

Age et handicap

Aujourd'hui, les discriminations liées à l'âge ou au handicap sont reconnues et identifiées par la loi :

L'article L.122-45 du Code du travail précise qu'« aucune personne ne peut-être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son âge ».

La loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées apporte quant-à elle une définition précise du handicap, sur laquelle peuvent se baser les législateurs en cas de discrimination :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Pourtant, les discriminations fondées sur ces deux caractères apparaissent aujourd'hui très nombreuses. Plus encore, un nombre croissant d'individus tend à cumuler ces deux critères et risque ainsi de faire l'objet d'une double discrimination.

La double discrimination « âge et handicap » constitue un phénomène étroitement lié à l'évolution des sociétés occidentales, où les personnes handicapées voient leur espérance de vie croître - à l'instar du reste de la population -, et où les handicaps liés à l'âge augmentent de concert avec l'âge moyen de la population.

Il s'agit donc d'un phénomène massif. Aujourd'hui en France, une personne sur cinq âgée de plus de cinquante ans présente une incapacité.

Quelques chiffres

Cette évolution a des répercussions dans le monde du travail. Aujourd'hui, 70 % des travailleurs reconnus comme handicapés ont quarante ans ou plus.

Dans un rapport réalisé pour l'OCDE en 2003, Christopher Prinz montre qu'un nombre croissant de personnes vieillissantes déposent des dossiers de prise en charge. « Le taux d'accès aux prestations serait 3-5 fois plus important à l'âge de 55-59 ans, qu'à l'âge de 35-44 ans »¹.

Or, ces personnes font, sur le marché de l'emploi, l'objet de discriminations. Les études réalisées par différents cabinets de recruteurs (Adia, Monster, ...) tendent à montrer qu'âge et handicap sont parmi les critères les plus discriminants dans le monde du travail. Il apparaît également qu'avec le temps, « les chances qu'une personne handicapée vieillissante ait du travail vont en diminuant »².

Pour comprendre ces évolutions, il faut s'intéresser aux spécificités du monde du travail aujourd'hui.

Des problématiques spécifiques

Deux aspects apparaissent défavorables aux seniors. En premier lieu, il y a l'idée que les salariés doivent maîtriser des techniques de plus en plus complexes qui nécessitent de grandes compétences en termes d'adaptation constante au changement.

L'enquête réalisée par la DREES-MiRE à propos de la diversité dans l'entreprise laisse entrevoir que les seniors sont souvent perçus défavorablement à ce propos. Elle souligne également qu'un deuxième aspect les désavantage : l'idée que pour séduire la clientèle, les jeunes

1. Breitenbach N., Le triangle âge-travail-handicap, *Gérontologie et société* 2004/3, n° 110, p. 133.

2. Breitenbach N., Le triangle âge-travail-handicap, *Gérontologie et société* 2004/3, n° 110, p. 136.