



## VOIE TECHNOLOGIQUE

Série STMG : Sciences et technologies du management et de la gestion

2<sup>DE</sup>

1<sup>RE</sup>

T<sup>LE</sup>

*Enseignement technologique  
en langue vivante*

ENSEIGNEMENT

COMMUN

### **CORRESPONDANCES POSSIBLES ENTRE LES PROGRAMMES DE LANGUES VIVANTES ET D'ENSEIGNEMENT SPÉCIFIQUE RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION : QUELQUES ILLUSTRATIONS**

*Thème 1 : Les compétences au service de l'organisation et  
l'organisation au service du développement des compétences*

#### 1.1 Le recrutement suffit-il pour répondre aux besoins en compétences de l'organisation ?

Notions du programme d'économie pouvant être mobilisées	Axes du programme de langues vivantes pouvant être mobilisés	Pistes d'exploitation pédagogique (→Mots-clés en langue vivante)
Compétences et qualification, potentiel et parcours professionnel, GPEC	Axe 1 : Identités et échanges	<p>La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet d'anticiper les besoins futurs de l'organisation en matière de ressources humaines. Le recensement des compétences et des qualifications détenues au sein de l'organisation permet à l'entreprise d'anticiper ses besoins et de les ajuster.</p> <p>Les questionnements possibles mis en exergue dans l'enseignement commun (thème 1 – Question 1.2 : quelles ressources pour produire ?) peuvent être repris et prolongés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligation légale en France, la GPEC trouve-t-elle un équivalent dans d'autres aires géographiques ?</li> <li>• Pour un même poste, demande-t-on les mêmes qualifications et compétences selon l'aire géographique considérée ? Existe-t-il des différences culturelles, sur quels aspects et pour quelles raisons ? Quelle est l'importance des diplômes, des qualifications, de l'expérience ?</li> </ul> <p>→Étude des offres d'emplois, interviews de dirigeants (DRH) dans l'aire géographique étudiée.</p> <p>Axe 1 : → choc des cultures / incompréhensions culturelles et/ou linguistiques / frontières invisibles</p>

<p>Recrutement, e-recrutement, accueil, intégration</p> <p>Fidélisation</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p> <p>Axe 2 : Espace privé et espace public</p> <p>Axe 4 : Citoyenneté et mondes virtuels</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>Le recrutement fait l'objet d'un processus précis afin de trouver le candidat idéal ou la candidate idéale disposant des qualifications et des compétences recherchées au regard du profil du poste à pourvoir. Il existe divers outils et techniques de recrutement.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organisations mettent-elles en œuvre des processus de recrutement originaux ?</li> <li>• Comment les organisations communiquent-elles pour notifier leurs besoins de recrutement ? (Internet, médias ?) Quelles compétences sont recherchées ? Quelles sont les promesses aux éventuelles recrues : salaire, perspective d'évolution et d'ascension professionnelle ?</li> <li>• Les employeurs accordent-ils de l'importance à l'e-réputation de leurs salariés ?</li> <li>• Quelle place les organisations accordent-elles à l'égalité femmes-hommes, à l'intégration des personnes handicapées dans leur processus de recrutement, de formation et de développement professionnel ? L'âge, le genre des salariés sont-ils des facteurs discriminants ?</li> </ul> <p>→ Étude documentaire, interviews de dirigeants, etc.</p> <p>Travailler dans une autre aire géographique : comment se préparer ? Quelles rubriques doivent apparaître dans un CV selon l'aire géographique étudiée ? Quelle place les organisations accordent-elles à la maîtrise des langues dans l'étude d'un CV ?</p> <p>→ Interviews de DRH, rédaction de CV, simulation d'entretiens d'embauche</p> <p>Axe 1 : → frontières / choc des cultures / frontières invisibles / solidarité / mobilité / voyages / accueil / méditation / dialogue / mixité / partage</p> <p>Axe 2 : → égalité femmes-hommes / parité / mixité</p> <p>Axe 4 : → réseaux sociaux / blogs / forums</p> <p>Axe 7 : → handicap / intégration / discriminations / égalité</p>
	<p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>Différents dispositifs permettent de faciliter l'intégration d'une nouvelle recrue et de développer son sentiment d'appartenance : journée d'intégration, transmission d'un guide, tutorat...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organisations accordent-elles de l'importance à l'accueil des nouveaux salariés dans l'aire géographique étudiée ?</li> <li>• Observe-t-on des pratiques d'accueil et d'intégration différentes selon l'aire géographique considérée ? Quels sont les dispositifs mis en place ?</li> <li>• Quels sont les facteurs susceptibles d'influencer la mise en place des pratiques d'accueil des nouveaux salariés : le secteur d'activité, la culture (nationale et d'entreprise), le marché de l'emploi, la personnalité du dirigeant ?</li> <li>• Les salariés sont-ils sensibles aux efforts entrepris par les organisations en la matière ?</li> </ul> <p>→ Étude d'organisations appartenant à une aire géographique donnée, interviews de DRH, de salariés.</p> <p>Axe 1 : → choc des cultures / mobilité / accueil / médiation / mixité / partage</p> <p>Axe 7 : → intégration / discriminations / générations / égalité / émancipation</p>

