

Nous sommes le groupe 5 et nous avons à créer des activités sur les thèmes suivants :

- En 2de : ♦ Diplôme, emploi et salaire
- En Première : ♦ RC : Assurance et protection sociale dans la gestion des risques
♦ RC : La gouvernance des entreprises
- En Terminale : ♦ Le commerce international
♦ La lutte contre le chômage

Activité Lutte contre le chômage (1,5 heure voire 2h) en classe de terminale

Débattre d'un projet de loi qui consiste à assouplir le droit du licenciement pour lutter contre le chômage sous la forme d'une émission TV ou radio

Les documents vidéos ont été travaillés en amont (les élèves chez eux)

- **OA 1** : Savoir définir le chômage et le sous-emploi et connaître les indicateurs de taux de chômage et de taux d'emploi
- **OA 2** : Comprendre que les problèmes d'appariements (frictions, inadéquations spatiales et de qualifications) et les asymétries d'information (salaire d'efficience) sont des sources de chômage structurel
- **OA3** : Comprendre les effets (positifs et négatifs) des institutions sur le chômage structurel (notamment salaire minimum et règles de protection de l'emploi)
- **OA 4** : Comprendre les effets des fluctuations de l'activité économique sur le chômage conjoncturel
- **OA 5** : Connaître les principales politiques mises en œuvre pour lutter contre le chômage : politiques macroéconomiques de soutien de la demande globale, politiques d'allègement du coût du travail, politique de formation et politiques de flexibilisation pour lutter contre les rigidités du marché du travail.

Projet de loi : Assouplir le droit du licenciement pour lutter le chômage

- | | |
|--|------------|
| - 1 politique défend le projet de loi | OA 2, 3, 5 |
| - 1 Chroniqueur/journaliste interroge | PA 1, 3, 4 |
| - 1 auditeur salarié qui pose des questions / à son vécu | OA toutes |
| - 1 syndicaliste | OA toutes |
| - 2 observateurs (grille d'analyse) | |

Les documents (30 mn d'étude), présentation de l'activité (10mn) et 10mn de débat global (5mn de marge)

Matériel requis : tablette ou ordi avec une connexion wifi

Soit le prof décide des rôles en présence de passager clandestin, soit libre choix

Intégrer des critères d'évaluation sur la qualité de lecture/analyse des documents (y compris pour l'observateur)

Les vidéos et documents à voir chez soi en amont de l'activité :

Entreprise info service : licenciements (4,38) [Entreprise Info Service : Licenciements - YouTube](#)

Dessine moi l'éco : les Français travaillent-ils moins que les autres ? (3'41) [Dessine-moi l'éco : Les Français travaillent-ils moins que les autres ? - YouTube](#)

Le CSP, le contrat de sécurisation professionnelle (1'42) [#LesJeudisduFSE : Comprendre le Contrat de Sécurisation Professionnelle en 1 minute - YouTube](#)

Dossier Documentaire

Pourquoi Amazon et Google galèrent à licencier

[Pourquoi Google et Amazon galèrent pour licencier des salariés en Europe - Les Numériques](#)

Pourquoi Google et Amazon galèrent pour licencier des salariés en Europe

Par [Maxence Fabrion](#), Publié le 06/04/23 à 17h01

Depuis plusieurs mois, les Gafam annoncent des vagues de licenciements massives sur fond de ralentissement de leur croissance. Mais s'il est facile de se séparer de ses collaborateurs aux États-Unis, le processus tourne vite au casse-tête en Europe. Google et Amazon l'apprennent à leurs dépens.

Google a annoncé en janvier 2023 le licenciement de 12 000 employés.

Tel est pris qui croyait prendre. L'adage s'applique à merveille à Google et Amazon, qui rencontrent toutes les peines du monde à licencier leurs employés en Europe, révèle Bloomberg. Et pour cause, le droit du travail est beaucoup plus protecteur pour les salariés sur le Vieux Continent qu'il ne l'est aux États-Unis. Par conséquent, il est impossible de se séparer d'un collaborateur du jour au lendemain sur le territoire européen, même quand on fait partie des entreprises les plus puissantes et lucratives de la planète.

Publicité, votre contenu continue ci-dessous

Face au ralentissement de leur croissance, les Gafam ont annoncé plusieurs vagues de licenciements ces derniers mois. Parmi eux, Google a fait connaître en janvier son intention de licencier 12 000 personnes, soit 6 % de ses effectifs à l'échelle mondiale, tandis qu'Amazon a annoncé se séparer de 27 000 collaborateurs au total. Les deux mastodontes américains n'ont rencontré aucune difficulté pour alléger rapidement leur masse salariale aux États-Unis, où le droit du travail est particulièrement souple, permettant aux employeurs de licencier facilement des employés.

