

ACTIVITÉ N° 2

L'EMPLOI DES SÉNIORS

RÉALISER UN DIAGRAMME DE PARETO

Objectifs

- ➔ Analyser une situation problème
- ➔ Réaliser un graphique à barres dont les valeurs sont classées dans un ordre décroissant.

Contexte professionnel

Vous êtes : secrétaire administrative au sein de l'association Y.

Vos missions : organiser les outils à disposition pour analyser la situation des demandeurs d'emploi lors d'une réunion avec des membres de la commission « emplois » de la Communauté d'Agglomération de la ville de C.

Activité

Une réunion va avoir lieu la semaine prochaine visant à redéfinir les orientations de l'association à adapter sa préparation aux entretiens de sélection des demandeurs d'emplois seniors.

Le directeur vous demande de classer les arguments par ordre d'importance.

Votre travail consiste ainsi à :

1. Prendre connaissance de l'annexe 1 : « **Témoignage d'une association sur l'employabilité des seniors** ».
2. Relever les causes à l'origine des refus de candidatures des seniors.
3. Classer les données par ordre décroissant.
4. Calculer la fréquence des causes après les avoir calculées en pourcentage.
5. Réaliser les tendances sous la forme d'un graphique.
6. Interpréter le graphique.

Supports de travail

<https://www.youtube.com/watch?v=JKtYFiJKTiM>

<http://www.commentprogresser.com/outilpareto.html>

Consignes de travail

Lecture de consigne et analyse de données	 15 min
Réalisation d'un diagramme de Pareto (fichier Excel)	1 h
 Travail	☐ individuel ☐ en groupe ☐ évalué ☐ modalité de restitution :

ANNEXE 1

« L'employabilité des seniors - Témoignage »

Le témoignage d'une association Y. de la ville de C. (Maine et Loire), dont l'objet est d'accompagner des demandeurs d'emploi seniors dans une réinsertion professionnelle, permet de couvrir une large gamme des stéréotypes attachés aux demandeurs d'emploi appartenant à des tranches d'âges relativement élevées.

Selon l'expérience des responsables de cette association qui sont aussi des professionnels du conseil en recrutement, les retours négatifs des employeurs potentiels sur les candidats en fonction de l'âge s'expriment dès la quarantaine dépassée. Les difficultés à retrouver un emploi concernent tous les seniors, y compris ceux et celles dont le niveau de qualification est élevé. Les anciens cadres sont d'ailleurs majoritaires dans le public de cette association et il n'est pas rare qu'ils se trouvent en grande précarité, chômeurs de longue durée en fin de droits à l'assurance chômage.

Les arguments régulièrement entendus pour justifier le refus de ces candidatures se trouvent parmi les suivants :

- « trop expérimenté pour le poste » : argument cité 14 fois ;
- « trop cher » : argument cité 18 fois ;
- « des difficultés d'intégration à prévoir dans des équipes plus jeunes » : argument cité 13 fois ;
- « une maîtrise insuffisante des nouvelles technologies » : argument cité 14 fois ;
- « moins adaptables » : argument cité 10 fois ;
- « plus fréquemment malade » : argument cité 11 fois.

Selon l'association, la mise à l'écart des candidatures des seniors est largement irrationnelle et les arguments avancés parfois insincères. L'argument économique, en particulier, n'est pas tenable parce que d'une part, le niveau de rémunération du poste à pourvoir est connu des candidats et que d'autre part, les candidats expérimentés, mais depuis longtemps à la recherche d'un emploi acceptent parfois d'adapter leurs prétentions salariales. L'incapacité des quinquagénaires face aux technologies numériques relève très largement du mythe.

Aux prétendues difficultés d'intégration peuvent être opposés les mérites de la diversité et de la complémentarité des approches. Enfin, les effets physiques du vieillissement et leurs répercussions sur l'activité professionnelle doivent être fortement relativisés. »