	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p> <p>Axe 8 : Territoire et mémoire</p>	<p>La première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle se caractérise, en France, par des flux entrants de main d'œuvre, rendus nécessaires pour satisfaire le développement économique de nombreuses industries : textile, sidérurgie...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles actions ces entreprises ont-elles mises en œuvre pour attirer, intégrer et stabiliser les salariés provenant d'autres aires géographiques ? (ex : communication interne, salaires, logements...)</li> <li>• Quelles actions les entreprises ont-elles mises en œuvre pour rendre captive une main d'œuvre recherchée mais volatile ? (voir paternalisme et impacts économique, social, architectural...)</li> <li>• Ces actions ont-elles été observées (s'observent-elles encore) dans d'autres aires géographiques ?</li> </ul> <p>→ Étude d'organisations appartenant aux secteurs sidérurgique, textile et de leur écosystème dans une perspective historique.</p> <p>→ Étude comparée de différents blocs géographiques.</p> <p>Axe 1 : → migrations / choc des cultures / mobilité / accueil / médiation / mixité / partage</p> <p>Axe 7 : → intégration / discriminations / générations / égalité / émancipation</p> <p>Axe 8 : → espaces frontaliers / traces de l'histoire / amnésie / patrimoine bâti</p>
<p>Formes de la relation de travail</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels sont les différents types de contrats de travail observés dans l'aire géographique étudiée ? Le CDI est-il la forme majoritaire ? Existe-t-il un salaire minimum ?</li> <li>• Les organisations recourent-elles à l'intérim ? Quel en est le cadre juridique ?</li> </ul> <p>Axe 1 : → ghettos / migrations / exil / solidarité / mobilité / déclassement social</p>

### 1.3 La gestion des compétences et des talents permet-elle de garantir l'employabilité de l'individu ?

<p>Notions du programme d'économie pouvant être mobilisées</p>	<p>Axes du programme de langues vivantes pouvant être mobilisés</p>	<p>Pistes d'exploitation pédagogique (→ Mots-clés en langue vivante)</p>
<p>Formation professionnelle continue</p> <p>Plan de développement des compétences</p> <p>Gestion des parcours professionnels</p> <p>Employabilité</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p>	<p>La concurrence internationale et les évolutions technologiques amènent les organisations à s'adapter. Ceci se traduit également par l'ajustement (quantitatif et qualitatif) de leurs ressources humaines aux contraintes imposées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organisations mettent-elles en place des plans de formation continue pour leurs salariés dans l'aire géographique étudiée ? Pourquoi ? Quelles en sont les modalités, les thématiques ?</li> <li>• La flexibilité quantitative (ex : licenciement) est-elle plus aisée dans certaines aires géographiques ? Quel cadre juridique ?</li> </ul> <p>Axe 1 : → protectionnisme / solidarité</p>