Les filiales française et allemande de Google potentiellement épargnées

Mais en Europe, les choses sont bien différentes, et les Gafam ne peuvent procéder à des vagues de licenciements sans avoir consulté au préalable les représentants du personnel. Google a ainsi entamé des négociations avec les comités d'entreprise en France et en Allemagne, un processus qui peut se révéler particulièrement long. Les filiales française et allemande de la firme de Mountain View pourraient donc être les dernières touchées par les licenciements, voire complètement épargnées, selon une source proche du dossier citée par Bloomberg. Celle-ci a également assuré qu'aucun licenciement n'était prévu en Roumanie, en Grèce et en Autriche.

À Paris, où Google compte environ 1600 employés, des pourparlers sont en cours en vue d'un plan de départ volontaire, mais la direction a fait savoir que personne ne serait forcé à faire ses cartons, d'après un salarié qui a repris l'anonymat. En même temps, difficile de virer quelqu'un sans motif valable selon le droit du travail français... Du côté d'Amazon, qui compte 1500 employés à son bureau parisien, certains cadres supérieurs ayant entre cinq et huit ans d'expérience se sont vu proposer jusqu'à un an de salaire pour partir, selon une source proche du dossier, alors que la firme américaine ne proposait jusque-là qu'un mois de salaire par année travaillée. En Allemagne, Amazon a commencé à licencier des personnes encore en période d'essai et à proposer des départs volontaires.

Le modèle européen "inspirant pour les gens aux États-Unis"

En revanche, au Royaume-Uni, où le droit du travail n'est pas aussi protecteur qu'en France et en Allemagne, ce sont 500 salariés de Google sur les 8000 du groupe outre-Manche qui devraient partir, selon des sources syndicales. La filiale d'Alphabet prévoit également de se séparer de 240 employés à Dublin et 200 à Zurich, toujours d'après les syndicats. Comme les législations sur le droit du travail divergent selon les pays européens, les salariés de Google ont récemment mis en place un comité d'entreprise transnational pour les pays de l'UE, qui comprend également le Royaume-Uni et la Suisse. Celui-ci devrait être opérationnel d'ici six mois, de manière à faire entendre une voix collective puissante lors de futures consultations.

En attendant, les difficultés rencontrées par les Gafam afin de licencier sur le Vieux Continent font prendre conscience aux salariés américains du fossé existant entre les deux rives de l'Atlantique. Ainsi, les employés travaillant aux États-Unis "ont réalisé que la façon dont les choses se passent aux États-Unis par rapport à la France et à l'Allemagne" est différente, indique Parul Koul, un ingénieur de Google basé à New York et président exécutif de l'Alphabet Workers Union, auprès de Bloomberg. Et d'ajouter : "C'est inspirant pour les gens aux États-Unis de voir que les choses sont

différentes ailleurs. C'est un modèle pour lequel les gens peuvent se battre." Dans le monde du travail, le rêve américain pourrait bien avoir une coloration européenne ces prochaines années.

Source : [Bloomberg](#)

Données Statistiques

INSEE, L'essentiel sur... le chômage.. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248#figure2_radio3

CAIRN, Royaume-Uni, Les contrats « zéro heure » : un idéal de flexibilité ? Jacques Fressinet

https://shs.cairn.info/article/CHII_155_0123/pdf?lang=fr article à simplifier selon le niveau de la classe

Grille d'observation à créer

	Qualité Orale			Qualité prise de parole en continu			Qualité des connaissances			Qualité de l'interaction			Qualité et construction de l'argumentation		
Terminale	TS	S	AS	TS	S	AS	TS	S	AS	TS	S	AS	TS	S	AS
Quels sont les axes d'améliorations ?															

On reprend la grille globale d'évaluation

Questionnement possible et pistes de réflexion qui vise à réfléchir sur le thème pour préparer le débat :

- Quelles sont les lois qui régissent le marché du travail en termes de licenciement ?
- Pourquoi cherche-t-on à faciliter le licenciement ?
- Pourquoi la législation sur le licenciement peut-elle être considérée comme une rigidité ?
- Quels sont les motifs possibles de licenciement ?
- A quoi s'expose un employeur qui licencie un salarié ?
- En quoi la flexibilité du marché du travail (et donc des licenciements) est-elle une opportunité pour l'entreprise qui rencontre des difficultés conjoncturelles ?
- Pourquoi les formes de flexibilité existantes semblent-elles insuffisantes pour répondre à cette problématique ?
- Qu'apporte le contrat « zéro heure » ?
- Peut-il être calqué sur le modèle UK et appliqué à la France ?
- Si tel est le cas, quelles modifications de la législation française est indispensable ?
- ...

