



L'AGE DANS LES OFFRES D'EMPLOI

Une étude du Centre pour l'égalité des chances
et la lutte contre le racisme

1er MAI 2008

1. Introduction

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a analysé 3400 offres d'emploi publiées dans différents journaux et sur différents sites web, durant une période de deux semaines, au mois de septembre 2007. Les offres d'emploi analysées du côté francophone sont issues des journaux Références et Vlan et des sites web Stepstone et Le Forem. Du côté néerlandophone, les annonces proviennent des journaux Vacature, Jobat et Streekkrant et des sites web Monster, Stepstone et VDAB.

Sur le total de **3400** offres d'emplois, nous dénombrons **247** annonces faisant références de manière directe ou indirecte à l'âge. Ce chiffre représente plus de **7 %**. Une extrapolation sur base annuelle donne un total d'environ 6000 offres d'emploi faisant références à l'âge (247 annonces par quinzaine x 2 x 12). Chaque évocation de l'âge n'implique pas toujours une discrimination sur cette base. Mais, les demandeurs d'emploi plus âgés peuvent se sentir exclus en lisant ces annonces. A côté de cela, certaines offres d'emploi sont carrément discriminatoires.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 interdit la discrimination directe et indirecte sur base de l'âge notamment dans les offres d'emploi (article 5, paragraphe 2, 1° et article 14).

En principe, le fait de faire une distinction directe en vertu de l'âge – par exemple, en exigeant un âge minimum ou maximum chez le candidat – peut uniquement être permise si l'âge constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel ces activités sont exécutées. Le critère « âge » doit, en outre, reposer sur un objectif légitime et être proportionnel par rapport à cet objectif poursuivi (article 8). Certaines rares exceptions peuvent être justifiables. Par exemple, ouvrir uniquement à des mannequins de plus de cinquante ans un casting pour faire la couverture d'un magazine destiné aux personnes de cinquante ans et plus.

Lorsque la distinction fondée sur l'âge est indirecte – par exemple, lorsque le recruteur utilise un critère apparemment neutre, tel que « expérience de cinq années maximum », qui pourrait nuire à certaines catégories d'âge ; elle ne peut être admise que si elle peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (article 9).

La problématique de la discrimination sur base de l'âge est relativement nouvelle, la législation anti-discrimination est complexe et le fait de faire une distinction sur base de l'âge est encore fort ancré dans nos habitudes.

Pourtant, la discrimination sur base de l'âge peut être évitée en apportant plus de soin à la description de profil et à la rédaction des offres d'emploi et en s'interrogeant sur la pertinence de l'âge comme critère de sélection. Au final, ce n'est pas tant l'âge des candidats qui compte mais bien leurs caractéristiques et leurs compétences.

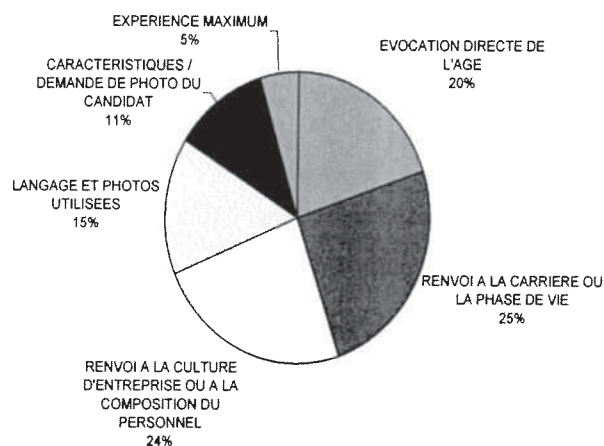
En décrivant précisément les caractéristiques et les compétences attendues chez les candidats dans l'offre d'emploi, une meilleure sélection peut être opérée et l'exclusion sur base de l'âge peut être prévenue (cfr Chap. 5 - Recommandations).

2. Comment l'âge est-il évoqué dans les offres d'emploi ?

Ci-après, nous vous donnons un aperçu des différentes manières dont l'âge est évoqué dans les offres d'emploi et quelques exemples parlants. Le renvoi à l'âge peut se faire de manière directe ou de manière plutôt indirecte. Dans le tableau, vous trouverez le nombre de fois où chaque type de renvoi a été effectué.

