



Dans la tranche des 51-60 ans, 21,5 % des travailleurs font état d'une discrimination fondée sur l'âge.

Après 45 ans, on est rapidement considéré comme "trop vieux" pour travailler

■ Unia dévoile une étude interpellante sur les discriminations liées à l'âge.

Sauf exceptions (à la Défense, par exemple), les employeurs ne peuvent pas imposer de limites d'âge dans les procédures de candidature. La réalité s'écarte pourtant très fort de ce cadre. Certaines offres d'emploi mentionnent explicitement un âge minimum ou maximum – ce qui est illégal. Dans d'autres cas, la discrimination liée à l'âge est plus subtile ou procède d'un biais inconscient.

Un jeune sur trois

Mais le constat est là, dans le domaine de l'emploi, 20 % des travailleurs et des travailleuses (soit un sur cinq) sont concernés, révèle une étude interpellante sur l'âgisme dévoilée ce mercredi par Unia, institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination. Cette enquête, réalisée avec le soutien du Service égalité des chances du SPF Justice, se base sur un sondage réalisé en juillet 2025 auprès de 2 500 personnes et six groupes de parole.

L'étude analyse aussi les signalements reçus par Unia pour le critère

"âge" en 2024, dont près de la moitié (47,2 %) concernait le travail.

Ce sont d'abord les jeunes de la catégorie des 16-30 ans qui se sentent discriminés en raison de leur âge. Au cours de l'année écoulée, le problème touchait environ un jeune sur trois (!). Ils (et elles) se sentent pointés du doigt parce que jugés "trop jeunes" ou pas assez fiables par certains employeurs, collègues ou clients. Ils témoignent être souvent rejetés pour des postes, ne pas être pris au sérieux ou faire l'objet de remarques déplacées.

Autre point soulevé: les emplois étudiants rémunérés ne sont souvent pas considérés comme une expérience pertinente, contrairement au bénévolat. Ce qui touche davantage les jeunes qui ont du mal à joindre les deux bouts. Obligés de jobber pour financer leurs études, on refuse par la suite de les embaucher parce qu'ils n'auraient pas assez de bouteille...

Retard numérique

La chasse à l'emploi s'avère aussi très compliquée pour les demandeurs d'emploi considérés comme âgés. Les

employeurs potentiels disent chercher une personne qui puisse occuper le poste pendant très longtemps (25 ans, par exemple), recherchent un profil "junior", craignent que le travailleur "ne s'intègre pas dans l'équipe" ou l'estiment "surqualifié", selon les échos des intéressés. Des études montrent que ces formes de discriminations fondées sur l'âge touchent les personnes à partir de 45 ans.

Les données de l'enquête le confirment: dans le monde du travail, on est rapidement considéré comme "trop vieux". Les personnes sont exclues en raison d'un prétendu retard numérique ou d'un coût salarial plus élevé.

Deux ans d'échecs

Plusieurs répondants indiquent avoir été découragés dans leur recherche d'emploi; on leur a même déconseillé de faire des démarches. "Je suis donc retournée voir un coach en emploi. Et il m'a dit sans détour: 'Vous êtes trop âgée, vous n'êtes plus pertinente pour le marché du travail.' J'ai 47 ans", explique une femme.

Dans la tranche des 51-60 ans, 21,5 % des travailleurs font état d'une

discrimination fondée sur l'âge. "J'ai été licencié à 58 ans dans le cadre d'un plan de restructuration où les seniors ont été particulièrement visés", expose un homme de 62 ans. "J'ai essayé en vain de retrouver du travail, mais après deux ans d'échecs dont plusieurs refus clairement justifiés par mon âge, j'ai abandonné. Je vis maintenant aux crochets de la société, car je suis au chômage."

L'impact de la discrimination fondée sur l'âge dans le domaine professionnel est considérable, constate Unia: chômage de longue durée (qui sera bientôt limité à deux ans), perte de revenus et, enfin, pauvreté. Elle a également un effet sur le bien-être mental, les exclus du circuit du boulot se sentent découragés et ont l'impression de ne plus compter.

L'étude montre que l'âgisme, largement répandu, touche aussi de nombreux autres domaines de la société (logement, services financiers, santé...). "Cette forme de discrimination est souvent invisible car elle semble plus normalisée que d'autres formes, commente Patrick Charlier, directeur d'Unia. Mais elle touche la qualité de vie des personnes qui la subissent ainsi que leur accès aux droits, leur sécurité économique et leur participation sociale."

Annick Hovine