

PH13

Penser, voir & *designer* le travail

Cours 12 – 5 juin 2025

La question du recrutement
& conclusion de l'UV

Nicolas Salzmann – *Printemps 2025*



Format de la matinée

- Revue de presse
- Parti-pris : approche plus immersive que théorique
 - Petit exercice
 - Cinéma !
 - Séance de cours : analyse de tout ceci
- Conclusion de l'UV (avant les soutenances)



Revue de presse

Les salariés passent à l'IA, mais manquent de formation

Si l'utilisation de l'intelligence artificielle fait un bond chez les cadres et les managers, la prise en main de ces outils par les salariés, qui expliquent que leur pratique sert les intérêts de l'entreprise, a devancé l'accompagnement par les services des ressources humaines, constate la journaliste Anne Rodier dans sa chronique.

Publié aujourd'hui à 06h30 | 🕒 Lecture 2 min.

Parmi les usages les plus courants de l'IA, la collecte de données, les synthèses, les comptes rendus de réunion concernent de multiples métiers. Dans un service d'édition du groupe de presse Ebra, toute l'équipe travaille déjà sur un même compte ChatGPT. L'assistant IA propose, les journalistes disposent et veillent à l'actualisation des outils pour les garder à leur service. Ils développent par exemple des prompts thématiques pour préparer les nécrologies. Un usage de l'IA quasi banalisé précisément décrit dans un récent article de *La Revue des médias*.

→ La collection de prompts devient la trousse à outils

DÉCRYPTAGE

III Les entreprises confrontées à une remontée du virilisme

Le sexisme ordinaire persiste chez les salariés, et les entreprises continuent de transmettre des valeurs de domination masculine. Mais les directions d'entreprise ne prennent pas le virage assumé par certains de leurs homologues américains sur les politiques de diversité.

Publié le 28 mai 2025 à 06h30, modifié le 28 mai 2025 à 15h10 · Anne Rodier



ENQUÊTE

III « Les anciens ont connu un management similaire à leur époque, donc ils te font endurer la même chose » : chez les jeunes avocats, la robe pèse plus lourd

Sexisme, conditions de travail éprouvantes... depuis plusieurs années, la parole des élèves avocats et des jeunes collaborateurs se libère, une partie de la nouvelle génération refusant de subir la culture de la profession. Les instances représentatives commencent elles aussi à réagir.

Publié le 25 mai 2025 à 04h00, modifié le 26 mai 2025 à 09h35 · Audrey Parmentier



TRIBUNE

DTI Dominique Lhuilier : « Une omerta pèse sur les troubles psychiques au travail »

Les risques psychosociaux sont devenus un problème central lorsque la vie collective dans les entreprises s'est dégradée. Au travail, comme dans la vie, on ne tient pas debout sans les autres, constate, dans une tribune au « Monde », la psychologue.

Publié le 24 mai 2025 à 05h30 · Dominique Lhuilier



ENQUÊTE

DTI Les pratiques sociales douteuses de Telus, un des principaux sous-traitants de Google, Meta et TikTok

Peu connu du grand public, Telus International est un géant de la modération dans le monde. L'abus du statut de travailleur indépendant lui a valu une condamnation aux prud'hommes en France en janvier.

Publié le 25 mai 2025 à 19h00, modifié le 26 mai 2025 à 09h37 · Damien Leloup



« Je n'ai pas réfléchi » : au premier jour du procès des anciens cadres d'Ubisoft, l'accusé nie sa responsabilité et incrimine la culture d'entreprise

Toute la semaine, trois anciens hauts cadres de l'éditeur français de jeux vidéo, dont son ex-numéro deux, comparaissent devant le tribunal de Bobigny. Lundi, « Tommy » François devait justifier de faits de harcèlement sexuel, moral et de tentative d'agression sexuelle.

Par Sofia Fischer

Publié le 02 juin 2025 à 23h55, modifié hier à 10h59 · 🔔 Lecture 2 min. · [Read in English](#)

2024

Ubisoft : plongée dans l'ambiance « toxique » qui régnait au sein de l'entreprise

Par Sofia Fischer (Nice, correspondance)

Publié le 03 février 2024 à 20h00, modifié le 04 février 2024 à 07h32

III Vers de nouvelles règles pour réduire les écarts de rémunérations entre femmes et hommes

Pour se conformer à une directive européenne, le gouvernement a engagé une concertation avec les partenaires sociaux mercredi 21 mai.

Publié le 22 mai 2025 à 11h03 · Bertrand Bissuel · Thibaud Métais



membres de l'Union – des modifications substantielles en la matière. Ainsi, les offres d'emploi devront mentionner, en particulier, une « *fourchette* » sur la rémunération offerte aux candidats à l'embauche. Surtout, il faudra que les entreprises fassent la transparence sur sept indicateurs, certains d'entre eux ne recoupant pas ceux inclus dans l'index de la loi de 2018 (par exemple, la part de « *travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires [de rémunérations]* »).

Les salariés ne veulent plus devenir managers à n'importe quel prix

Temps de travail et stress élevés, absence de reconnaissance... La structure du management dans les entreprises peut expliquer la perte d'attractivité des postes de chef.

Publié le 21 mai 2025 à 06h00, modifié le 21 mai 2025 à 08h12 · Jules Thomas



En Tunisie, l'hôpital public maltraite les jeunes médecins

Salaires dérisoires, pénurie de personnel et de matériel, retards de paiements... Face à une situation jugée « intenable », certains étudiants menacent de se mettre une nouvelle fois en grève cet été.

Publié le 19 mai 2025 à 14h49, modifié le 20 mai 2025 à 09h38 · Monia Ben Hamadi



III Stéphanie Mazza, chercheuse en neuropsychologie : « Cela fait trop longtemps qu'on impose un rythme de sommeil d'adulte aux adolescents »



Décaler l'horaire de début des cours à 9 heures dans les collèges présenterait d'importants bienfaits pour la santé mentale des adolescents, explique, dans un entretien au « Monde », cette professeure de neuropsychologie à l'université Lyon-I, autrice de nombreuses études qui font le lien entre sommeil et performances cognitives.

Publié le 20 mai 2025 à 06h30, modifié le 20 mai 2025 à 22h13 · Sidonie Davenel

Quelles conclusions avez-vous pu tirer de ces mesures ?

Des résultats qui résonnent avec les observations des publications scientifiques à ce sujet : au fur et à mesure que la puberté s'installe, que les adolescents grandissent, ils deviennent couche-tard. On parle d'un décalage de phase. Une modification physiologique de leur sommeil, qui se déploie indépendamment d'un usage plus important des écrans le soir. Problème : commencer à étudier à 8 heures va écourter leur temps de sommeil, alors que les adolescents ont besoin de plus de huit heures de sommeil par nuit pour bien apprendre, être en forme physiquement, mais aussi pour être capables de réguler correctement leurs émotions.

CHRONIQUE

Inaptitude : plaidoyer pour le dialogue

Dans sa chronique de droit social, le juriste Francis Kessler décrit les failles d'une coconstruction : celle que le droit du travail exige entre employeur et médecine du travail pour trouver une place dans l'entreprise au salarié affecté par une « inaptitude » liée à sa santé.

Publié le 06 mai 2025 à 06h30, modifié le 06 mai 2025 à 16h40 · Francis Kessler



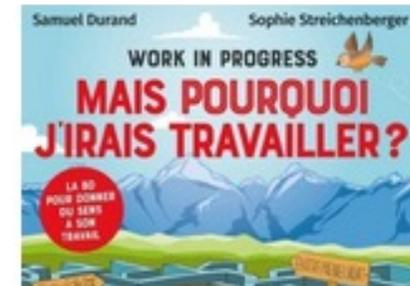
2024

CRITIQUE

III « Mais pourquoi j'irais travailler ? » : à la recherche du sens perdu

Une BD pédagogique, réalisée par Samuel Durand et Sophie Streichenberger, interroge la quête de sens au travail et les différents chemins possibles à emprunter.

Publié le 02 mai 2024 à 06h00 · Yoann Labroux-Satabin



EMPLOI · CINÉMA

D'après docu
du même auteur

« Work in Progress : Why do we even work ? » : Mais pourquoi nous travaillons ? Un documentaire interroge nos motivations

Dans son deuxième documentaire sur le futur du travail, le jeune diplômé en école de commerce Samuel Durand est allé à la rencontre de salariés et de cadres d'entreprises à la pointe de l'innovation managériale.



Informations

Critères pour les soutenances : discussion ?

<https://ph13.uv.utc.fr/enquete/>

Durée

- 20 minutes (maximum) de présentation et 10 minutes de questions (minimum), pour un total de 30 minutes par groupe

Critères d'évaluation

- Montrer le métier (8 points) : faire comprendre les activités, les gestes, les temporalités (ex : journée-type, semaine-type), les coopérations, etc.
- Problématiser le métier (8 points) : révéler les difficultés, tensions structurelles ("malédiction"), et le travail réel qui en découle (agilités, savoir-faire). Le cas échéant, les tectoniques d'évolution (voir suggestions ci-dessous).
- Regard esthétique sur le métier (2 points) : par exemple ce qui est beau dans ce métier, que ce soit d'un point de vue extérieur (votre regard), d'un point de vue intérieur (regard du praticien), ou encore d'un point de vue tragique qui appelle (ex : tout soignant a affaire à l'inquiétude des patients, à leur fragilité et à leur condition de mortel)
- Qualité formelle du support et de l'oral (2 points)
- **Attention** : les trois premiers critères ne prescrivent pas des démonstrations séparées, il est parfaitement naturel de les entremêler

Suggestions

Voici quelques idées qui peuvent ajouter un peu de sel à vos présentations (et au mémoire) :

- Technologie : agentivité des outils mobilisés, notamment s'ils ont évolué et modifié l'activité
- Matières : s'intéresser aux logiques et déterminations des "matières" prises en charge (ex : matériaux pour les artistes et artisans, situations et conditions des humains pour les services)
- Sagesse : un travailleur très expérimenté aura sans doute développé une sagesse, qui se traduit souvent dans un rapport au temps particulier (anticipation, patience, sérénité, façon de faire et de s'organiser, ainsi que lâcher-prise : faire avec les impondérables). Voir à ce sujet la collection [La sagesse d'une métier](#).
- Prospective : le métier va-t-il probablement évoluer, du fait de quelles logiques en cours ? Nouvelles organisations, nouveaux acteurs ? Signes précurseurs ?
- Contre-intuitif : quand votre enquête contredit les représentations classiques qu'on se fait du métier (voir exemple au point suivant).
- Leçons : quels enseignements généraux retenir suite à cette enquête ? Quels points du cours éclaire-t-elle d'un jour nouveau, ou au moins illustre-t-elle ? Un très bon exemple est présent dans l'étude sur les sous-marinières. Alors qu'on a tendance à se représenter le domaine militaire comme celui de l'obéissance aveugle (voir le point précédent sur le contre-intuitif), les sous-marinières ont développé une culture de la construction de la décision. La leçon qu'on peut en tirer, et qui renforce le cours sur l'écart prescrit/réel : quand on n'a pas le droit à l'erreur, on organise l'activité à partir de l'écart prescrit-réel. Un bon manager renonce à la maîtrise psychorigide et accueille le réel rencontré et rapporté par les travailleurs.