Regrouper ensuite les élèves qui ont le même rôle afin qu'ils mettent en commun ce qu'ils ont compris avant le débat.

Ensuite, ils réintègrent un groupe différent de celui dans lequel ils ont travaillé les documents et les questions

Ils débattent ensuite (les observateurs complètent alors la grille en fonction des observations) et se focalisent sur les 2 camps (pour ou contre)

Le dialogue entre un ado et ses parents, sur l'intérêt de suivre des études en présence du professeur principal (observateur). (1h) lors d'un entretien de fin de trimestre

Scénario : convaincre de l'opportunité ou non de poursuivre des études pour réussir dans la vie

- **OA1** : Comprendre que la poursuite d'études est un investissement en capital humain et que sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capacités
- **OA2** : Savoir que le manque de qualification est une cause de chômage
- **OA3** : Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation
- **OA4** : Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre

Prérequis : que les élèves soient au clair sur le rôle du PP dans une classe (en avoir parlé en classe)

Situation de l'ado de seconde : situation de décrochage scolaire, malgré les adaptations et remédiations proposées (tutorat, aide aux devoirs, étude obligatoire le soir)

Rôles tenus :

- Un père au niveau de qualification CAP + mention complémentaire + BTM (artisan patron)
- Une mère au niveau de qualification Bac + 5 dans la finance
- Un ado de seconde qui s'interroge sur l'intérêt de poursuivre ses études
- Un observateur, professeur principal, qui profite du RdV parents de fin de trimestre pour rencontrer l'élève et sa famille et qui va pouvoir rebondir sur les arguments de chacun pour un futur entretien individuel d'orientation.

ACTIVITE

Choix 1 : les documents fournis ont été utilisés pendant l'année par l'enseignant dans son cours (notre choix)

Choix 2 : Les élèves prennent connaissance des documents en amont de l'activité :

- Soit lors d'une séance préalable
- Soit chez eux et auront donc répondu aux questions en amont.

Si possible dans une salle déjà positionnée en îlots

Etape 1 : (10 mn)

Les élèves mettent en commun les réponses pour vérifier une bonne compréhension des documents et des informations. L'enseignant circule pour répondre éventuellement aux questions ou apporter des précisions.

Etape 2 : (2 à 5mn)... *il peut aussi se faire sur les dernières minutes de la mise en commun*

Tirage au sort des rôles (père, mère, élève, professeur)

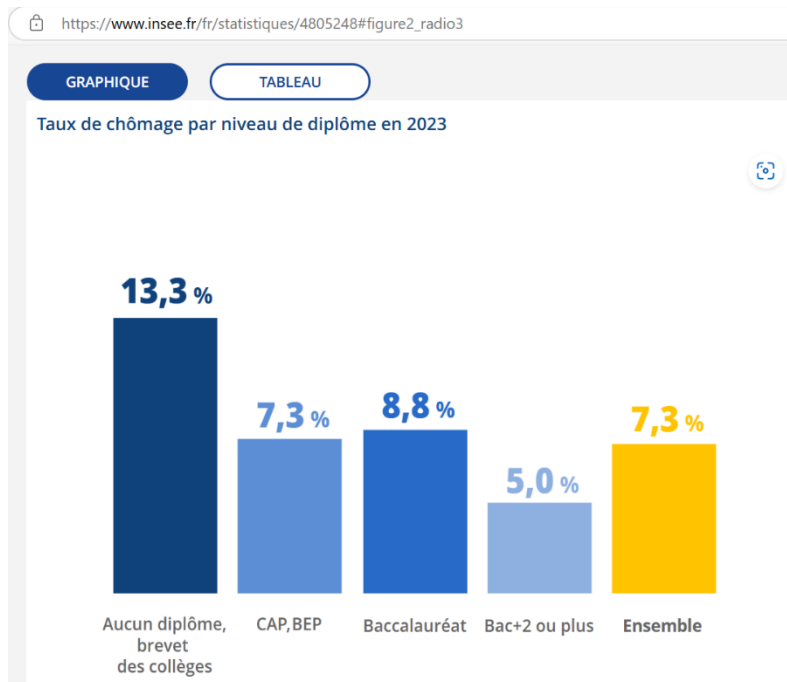
Etape 3 : (15 mn)

Appropriation de l'argumentation pour chaque rôle / l'observateur (PP) s'approprie la grille

Etape 4 : (20 mn)

Documents fournis

INSEE, L'essentiel sur... le chômage.. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4805248#figure2_radio3



Questions :

Pour quel niveau de diplôme le taux de chômage est-il le plus élevé ? Le plus faible ?