Evocation directe de l'âge	58 annonces	20%
Renvoi à la carrière ou à la phase de vie	73 annonces	25%
Renvoi à la culture d'entreprise ou à la composition du personnel	70 annonces	24%
Langage et photos utilisés	45 annonces	15%
Caractéristiques / demande de photo du candidat	33 annonces	11%
Expérience maximum	14 annonces	5%

247 OFFRES D'EMPLOI



2.1. Evocation directe de l'âge

25 - 35 ans

21 ans ou plus jeune

Avoir 18 ans minimum et ne pas avoir atteint 50 ans

40 ans

Jeune

The ideal candidate is a young person

Jeune femme

Young potentials

Vous êtes un jeune ingénieur

Nous cherchons uniquement de jeunes diplômés

Jeune, dynamique et flexible

En principe, il est interdit de faire référence directement à l'âge des candidats sauf si l'âge est une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour exercer l'emploi proposé ou si un critère d'âge a été fixé légalement ou dans le cadre de la politique d'emploi ou du marché du travail.

2.2. Renvoi à la carrière ou à la phase de vie

Vous venez de terminer vos études

Eventuellement complété par une première expérience

Vous avez été diplômé récemment

Tu as éventuellement une première expérience

Starters

Ingénieur débutant

Une première expérience réussie de 2 à 4 ans

Les renvois à la carrière ou la phase de vie des candidats sont inquiétants car ils se centrent sur le début de carrière et concernent ainsi exclusivement le groupe des « jeunes ». Ce n'est qu'en faisant apparaître explicitement dans l'annonce que l'emploi ne s'adresse pas qu'aux « jeunes » (par exemple, si la mention est faite que le poste vacant est ouvert à tous les candidats quel que soit leur âge) que l'on pourra éliminer tout risque de discrimination.

2.3. Renvoi à la culture d'entreprise ou à la composition du personnel

Une équipe jeune et dynamique
A young and dynamic company
Une équipe composée de personnes jeunes
Nous sommes jeunes et ambitieux
Une entreprise jeune et dynamique
Un entourage jeune et ambitieux
Une direction jeune, ambitieuse et moderne
Vous venez d'une organisation jeune et dynamique

2.4. Langage et photos utilisés

Le contexte global de l'annonce est important. La somme de tous les éléments de l'annonce (langage utilisé, illustration, style, ton, ...) est importante. La combinaison de ces différents éléments peut faire apparaître qu'une annonce s'adresse plutôt à un certain groupe d'âge.