Organisation soutenances 12 juin

- Accueil en salle 8h30.
- 1^{ère} soutenance 8h45
- 12 juin :
 - 8h45 Bistrotier
 - 9h15 Gardien d'immeuble
 - 9h45 Comédien de stand-up
 - Pause
 - 10h30 Contrôleur de train
 - 11h Dialyse 1
 - 11h30 Dialyse 2

Organisation soutenances 19 juin

- Accueil en salle 8h30.
- 1^{ère} soutenance 8h45
- 19 juin :
 - 8h45 Couvreur-zingueur
 - 9h15 Souffleur de verre
 - 9h45 Comédien de comédie musicale
 - Pause
 - 10h30 Educteur spécialisé
 - 11h AESH
 - 11h30 Ethologue-ecologue-x-ologue



Petits exercices pour lancer la séance

Exercice I (moitié de la salle)

- Vous avez répondu à une offre d'emploi postée par une entreprise
- Cette entreprise a mis au point un dispositif low-tech d'autonomie énergétique des particuliers (combinaison de solutions pour le chauffage, l'eau chaude sanitaire et la cuisine), et cherche des « ingénieurs-sociologues » pour accompagner son déploiement auprès des particuliers (test, accompagnement, vente) et son amélioration (retours de terrain, re-conception, etc.).
- Vous êtes convié.e à une session d'embauche, dont vous savez juste qu'elle regroupera plusieurs candidats.
- *À quoi vous attendez-vous, qu'est-ce qui vous satisferait comme démarche de recrutement ? Comment vous préparez-vous ? Établissez l'ordre du jour auquel vous vous attendez.*

Réponses posture "candidat" (2024)

- ODJ groupe 1
 - ...
- ODJ groupe 2
 - ...
- ODJ groupe 3
 - ...
- ODJ groupe 4
 - ...

Anciennes réponses posture "candidat" (2023/24)

- ODJ groupe 1
 - Présentation entreprise
 - Présentation du dispositif
 - Présentation équipe côté entreprise et des candidats
 - Mise en situation déploiement des particuliers (les candidats jouent les deux rôles)
 - Mise en situation mini-atelier de travail d'amélioration
- ODJ 2
 - Accueil café
 - Présentation entreprise et visite du site
 - Temps flou de discussion collective
 - Entretien individuel
- ODJ 3 version souhaitable
 - Accueil, visite locaux, présentation du poste en groupe
 - Aprem : entretiens d'embauche individuel d'1h environ (bienveillant, etc.)
- ODJ 3 version redoutée prévisible
 - 30-40 minutes d'entretien indiv personnalité + technique
 - 1h de mise en situation collective observée en retrait
 - On est rappelé ou pas

Exercice 2 (autre moitié de la salle)

- Votre entreprise a mis au point un dispositif low-tech d'autonomie énergétique des particuliers (combinaison de solutions pour le chauffage, l'eau chaude sanitaire et la cuisine)
- Ce que vous commercialisez, c'est un dispositif (production et stockage d'énergie) + un service associé (installation, accompagnement sur l'utilisation, adaptation des modes de vie)
- Vous allez entrer dans une phase de déploiement, en le vendant (à prix de lancement) à des particuliers.
- Vous cherchez pour le moment à recruter un.e « ingénieur-sociologue » pour réaliser le service associé, qui, à partir de l'expérience de terrain, pourra aussi vous aider à améliorer le produit et le service
- Vous faites partie de l'équipe de recrutement. Vous vous attendez à avoir beaucoup de candidats, et vous décidez de procéder dans un premier temps avec des sessions collectives, d'autant que vous voulez en profiter pour repérer des personnes à embaucher en cas de succès de votre produit. Comment les organiser ?
- Vous pouvez notamment établir l'ordre du jour de la session

Réponses posture "entreprise" (2024)

- ODJ groupe 1
 - ...
- ODJ groupe 2
 - ...
- ODJ groupe 3
 - ...
- ODJ groupe 4
 - ...

Anciennes réponses posture "entreprise" (2023/24)

- Groupe 1
 1. 6 maximum
 2. Présentation collective, obs du comportement, de l'aisance sociale
 3. Simulation installation collective sans notice
 4. Avec notice, pour voir son utilité, ses points faibles
- Groupe 2
 1. Chacun arrive et se présent, expose ce qu'il a compris du produit (obs aisance, adhésion aux enjeux)
 2. Ex type di05 en groupes : lowtechiser un truc
 3. Sociologue : mise en situation où une personne joue le client, et tout le monde, y compris recruteur, prend des notes sur le topo du client, et on met en commun les lectures de tout cela
- Groupe 3
 1. Présentation des recruteurs, infos sur le fonctionnement de l'entreprise
 2. Groupes formés :
 1. Matin : mise en situation : trouver une solution low-tech à un pb technique (but : comprennent-ils le lt ?)
 2. Aprem : mise en situation : présenter le produit de l'entreprise à des clients (puis mise en commun, retour critique)

■ Groupe 4

- Présentation de l'entreprise et du dispositif, axé sociotechnique
- Mise en situation déploiement chez le particulier (on leur montre, ils refont)
- Analyse du produit avec regard low-tech
- Debrief etc.



Partie cours
À partir du film
La gueule de l'emploi

Didier Cros : documentariste

La Disgrâce

Didier Cros • France • 2018 • 66 minutes

Au cœur de ce film, les hommes et les femmes que l'on regarde avec difficulté. Ceux sur qui les enfants s'interrogent à haute voix sans retenue, ceux qui suscitent une curiosité malsaine et dont on se moque parfois. Nos semblables, mais des personnes que l'on observe du coin de l'œil faute

Enfin Français !

Didier Cros • France • 2015 • 52 minutes

Si pour la plupart des habitants de l'Hexagone, la nationalité française est une évidence, attribuée dès la naissance, pour beaucoup d'autres, l'obtenir a été un cheminement long et difficile. Ainsi, dix Français, personnalités publiques ou anonymes venues des quatre coins du monde, évoquent

La Première Fois

Didier Cros, Julie Perris • France • 2006 • 26 minutes • Beta numérique

Ils sont sept. Quatre garçons et trois filles. Ils ont entre 16 et 17 ans, et sont amis dans la vie. Tout les rapproche, mais quelque chose les sépare. Seulement deux d'entre eux "l'ont fait", alors que les autres ne rêvent que de "ça" : la première fois, la première relation sexuelle. Au cœur

Parloirs

Didier Cros • France • 2010 • 63 minutes



Ce film révèle le monde carcéral à l'aide d'un axe inédit : les parloirs, espaces déterminants dans la vie des détenus, de leurs familles et du personnel pénitentiaire. En immersion, dans le cadre d'un parloir, le film est, simplement et entièrement, au plus près de cette parole qui y est échangée et des sentiments qui l'accompagnent. De l'extérieur vers l'intérieur, depuis l'accueil des familles jusqu'aux rencontres au parloir, ce film, sans interviews, s'appuie sur le seul quotidien de ce lieu.

Sous surveillance

Didier Cros • France • 2010 • 65 minutes • Vidéo •

DVD



Il n'y a pas de détenu sans surveillant. Les surveillants sont les grands oubliés de la question carcérale. Soumis à une pression psychologique constante, socialement stigmatisés, peu considérés par leur hiérarchie, et risquant leur intégrité physique au quotidien, ils se sentent le plus souvent incompris. Suivis plusieurs mois dans l'exercice de leurs fonctions au centre de détention de Châteaudun, ils nous offrent la possibilité de voir la prison autrement.

Parti-pris pédagogique

- Visionnage et commentaire d'un film documentaire
- C'est un cas particulier, qui présente de manière amplifiée à peu près tous les points qu'on peut retrouver dans les situations d'embauche
- Révélateur de manière fractale des jeux de pouvoir & soumission
- Attention : réflexion nécessaire sur le degré de mise en scène par le réalisateur. Voir articles du poly + vidéo « master class »
<https://www.dailymotion.com/video/xwmfd9> (à voir aussi si vous aimez les questions techniques du cinéma : transduction intentions / moyens technique / moyens financiers / format 52 ou 90)

Film sur une idéologie managériale et sur l'idéologie des « ressources humaines »

- Au-delà de la situation particulière, il faudra décoder l'idéologie en action ici
- Au passage
 - Phrase prêtée à Camus, mais qui en fait cite Brice Parain : « *Mal nommer un objet, c'est ajouter au malheur de ce monde.* »
 - Exemples :
 - « Environnement » : c'est déjà perdu, trop anthropocentré, autrui (la vie, les étants physiques) ne vaut alors que pour et par nous
 - « Ingénierie durable » ou « ingénierie soutenable »
 - Ce n'est pas l'ingénierie qui doit être durable ou soutenable (ou alors au sens de « défendable », « justifiable »)
 - Mais surtout cela nous laisse dans le paradigme industrialo-capitaliste de la croissance économique, dans lequel tout autre (que l'actionnaire) est une ressource : la planète, les travailleurs, l'esprit.
 - « Ressources humaines » ...

