

2 Compréhension des écrits

25 points

Pour répondre aux questions, cochez la bonne réponse ou écrivez l'information demandée.

► EXERCICE 1 Comprendre un texte informatif

13 points

« Génération Y » : comment gérer les jeunes au travail ?

Le décalage entre générations est un thème vieux comme le monde. Mais l'arrivée de la « génération Y » (née entre 1980 et 2000) sur le marché du travail lui a redonné une brûlante actualité.

Hyperconnectés à internet, avec lequel ils sont les premiers à avoir grandi, impatientes, soucieux de leur propre bien-être, indépendants vis-à-vis de l'entreprise, ils ont de quoi dérouter leurs supérieurs ! Parfois, cela commence dès la phase de recrutement, note Christine Charlotin, du cabinet Openmind Conseil, dans les priorités qu'ils mettent en avant. « Il y a une vingtaine d'années, les candidats prenaient des notes et écoutaient. Là, ils osent davantage poser des questions, s'inquiètent de leur salaire et des RTT*. Ils s'intéressent aux éléments qui entourent le travail. » Or, rappelle Christine Charlotin, c'est bien cette génération qui est le miroir du monde d'aujourd'hui. « Ils vont bientôt représenter plus de 40 % des actifs », rappelle la consultante. Pour séduire ces nouveaux venus, elle met en avant l'importance de l'environnement de travail : un matériel innovant, une cafétéria digne de ce nom, des salles de repos, des CE (Comités d'entreprise) créatifs... mais aussi la souplesse de l'organisation. « Il y a une réelle importance pour eux à se sentir bien au travail », souligne Christine Charlotin. L'employeur peut quand même établir des règles dès le départ. « Il est important de parler de la culture de l'entreprise à l'embauche. Si elle ne convient pas au jeune, ce n'est sans doute pas la peine qu'il y rentre. »

Le risque majeur pour l'entreprise, c'est le départ de ses salariés, l'enjeu est donc la fidélisation. La manière de fidéliser a aussi changé, analyse Julien Pouget, consultant. « Avant, on restait tant qu'on n'avait pas de raison de changer. Aujourd'hui, c'est le contraire. Des jeunes vont partir si on ne leur donne pas de raison de rester : nouveaux défis ou nouvelles évolutions. »

Petit à petit, les mentalités évoluent du côté des entreprises. Toutes ont compris qu'il était temps de s'adapter. De grands groupes ont procédé à une étude sur les stéréotypes en entreprise. « Nous nous sommes rendu compte que les jeunes Y ne sont pas contre l'argent ou le pouvoir. En revanche, ils sont très attentifs à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle », souligne Alain Masson, responsable des ressources humaines chez Sodexo* France, qui emploie 37 000 personnes. Autre point mis en avant par l'étude : la difficulté de ces jeunes à s'engager sur le long terme, d'où les pistes évoquées chez Sodexo. « Nous veillons, par exemple, à faire participer les Y plus activement, notamment sur la transmission de connaissances des outils informatiques », affirme Alain Masson. Au quotidien, de menus aménagements sont aussi possibles, même dans les secteurs contraints comme la restauration. « On peut, par exemple, envisager des aménagements d'horaires en cas de difficulté personnelle. » À tous les niveaux, la mentalité Y transforme l'entreprise : « Ce que les Y obtiennent sert à tous », remarque Julien Pouget. « Moi-même, raconte Alain Masson, au bureau, je n'hésite plus à partir à 17 heures pour éviter les embouteillages. Ainsi, je suis moins stressé et plus efficace le lendemain. »

D'après www.leparisien.fr

* RTT : réduction du temps de travail (en 2000, la durée légale du travail est passée de 39 h à 35 h hebdomadaires ; certaines entreprises proposent des aménagements du temps de travail).

* Sodexo : entreprise française de services (restauration, entretien, maintenance ...).

Répondez aux questions.

