



LUTTONS CONTRE L'ÂGISME

DANS LE RECRUTEMENT ET DANS L'EMPLOI

Lettre n°23

21/11/2025

Et si c'était vous ?



L'intégral du cas

À 65 ans, Monsieur X licencié : un âge qui coûte cher ?

Monsieur X, salarié en CDI depuis plusieurs années, occupait un poste de commercial. À ses 65 ans en 2020, il a reçu deux propositions de rupture conventionnelle. Après leur refus, il a été convoqué à un entretien préalable puis licencié pour insuffisance professionnelle.

Avant ce licenciement, ses évaluations étaient bonnes, sans reproche disciplinaire, et il atteignait ses objectifs.

**Comment auriez vous réagis ?
Et si vous aviez été témoin ?**

Définir pour bien se comprendre

L'âgisme dans l'emploi

L'âgisme est une discrimination liée à l'âge qui touche à la fois les jeunes de moins de 30 ans et les personnes de plus de 50 ans.

Dans l'emploi, il se traduit par des opportunités refusées, des carrières bloquées, un accès limité à la formation, une précarisation, une perte de confiance, une invisibilisation des compétences. **L'accès à l'emploi est ainsi plus difficile pour les juniors comme pour les seniors, souvent en raison de biais cognitifs qui influencent les décisions de recrutement.**

Pour les jeunes (moins de 30 ans), les biais reposent fréquemment sur l'idée d'un manque d'expérience, de fiabilité ou de stabilité. Perçus comme encore en phase d'apprentissage ou moins stables, ils sont parfois orientés vers des emplois précaires ou écartés au profit de profils plus expérimentés, même lorsque leurs compétences sont équivalentes.

Plus d'un jeune sur trois (37 %) déclare avoir déjà été victime de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi. Lors des entretiens d'embauche, 16 % rapportent avoir reçu des remarques déplacées sur leur âge, et nombre d'entre eux sont incités à « paraître plus âgés » ou à modifier leur présentation pour gagner en crédibilité.

Pour les seniors (50 ans et plus), les biais s'articulent autour du coût salarial supposé élevé, d'une moindre adaptabilité ou d'un manque d'aisance numérique. Leur expérience peut être injustement perçue comme un frein, limitant leur accès à l'embauche ou à la formation.

Les femmes sont touchées plus tôt, plus durement et plus durablement par l'âgisme professionnel.

Cette double peine — âgisme + sexisme — se traduit concrètement par :

- Un écart salarial qui se creuse : à 55 ans et plus, les femmes gagnent 27,2 % de moins que les hommes, tous secteurs confondus.
- Des parcours fragilisés : après 45 ans, carrières hachées, temps partiels subis et métiers sous-valorisés limitent leur évolution et accroissent leur vulnérabilité sur le marché du travail.

Pour aller plus loin



[Regarder la vidéo](#)

Jeunes et travail : en finir avec les idées reçues

Les jeunes ne veulent plus travailler ? Et si ce n'était pas eux qui avaient changé, mais le travail lui-même ? Précarité, perte de sens, quête d'équilibre...

Une vidéo qui bouscule les clichés sur les jeunes et le travail, et invite à repenser nos biais générationnels.

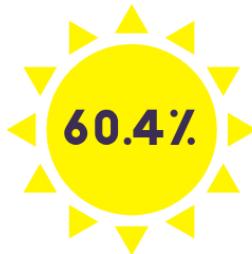


[Écouter le podcast](#)

Emploi des seniors : un futur "CDI senior" en expérimentation

Le podcast revient sur le **Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)**, une expérimentation à venir pour favoriser l'emploi des plus de 60 ans. Objectif : tester un nouveau modèle entre opportunité pour les seniors et incitations pour les employeurs.

Chiffrer les conséquences

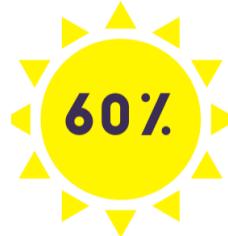


En 2024, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 60,4 % en France, contre 65,2 % en moyenne dans l'Union européenne, 75,2 % en Allemagne et 78,1 % en Suède.

DARES. LES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2024

60 % des personnes de 45-65 ans qui ne sont ni en emploi ni en retraite sont des femmes.

FONDATION DES FEMMES. LE COÛT DE LA SÉNIORITÉ DES FEMMES. 2025.



Agir simplement et efficacement

Faire de la diversité d'âge un levier d'innovation

Éviter les discriminations liées à l'âge, ce n'est pas seulement recruter « sans biais » : c'est reconnaître la diversité des âges comme une richesse pour l'entreprise.

La coexistence de différentes générations favorise la circulation des idées, l'apprentissage mutuel et la capacité d'innovation.

Pour valoriser ces complémentarités :

- encourager le partage d'expériences réciproques (mentorat, tutorat inversé, co-développement) ;
 - composer des équipes intergénérationnelles sur les projets clés ;
 - reconnaître la valeur spécifique de chaque parcours sans hiérarchie d'âge
-

Merci d'avoir lu notre lettre de veille !

Découvrir notre formation à la non discrimination

La Cravate solidaire

29 boulevard Bourdon 75004 Paris