Rappel du titre du cours 7 : "Les apprentis-sorciers"

Cf. page de garde :

Cours 7 - 24 avril 2025

La clinique du travail

Rencontre avec les apprentis-sorciers

- En anglais "*sorcerer's apprentice*"
- "*Jouer aux apprentis-sorciers*" :
play God
- *On verra dans ce documentaire
que ce titre s'applique également
ici*



La gueule de l'emploi

- Film de Didier Cros datant de 2011
- Diffusé en octobre 2011 sur France 2
- « Didier Cros réfute l'argument selon lequel la situation qu'il a filmée serait une exception :

J'ai rencontré une trentaine de cabinets au cours de l'enquête de repérage, explique-t-il. Cinq ou six étaient d'accord pour me laisser filmer leurs activités, nombre d'entre eux avaient des méthodes bien pires que celles montrées dans le documentaire. J'ai choisi RST Conseil parce qu'ils avaient une pratique moins discriminante que beaucoup d'autres, afin d'avoir une diversité de candidats, et aussi parce qu'ils associaient le client à la procédure dès le début, ce qui me permettait de filmer toute la chaîne du recrutement d'un seul coup. »

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2011/10/07/la-gueule-de-l-emploi-un-document-choc-sur-le-recrutement_5984095_1698637.html

La gueule de l'emploi

- Entretien d'embauche en deux phases, l'une collective et l'autre individuelle
 - 10 candidats convoqués pour la session
 - 5 recruteurs
 - 2 consultants du cabinet de recrutement,
 - 3 du GAN
 - Chargé de recrutement (service RH)
 - Inspectrice animation commerciale (= chef d'équipe)
 - Déléguée régionale
- (notons l'obscurité des deux derniers titres : c'est un métier, ça ??)

Go pour la première
partie (45 min)



Commentaires généraux sur la démarche : les apprentis-sorciers

- Absence totale du sens du travail :
 - Pas de précision sur le contenu du travail, les candidats ne savent pas de quel poste on parle
 - Exercices de recrutement déconnectés du réel du poste
 - Exemple : vendre des trombones
 - Sans aucune donnée pour rendre ça réaliste : juste une arène
 - Et même humiliant : l'expression « gérer les trombones » = synonyme du pas important,
 - Réduction du travail à une activité « gagne-pain » qui ne fait pas sens
- Conditions d'entretiens infantilisantes et violentes pour les candidats :
 - Domination (Rogers vs Hervé ou vs George)
 - Injonction paradoxale : convaincre que son concurrent est le meilleur
 - Si on réussit, on échoue
 - Si on échoue, on échoue
 - Digne de Koh-Lanta ou autres horreurs du genre : arène où il faut coopérer & trahir
- Organisation de **la lutte des places** et incitation aux pratiques déloyales

Conséquences et effets sur les candidats (I)

Ici et slides suivants : commentaires co-construits avec ceux de V. de Gaulejac (voir l'interview en bonus du film)

- Pas sélectionnés pour leurs compétences de vendeurs
- Pas de passé : on ne connaît pas les CV, sujets sans histoire, on récuse l'individu
- Pas d'avenir : on ne connaît pas le poste
- Sélection sur mises en situation déconnectées du poste : évaluation comportementaliste sur l'être du sujet et non pas sur son travail
- On recherche finalement une docilité, une *compliance* (voir bonus déjeuner)
- L'argument « on ne connaît pas le CV » est très discutable dans ce contexte
- Déplacement de la compétition au niveau social (situation de chômage endémique) vers un niveau psychique (humiliation, arène de combats entre demandeurs d'emploi)
- Tension et violence paradoxale avec eux-mêmes : pour trouver un travail et retrouver l'estime de soi, nécessité d'entrer dans un processus qui fait perdre l'estime de soi. C'est perdu de toute façon (sauf à partir, ce que font rapidement deux candidats)

Conséquences et effets sur les candidats (2)

- Les candidats doivent donner eux-mêmes et intérioriser les raisons pour lesquelles ils ne sont pas retenus
 - « On a une mauvaise nouvelle, mais le plus important c'est pas la nouvelle, c'est les raisons pour lesquelles c'est une mauvaise nouvelle, mais peut-être avez-vous de par le recul sur vos prestations [...] une petite idée des raisons pour lesquelles malheureusement nous allons nous arrêter là »
 - Comprendre : ils ont échoué, ils auraient pu réussir, ce n'est pas juste un *misfit* entre l'entreprise et eux, ce sont eux qui ont échoué.
Cohérent : le *misfit* n'est pas possible, car aucune compétence n'est requise.
 - Porte de sortie : étiez-vous motivé ? Avez-vous été vous-même ?
 - Déplacement de la violence de l'extériorité (dispositif de sélection et d'élimination, objectivement violent) à l'intériorité (violence subjective liée à qui est le candidat et soumission aux exigences)
 - Permet de désamorcer la violence du dispositif. Ce n'est plus le dispositif mais les candidats eux-mêmes qui s'excluent : « on vous rend service en procédant ainsi, c'est pour vous, pour la prochaine fois ! »

Conséquences sur les recruteurs et pour l'entreprise (I)

- Méthode générale d'entretien qui nie les individus en tant que sujets :
 - Processus de transformation de l'humain en ressources anonymes pour le profit de l'entreprise (Vincent de Gaulejac) :
 - Que se passe-t-il dans le fait de ne pas lire leur CV et de les tester sur des « ventes » hors métier visé ?
 - C'est l'humain qui devient un moyen pour développer l'entreprise, et non l'inverse : « ressource » humaine, à même hauteur que les ressources matérielles et financières. On est bien dans la quintessence de la notion de "ressource humaine" : mon *humanité (personnalité)* est une *ressource*.
 - C'est bien ici l'idéologie gestionnaire
 - Dispositifs de pouvoir et de soumission à l'autorité (cf expérience de Milgram, intériorisation des exigences de l'autorité qui font perdre les finalités) **à la fois pour les recruteurs et les candidats**
 - Déresponsabilisation
 - Des recruteurs via des expressions « C'est la loi du genre » (ça aurait pu être le titre ou sous-titre du film). Rhétorique de la naturalisation : c'est ainsi, qu'on le veuille ou non, on y est donc pour rien
 - Des candidats qui s'agressent : ce sera encore plus dur en poste, et il faut bien manger

Conséquences sur les recruteurs et pour l'entreprise (2)

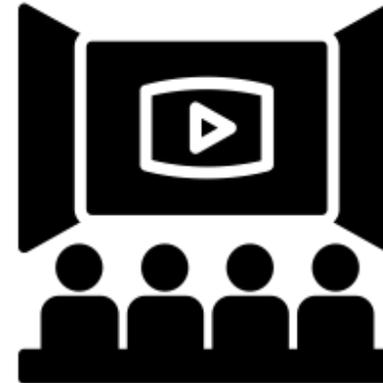
- **Finalité semble perdue de vue** : recruter les nouveaux employés de l'entreprise en vue d'une relation gagnant-gagnant
- Premier contact entre l'entreprise et ses employés n'est pas des meilleurs (cf propos de l'ensemble des candidats) et la collaboration ne commence pas très bien
- Quid de l'investissement subjectif nécessaire pour réaliser le travail (combler l'écart prescrit-réel) ? On ne compte que sur une motivation extrinsèque (la "faim", le besoin d'un salaire) et absolument jamais sur la valeur du produit à vendre !
- D'où le turn-over dans ce domaine : les gens partent pour 50 euros de plus
- Cercle vicieux : ce mode de recrutement contribue au turn-over ; il faut donc continuer à recruter beaucoup ; on continue cet abattage ; etc.

Quelques éléments pour piloter ses choix professionnels

- Ne pas être dupes et pouvoir interroger les pratiques et dispositifs d'embauche ou d'organisation du travail potentiellement pathogènes
- Utiliser les outils PH13 et la sensibilité développée pour regarder un métier et aborder un emploi / entretien
 - Travail sur FAST des fonctions du travail et projection professionnelle
 - Définir les questions à (se) poser lors d'un entretien
 - Notamment les questions révélatrices
 - Contenu de l'activité : quel discours sur la valeur du produit/service ?
 - Management de l'activité ex : comment est organisée l'activité déontique ; comment les collaborateurs sont évalués ;
 - Préparer ses réponses aux questions qu'il faut refuser
 - Parce qu'elles n'ont pas de sens (ex : « convainquez-moins que vous êtes le meilleur ») ou parce qu'elles humilient (« vendez des trombones »)
 - Parce qu'elles sont illégales (« comment allez-vous faire, madame, avec vos enfants ? »)
 - Répondre en souriant : ah, vous me testez sur ma connaissance du droit du travail ?
 - De manière générale, désamorcer les manœuvres des « apprentis-sorciers »

Partie entretiens individuels

- Après ces 45 min en collectif
 - Les 3 candidats retenus passent des tests de personnalité / comportement
 - Font un « jeu » : se battre pour le personnage qu'ils ont choisi pour lui obtenir la dernière place disponible dans un vaisseau spatial avant apocalypse
- Présentation du poste (1h01)
- Entretiens individuels
 - Gérard : 1h06
 - Georges : 1h16
 - Julie : 1h26
 - Leur devenir : 1h33



Compléments du cours & éléments de réponses des recruteurs filmés

▪ Articles (dans le poly)

- <http://lemonde-emploi.blog.lemonde.fr/2011/10/07/la-gueule-de-lemploi-un-document-choc-sur-le-recrutement/>
- <http://www.telerama.fr/television/les-recruteurs-de-la-gueule-de-l-emploi-contre-attaquent,74486.php>
- <http://www.telerama.fr/television/polemiques-en-cascade-autour-de-la-gueule-de-l-emploi,74484.php>



▪ Propos très intéressants et complémentaires de Didier Cros

- Master Class devant La SCAM (société civile des auteurs multimédia)
- <https://www.dailymotion.com/video/xwmfd9>



Baume

Julien Prévieux

- Artiste

- <https://www.previeux.net/index.html>

- Wiki :

« Né dans une famille de scientifiques, il passe une maîtrise de biologie tout en étudiant à l'école supérieure d'art de Grenoble.

Passionné de skateboard, il se fait connaître à la fin des années 1990 en réalisant une vidéo surprenante où il apparaît effectuant des roulades en pleine rue pendant de longues minutes »

<https://vimeo.com/59814785> ou <https://www.previeux.net/fr/videos-roulades.html>

« Il poursuit ensuite ses activités dans l'absurde en publiant les *Lettres de non-motivation* (en opposition aux lettres de motivation) qu'il envoie depuis 2000 à des entreprises pour répondre à leurs petites annonces. [...]

Il est aussi l'auteur d'effets spéciaux volontairement ratés intégrés dans des films existants (James Bond) qu'il nomme *Post-Post-Production*⁴. »

<http://www.previeux.net/html/videos/PostPostProd.html>

Lettres de non-motivation

Vous êtes tenace. Vous avez envie d'une forte rémunération. Vous êtes apte à la communication transversale. Vous êtes volontaire. Vous êtes une force de proposition d'actions d'amélioration.