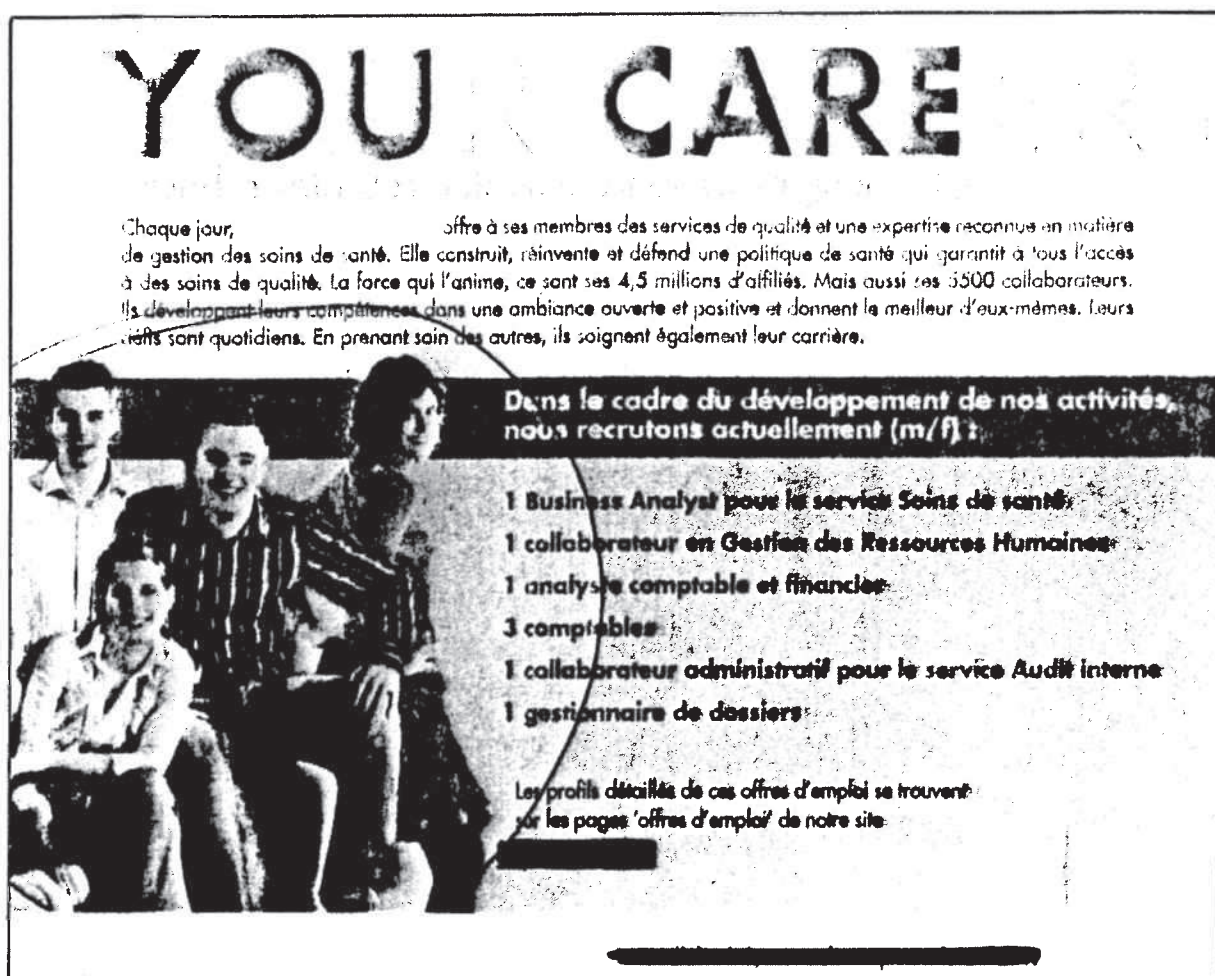
2.5. Caractéristiques / demande de photo du candidat

Une présentation jeune et soignée
Vous êtes jeune d'esprit et actif dans ce que vous entreprenez
Jeune et créatif d'esprit
Vous êtes jeunes d'esprit et dynamique
Vous pouvez être jeune

On demande souvent, dans les offres d'emploi, de joindre une photo d'identité récente à la lettre de motivation. Ceci peut être un indice du fait que l'âge ou l'apparence (juvénile) des candidats sont prises en compte au moment de la sélection des candidatures.

Ces éléments ne sont pas toujours synonymes de comportements discriminatoires. Ils n'indiquent pas nécessairement qu'une distinction est faite en vertu de l'âge. Pourtant, ils peuvent donner l'impression que les plus candidats plus âgés ne sont pas les bienvenus. Cet écueil peut être facilement évité en portant plus d'attention aux illustrations (ex. : choisir plutôt des photos présentant des employés de toutes les catégories d'âge) et au langage utilisés (ex. : préférer une formule comme « entreprenant et dynamique » plutôt que « présentation jeune »).

L'annonce ci-dessous est un exemple d'une annonce dans laquelle aucune distinction fondée sur l'âge interdite n'est faite. Mais, le langage et l'illustration utilisés donnent l'impression qu'elle ne s'adresse qu'aux jeunes : la photo de quatre jeunes gens, la mention « you care », ... Bien que chacun de ces éléments soient autorisés séparément, la combinaison de ceux-ci donne l'impression que les candidats plus âgés ne sont pas les bienvenus.



YOU CARE

Chaque jour, elle offre à ses membres des services de qualité et une expertise reconnue en matière de gestion des soins de santé. Elle construit, réinvente et défend une politique de santé qui garantit à tous l'accès à des soins de qualité. La force qui l'anime, ce sont ses 4,5 millions d'affiliés. Mais aussi ses 3500 collaborateurs. Ils développent leurs compétences dans une ambiance ouverte et positive et donnent le meilleur d'eux-mêmes. Leurs défis sont quotidiens. En prenant soin des autres, ils soignent également leur carrière.