<p>Mobilité professionnelle</p> <p>E-learning</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p> <p>Axe 2 : Espace privé et espace public</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>La mobilité professionnelle peut-être verticale (changement de poste avec évolution des responsabilités), horizontale (changement de contenu de métier), sectorielle (changement de secteur de métier), voire géographique (changement de lieu).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment les organisations préparent-elles leurs salariés (futurs expatriés) à la mobilité internationale et aux spécificités culturelles de l'aire géographique visée ?</li> <li>• Comment se préparer à la mobilité géographique (approche culturelle, historique, politique, linguistique, rédaction de CV...)?</li> <li>• Quels dispositifs les aires géographiques activent-elles pour inciter et faciliter la mobilité de leurs ressortissants ? Qu'en est-il du système éducatif (élèves et étudiants) ? (Erasmus, DNL, année de césure, stages, équivalences de diplômes, diplômes binationaux...)?</li> </ul> <p>→Simulation d'entretiens d'embauche / d'entretiens professionnels, recherches.</p> <p>Axe 1 : →frontières / contacts / choc des cultures / frontières invisibles / solidarité / mobilité / ascension sociale / voyages / dépaysement / accueil / médiation / dialogue / mixité / partage</p> <p>Axe 2 : →liberté de mouvement</p> <p>Axe 7 : →intégration / liberté de mouvement</p>
---	---	--

## Thème 2 : Des facteurs de motivation et de satisfaction : qualité de vie au travail et rémunération

### 2.1 La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?

Notions du programme d'économie pouvant être mobilisées	Axes du programme de langues vivantes pouvant être mobilisés	Pistes d'exploitation pédagogique (→Mots-clés en langue vivante)
<p>Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), performance sociale, qualité de vie au travail</p> <p>Motivation</p> <p>Les conditions de travail : environnement de travail, éléments d'ergonomie, durée du travail</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p> <p>Axe 2 : Espace privé et espace public</p> <p>Axe 4 : Citoyenneté et mondes virtuels</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>La responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) est une démarche axée sur une dimension environnementale et sociale. Sur le volet social, la prise en compte du bien-être des collaborateurs dans leur environnement de travail est une tendance observée dans certaines aires géographiques pour garantir la performance organisationnelle. En effet, la qualité de vie au travail permet aux collaborateurs de s'épanouir dans leurs tâches et au sein de l'organisation. Il existe de nombreux facteurs pour motiver un individu dans le cadre du travail : la reconnaissance, la politique de rémunération, l'appartenance à un groupe, la sécurité de l'emploi...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La RSE est-elle une tendance universelle ? Est-ce l'apanage des plus grandes organisations ? De quelques aires géographiques dites développées ?</li> <li>• Les organisations accordent-elles de l'importance à la qualité de vie au travail de leurs salariés selon l'aire géographique considérée ?</li> <li>• Quels leviers les entreprises utilisent-elles pour motiver leurs salariés ? Ces leviers sont-ils universels ou résultent-ils de dimensions historiques, culturelles, économiques, voire de la personnalité du dirigeant ?</li> </ul> <p>→Études documentaires, recherches, enquêtes, interviews...</p> <p>Axe 1 : →choc des cultures / solidarité / partage</p> <p>Axe 2 : →égalité femmes-hommes / mixité</p> <p>Axe 4 : →démocratie participative / liberté d'expression / manipulation</p> <p>Axe 7 : →intégration / liberté de mouvement / générations / égalité</p>
<p>Les conditions de travail : environnement de travail, éléments d'ergonomie, durée du travail</p>	<p>Axe 2 : Espace privé et espace public</p> <p>Axe 6 : innovations scientifiques et responsabilité</p>	<p>Bien que définie dans le contrat de travail, la durée de travail, et plus précisément le temps d'exposition au contexte professionnel, sont modifiés par l'apparition des outils numériques nomades. Ces outils contribuent à installer une porosité entre espace privé et espace public. Selon les cultures et le cadre juridique, l'usage de la messagerie professionnelle en dehors du temps de travail peut être considéré comme un signe de forte implication ou, au contraire, comme une faible capacité d'organisation dans le temps imparti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quels regards les organisations portent-elles sur cette réalité selon les aires géographiques considérées ?</li> </ul> <p>Axe 2 : →droit de la famille / émancipation / télétravail</p> <p>Axe 6 : →aliénation au travail</p>