Julien Prévieux Sur la route du succès ne restez pas au bord du chemin. Vous avez un fort charisme. Vous avez envie de gagner.

Lettres de non-motivation Vous avez envie de... réussir. Vous avez le goût du challenge. Votre cœur de métier bat plus fort. Rejoignez le n°1. Vous êtes reconnu pour vos talents à animer et développer vos collaborateurs. Venez élargir votre horizon. Entrez en couple. Développez vos talents. Vous avez décidé de vous donner les moyens de réussir. Vous avez des qualités d'écoute. Vous avez le respect de la hiérarchie. C'est vous le patron.

*
1001
NUITS



Vous, dans 1 an ?

Responsable d'un centre de profit de votre budget et Manager d'une équipe ?

Il faut être champion !

MANAGER DE VOTRE ÉQUIPE
VOTRE CENTRE DE PROFIT, VOTRE BUDGET ET VOTRE
SE RESPONSABILISER SUR LA REVENUE AVEC
UNE POLITIQUE DE MANAGEMENT
ET UNE AMBITION STRONG - 2014 VAINQUEUR
PROFESSEUR DE MANAGEMENT ET DE MANAGEMENT
DE L'ÉQUIPE

Enseigne du Groupe Carrefour, Champion compte aujourd'hui 1.000 supermarchés et hypermarchés. Ce sont des équipes passionnées qui font le dynamisme de Champion en France et à l'International.

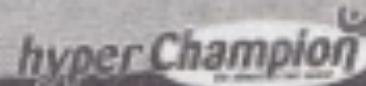
MANAGER DE BAYONS JEUNES DIPLOMÉS BAC +2/3

Diplômés Bac +2/3 de formation commerciale ou agro-alimentaire vous avez moins de 26 ans ou une expérience réussie dans le domaine. Vous avez le goût du commerce, vous êtes un leader et avez le sens de la gestion.

MANAGER DE BAYONS EXPERIMENTÉS

Véritable professionnel, vous avez une expérience réussie dans la gestion et le management d'une équipe, votre sens du commerce est au bout de votre nez.

Après une formation afternoon stages en magasin et en rayon école vous prendrez la responsabilité de votre centre de profit en terme de CA, de résultats et de management. Votre rémunération sera composée d'un fixe sur 12 mois, d'une prime individuelle sur les résultats, d'un intéressement collectif et de la participation aux résultats de l'enseigne.



Julien Prévieux
11, avenue Gambetta
75020 Paris

CSF
RRH, Service recrutement
67, rue Aristide Briand
77124 Villenoy

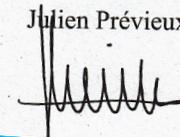
Référence : MT06
Le 27/08/2003,

Madame, Monsieur,

Je vous écris suite à votre proposition de poste de manager de rayons expérimenté. Un petit retour en arrière pour vous montrer ce qui fait de mon passé le top background que vous recherchez. Remontons ensemble le temps jusqu'au printemps 92. Je termine alors 2^{ème} aux championnats de France de skate-board / freestyle à Blagnac avec un run de mutant : switch stance flip 360°, impossible flip, kickflip nose manual to flip 180°, ...yeah !!! old-style de tuerie, ça s'régalait dans tous les sens avec des crypto-tricks de taré. MAIS grosse déception, une mauvaise réception et la place de champion m'échappe. Deux ans plus tard la discipline disparaît, le street reprenant la majorité des tricks sur des curbs, rails ou par-dessus 10 marches, le freestyle périclité et meurt à feu doux, se rangeant gentiment à côté des disciplines déchues (slalom and co). A part Rodney Mullen qui tire son épingle du jeu en adaptant élégamment quelques tricks (casper-slide, dark-slide) tout le monde passe rapidement au street en essayant d'oublier cette discipline dont on ne parle plus que dans les manuels de tricot. Se remémorer ces si beaux souvenirs n'est pas anodin. En effet, je n'ai jamais été champion, je n'ai donc pas les compétences requises pour travailler pour vous. Honnête, je refuse votre offre et je ne joins pas mon curriculum vitae.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie, Madame, Monsieur, d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Julien Prévieux



Champion

67, rue Aristide Briand - BP 31
77124 VILLENY
TÉL. : 01 60 09 78 00 - FAX : 01 60 09 78 10

ZONE NO:ID PARIS-EST

PREVIEUX JULIEN
11, avenue GAMBETTA

75020 PARIS

Villeno, le 25 septembre 2003

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

Faisant suite à votre candidature, nous sommes au regret de vous informer que nous ne pouvons donner une suite favorable à votre candidature.

Nous vous souhaitons une réussite rapide dans votre recherche d'emploi.

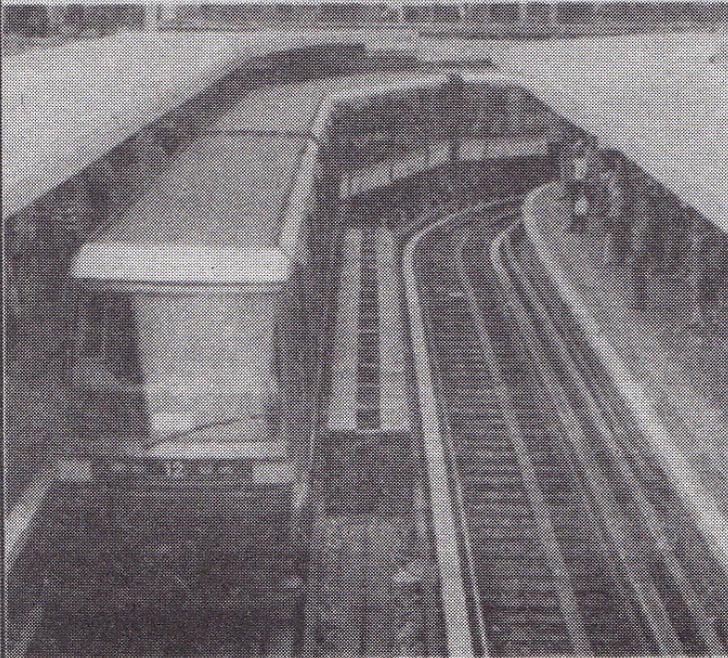
Nous vous prions d'agréer, l'expression de nos salutations distinguées.

RESPONSABLES RESSOURCES HUMAINES

Une grande entreprise de transport public de la Région Parisienne

recherche :

TECHNICIENS ELECTRONICIENS DE MAINTENANCE



Nous recherchons des candidats/candidates avec une formation en électronique titulaires du Bac Technique électronique.

Ils posséderont de bonnes connaissances des circuits logiques et analogiques et de la maintenance des systèmes électroniques complexes.

Une expérience professionnelle significative est souhaitée.

Age : 35 ans maximum (majoration éventuelle de la durée du SM et d'un an par enfant à charge).

**Envoyer CV et lettre de motivation manuscrite à : M. Gérard DROUAL
Département du Matériel Roulant Ferroviaire - Atelier Maintenance des
Equipements - 117 avenue Michelet - 93406 Saint Ouen Cedex**



2011737

Julien Prévieux
11, avenue Gambetta
75020 Paris

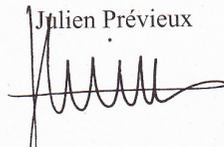
M. Gérard Droual
Département du Matériel Roulant Ferroviaire
Atelier Maintenance des Equipements
117, avenue Michelet
93406 Saint-Ouen Cedex

Le 25/03/04,
Objet : candidature techniciens électroniciens de maintenance

Monsieur,

Je viens d'apprendre que votre entreprise proposait des postes de techniciens de maintenance. J'ai toujours aimé les jeux d'astuces, la résolution des rébus et les tests de logique. Pendant mes trois jours à l'armée, j'ai adoré chercher les nombres complétant les suites. Ainsi le nombre 20 complète la série 0, 5, 10, 15. Par ailleurs le nombre palindrome 101 complète la série 2, 3, 5, 7, 11, 13, 17, 19, 23, 29, 31, 37, 41, 43, 47, 53, 59, 61, 67, 71, 73, 79, 83, 89, 97. Il fallait reconnaître les 25 premiers nombres premiers. Votre annonce m'a plu car il fallait découvrir quelle était cette mystérieuse grande entreprise de transport public de la région parisienne et je crois avoir découvert la RATP. La photographie m'a grandement aidé et ma bonne connaissance des circuits logiques m'a permis d'associer les termes transports et métropolitain, même si l'image, nous montrant des rames en plein air, a pu en troubler certains. Ceci étant dit, je me vois dans l'obligation de refuser votre offre. En effet, une entreprise qui ne donne pas son nom dans une petite annonce et qui joue avec ses futurs employés ne me semble pas être très fiable. Comment peut-elle mettre en valeur ses futurs collaborateurs si elle n'ose pas elle-même se mettre en avant ?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Julien Prévieux




Département **MRF**
Unité de Maintenance
AME
Gérard DROUAL
RRHU Unité AME

Lundi, 29 mars 2004

M. Julien Prévieux
11 avenue Gambetta
75020 Paris

Monsieur,

J'ai bien reçu votre courrier du 25mars 2004 et je prends note de votre non
candidature.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Le Responsable Ressources Humaines





*Filiale d'une banque
d'affaires américaine,
ARCHON Group
(France) est une
entreprise de 360
personnes, spécialisée
dans la gestion
de patrimoine
immobilier
et de portefeuilles
de créances immobilières.
Nous souhaitons
renforcer nos équipes
afin d'accompagner
notre fort développement.*

Administrateur base de données junior

Vous assurerez l'intégrité des données de la base, le chargement de données provenant d'autres systèmes (via SQLPlus). Vous aurez pour mission d'administrer les données de la base (créée sous Oracle) et de veiller au respect des contraintes du système.

Pour ce poste, vous justifiez d'une première expérience similaire significative. Vous maîtrisez les bases de données et le langage SQL. La connaissance d'Oracle et/ou d'Infomaker (outil de requêtes) serait un plus.
Poste en CDI.