Dans le cadre du développement de nos activités, nous recrutons actuellement (m/f) :

- 1 Business Analyst pour le service Soins de santé
- 1 collaborateur en Gestion des Ressources Humaines
- 1 analyste comptable et financier
- 3 comptables
- 1 collaborateur administratif pour le service Audit interne
- 1 gestionnaire de dossiers

Les profils détaillés de ces offres d'emploi se trouvent sur les pages 'offres d'emploi' de notre site.

2.6. Expérience minimum et maximum

Une première expérience de maximum 5 ans

7 à 15 ans d'expérience

3 to 5 years relevant working experience

0 - 5 years of work experience

With 4 to 5 years of experience

Vaste expérience de 3 à 5 ans

A 3 to 5 years proven successful sales record

Vous avez de 2 à 5 ans d'expérience utile

Vous avez de 5 à 10 d'expérience

Dans de nombreuses offres d'emploi, un minimum d'expérience est exigé. Pour autant que l'expérience minimum demandée reste en corrélation avec le contenu du job, on peut considérer qu'il s'agit alors d'une exigence légitime. Il en va tout autrement lorsque l'on parle d'une expérience maximum du candidat. Ici, il est bien question d'une distinction sur base de l'âge parce que la personne qui aura le plus d'expérience sera a priori exclue. Cette pratique qui peut constituer une discrimination indirecte n'est admise que si elle est justifiée de manière objective et raisonnable.

Beaucoup d'employeurs excluent les demandeurs d'emploi plus âgés avec plus d'expérience. En effet, les employeurs redoutent que de tels employés trouvent trop peu de défis à relever et quittent dès lors rapidement l'entreprise. Cette représentation occulte le fait qu'il arrive que quelqu'un avec beaucoup d'expérience souhaite éventuellement une fin de carrière plus calme ou recherche un job avec moins de responsabilités à assumer.

3. L'âge est-il évoqué différemment dans les offres selon les types d'emploi ?

Parmi les offres d'emploi analysées, nous pouvons constater un nombre de différences significatives entre les annonces relatives à des emplois peu qualifiés (vente, horeca, prestation de services et secteur ouvrier) et celles relatives à des emplois hautement qualifiés. Il est ainsi frappant de constater que dans les offres d'emplois peu qualifiés, il est plus souvent fait allusion à l'âge. Alors que, dans les annonces pour les emplois hautement qualifiés, il est plus souvent fait référence à la carrière ou à la phase de vie des candidats (première expérience, études terminées récemment, ...). Pour les emplois peu qualifiés, on peut aussi remarquer qu'une photo d'identité est plus souvent demandée. Alors que, pour les emplois hautement qualifiés, il est plus souvent fait référence à l'expérience maximum du candidat. Globalement, les renvois à l'âge sont aussi nombreux dans chaque catégorie d'emploi.

	Emplois peu qualifiés	Emplois hautement qualifiés	
Evocation directe de l'âge	45	13	20 %
Renvoi à la carrière ou à la phase de vie	18	55	25 %
Renvoi à la culture d'entreprise ou à la composition du personnel	33	37	24 %
Langage et photos utilisés	18	27	15 %
Caractéristiques / demande de photo du candidat	28	5	11 %
Expérience maximum	1	13	5 %
	143	150	

4. Exemples d'annonces non discriminatoires

Ci-après, quelques exemples d'offres d'emploi neutres par rapport au critère « âge » et qui donnent une image claire et précise de ce qui est attendu des candidats. Mentionner explicitement qu'aucune distinction ne sera faite en vertu de l'âge est un atout supplémentaire pour inciter les demandeurs d'emploi plus âgés à postuler.

Dans ce but, nous recherchons pour étoffer notre bureau R&D un (h/f)

ingénieur industriel électromécanique

Fabricant Leader mondial des aspirateurs de déchets urbains (thermiques et électriques), nous élargissons notre gamme de machines et nos capacités de production.



Fonction

- améliorer de façon continue l'organisation de la production
- coordonner les commandes et l'approvisionnement des marchandises
- participer à la mise en place d'un nouvel outil informatique et au développement de nouvelles méthodes d'organisation, pièces techniques et/ou machines
- à terme, dispenser des formations techniques notamment auprès de clients néerlandophones.

Profil

- autonome quel que soit votre âge, tout en évoluant dans le sens de la vision stratégique de l'entreprise
- parfaitement néerlandophone, à l'aise en Français et en Anglais, l'usage de langues supplémentaires étant un atout

Offre

Nous vous offrons un contrat d'employé temps plein à durée indéterminée au sein d'une PME familiale, leader sur son marché et en plein développement. Nous proposons un salaire en rapport avec votre fonction, un cadre de travail agréable dans nos nouveaux locaux situés le long de la Meuse.

