un entretien. Cette perception, loin d'être marginale, traduit une réalité objectivée par les travaux empiriques.

## UNE DISCRIMINATION OBJECTIVÉE PAR LES PHASES DE TEST

En se fondant sur des méthodes de d'évaluation, permettant d'isoler l'effet de l'âge à caractéristiques égales, les candidats jeunes disposent d'un avantage substantiel. Ils ont environ 1,5 fois plus de chances d'obtenir une réponse positive que les candidats âgés.

La France n'a pas l'exclusivité de cette discrimination. En Suède, par exemple, pour des postes de service, les candidats de 31 ans peuvent avoir jusqu'à 3 à 4 fois plus de chances d'être convoqués à un entretien que ceux de 46 ans.

De manière générale, la méta-analyse couvrant la période 2005-2020 conclut que la discrimination liée à l'âge est d'une ampleur comparable à celle observée pour l'origine ethnique. Un autre résultat important concerne le moment où s'exerce cette discrimination. Dans

une étude américaine, les réponses négatives interviennent dans les trois quarts des cas avant même l'entretien, signe que le filtrage s'opère dès l'examen du CV. Le marché du travail fonctionne ainsi comme un entonnoir où l'âge agit comme un critère implicite de sélection.

### **UN EFFET D'ÂGE CONTINU ET CROISSANT**

Contrairement à d'autres formes de discrimination, l'âge n'est pas une variable binaire. Les travaux les plus fins montrent une dégradation progressive des chances d'embauche. Le taux de rappel commence à diminuer dès la quarantaine, devient conséquent après 50 ans pour devenir quasi nul à 60 ans. Les employeurs intègrent implicitement un calcul d'amortissement des coûts de formation. Plus l'horizon d'activité est court, moins l'investissement paraît rentable. Ils prennent en compte, également, le risque d'arrêt de travail plus long pour les seniors que pour les jeunes. La discrimination s'inscrit ainsi dans une rationalité économique partielle, mais aux effets cumulés puissants.

### **UNE PÉNALITÉ ACCRUE POUR LES FEMMES**

L'étude souligne également une dimension genrée de la discrimination. Les femmes âgées apparaissent plus pénalisées que les hommes. Dans certains secteurs, les jeunes candidates ont 1,6 fois plus

de chances d'être rappelées que les candidates âgées, contre 1,4 pour les hommes.

Ce différentiel suggère un cumul des biais, où l'âge se combine avec des normes implicites liées à l'apparence ou aux trajectoires professionnelles. Les préférences des employeurs évoluent ainsi avec l'âge requis : favorables aux femmes pour les postes jeunes, elles basculent vers une préférence masculine lorsque l'âge augmente.

### **LE POIDS DÉTERMINANT DES STÉRÉOTYPES**

Au cœur du mécanisme discriminatoire se trouvent des représentations largement partagées. Les enquêtes révèlent la persistance de stéréotypes négatifs : près de la moitié des personnes interrogées estiment que les seniors sont dépassés par les nouvelles technologies, tandis que 4 sur 10 évoquent leur moindre adaptabilité ou leur santé fragile.

Ces représentations influencent directement les décisions d'embauche. Les expériences montrent que trois biais expliquent à eux seuls plus de 40 % de l'écart de traitement entre candidats jeunes et âgés :

- des compétences technologiques insuffisantes ;
- une moindre capacité à être formé ;
- un déficit de flexibilité.

À ces éléments s'ajoute un phénomène plus insidieux : le langage même des offres d'emploi. L'introduction de termes implicitement « âgistes » réduit la part de candidats de plus de 40 ans de 12 points, révélant un effet d'auto-sélection par découragement.

### **UNE DISCRIMINATION MULTIFACTORIELLE**

L'ensemble des résultats converge vers l'idée d'une discrimination à la fois statistique et comportementale. Elle repose d'une part sur des

anticipations – souvent contestables – concernant la productivité, et d'autre part sur des préférences implicites ou explicites des employeurs.

Fait notable, les travaux disponibles ne mettent pas en évidence de baisse significative de la productivité moyenne avec l'âge. Le décalage entre perception et réalité constitue ainsi l'un des ressorts essentiels du phénomène.