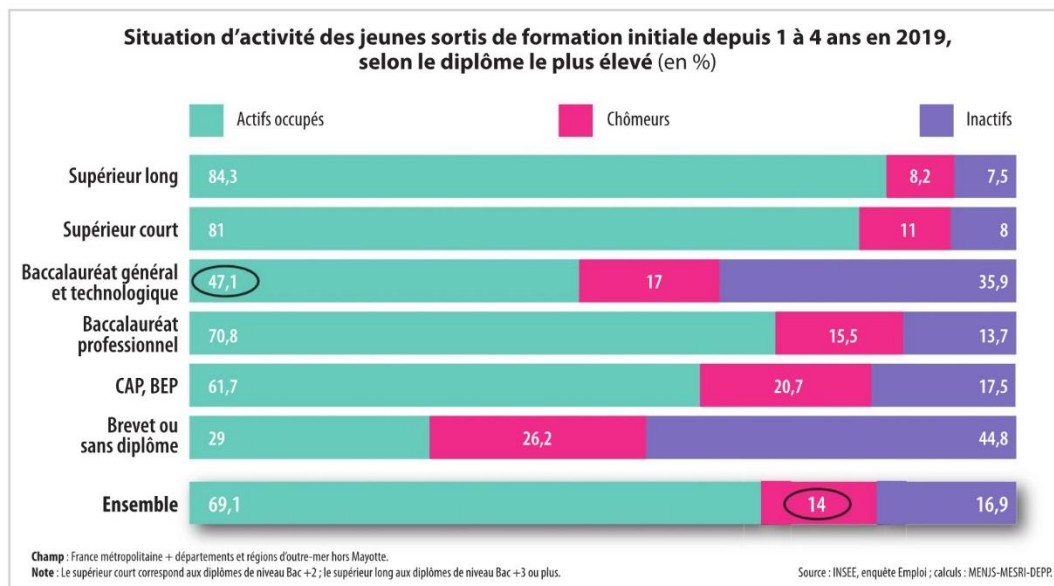
Quelle conclusion en tirez-vous ?

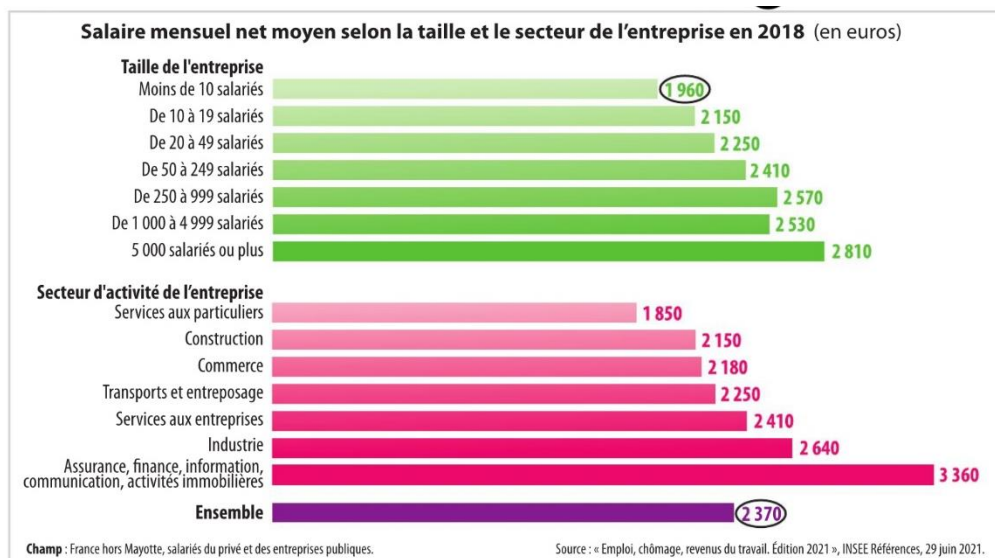
Quelle corrélation entre diplôme et chômage ?