Intéressé(e) ?

Envoyez votre CV avec lettre manuscrite à notre adresse à l'attention de M. [REDACTED]. Nous répondrons uniquement aux profils correspondants.

[REDACTED]



**Vous êtes demandeur d'emploi ?
Suivez une formation gratuite et devenez :**

Taux de mise à l'emploi moyen
75%



Administrateur Linux

Programme : la formation allie cours théoriques (protocoles et infrastructures réseaux, Windows Serveur, découverte et administration Linux, Linux en réseau, environnements hétérogènes, firewall,...) et mise en pratique (labos et stage). Elle comporte également un accompagnement dans la recherche de stage et d'emploi. Possibilité d'obtenir la certification RedHat en fin de formation.

Profil : vous avez un intérêt prononcé pour l'univers informatique. Vous disposez de connaissances de base dans l'administration de systèmes informatiques. Vous possédez un bon niveau d'anglais technique.

Où et quand ?

La formation débutera à Hornu le **5 novembre 2007** pour une durée de 6 mois et sera suivie d'un stage de 4 semaines en entreprise.

Intéressé(e) ?

Pour tout renseignement et pour vous inscrire à la séance d'information, contactez [redacted]. Consultez également [redacted].

Partenariat : en collaboration avec [redacted]. Les partenaires garantissent le respect d'une démarche qualité.

Le [redacted] propose aux demandeurs d'emploi des formations gratuites et complètes avec de réelles perspectives d'emploi. Les partenaires souhaitent donner à tous les demandeurs d'emploi un accès égal au marché du travail. C'est pourquoi les candidats aux formations sont recrutés en fonction de leurs qualifications et compétences, quels que soient leur sexe, âge, origine, situation familiale ou handicap.

Assistant chef de chantier spécialisé secteur eau

Programme : organisation de chantiers et projets, technologies, techniques spéciales du secteur de l'eau, lecture de plans et cahier des charges, topographie, VCA, planification, techniques de sollicitation, etc.

Profil : vous souhaitez mener une équipe au sein d'une entreprise de la construction. Vous êtes dynamique et résistant au stress. Vous avez une bonne expérience ou une formation préalable dans la construction.

Où et quand ?

La formation aura lieu à **Verviers** à partir du **5 novembre 2007**. Elle comprendra un stage pratique de 6 semaines dans une entreprise du secteur.

Intéressé(e) ?

Contactez notre coordinatrice [redacted].

Partenariat : en collaboration avec le [redacted].

5. Recommandations

Cette recherche, certes limitée, montre, malgré tout, que l'âge reste encore et toujours un critère utilisé lors de la sélection de candidats. La distinction sur base de l'âge est largement répandue alors qu'elle est le plus souvent interdite. Selon les données du CECLR, il ressort que le critère « âge » est un des critères pour lequel le CECLR est le plus souvent sollicité chaque année. Et, parmi tous les signalements de discrimination fondés sur l'âge, un tiers de ceux-ci concerne le processus de recrutement et de sélection.

C'est pour cette raison que nous souhaitons attirer l'attention de toutes les parties concernées - employeurs, intermédiaires et syndicats - sur la discrimination sur base de l'âge lors du recrutement et de la sélection. Celle-ci pourrait être évitée en respectant les quelques règles simples ci-dessous.

5.1. Pour les employeurs

- Eviter de se référer à l'âge des candidats ou d'utiliser des descriptions comme « jeune d'esprit » mais définir de manière précise quelles caractéristiques et compétences sont attendues chez les candidats : « flexible », « capable de travailler en équipe », « entreprenant », etc. Ceci permet une meilleure sélection et de prendre une décision fondée sur les caractéristiques et les compétences demandées aux candidats tandis que la question de leur âge est évacuée.

- Ceci est également valable quand l'employeur travaille en collaboration avec un bureau de sélection ou une agence d'intérim. L'employeur doit décrire le profil recherché de manière la plus claire possible sans se référer au critère « âge ». L'employeur ne peut en aucun cas donner une injonction de discriminer.