## 2.2 Les obligations en matière de santé et de sécurité au travail constituent-elles des atouts pour l'organisation ?

Notions du programme d'économie pouvant être mobilisées	Axes du programme de langues vivantes pouvant être mobilisés	Pistes d'exploitation pédagogique (→ Mots-clés en langue vivante)
<p>La santé et la sécurité : cadre juridique, accidents du travail, maladies professionnelles</p> <p>Souffrance au travail et risques psychosociaux, troubles musculosquelettiques (TMS)</p> <p>Indicateurs sociaux</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p>	<p>Le développement de leurs responsabilités et de leur polyvalence provoque des difficultés chez certains salariés. La souffrance au travail ainsi que les troubles musculo-squelettiques (TMS) font l'objet d'une attention particulière de la part des syndicats, des associations, de l'État, mais aussi des employeurs qui, en France, ont une responsabilité en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La santé et la sécurité au travail constituent-elles des préoccupations universelles ?</li> <li>• Quel cadre juridique dans l'aire géographique considérée ?</li> </ul> <p>Comparaison entre différentes aires géographiques.</p> <p>Axe 1 : → frontières / migrations / choc des cultures / solidarité / transgression</p>
<p>Harcèlement</p>	<p>Axe 4 : Citoyenneté et mondes virtuels</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>Le harcèlement est une violence répétée, verbale, physique ou psychologique. Le harcèlement au travail conduit à une dégradation du bien-être du salarié et parfois de sa santé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelles actions les organisations mais aussi les autorités mettent-elles en place pour lutter contre le harcèlement dans une aire géographique donnée ?</li> </ul> <p>Axe 4 : → cyber harcèlement</p> <p>Axe 7 : → discriminations</p>

### Thème 3 : La recherche de cohésion, un levier d'amélioration des relations de travail et du climat social

#### 3.1 Les tensions professionnelles peuvent-elles renforcer la cohésion ?

Notions du programme d'économie pouvant être mobilisées	Axes du programme de langues vivantes pouvant être mobilisés	Pistes d'exploitation pédagogique (→Mots-clés en langue vivante)
<p>Relations professionnelles, climat social</p> <p>Conflits interpersonnels, conflits sociaux, dépassement des conflits</p>	<p>Axe 1 : Identités et échanges</p> <p>Axe 4 : Citoyenneté et mondes virtuels</p> <p>Axe 7 : Diversité et inclusion</p>	<p>Les relations entre les différents acteurs au sein d'une organisation peuvent être bonnes comme mauvaises. Les individus ayant des intérêts propres, il arrive que des conflits surviennent et aient une incidence directe sur le climat social.</p> <p>Parallèlement, les décisions prises par les organisations sont parfois à l'origine de tensions, voire de conflits, entre les salariés et leur direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment s'expriment les conflits interpersonnels et quelles en sont les principales causes ? Ces causes (discrimination, cyber harcèlement, etc.) sont-elles spécifiques à une aire géographique ? Quels sont leurs modes de régulation ?</li> <li>• Comment s'expriment les conflits entre les salariés et leur direction dans l'aire géographique considérée ? Les grèves sont-elles fréquentes, systématiques ? Quel est le rôle des instances représentatives du personnel, quelle est la place du dialogue social ? Quelle est la culture du pays en la matière ?</li> </ul> <p>Axe 1 : →conflits / choc des cultures / incompréhension culturelle et/ou linguistique / dialogue</p> <p>Axe 4 : →réseaux sociaux / démocratie participative / liberté d'expression</p> <p>Axe 7 : →discriminations / générations</p>

Retrouvez éducol sur