*Nous vous remercions d'adresser votre candidature,
sous réf. ABDJ 6103, à la DRH d'Archon Group
(France), 53 rue de Châteaudun, 75009 Paris.*

MEDIASYSTEM

Julien PREVIEUX
10, rue Clavel
75019 Paris

ARCHON
DRH Archon Group
53, rue de Châteaudun
75009 Paris

Réf. : ABDJ 6/03

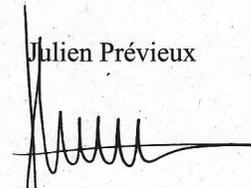
Le 30/03/00,

Madame, Monsieur,

Je vous écris suite à votre annonce parue dans le journal "Carrières et Emplois".
Je jure que je n'ai rien fait de mal. Je jure que je n'ai jamais agi dans l'intention de nuire. Je jure que, même si certaines fois j'ai pu faire des erreurs, cela n'était pas de manière intentionnelle. J'ai toujours mené une existence paisible. Je paye mes impôts. Je ne bois pas plus que de raison (si cela m'est arrivé, je n'ai pas pris ma voiture pour rentrer chez moi). Je ne me drogue pas. J'aime les animaux. Je ne vole pas. J'achète des produits de grande consommation comme tout le monde. Je me connecte souvent à Internet. Je regarde la télévision. Je fais du sport pour garder la santé. Plus tard, je voudrais un enfant ou deux et un chien. J'ai aussi l'intention de devenir propriétaire foncier et peut être d'acheter des actions. J'ai des témoins qui m'ont vu ne rien faire. Je ne comprends pas de quoi je suis coupable. Je ne comprends pas pourquoi vous voulez me punir aux travaux forcés sur des bases de données. Le supplice est démesuré par rapport à mes minuscules erreurs (quelques anniversaires non souhaités, le gazon du jardin mal tondu, une absence ou deux à l'école non justifiées).
Je vous en prie, ne m'embauchez pas.

Dans l'attente d'une réponse rapide de votre part, je vous prie, Madame, Monsieur, de bien vouloir agréer l'expression de mes sentiments distingués.

Julien Prévieux



ARCHON
GROUP
(F r a n c e)

Monsieur Julien PREVIEUX
10 rue Clavel
75019 PARIS

Paris, le 12 avril 2000

Objet : Votre candidature au poste d'Administrateur Base de Données Junior

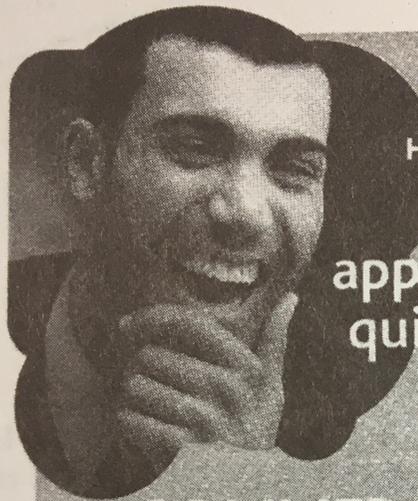
Monsieur,

Nous vous remercions de la confiance que vous avez manifestée envers notre société en nous proposant votre offre de collaboration.

Malgré tout l'intérêt que présente votre candidature, nous sommes au regret de vous informer qu'elle n'a pas été retenue. En effet, si votre formation et votre expérience sont proches des exigences du poste, d'autres candidats y répondent de manière plus précise.

En vous souhaitant un rapide succès dans vos recherches, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.


Gestionnaire Ressources Humaines



HAUT DÉBIT
HAUTE DÉFINITION.

la réussite
appartient à ceux
qui visent haut !

COMMERCIAUX HIF RÉGION PARISIENNE

• Au sein d'un acteur majeur en télécommunication, vous ne ferez pas votre métier comme les autres. Vous pourrez vous appuyer sur la fiabilité et la rapidité de notre technologie pour vendre aux particuliers nos offres pour l'internet très haut débit, la TV haute définition, la VOD et la téléphonie. • Doté d'un véritable sens commercial, vous êtes dynamique, rigoureux et convaincant. Prêt à relever le défi dans un univers très concurrentiel, vous bénéficierez d'une formation complète à nos produits et à nos méthodes de vente. • En plus d'une rémunération (fixe + variable) attractive et non plafonnée, vous aurez la possibilité d'évoluer rapidement vers un poste d'animateur des ventes.

Présentez-vous le jeudi 28/06/2007 à 14 h 00 au
12 rue Albert Einstein, 77420 Champs-sur-Marne pour une session
de recrutement. (RER A – Station Noisy-Champs).
Mail : achretien@upcnoos.com – Tél. 06 22 67 59 26,
Arnaud Chrétien, 12 rue Albert Estein,
77420 Champs-sur-Marne

numericable
noos

Julien Prévieux
16, rue des montiboeufs
75020 Paris

Arnaud Chrétien
12, rue Albert Einstein
77420 Champs-sur-Marne

Objet : Poste de Commercial / Noos

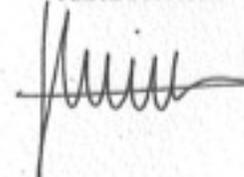
Le 25/06/07,

SANS RÉPONSE

Salut !

C'est vraiment la grosse rigolade, je vais aller me chercher un job. Ça me fait bien marrer. Je ne savais pas trop quoi ressentir ces temps-ci mais là c'est vraiment bien ! C'est limite mauvais goût tellement je me sens bien. Je ris, je ris, je ris ! Rigoler comme ça, on me dit que c'est pas sérieux mais enfin il n'y a pas de mal à se sentir bien. Tu as déjà vu quelqu'un pleurer quand il gagne à la loterie. Non ? C'est pareil pour moi, je suis trop content même si j'ai rien gagné. Hier j'ai fait de la scie sauteuse toute la journée et demain je ferai le tour du périph'. Depuis que j'ai cette nouvelle cravate c'est comme si j'avais une sorte de pouvoir. Ça me fait un bien fou. On appelle ça le talent, je crois. Enfin je sais pas trop ce que j'ai mais c'est trop marrant quand même. Jeudi, je crois bien que je vais aller me faire cette petite session de recrutement. Comme ça les mains dans les poches de mon nouveau costume Armani Collezioni Cashmere, rien que pour le plaisir d'aller écraser deux ou trois crétiens et assouplir mes nouvelles chaussures John Lobb. Le haut débit et la haute définition, c'est fait pour moi, je suis high tech / high speed ! 300Go/s de données qui défilent dans ma tête et la classe en plus. Je connais tous les mots : dynamique, rigoureux, convaincant, défi, concurrence, méthode, rapidité, fiabilité, expérience. Je peux même les prononcer à l'envers : ecneirépxe, étilibaif, edohtém, ecnerrucnoc, iféd, tnacniavnoc, xueruogir, euqimanyd. Facile. En même temps tu me fais bien rigoler avec ton nom de famille : Chrétien. Ça c'est vraiment trop marrant. Champs-sur-Marne, c'est trop marrant aussi, sauf que je ne vois pas ce que je vais aller faire à Champs-sur-Marne. Champs-sur-Marne ? Je ne sais même pas où c'est. Travailler chez Noos, c'est vraiment trop nul de toute façon. Je ne vais pas vendre aux gens des trucs qu'ils ont déjà comme la télé ou Internet. T'es trop marrant.

Julien Prévieux





PILKINGTON

Acteur majeur sur le marché du second œuvre Bâtiment recrute pour son établissement de Vitry sur Seine (94)

• **1 COUPEUR DE VERRE (H/F)**

La formation au poste de travail sera assurée par l'entreprise

• **1 MANUTENTIONNAIRE (H/F)**

Le permis CACES serait un plus

Pour les 2 postes : Une première expérience significative en industrie est nécessaire. Rigoureux, organisé et conscient des exigences liées à la sécurité dans la manipulation des produits verriers, vous êtes volontaire, vous avez le respect de la hiérarchie et le sens du travail en équipe.

Adresser candidature (CV + photo + lettre de motivation) à :

PILKINGTON FRANCE - 64/76 rue Charles Heller - 94400 Vitry sur Seine

E-mail : candidatures.france@pilkington.com

Julien Prévieux
16, rue des Montiboeufs
75020 Paris

Pilkington France
64/76, rue Charles Heller
94400 Vitry-sur-Seine

Objet : Poste de coupeur de verre

Le 10/08/2007,

Madame, Monsieur,

Je vous écris suite à votre annonce parue dans le « Le Parisien Emploi ». J'ai déjà vu des métiers dont la désuétude frôlait l'indécence mais là, vous dépassez les bornes : vous cherchez un... coupeur de verre ! On a changé d'époque, monsieur, vous devez absolument vous moderniser et proposer des métiers qui correspondent à votre temps. Le XXIème siècle est largement entamé, apprenez que les taillandiers, les poinçonneurs, les troubadours, les schlitteurs, les drapiers, les cochers, les bourreliers, les crieurs publics et autres montreurs d'ours ont disparu. Aujourd'hui nous sommes en plein boom des télécoms et de l'informatique, sans être novateur proposez au moins des postes d'ingénieur réseaux. Nous avons besoin de nouveaux managers, d'experts en veille stratégique, de consultants, de truqueurs d'images, de DRH, d'ingénieurs bio-tech... Notre société est postindustrielle, le sciage peut attendre, pas les produits financiers, ni les loisirs ou les semi-conducteurs. Vous êtes un frein à l'innovation, aussi je me vois dans l'obligation de refuser le métier rétrograde que propose votre entreprise.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Monsieur Julien PREVIEUX
16, rue des Montiboeufs
75020 PARIS

Vitry sur Seine, le 13 août 2007

Réf: Votre courrier du 10/08/2007.

Monsieur,

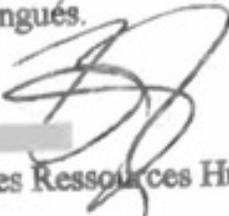
Si votre lettre de « non candidature » ne manque pas d'humour, j'ai toutefois peu apprécié que vous puissiez vous permettre de tourner en dérision un des métiers les plus reconnus de notre profession.

Permettez-moi à mon tour de vous faire remarquer que le verre qui vous entoure a été façonné puis posé par des hommes après avoir été produit au cours d'un process de haute technologie.

A vous lire, permettez-moi également de vous inviter à cultiver l'humilité (mais gardez votre sens de l'humour) ; Les savoir-faire professionnels les plus nobles s'accommodent mal de titres ronflant, souvent aussi creux qu'éphémères.

Puisque le secteur de notre industrie n'est manifestement pas pour vous séduire, je vous souhaite tout simplement de trouver un métier qui vous corresponde.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.


