Abo **Travail en Suisse**

«Âge idéal: 35-45 ans», ou l'art de discriminer sans enfreindre la loi

Contrairement à l'UE, la Suisse n'interdit pas la discrimination liée à l'âge dans les offres d'emploi. Des experts révèlent comment, étape par étape, les candidatures seniors finissent au pilon.



Michael Marti
Mis à jour: 14.10.2026, 10h55



«Des termes comme «digital natives» indiquent quel groupe est souhaité, et qui doit rester dehors»: Kurt Pärli, professeur de droit du travail.
Christian Pfander

Écoutez cet article:
00:00 / 08:23 1X
AI Voice by BotTalk

Alors même que l'on déplore haut et fort une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ↗, le marché du travail obéit à une logique déconcertante: l'expérience a de la valeur, jusqu'à ce qu'elle apparaisse dans le CV.

En Suisse, les plus de 50 ans mettent en moyenne plus de sept mois à retrouver un emploi, soit plus du double que les moins de 30 ans. Et lorsqu'ils décrochent enfin un poste, ils en paient le prix fort: une baisse de salaire de 14% en moyenne.

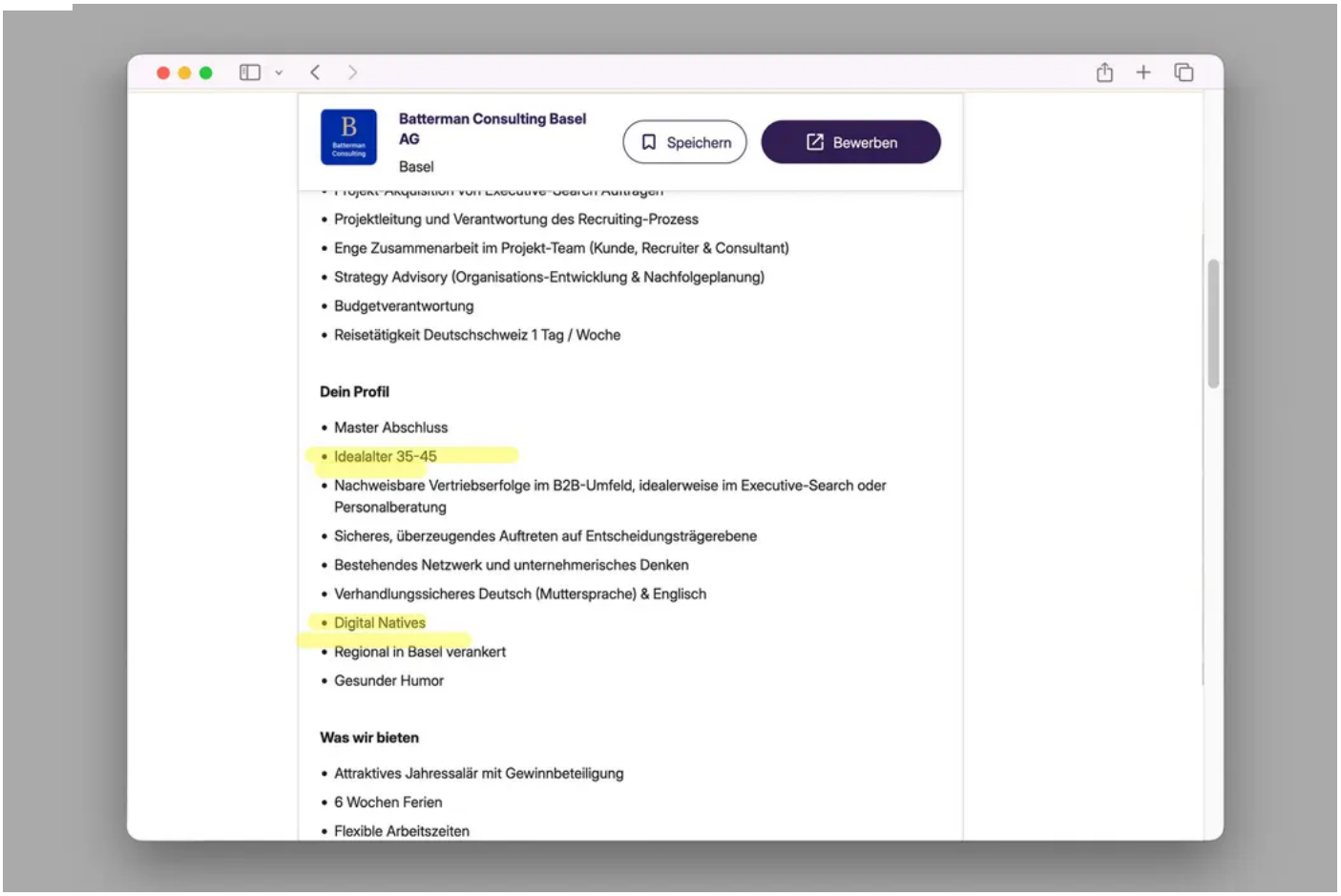
Les seniors sont-ils délibérément écartés? L'Union patronale suisse ↗ refuse toute intervention étatique pour protéger les plus de 50 ans, comme un quota d'âge. Son principal argument: les entreprises doivent pouvoir choisir librement les meilleurs profils.