NE PAS CONFONDRE

Actif occupé, chômeur, inactif

Un **chômeur** est une personne en âge de travailler, qui n'a pas d'emploi mais en recherche un activement. Les actifs comprennent donc à la fois les personnes en emploi (appelées « **actifs occupés** ») et les chômeurs. Les personnes qui n'ont pas d'emploi et n'en recherchent pas sont appelées « **inactives** ».





Quel est le lien entre la taille de l'entreprise et le salaire moyen ?

Pourquoi les salariés sont-ils en moyenne mieux payés dans la finance que dans la construction ou le commerce ?

	Salaire annuel moyen (en euros, en France en 2018)
Diplôme supérieur à Bac +2	36 640
Bac +2	25 780
Bac	20 370
CAP, BEP ou moins	17 830
Sans diplôme	14 990
Ensemble	21 360

Quel est le lien entre le diplôme et le salaire moyen ?

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.
Source : INSEE.

Source académie Tours (ressources) [seance1_a_quoi_servent_les_diplomes_ses.docx](#)

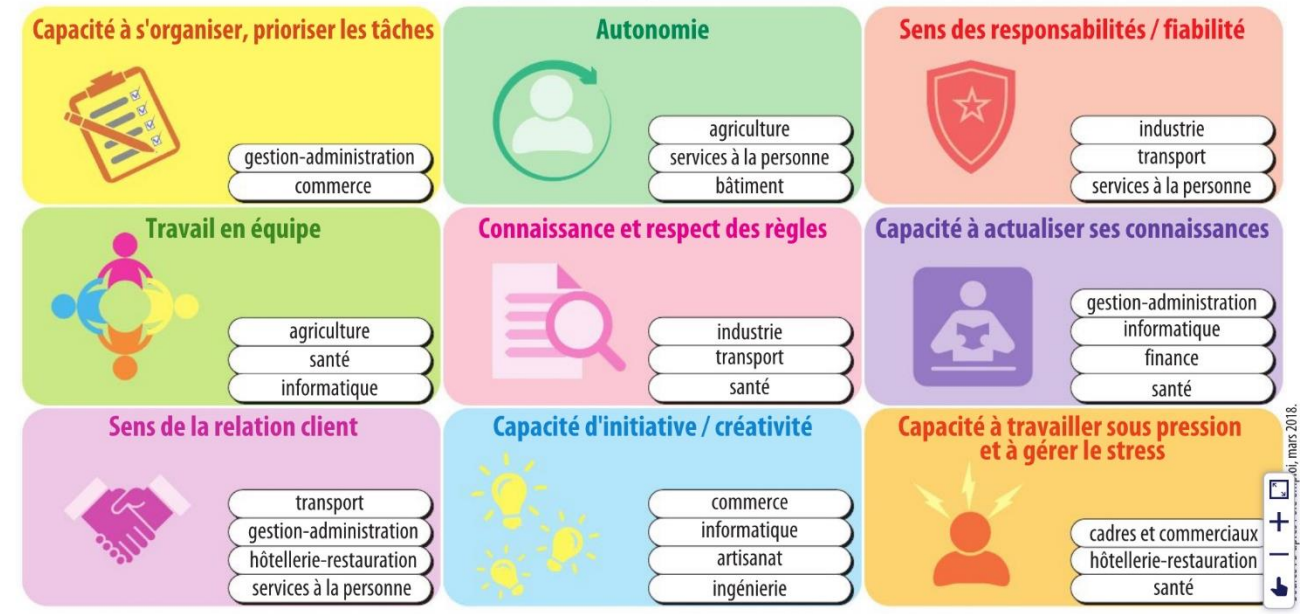
DOC. 2

Philippe Liger-Belair, professeur d'économie à Sciences Po Lille : « Diplômé d'HEC, j'ai travaillé huit ans dans l'optimisation fiscale. Je m'étais laissé porter par ce qu'on voulait de moi. Mais à 32 ans, je me suis posé la question : que dois-je faire dans la vie ? Je venais de voir un de mes amis écrire une carte postale qui disait : « Je rentre demain de vacances et je reprends le boulot, ça m'embête ». Cela a été le déclic. Je me suis aperçu que c'était horrible de faire toute l'année un métier qui n'a pas de sens pour soi, avec cinq semaines de parenthèse par an – les vacances. Aujourd'hui, j'enseigne l'économie à Sciences Po Lille. Être professeur ne produit pas de sens en tant que tel, pas plus qu'être médecin, banquier ou même travailler dans l'entrepreneuriat social ou l'associatif. Ce qui compte, c'est le sens qu'on donne à ce qu'on fait, quoiqu'on fasse. »

P. Soria, Le Monde « Des jeunes diplômés en quête de sens bousculent le monde du travail », 17/01/2017

Pourquoi faut-il que le métier produise du sens ?