Directeur des Ressources Humaines

Génération Bouygues Telecom



GESTION CLIENTS

*Quand on accueille plus de
150 000 nouveaux clients par mois,
ça crée forcément des liens.*



Bouygues Telecom

ET VOUS, C'EST QUOI VOTRE ENTREPRISE ?

Le record européen de croissance commerciale pour un opérateur. Le parrainage du défi français pour l'America's Cup 2000. La Génération Bouygues Telecom rassemble ceux qui veulent vivre leur projet avec intensité.

Conseillers de clientèle au téléphone

En réception d'appels : Fer de lance de notre politique qualité de service, vous êtes le contact privilégié de nos clients et prospects. Vous répondez aux appels et apportez informations, conseils et assistance. Par votre implication, vous fidélisez vos interlocuteurs au quotidien. Réf. DLE/RA/MT0905

En émission d'appels : Au cœur de notre stratégie commerciale, vous vendez des produits et services additionnels à nos clients, dans le cadre de missions d'appels relatives à des opérations de fidélisation. Réf. DLE/EA/MT0905

Une personnalité énergique ? Un tempérament enthousiaste ? Peut-être même une première expérience du contact client (en grande distribution, banque, assurance, tourisme, hôtellerie, restauration...). Vos qualités d'écoute et de discernement vous permettront de développer votre maîtrise de la relation client. Une formation vous permettra de maîtriser nos produits et d'utiliser nos technologies informatiques. Nos postes sont proposés en CDI à temps plein ou temps partiel.

Appelez-nous dès aujourd'hui au  **01 49 64 86 77**

Vous pouvez aussi adresser un dossier complet sous référence choisie à Bouygues Telecom, département RH Gestion Clients, 47 rue de Villiers, 92527 Neuilly-sur-Seine cedex.

www.bouyguetelecom.fr

Bouygues Telecom
DRH CRP
51, avenue de l'Europe
78944 Vélizy

Julien prévieux
10 rue Clavel
75019 Paris

Le 16/03/00

Madame, Monsieur,

Je vous écris suite à votre annonce ou plutôt vos annonces parues dans l'hebdomadaire "Carrières et Emplois". Je suis vraiment révolté à la lecture de votre accroche "La génération Bouygues Telecom rassemble ceux qui veulent vivre leur projet avec intensité". Vous essayez une fois de plus de nous faire croire à des projets qui ne sont pas les nôtres (je parle ici au nom de la jeunesse entière). Avec un peu de bon sens vous auriez dû écrire: "La génération Bouygues Telecom rassemble ceux qui veulent vivre les projets de Bouygues Telecom avec l'intensité propre à Bouygues Telecom." D'autre part vous estimez peut être créer une génération mais réfléchissez un peu au sens des mots. Après la génération 68, la génération X,... la génération Bouygues Telecom! Comment ne pas sourire en imaginant des individus formatés par un groupe vendant des téléphones et prononçant des slogans du type "Quand on invente un forfait, ça crée forcément des liens". Ce type de comportement expansionniste des entreprises, jusqu'aux fondements même de l'individu, n'est pas nouveau. Il en est une part constitutive. Seulement nous ne sommes plus prêts à vivre une quelconque aliénation et nous sommes encore moins prêts à avoir la tête des employés de votre annonce (publicitaire?). Arrêtez de nous harceler avec des slogans ineptes et des métiers inexistantes (Chargé de marketing relationnel client???? est-ce que cela signifie Manager du vide entrepreneurial ou Concepteur de choses pour des gens qui entendent être des humains dans un monde de ressources humaines). Je refuse votre offre d'emploi, je n'envoie pas mon curriculum vitae et je vous demande de retirer vos publicités et vos offres d'emploi de ma vue.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie, Madame, Monsieur d'agréer l'expression de mes sentiments distingués.

• • EUROPA, 51 AVENUE DE L'EUROPE
78944 VÉLIZY CEDEX
TÉLÉPHONE 01 39 26 60 00
INTERNATIONAL +33 1 39 26 60 00
TÉLÉCOPIE 01 39 26 61 00
INTERNATIONAL +33 1 39 26 61 00

Monsieur Julien PREVIEUX
10 rue Clavel
75019 PARIS

Nos réf.COM / CRH / CRP / CHB / Asl
Vélizy, le mercredi 3 mai 2000

Objet : Votre lettre du 30 mars

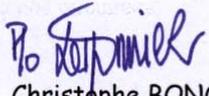
Monsieur,

Nous accusons réception de votre lettre de réponse à nos annonces.

Vous y exprimez avec beaucoup d'emphase votre désaccord avec notre politique de communication de recrutement et nous informez de façon nette que vous refusez des offres d'emplois pouvant si rapporter.

Nous prenons donc bonne note de votre refus et vous confirmons que vous demeurez libre de répondre ou de ne pas répondre à nos offres.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.



Christophe BONON
Responsable Ressources Humaines



FRANCE OUATE INDUSTRIE
Le contract qualité

LEADER EUROPEEN DEPUIS 1978
dans la commercialisation de produits à usage unique
à fort taux de renouvellement
recherche pour **PARIS - ILE-DE-FRANCE**

08K30439

TELECOMMERCIAUX

(H/F)

Dynamiques, volontaires, ambitieux
Formation assurée.

Nous vous offrons CDI - 35h

Fixe + commissions + primes

Tél pour RDV au 01 69 18 19 20

*ou envoyer CV + LM à : France Ouate Industrie
1, allée de Londres - 91140 Villejust - foi.paris@wanadoo.fr*



Julien Prévieux
16, rue des Montiboefus
75020 Paris

France Ouate Industrie
1, allée de Londres
91140 Villejust

Objet : Poste de télé-commercial

Le 23/06/2007,

SANS RÉPONSE

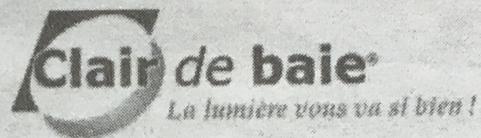
Madame, Monsieur,

Je vous écris suite à votre annonce parue dans le journal « Le Marché du Travail ».
L'image qui illustre votre annonce est très intrigante, comment expliquer cette course effrénée de deux individus dans un couloir ? Emettons ensemble plusieurs hypothèses quant aux raisons qui pourraient en être à l'origine :

- Un départ d'incendie provoque la fuite de deux individus dans un couloir. Au bout, une porte close solidement verrouillée.
- Une cloche vient de sonner, il est quatre heures, deux cadres sortent en courant parce qu'ils savent qu'un goûter les attend.
- Le directeur vient de proposer une augmentation au plus rapide de ses employés à la course à pied. Un cent mètres est organisée dans les couloirs de l'entreprise pour déterminer le meilleur sprinter.
- Cédric (30 ans) se moque de Jérôme (27 ans) parce qu'il est chauve. Le second a juré de se venger et le poursuit en criant des insultes.
- Le directeur vient de se fouler la cheville en faisant du surf dans une piscine à vague, deux commerciaux se ruent à son secours. Ils vont plonger dans la piscine en costume avec leur attaché-case.
- La nouvelle voiture de fonction d'Alexandre vient d'être livrée : une Audi A4 Advance Edition. Cédric et Jérôme s'empressent d'aller la voir, ils sont jaloux.
- Deux individus en costume reçoivent leurs lettres de licenciement, ils filent à l'ANPE trouver un nouvel emploi.
- Cédric et Jérôme courent vous annoncer la nouvelle : je ne travaillerai pas pour vous.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Votre talent en pleine lumière



Filiale du groupe Coralu, Clair de baie réseau national avec 24 points-conseil et 150 salariés, est spécialisé dans la fourniture et la pose de menuiseries pour la particulier. Plaisir de la performance et satisfaction du client sont les deux points communs de nos collaborateurs. Si vous partagez nos valeurs... Entrez dans la lumière !

Commerciaux h-f

Vous prospectez et développez une clientèle de particuliers. Vous apportez votre expertise et vos conseils sur les solutions d'amélioration de l'habitat.

Dynamique, créant le contact, aimant négocier, vous êtes issu idéalement du secteur de la vente directe ou vous êtes débutant fortement motivé.

Rémunération attrayante : minimum garanti, commissions importantes + ordinateur portable + véhicule après période d'essai. Formation exclusive à nos produits et méthodes et accompagnement terrain assurés.

Merci d'adresser CV, lettre et prétentions à **Clair de baie**

Pour Saint Ouen - Pontoise :

Tél : 01 30 28 85 17

ou par mail : chantilly@clairdebaie.fr

Clair de baie - ZAC Les Portes de l'Oise

Rue Léonard de Vinci - Lot n°28 - 60230 Chambly.

Pour Asnières :

Tél : 01 47 93 28 09

ou par mail asnieres@clairdebaie.fr

200, avenue d'Argenteuil - 92600 Asnières

www.clairdebaie.fr

TMP/100

SAINT-OUEN-PONTOISE - ASNIÈRES

Julien Prévieux
16, rue des Montiboeufs
75020 Paris

Clair de Baie
200, avenue d'Argenteuil
92600 Asnières

Objet : Poste de commercial

Le 10/07/07,

Madame, Monsieur,

Il vous avait écrit suite à votre annonce parue dans « Le parisien emploi ». Il s'était promis d'exercer un métier de commercial en restant proche des gens. Il avait décidé d'arborer un sourire exprimant à la fois la bonhomie et la confiance. Il souhaitait cultiver sa passion de la performance. Il avait les yeux pétillants et la barbe rasée de près pour mieux montrer au monde à quel point il le comprenait. Il avait choisi pour l'occasion de revêtir sa plus belle cravate et son costume de flanelle bleue qu'il réservait d'habitude aux jours de fête. Il voulait prospecter et développer une clientèle de particuliers sans trop savoir pourquoi. Il avait mis tous ses espoirs dans cette mission qui devait le faire entrer dans la lumière. Puis il s'était endormi, et la tête calée dans un fauteuil blanc, il se rendit compte qu'il faisait une grave erreur en postulant pour cet emploi. Au réveil il refusa le poste et se rendormit sur le champ.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, il vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ses sentiments distingués.

Julien Prévieux

Asnières, le 16 juillet 2007.

Monsieur Julien PREVIEUX
20, rue des Montiboeux
75020 PARIS

Objet : Poste de commercial

Monsieur,

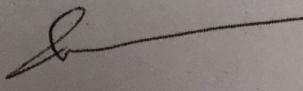
Nous avons bien reçu votre candidature et vous remercions de la confiance que vous nous avez ainsi témoignée.