Or, ce ne sont guère les profils expérimentés qui sortent gagnants. Kurt Pärli, professeur de droit du travail à Bâle, étudie le marché de l'emploi depuis des années. Selon lui, les entreprises recherchent avant tout des candidats jeunes et peu coûteux, ou du personnel venu de l'étranger. «Celui qui est sur le carreau et veut retrouver du travail se heurte à une discrimination systématique», affirme-t-il.

La mise à l'écart commence souvent bien avant le premier entretien. Des spécialistes du marché du travail et des professionnels des ressources humaines détaillent, étape par étape, comment les candidatures des plus âgés sont écartées.

1

L'annonce: exclusion avouée à demi-mot ou franche



Sur le plan juridique, ces limites d'âge restent sans conséquence: annonce d'emploi sur jobs.ch mentionnant l'âge idéal des candidats.

Certains ne tournent pas autour du pot.

«Votre âge idéal: autour de 40 ans», écrit une fiduciaire. Une société de conseil bâloise recherche un *senior consultant* doté d'un «bon sens de l'humour» et d'un «âge idéal entre 35 et 45 ans»: les candidats plus âgés rient jaune. Il suffit de chercher l'expression «âge idéal» sur les plateformes d'emploi pour tomber sur des dizaines d'annonces où les employeurs affichent sans détour leurs attentes.

Bien d'autres entreprises préfèrent formuler la restriction d'âge de manière plus dissimulée. Une société zurichoise vante une «équipe jeune, dynamique et très soudée»: qui n'est plus jeune comprend qu'il n'est pas visé.

Une entreprise du numérique décrit son équipe comme «multiculturelle, *digital natives*», un choix de mots qui exclut implicitement les générations plus âgées. «Ces formulations indiquent quel

groupe est souhaité, et qui doit rester dehors», relève Kurt Pärli.

Sur le plan juridique, ces barrières d'âge restent sans conséquence: contrairement à l'Union européenne ↗, la Suisse ne dispose d'aucune loi contre la discrimination liée à l'âge. «L'employeur ne court aucun risque sur ce plan», souligne le professeur.

Pourtant, les entreprises ne peuvent guère se permettre de telles limites d'âge. «On recrute ainsi complètement à l'encontre de la réalité démographique, et l'on gaspille un potentiel énorme», estime Edgar Spieler, directeur Public et Innovation chez Alixio Group Suisse ↗, cabinet de conseil en ressources humaines. Un tiers des personnes actives en Suisse ont plus de 50 ans, et un quart plus de 55 ans.

2

Le videur numérique: comment les algorithmes éliminent les candidatures des plus de 50 ans

Pour se prémunir contre la discrimination liée à l'âge, de nombreux candidats de plus de 50 ans se réfugient dans l'effacement biographique, souvent sur les conseils de guides spécialisés en candidatures.

La photo disparaît, la date de naissance est supprimée, les premières années de carrière passées sous silence. Ce phénomène venu des États-Unis porte un nom: le ageless resume ↗.

Mais cet effort reste souvent vain. Les systèmes de gestion des candidatures ↗ et les logiciels d'analyse de CV décortiquent les parcours en quelques secondes, extrayant années et expériences professionnelles.

Même sans date de naissance, les indices ne manquent pas: «Si le

dossier mentionne encore «licence» au lieu de «master», ou si l'on peut déduire l'année de fin d'apprentissage, l'ordinateur comme le recruteur repèrent immédiatement la tranche d'âge», nous avoue Kurt Pärli.

Ce jeu de cache-cache met en réalité le candidat dos au mur. «Quand la date de naissance manque, les recruteurs se disent directement: qu'est-ce qui cloche?», observe Corina Zingg, partenaire de coaching en candidatures. Le dilemme est là: révéler son âge expose aux préjugés, le taire éveille la méfiance.

Ce qu'il advient des données du côté des entreprises reste, en revanche, largement invisible pour les candidats. Angela Müller, directrice d'Algorithmwatch ↗ CH, réclame donc que les entreprises soient tenues de signaler le recours à des systèmes automatisés dans la présélection. C'est le seul moyen, selon elle, de rendre transparent le rôle que jouent ces logiciels dans l'élimination des candidatures.

3

Le dilemme hiérarchique: quand l'expérience professionnelle devient un motif de refus

Peu importe le nombre d'algorithmes qui filtrent en coulisses: «Au final, c'est toujours l'humain qui décide», nous rappelle Corina Zingg, experte en candidatures.