- Les responsables « diversité » ou les cellules « diversité » des grandes entreprises peuvent jouer un rôle actif dans la lutte contre les discriminations sur base de l'âge lors des recrutements, par exemple, en aidant à la rédaction des offres d'emploi. Dans les plus petites structures, le responsable des engagements peut aussi aider la direction à être attentive à la gestion de la diversité de l'équipe de travail.

5.2. Pour les bureaux de sélection et les agences d'intérim

- Les bureaux de sélection et les agences d'intérim doivent inviter leurs clients à se tourner vers les meilleurs collaborateurs potentiels même si ceux-ci sont plus âgés. Les intermédiaires doivent, en concertation avec leurs clients, rédiger les profils correspondants aux caractéristiques et aux compétences attendues du nouveau collaborateur de manière précise mais non discriminatoires.

- Quand les clients donnent pour mission de discriminer via une annonce, les bureaux de sélection et les agences d'intérim doivent refuser d'y donner suite et informer leurs clients. Les bureaux de sélection et les agences d'intérim

peuvent notamment rappeler que leur responsabilité est engagée en tant qu'intermédiaires.

- Les collaborateurs des bureaux de sélection et des agences d'intérim doivent être formés des implications de la législation anti-discrimination sur leur cadre de travail.

5.3. Pour les canaux de recrutement

- Les journaux, hebdomadaires et sites web plaçant des offres d'emploi dans leurs colonnes doivent examiner les demandes avant leur publication en veillant à la législation anti-discrimination et en prenant éventuellement le cas échéant leurs responsabilités (refus de publication).

- Les collaborateurs concernés doivent être formés des implications de la législation anti-discrimination sur leur cadre de travail (formation interne, circulaires, ...).

5.4. Pour les syndicats

- La discrimination sur base de l'âge est aussi l'affaire des délégués syndicaux. Ils sont souvent dans les premiers à être mis au courant de l'ouverture de nouveaux postes et peuvent le cas échéant corriger le tir dans la définition du profil.

- Dans la formation des délégués syndicaux, une attention supplémentaire doit être consacrée à la discrimination sur base de l'âge et ce à côté des autres formes de discrimination. Dans ce cadre, une collaboration avec le CECLR peut toujours être envisagée.

6. Le CECLR et le critère « âge »

Nous espérons que ces recommandations à destination des employeurs et des intermédiaires pourront avoir un impact positif pour une politique de recrutement plus égalitaire en matière d'âge. Le CECLR envisage de renouveler cette recherche dans un an et de vérifier à ce moment là si une tendance positive sera perceptible.

A ce jour, la législation anti-discrimination en rapport avec l'âge est d'application depuis cinq ans. Dans le souci de laisser aux différentes parties le temps de s'adapter à cette nouvelle législation, le CECLR a jusqu'à présent toujours mis de côté les poursuites judiciaires. Il est clair qu'à l'avenir, le CECLR interviendra de manière plus sévère à l'égard des situations de discrimination avérées sur base de l'âge.

Si, en tant que demandeur d'emploi, vous constatez que des annonces s'adressent uniquement aux jeunes (ou aux personnes âgées), nous vous invitons néanmoins à postuler.

Si, dans l'annonce, il est fait état d'une personne de contact, demandez-lui la motivation justifiant l'utilisation de telles conditions.

Si vous êtes refusé sur base de l'âge, n'hésitez pas à prendre contact avec le CECLR.

Les offres d'emploi discriminatoires peuvent toujours être communiquées au CECLR. Ce dernier les examinera de manière individuelle et ce en garantissant l'anonymat du plaignant.

Vous pouvez contacter le CECLR par mail epost@cntr.be ou par téléphone via la ligne verte **0800 / 12 800**. Les signalements de discriminations peuvent également nous être communiqués via notre site web www.diversite.be.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de cette étude ? Contactez notre service « communication » aux numéros suivants :

Contact presse FR – Manuel ABRAMOWICZ
02 212 30 15 – 0475 33 33 89 – manuel.abramowicz@cntr.be

Perscontact NL - Eef PEETERS
02 212 30 05 - 0498 77 10 46 - eef.peeters@cntr.be

Vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de la discrimination sur base de l'âge dans le processus de recrutement et de sélection? Prenez contact avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

02 212 30 00 – numéro vert 0800 / 12 800 – epost@cntr.be – www.diversite.be