Après étude, et sans que cela ne remette en cause son intérêt, nous vous informons que nous n'y donnerons pas une suite favorable. En effet, d'autres candidats présentent un profil plus en adéquation pour le poste.

Nous nous permettons toutefois, sauf avis contraire de votre part, de conserver votre CV et ne manquerons pas de vous contacter si un poste, plus adapté à votre profil, venait à se libérer.

Nous vous souhaitons de trouver rapidement un emploi correspondant à votre recherche.

Nous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.


fo

Responsable Commercial

Et enfin, au bout de l'absurde...



VILLE DE PUTEAUX

La VILLE DE PUTEAUX (43 000 habitants, Hauts-de-Seine) recrute, pour sa Médiathèque, un **Discothécaire**.

Discothécaire h/f

Assistant (qualifié) du patrimoine et des bibliothèques (Titulaire à défaut contractuel)

Sous l'autorité de la Directrice des Bibliothèques Municipales, et du responsable de section, vous aurez pour principales missions : - La gestion, le développement et la mise en valeur des collections - L'accueil, le prêt et l'orientation du public - La mise en place d'actions culturelles et d'animations autour de la musique - Les acquisitions, le catalogage et l'indexation des CD et DVD musicaux tous genres confondus et la réalisation de listes de nouveautés. De formation supérieure dans les métiers du livre ou la musique vous avez impérativement une expérience similaire dans une médiathèque et une connaissance de la musique classique. Vous maîtrisez les techniques de catalogage et d'indexation. Dynamique avec une forte capacité d'innovation, vous vous impliquez dans votre travail. Qualités relationnelles, sens du service public et du travail en équipe sont vos atouts pour réussir à ce poste. Vous maîtrisez parfaitement les outils informatiques. Poste basé à Puteaux (92 / Hauts de Seine). Rémunération : Régime indemnitaire + indemnité statutaire + prime de fin d'année.

Merci d'adresser votre CV, lettre de motivation et photo sous la référence DISCO/BIB à : par courrier : Madame Le Député-Maire, Mairie de Puteaux, Service Recrutement, 131, rue de la République, 92801 Puteaux par e-mail : recrutement@mairie-puteaux.fr

Julien Prévieux
16, rue des Montiboeufs
75020 Paris

Madame le Député - Maire
Mairie de Puteaux
Service Recrutement
131, rue de la République
92801 Puteaux

Réf. : DISCO / BIB
Objet : Poste de discothécaire

Le 11/08/2007,

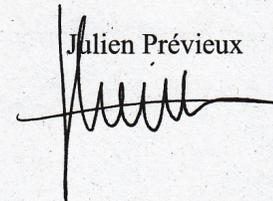
Madame,

Nous avons bien reçu votre candidature publiée dans le journal « Télérama » et vous remercions de la confiance que vous nous avez ainsi témoignée.

Après étude et sans que cela ne remette en cause son intérêt, nous vous informons que nous n'y donnerons pas une suite favorable.

Vous souhaitant pleine réussite dans vos nouvelles démarches et regrettant de ne pouvoir vous faire une meilleure réponse, nous vous prions d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Julien Prévieux



Monsieur Julien PREVIEUX
16 rue des Montiboefus
75020 Paris

Réf : DRH/MDJ/SLA

Le 18 SEP. 2007

Monsieur,

Je vous remercie de l'intérêt que vous avez témoigné à l'égard de la ville de PUTEAUX en m'adressant votre candidature pour un poste de discothécaire.

Je ne suis malheureusement pas en mesure de vous proposer un poste correspondant à vos attentes.

Toutefois, je ne manquerai pas d'étudier avec une bienveillante attention votre demande si une possibilité se libérait.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'assurance de ma parfaite considération.



Le Maire,
L'Adjoint Délégué

Très bonne présentation sur le site

<https://maze.fr/2022/10/lettres-de-non-motivation-refuse-le-job/>

Artiste plasticien, **Julien Prévieux** prend le temps de détourner avec dérision l'exercice de la lettre de motivation, censée s'accompagner d'un CV dument rempli. Démotivé après une recherche d'emploi qui ne donna aucun fruit, il décide de répondre par la négative aux annonces reçues. Réédition de ce livre aux Éditions 1001 nuits.

Quelle est votre implication pour le job proposé ? Présentez-vous les qualités adéquates ? Répondez-vous au besoin de l'entreprise ? Êtes-vous réellement motivé ? Brisant le pacte de l'embauche, Julien Prévieux écarte les propositions comme d'autres y répondent.

L'artiste interroge les mécanismes de l'emploi, les rémunérations de stages, les périodes d'essai, le montant du SMIC en ne se fixant qu'une seule règle : il n'écrira plus que des lettres de non-motivations en stipulant qu'il décline les propositions de postes proposés. Ainsi, il déplace la logique des petites annonces. À l'attente de gens prêts à se soumettre aux exigences de l'embauche, il préfère refuser ces offres, alors même que le refus est la possibilité de l'employeur et non du postulant. Voici donc une inversion carnavalesque des rôles de notre monde contemporain.

Si « motivation » désigne à la fois ce qui déclenche l'action de postuler ainsi que toutes les justifications et motifs qui expliquent cet acte, Julien Prévieux motive sa démotivation. Il rend caduque cette logique de proposition/réponse en énonçant : « *Je vous en prie ne m'embauchez pas !* »



Partie cours

Conclusion



Rappel des intentions pédagogiques

(conséquences attendues pour vous)

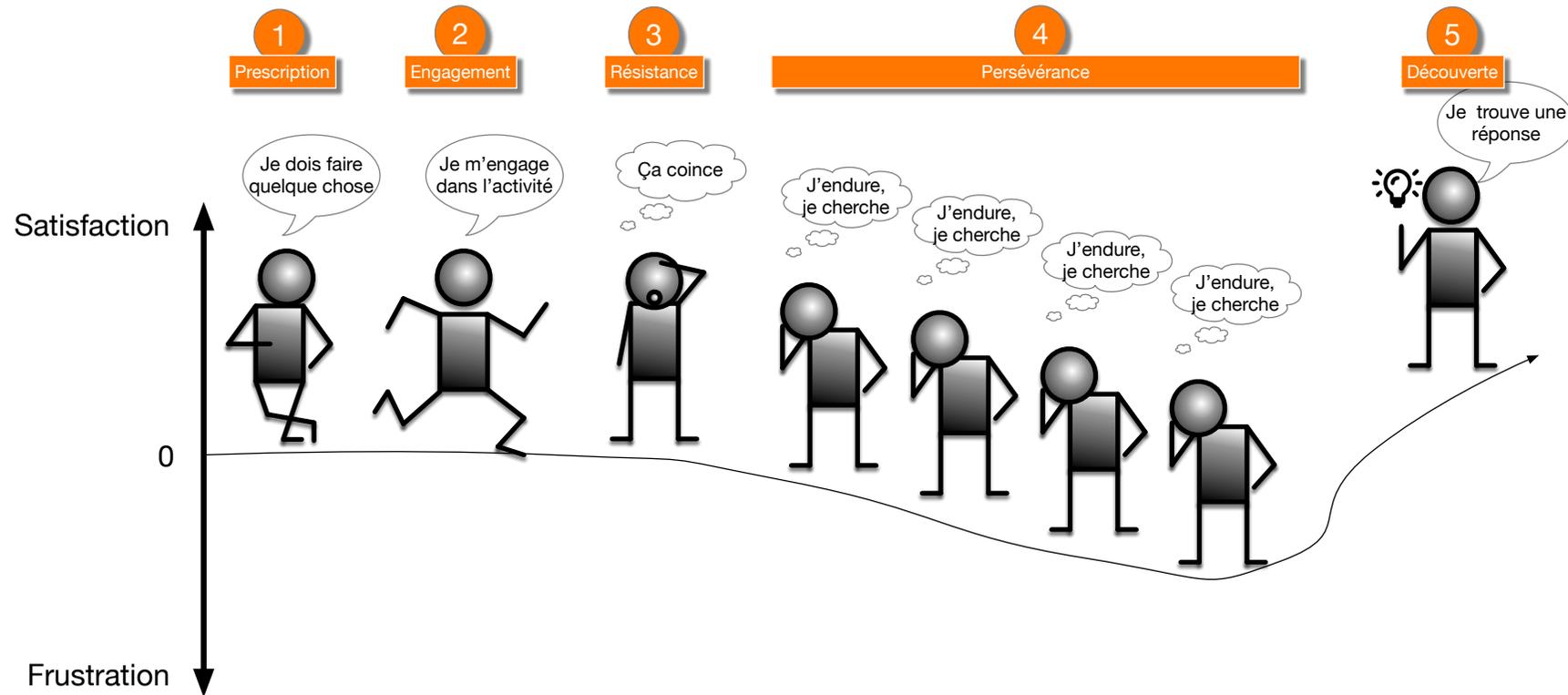
- Sur le plan du « management » (ménagement) :
 - Savoir défendre votre travail (pouvoir faire de la belle ouvrage et être reconnu pour cela)
 - Mieux organiser un projet, manager une équipe et évaluer des collaborateurs
 - Réfléchir à vos attentes / un poste : éclairer vos choix professionnels
- Sur le plan de l'ingénierie :
 - Lorsque l'on conçoit des dispositifs technologiques, on vient souvent modifier le travail de nombreux acteurs. Par exemple un dispositif médical change les actes médicaux, les processus, parfois les métiers mêmes ; un logiciel d'entreprise (ERP) vient modifier l'organisation du travail et les gestes mêmes des travailleurs, redistribuant compétences et responsabilités ; les espaces de travail conditionnent les activités qui y sont menées et la nature même de l'organisation et des collectifs. Dès lors, savoir voir le travail n'est pas une coquetterie, c'est une condition pour pouvoir agir au service du travail, des travailleurs et des collectifs. C'est une nécessité d'ingénierie + déontologique.