Les qualités exigées selon le métier



Le diplôme est-il toujours en corrélation avec les qualités exigées selon les métiers ?

L'histoire du self-made man qui se construit tout seul est un mythe.

Il y a une quinzaine d'années, Thomas Harrell, un professeur de psychologie appliquée à l'Université de Stanford a décidé d'étudier les anciens élèves diplômés d'un MBA, passés par son école, pour essayer d'analyser le parcours de ceux qui ont eu le plus de succès. **Possèdent-ils des points communs qui permettraient d'expliquer leur succès ?**

La première chose qu'il a découverte, c'est qu'il n'y a aucune corrélation entre les notes des élèves pendant leurs années à l'école et leur succès professionnel futur.

Il leur a trouvé un seul et unique trait commun. **Ceux qui ont monté des business et qui ont grimpé rapidement dans la hiérarchie sont ceux qui ont la capacité à créer une conversation avec n'importe qui, dans n'importe quelle situation.**

Il n'existe personne qui ne doit sa réussite qu'à lui-même : **l'histoire du self-made-man qui se construit tout seul est un mythe.**

Le self-made-man n'a pas pour autant écrasé et manipulé les autres pour arriver à ses fins. Il a simplement su recevoir l'aide des bonnes personnes, au bon moment.

Valentin Decker

[L'histoire du self-made man qui se construit tout seul est un mythe. | by Valentin Decker | Essentiel | Medium](#)

Recherchez des exemples de Self-made men qui illustrent cet article.

Complétez alors ce tableau avec ces propositions : dévalorisation/ d'expérience/ plus élevé/ revenus/ financier/ psychologique/ plus qualifié/ indispensable/ famille/ chômage

Coûts	Avantages
Coût..... : quitter sa ses amis, ses loisirs.	Diplôme pour exercer de nombreuses professions et compenser le manque
Coût : location d'un studio, paiement des frais de scolarité, manque à <u>gagner pendant</u> plusieurs années car je n'aurai pas de	Protection contre le
..... des diplômes : risque de ne pas obtenir un emploi correspondant à sa qualification.	Permet d'accéder facilement à un emploi , par exemple de cadre, et d'avoir un salaire.....

Qualité orale de l'épreuve	Qualité de prise de parole en continu	Qualité des connaissances	Qualité de l'interaction	Qualité et construction de l'argumentation
Parole audible Variations de l'intonation TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Regard tourné vers l'interlocuteur Se tenir droit TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Les mains sur la table TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Gestes d'ouverture (mains) TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Capacité à s'exprimer clairement, avec conviction TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>			Compréhension d'une question simple Capacité à demander à reformuler TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Capacité à reformuler la question TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Capacité à formuler des questions courtes et précises TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Réponses pertinentes Ne pas couper la parole TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Capacité à reformuler la réponse TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>	Restituer des mécanismes ou des notions vues en cours TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> Capacité à illustrer de façon pertinente à l'aide de données statistiques ou de faits. TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>

Un entretien d'embauche : activité de seconde dans la relation diplôme-salaire-emploi (1h-1h30)

Travail par groupe de 4 élèves. Travail sur la prise de parole : interaction et conviction, qualité de prise de parole.

Contexte : deux managers face à un candidat pour un poste.

- **OA1** : Comprendre que la poursuite d'études est un investissement en capital humain et que sa rentabilité peut s'apprécier en termes de salaire escompté, d'accès à l'emploi et de réalisation de ses capacités
- **OA2** : Savoir que le manque de qualification est une cause de chômage
- **OA3** : Comprendre que le salaire est déterminé par le niveau de formation
- **OA4** : Savoir qu'à niveau de diplôme égal, le salaire peut varier selon différents facteurs notamment l'expérience acquise, le type d'entreprise, le genre
- **OA5** : Comprendre que les chances d'accès aux formations diplômantes sont socialement différenciées

Prérequis : pas de prérequis nécessaire spécifique si ce n'est la connaissance de la signification de certains mots comme « manager »

Dans le cadre de l'orientation, les élèves peuvent avoir travaillé avec le PP ou documentaliste :

- une fiche métier (diplôme, compétences et qualités requises) pour ceux qui ont déjà une idée du métier qu'ils souhaitent exercer.
- une fiche métier (déjà élaborée comme les fiches ONISEP ou Parcoursup) pour les élèves n'ayant pas de projet défini

ACTIVITE

Lister des questions (dans le temps de préparation) en se servant du coup de pouce si besoin

(10 à 15 mn)

**Coup de pouce**

Exemples de questions posées en entretien d'embauche

- Présentez-vous.
- Pourquoi avoir postulé à ce poste ?
- Quelles sont vos qualités ?
- Pourquoi devrait-on vous embaucher ?
- Quel est votre principal défaut ?