Dans la pratique, les responsables des ressources humaines travaillent souvent sous pression du temps: les dossiers sont parcourus à toute vitesse, moins pour y déceler du potentiel que pour y trouver un motif d'élimination rapide. «Plus les professionnels des RH sont bien formés, moins les stéréotypes pèsent», souligne-t-elle.

Si ces biais inconscients sont inconnus, l'âge et la longue expérience se transforment en handicaps redoutables.

- Le risque de rigidité: être resté fidèle douze ans au même employeur peut faire passer la loyauté pour de l'inflexibilité: «Le candidat ne connaît qu'une seule culture d'entreprise, impossible de le remodeler.»
- Le doute sur les capacités numériques: l'absence, dans le CV, de mots-clés comme «Scrum», «Slack», «Jira» ou d'outils d'intelligence artificielle récents donne une impression de manque de compétences numériques.
- Le soupçon de déclassement: quand un ancien chef d'équipe décroche un poste opérationnel, les recruteurs ont souvent peur des répercussions: «Il ne supportera pas les remarques d'un responsable plus jeune, ou se sentira sous-employé au bout de trois mois.»

Corina Zingg reconnaît que ces réserves ne sont pas totalement infondées du côté des RH: «Ces craintes se vérifient parfois, par exemple quand on tombe sur quelqu'un qui n'a pas suivi de formation depuis vingt ans.» Le vrai problème, selon elle, réside dans la généralisation abusive.

Si on jette un regard en arrière, on voit à quel point les critères ont changé: «Il y a trente ans, avoir plus de 45 ans était souvent la condition même pour prétendre à un poste de cadre», rappelle Kurt Pärli. Aujourd'hui, la même expérience suffit pour un refus.

4

Les questions bien particulières posées aux candidats de plus de 50 ans

Celui qui perce la muraille numérique ↗ et décroche un entretien

doit, passé 50 ans, s'attendre à des questions très spécifiques: «Cela vous dérange-t-il que la plupart de l'équipe soit plus jeune que vous?», «Comment vous entendez-vous avec une cheffe qui a vingt ans de moins que vous?» ou encore «Maîtrisez-vous les technologies les plus récentes?»

Pour Corina Zingg, la curiosité des recruteurs se comprend: «Si quelqu'un a eu une longue expérience de management et postule aujourd'hui sous les ordres d'une supérieure beaucoup plus jeune, les RH veulent savoir comment cette personne gère la situation.»

Mais les candidats ont une épée de Damoclès au-dessus de la tête: l'hésitation passe pour de l'entêtement, être trop serein paraît artificiel et peu crédible.

Ce dilemme se manifeste sèchement sur la question du salaire. Si le candidat de plus de 50 ans accepte une rémunération nettement inférieure, on le soupçonne d'être surqualifié. S'il s'en tient à son ancien niveau de salaire, on le juge trop cher.

Une chose est sûre: «Le vieil automatisme selon lequel le salaire augmente simplement avec les années ne vaut plus. C'est le principe de compétence et de performance qui prévaut», explique Corina Zingg.

5

Le grand silence: pourquoi les chercheurs d'emploi de plus de 50 ans doivent changer de stratégie

Selon une étude de JobCloud ↗, environ la moitié des chercheurs d'emploi ont déjà vu une candidature rester sans réponse, et pour un quart d'entre eux, cela arrive régulièrement. Ce silence touche le plus souvent les candidats de plus de 50 ans. Pour Corina Zingg, experte en candidatures, c'est une raison supplémentaire de ne pas

se fier uniquement aux plateformes d'emploi.

«Quand je postule pour une annonce classique, je suis l'une des cinquante candidatures, et en plus la personne la plus âgée du lot.» Son conseil: «Les plus de 50 ans doivent adopter de nouvelles stratégies: ne pas se limiter aux annonces, mais mettre leur réseau à profit et approcher directement les entreprises.»

Edgar Spieler, d'Alixio Public, va plus loin: les chercheurs d'emploi de plus de 50 ans ne devraient pas viser uniquement un poste fixe, mais aussi miser sur le travail de projet, le freelance ou une activité indépendante partielle, en construisant un portefeuille de mandats plutôt qu'un emploi unique.

Si aucun patron ne nous tire plus la manche, il faut aussi penser à devenir le sien.

Traduit de l'allemand par Théo Etienne-German.

NEWSLETTER

«Job»
Conseils et astuces pour booster votre carrière ou décrypter votre quotidien et le monde du travail. Chaque lundi.
Autres newsletters

S'inscrire

Michael Marti est journaliste à la SonntagsZeitung et au Tages-Anzeiger et écrit principalement sur des sujets sociopolitiques. De 2013 à 2022, il a été membre de la rédaction en chef de Tamedia, et de 2013 à 2018, directeur du secteur numérique chez Tamedia. Germaniste et historien de formation, il est lauréat du prix zurichois du journalisme. Plus d'infos
𝕏 @michaelmarti

Vous avez trouvé une erreur? Merci de nous la signaler.

69 commentaires