Rappel des objectifs pédagogiques

Extrait de la [note de cadrage](#) disponible sur le site de l'uv

- Prendre en charge la dimension « travail / travailleurs » lors d'une (re)conception de dispositifs socio-techniques (DST), ce qui nécessite de :
 - Savoir observer et analyser les métiers en présence
 - Savoir problématiser ces métiers
 - Savoir co-inventer le DST et les métiers concernés
 - Maîtriser les 6 outils spécifiques de l'UV (sources de prescription, écart prescrit-réel, fonctions du travailler, finalités d'une organisation, tensions systémiques, prolétarianisation)
- Prendre soin du travail en tant que travailleur :
 - Savoir penser, problématiser, défendre, inventer son propre travail, face à soi et à sa hiérarchie
 - Savoir penser, problématiser, défendre, co-inventer le travail de ses collaborateurs, en tant que collègue et manager
 - Savoir se repérer dans l'actualité du travail
- Savoir définir et mettre en œuvre une campagne d'entretiens (objectif générique issu de l'enquête)
 - Savoir cadrer et définir l'enquête (guide d'enquête et d'entretien)
 - Savoir initier et réaliser les différents entretiens (exploratoire et d'approfondissement) : mise en condition (préparation, cadrage), déroulement (attitudes, organisation, rôles)
 - Savoir exploiter, représenter et discuter les résultats, élaborer les modèles
 - Savoir prendre soin des interviewés : retours, conclusion

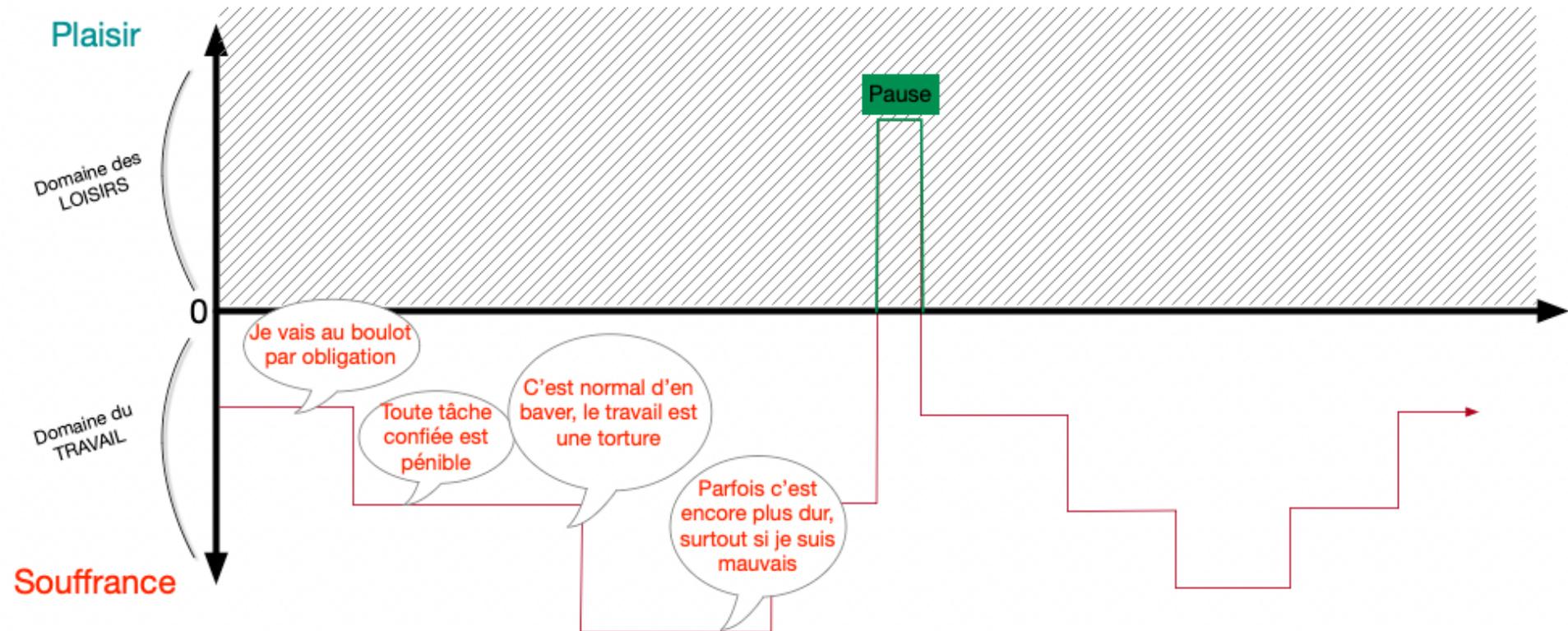
Travaillème : variante post-HT06 (suite au schéma de Lola sur l'addiction)



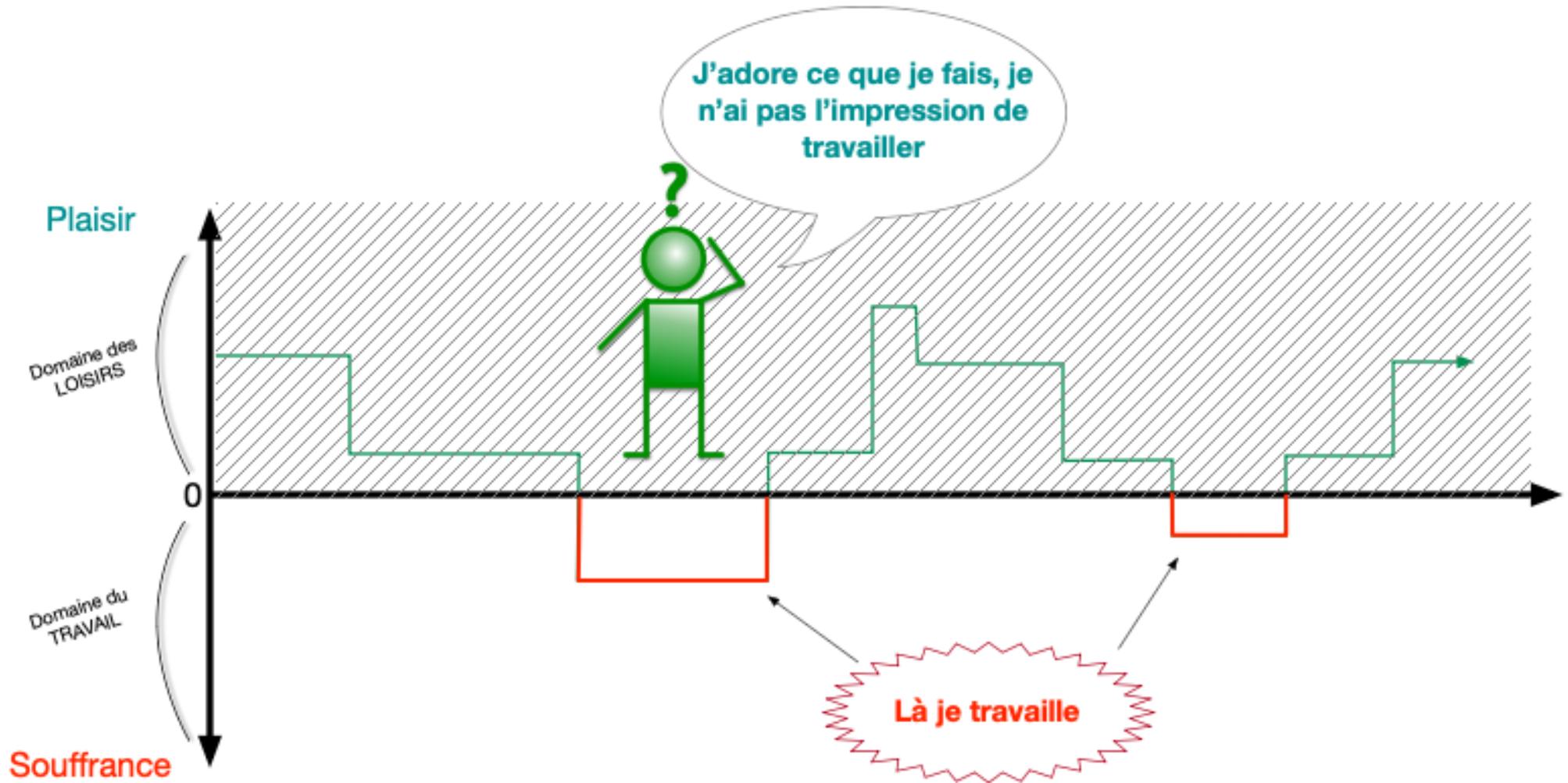
A creuser :

- Variante avec le travail collectif
- L'appliquer sur vos carnets persos, chercher à faire des exemples, qu'on partagera en fin de semestre ?

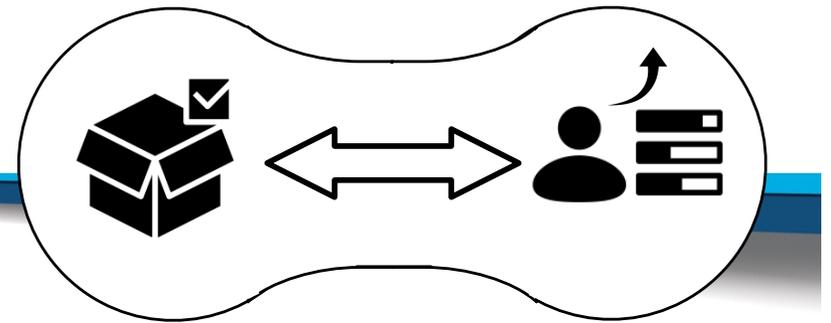
Ebauche d'un schéma de l'approche Tripalium



Ne pas souffrir serait une aberration dans le modèle Tripalium



Quelques éléments clés (en une diapo)



- L'écart prescrit-réel & le « travaillème »
 - Engagement + résistance du réel → co-invention du produit + de soi (individuation)
 - Il y a bien une dimension de difficulté voire d'échec (la maîtrise se dérobe) à l'échelle de la tâche
 - Mais elle relève du challenge, du jeu-source-de-je
 - Bien plus un jeu qu'une torture : l'étymologie fautive du tripalium est au service de l'idéologie capitaliste et gestionnaire, en cherchant à naturaliser pour la justifier une souffrance globale qui serait inéluctable : transformation du jeu en torture, vision doloriste du travail. Vision délirante qui aboutit à cette hallucination « j'aime ce que je fais donc je ne travaille pas »
- Le travail c'est l'engagement vers la réalisation d'œuvres pour soi, autrui, la société : construction de la cité
- Le travail ne se réduit pas au salariat : travail domestique, associatif, scolaire et étudiant, du contribuable, de l'internaute, du consommateur, etc.
- Le travail doit être l'objet d'une attention, d'un soin, qui suppose des savoirs et des savoir-faire (notamment activité déontique)
- Le travail : promesse d'individuations & creuset pour la socialité & source de la société

Vos pistes d'amélioration