① Dans cet article, l'auteur montre comment, aujourd'hui... 0,5 point

- A l'entreprise s'adapte aux jeunes salariés.
- B l'employeur règle les conflits entre salariés.
- C les nouveaux salariés s'intègrent dans l'entreprise.

② Expliquez avec vos propres mots en quoi, lors de l'entretien d'embauche, le comportement des jeunes Y est différent de ceux d'avant. 3 points

.....
.....

③ Vrai ou faux ? Cochez la bonne réponse et recopiez la phrase ou la partie de texte qui justifie votre réponse. 1 point

1 point si le choix V / F et la justification sont corrects, sinon aucun point ne sera attribué.

Il y a de plus en plus de jeunes dans le monde du travail. Vrai Faux

Justification :

④ Que proposent les entreprises pour attirer les jeunes ? 0,5 point

- A De nombreux jours de repos.
- B Des salaires très intéressants.
- C De bonnes conditions de travail.

⑤ Vrai ou faux ? Cochez la bonne réponse et recopiez la phrase ou la partie de texte qui justifie votre réponse. 2,5 point

2,5 points si le choix V / F et la justification sont corrects, sinon aucun point ne sera attribué.

Il n'est pas nécessaire que les jeunes adhèrent à la culture d'entreprise. Vrai Faux

Justification :

- 6 Vrai ou faux ? Cochez la bonne réponse et recopiez la phrase ou la partie de texte qui justifie votre réponse. 1 point

1 point si le choix V / F et la justification sont corrects, sinon aucun point ne sera attribué.

Aujourd'hui, les jeunes ne cherchent pas à rester dans la même entreprise. Vrai Faux

Justification :

.....

- 7 D'après Julien Pouget, comment, aujourd'hui, l'entreprise fidélise-t-elle les salariés ? 1 point

- A En augmentant chaque année leur salaire.
B En leur permettant de travailler de chez eux.
C En leur proposant de nouveaux projets professionnels.

- 8 D'après Alain Masson, qu'est-ce qui caractérise la génération Y ? (2 réponses possibles. Une seule attendue) 1,5 point

.....

.....

- 9 Que désire Sodexo en tentant d'impliquer activement les jeunes Y au fonctionnement de l'entreprise ? 0,5 point

.....

- 10 Pourquoi la mentalité Y transforme-t-elle l'entreprise ? 1,5 point

.....

.....

► EXERCICE 2 Comprendre un texte argumentatif

12 points

« Le CV anonyme n'est pas un outil miracle »

Entretien avec Inès Dauvergne, responsable de projets pour un réseau de grandes entreprises engagées dans la lutte contre les discriminations, sur le CV anonyme. Rappelons que ce dispositif supprime les nom, prénom, adresse, date de naissance, sexe et état civil des candidats.

Selon vous, le CV anonyme permet-il vraiment de lutter contre les discriminations à l'embauche ?

Oui, à en croire les entreprises avec qui nous travaillons et qui l'utilisent depuis plusieurs années sur leurs sites de recrutement en ligne. Il est efficace parce qu'il amène les recruteurs à changer leurs pratiques en se libérant de mécanismes inconscients à l'origine de discriminations. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employeur a intégré des stéréotypes sur les candidats issus des quartiers sensibles, quand il porte un a priori négatif sur ceux qui habitent loin du bureau ou s'il pense qu'une jeune femme risque d'être moins disponible. Le CV anonyme permet de lever toutes ses anticipations négatives. Il agit aussi sur les candidats en limitant l'autocensure. Plusieurs grandes entreprises ont remarqué que, grâce au CV anonyme, elles recevaient beaucoup plus de candidatures de personnes d'origines étrangères qui, jusque-là, n'osaient pas. C'est un signal positif de la part des employeurs qui montrent aux candidats que tous peuvent avoir une chance. C'est une façon de communiquer sur leur recrutement.

Une récente étude conclut, au contraire, que l'anonymat ne permet pas de réduire l'écart de chance entre les candidats issus de l'immigration ou résidant dans des quartiers sensibles et les autres. Comment expliquer ce décalage ?