- Que vous ont appris vos expériences passées qui pourrait être utile pour le poste ?

Attention : la loi interdit de poser des questions sur la situation familiale, la sexualité, les convictions religieuses, les opinions politiques du candidat.

Prise de connaissance de l'offre d'emploi, du profil recherché (5mn)

Un exemple :

A différencier selon les groupes
A rechercher

Offre d'emploi

Directeur / Directrice de magasin (H/F)
75 – Paris

Publié le 12 décembre 2021

Nous recherchons nos futurs Directeurs de Magasin pour nos supermarchés localisés en Ile-de-France.

- Vous managez les équipes du magasin et garanteez leur implication en installant une ambiance conviviale.
- Vous adaptez l'offre de produits à la zone commerciale du magasin, et organisez l'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs.
- Vous assurez la bonne tenue du magasin pour que le client ait la meilleure expérience d'achat.
- Vous veillez au respect du budget.

PROFIL RECHERCHÉ : vous êtes un(e) jeune diplômé(e) de formation Bac +5 en commerce / gestion / management / ingénierie ou vous disposez d'une expérience de 2 ans minimum à un niveau de responsabilités similaires.

COMPÉTENCES : connaissances en management et en gestion.

SAVOIR-ÊTRE : travail en équipe, sens de l'organisation, réactivité.

Prendre connaissance de 2 CV de 2 candidats (pas forcément adapté au poste) dans lesquels ils mettent en évidence les compétences du candidat pour ce poste (cela implique que les deux CV soient différents : diplômes, d'expérience, de qualités évoquées...) (5mn)

Prendre connaissance des étapes du déroulement d'un entretien d'embauche (2mn)



Tirage au sort du rôle de chacun (pour éviter le passager clandestin de l'observateur, et pour être actif dans l'activité)

- **DRH**
- **Chef d'entreprise** (ou directeur du site) : les recruteurs préparent leurs questions (répartition des questions pour évaluer les compétences, l'expérience, pour vérifier que le CV correspond bien au poste et au candidat. Ils doivent aussi présenter le poste (étape 1 de l'entretien). Ils pourront aussi vérifier que le candidat connaît l'entreprise ou son environnement
- **Un candidat** (qui choisit son CV) le prof ramasse l'autre CV. Le candidat prépare au brouillon ses arguments pour convaincre les recruteurs en fonction du CV choisi. (expériences, compétences, en fonction du CV choisi)
- **Un observateur** : il doit prendre connaissance de la grille d'évaluation

Situation : le candidat est reçu par deux managers (DRH et Chef d'entreprise). Les étapes de l'entretien (schéma) restent sous les yeux des élèves (idem CV et Fiche de poste) (10mn d'entretien)

L'analyse de fin d'entretien : (5 à 10mn)

- Les élèves doivent justifier de la raison pour laquelle ils ont gardé un CV et rejeté l'autre
- Le candidat a-t-il été convaincant ?
- Le candidat a-t-il été retenu ?
- Sur quels critères ont-ils pris cette décision ?
- Le candidat valide-t-il son recrutement au vu des échanges avec les managers ?
- Les managers ont-ils été convaincants ?
- Pour l'observateur, introduire dans la grille ces critères d'évaluation

Grille de l'observateur ou d'autoévaluation

Qualité orale de l'épreuve		Qualité de prise de parole en continu	Qualité de l'interaction
Parole audible Variations de l'intonation TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>		Discours articulé et pertinent Capacité à se présenter de façon organisée TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>	Compréhension d'une question simple Capacité à demander à reformuler TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>
Regard tourné vers l'interlocuteur Se tenir droit TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>		Suppression des mots et gestes parasites TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>	Capacité à reformuler la question TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>
Les mains sur la table Sourire de temps en temps TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>			Capacité à formuler des questions courtes et précises TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>
Gestes d'ouverture (mains) TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>			Réponses pertinentes Ne pas couper la parole Capacité à reformuler la réponse TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>
Capacité à s'exprimer clairement, avec conviction TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>			L'entretien a-t-il été bien préparé des 2 côtés ? Le recruteur respecte la loi dans ses questions ? TS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/>

Source : Le Hachette 2022 seconde page 116-117

la parole

Préparer et passer un entretien d'embauche

OBJECTIFS

Savoirs : diplôme, expérience
Savoir-faire : s'exprimer à l'oral, argumenter à l'oral

Vous allez simuler un entretien d'embauche. Certains d'entre vous joueront les recruteurs, tandis que les autres se mettront dans la peau de candidats. Un jury composé de deux recruteurs devra, à partir de leurs questions, évaluer les compétences de deux candidats pour le poste, tandis que les candidats devront convaincre les recruteurs de les embaucher.

