

## Mon coach m'a dit

### Discrimination seniors

## Seniors : Faites tomber les préjugés

**Les chiffres sont édifiants. A compétences égales, un candidat cadre senior (48-50 ans) a trois fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche qu'un candidat âgé de 28-30 ans, selon l'Observatoire des discriminations. Pas étonnant qu'en France l'âge soit le premier motif de discrimination à l'embauche. Dans ce contexte, comment tirer son épingle du jeu ? Jacques Garancher, associé du cabinet de conseil en recrutement rennais Theodore Search et membre de A compétence égale\*, nous distille ses conseils.**

### Les choses ont-elles évolué en matière d'emploi des seniors ?

L'âge demeure l'un des premiers critères de discrimination. Cela dit, il y a 10 ans, la barrière se situait à 45 ans, aujourd'hui c'est au-dessus de 55 ans que la courbe de l'emploi chute. 80 à 90 % des discriminations dans les recrutements se font à la lecture du CV (âge, origine, lieu de résidence...) et 80 % des préjugés disparaissent lors de l'entretien. Tout l'enjeu consiste donc à faire tomber les préjugés.

### De quelle manière ?

Beaucoup de seniors se discriminent eux-mêmes en ne répondant pas aux annonces. Ce n'est pas parce qu'il est marqué 10 à 15 ans d'expérience en contrôle de gestion, qu'avec 20 ans d'expérience ou plus, on ne peut pas postuler. Il ne faut pas se disqualifier par rapport aux termes d'une annonce ou se bloquer sur une image, une impression. Exemple : c'est une entreprise jeune, donc ils recherchent des jeunes. Un salarié plus expérimenté pourra apporter de la stabilité à l'organisation. Mais attention, répondre aux annonces ne suffit pas. Il faut être visible.

Les services RH utilisent beaucoup les réseaux sociaux, les seniors trop peu. Les réseaux sont pourtant un excellent moyen de se faire connaître, profitez-en.

### Comment rédiger son CV et se présenter lors de l'entretien ?

Soyez transparent. Ne masquez pas votre date de naissance ou l'année d'obtention de votre premier diplôme. Sans noyer le recruteur sous les informations, faites ressortir deux ou trois expériences fortes, mais sans rien cacher. Un CV flou, sans date, crée le doute dans l'esprit du recruteur. Comme vous, il ne prendra pas de risque et l'écartera. Lors de l'entretien, même transparence. Tout peut s'expliquer dans un parcours. C'est cette capacité d'explication qui fera la différence. Et comme tout candidat, mettez en avant vos compétences, vos expériences, vos réussites. Sachez préciser les raisons de vos échecs si on vous les demande. Bref, vendez-vous. Surtout ne partez pas battu. Soyez fier, mais sans arrogance.

\* cabinets de conseil en recrutement engagés dans la lutte pour l'égalité des chances