Nous ne remettons pas en cause le sérieux de l'enquête mais nous pensons que l'échantillon des 1000 recruteurs choisis n'est pas représentatif des entreprises françaises. Toutes se sont portées volontaires. On peut donc penser qu'elles sont, à l'origine, plus ouvertes et déjà engagées dans une démarche de lutte contre les discriminations. D'ailleurs, les candidats femmes, seniors, d'origines

étrangères ou issus des zones urbaines sensibles qui ont adressé des CV nominatifs* ont eu autant de chances, voire plus, d'accéder aux entretiens, ce qui contredit toutes les enquêtes de terrain et les résultats des expérimentations.

Vous n'encouragez pas pour autant la généralisation du CV anonyme. Pourquoi ?

Le CV anonyme est très efficace mais il faut bien garder à l'esprit qu'il n'est pas un outil miracle et qu'il ne peut, à lui seul, régler tous les problèmes de discrimination. Il est surtout performant quand il s'inscrit dans des dispositifs plus larges de sensibilisation des recruteurs et de formation des services de ressources humaines. Généraliser le CV anonyme serait relativement simple pour les grandes entreprises qui recrutent beaucoup sur leur portail Internet, ce qui permet de rendre facilement anonymes les candidatures.

Mais si cela doit doubler les délais de recrutement et être vécu comme une contrainte, les entreprises risquent de le contourner. Travailler sur l'égalité des chances à l'entretien ne doit pas non plus empêcher des mesures d'actions positives. Nous proposons, par exemple, aux entreprises de rencontrer des candidats issus de quartiers difficiles. Beaucoup d'associations le font aussi pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Or, le CV anonyme freinerait ces autres actions en faveur de la diversité. Nous recommandons donc de ne pas le généraliser mais trouvons injuste de nier son intérêt.

D'après Alexia EYCHENNE, <http://lexpansion.lexpress.fr>

* nominatifs : non anonymes.

Répondez aux questions.

- ① Quel est le thème de cet article ? 0,5 point
- A L'abandon...
- B L'influence... ... du CV anonyme dans les entreprises françaises.
- C L'obligation...
- ② Quel est l'impact du CV anonyme sur les personnes chargées de l'embauche ? 1 point
-
-
- ③ Quel est l'impact du CV anonyme sur les demandeurs d'emploi ? 1,5 point
-
-
- ④ Pourquoi Inès Dauvergne n'est-elle pas convaincue par l'enquête citée dans le texte ?
Parce que les entreprises qui ont pris part à l'étude... 1,5 point
- A ont choisi d'y participer.
- B étaient trop peu nombreuses.
- C ont fait les tests sur une courte durée.
- ⑤ Vrai ou faux ? Cochez la bonne réponse et recopiez la phrase ou la partie de texte qui justifie votre réponse. 2 points
- 2 points si le choix V / F et la justification sont corrects, sinon aucun point ne sera attribué.*
- Cette enquête a montré que les CV nominatifs sont moins retenus par les recruteurs que les CV anonymes. Vrai Faux
- Justification :
- ⑥ Selon Inès Dauvergne, le CV anonyme est une mesure... 1 point
- A insuffisante.
- B mal considérée.
- C peu intéressante.

- 7 En quoi la mise en place du CV anonyme est-elle plus facile à réaliser dans les entreprises de grande taille ? 1 point

.....
.....

- 8 Vrai ou faux ? Cochez la bonne réponse et recopiez la phrase ou la partie de texte qui justifie votre réponse. 2 points
1 point par réponse si le choix V / F et la justification sont corrects, sinon aucun point ne sera attribué.

a) Les entreprises craignent que le CV anonyme ralentisse le processus d'embauche.

Vrai Faux

Justification :

b) Le CV anonyme peut encourager d'autres dispositifs de lutte contre les discriminations.

Vrai Faux

Justification :

- 9 Pour Inès Dauvergne, le CV anonyme... 1,5 point

- A a des effets trop limités.
B doit encore faire ses preuves.
C a des qualités non négligeables.