ÉTAPE 1 Préparer l'entretien d'embauche

Offre d'emploi

Directeur / Directrice de magasin (H/F)
75 - Paris

Publié le 12 décembre 2021

Nous recherchons nos futurs **Directeurs de Magasin** pour nos supermarchés localisés en Ile-de-France.

- Vous managez les équipes du magasin et garantissez leur implication en installant une ambiance conviviale.
- Vous adaptez l'offre de produits à la zone commerciale du magasin, et organisez l'approvisionnement et les relations avec les fournisseurs.
- Vous assurez la bonne tenue du magasin pour que le client ait la meilleure expérience d'achat.
- Vous veillez au respect du budget.

PROFIL RECHERCHÉ : vous êtes un(e) jeune diplômé(e) de formation Bac +5 en commerce / gestion / management / ingénierie ou vous disposez d'une expérience de 2 ans minimum à un niveau de responsabilités similaires.

COMPÉTENCES : connaissances en management et en gestion.

SAVOIR-ÊTRE : travail en équipe, sens de l'organisation, réactivité.

- Formez des groupes de 4, composés de deux recruteurs et deux candidats. Votre enseignant(e) attribue un CV à chacun des candidats.

Les recruteurs

- Prenez connaissance de l'offre d'emploi puis repérez les compétences nécessaires pour le poste. Pour approfondir votre connaissance du métier, vous pouvez consulter l'index des métiers de l'ONISEP.

- Rédigez une liste de questions à poser aux candidats pour évaluer leurs compétences, leur expérience et leur motivation.

Les candidats

- Prenez connaissance de l'offre d'emploi puis repérez dans le CV qui vous a été attribué les compétences et expériences pouvant correspondre aux attendus du poste.

- Préparez au brouillon des arguments pour convaincre les recruteurs de vous choisir : ces arguments peuvent porter sur vos compétences, votre expérience, votre motivation. Ne rédigez pas intégralement ces arguments, mais privilégiez une liste d'idées ou de mots clés.

- Préparez au brouillon une courte présentation de vous-même pour commencer l'entretien.

Coup de pouce

Exemples de questions posées en entretien d'embauche

- Présentez-vous.
 - Pourquoi avoir postulé à ce poste ?
 - Quelles sont vos qualités ?
 - Pourquoi devrait-on vous embaucher ?
 - Quel est votre principal défaut ?
 - Que vous ont appris vos expériences passées qui pourrait être utile pour le poste ?
- Attention : la loi interdit de poser des questions sur la situation familiale, la sexualité, les convictions religieuses, les opinions politiques du candidat.

ÉTAPE 2 Passer l'entretien d'embauche

Fiche méthode n° 4 p. 150 S'exprimer à l'oral



Remarque : Les étapes 3, 4 et 5 peuvent se dérouler dans un autre ordre.

- Dans chaque groupe, les deux candidats passent l'un après l'autre devant les deux recruteurs. L'entretien doit durer entre 5 et 10 minutes. Durant l'entretien, les recruteurs ont le CV du candidat devant eux et peuvent poser des questions dessus. Ils prennent des notes sur les réponses de chaque candidat pour pouvoir les comparer ensuite.
- À tour de rôle, les recruteurs des différents groupes indiquent quel candidat ils auraient choisi et expliquent pourquoi.

CONSEILS POUR L'ORAL

- Pour tous :
 - prenez-vous droit(e), les mains sur la table ;
 - regardez toujours la personne à qui vous parlez.
- Pour les candidats :
 - préparez votre présentation à l'avance en notant des idées, mais sans tout rédiger ;
 - mettez des intonations dans la voix, accompagnez votre propos de gestes et souriez de temps en temps ;
 - face à une question inattendue, n'hésitez pas à prendre quelques secondes pour réfléchir.
- Pour les recruteurs :
 - posez des questions courtes et précises ;
 - ne coupez pas la parole des candidats, mais n'hésitez pas à reformuler une question posée si vous n'avez pas eu de réponse ;
 - ne discutez pas entre vous devant les candidats.

