

## › Transcription des documents audio

**S'assurer avant de commencer, que tous les candidats sont prêts.**

*N.B. : L'enregistrement comporte l'ensemble des consignes ainsi que les temps de pause entre les écoutes. Le surveillant ne doit donc pas intervenir sur l'appareil de lecture avant la fin de l'épreuve.*

[Mise en route de l'appareil de lecture]

Ministère de l'Éducation nationale, Centre international d'études pédagogiques.  
DELFL niveau B2 du *Cadre européen commun de référence pour les langues*.  
Option professionnelle, épreuve orale collective.

### Exercice 1

Vous allez entendre deux fois un enregistrement sonore de 5 minutes environ.  
Vous aurez tout d'abord une minute pour lire les questions. Puis vous écouterez une première fois l'enregistrement.  
Vous aurez ensuite 3 minutes pour répondre aux questions. Vous écouterez une deuxième fois l'enregistrement.  
Vous aurez encore 5 minutes pour compléter les réponses.

Répondez en cochant la bonne réponse ou en écrivant l'information demandée.  
Lisez maintenant les questions.

[pause de 1 minute]

#### Première écoute

Directrice des ressources humaines (D.R.H.) : Bonjour Monsieur Girard, asseyez-vous, je vous en prie.

Employé : Bonjour Madame, merci.

D.R.H. : Alors, je crois que vous commencez au début du mois prochain. Nous allons voir ensemble les détails de votre contrat. Comme vous le savez peut-être, notre entreprise comme beaucoup de supermarchés propose plusieurs types de contrats, des contrats à temps complet ou des contrats à temps partiel. Alors, nous avons beaucoup de temps partiels, c'est un sujet qui moi, en tant que directrice des ressources humaines, me préoccupe et sur lequel nous nous sommes fixés des objectifs de progrès. Nous n'ignorons pas que cela fragilise certaines personnes, qui dans ce contexte économique ont besoin d'avoir un salaire à temps complet. C'est pour cette raison que je mets beaucoup d'efforts pour favoriser le temps complet dans mes magasins. Donc on est parti de soixante pour cent d'heures travaillées à temps complet, on a progressé de 5 points cette année et notre objectif, c'est d'atteindre soixante-dix pour cent de temps travaillé à temps complet dans chacun de nos magasins. On s'était donné trois ans pour le faire, on va essayer de l'atteindre en deux ans et de mettre un coup d'accélérateur parce que c'est un élément qui précarise forcément nos salariés. Voilà donc les deux types de contrat. Sinon, pour ce qui est des horaires, ce n'est pas forcément simple parce que nos magasins ont des horaires d'ouverture extrêmement étendus ; on a donc besoin d'une grande flexibilité de la part de nos salariés.

Employé : Quels sont habituellement les horaires d'ouverture des Uniprix ?

D.R.H. : C'est du neuf heures - vingt deux heures, pour nos grands supermarchés, on va dire, un peu classiques, mais ça peut être aussi du neuf heures - minuit dans nos supérettes. Ça dépend des endroits. On essaye après de voir avec chaque salarié, quelle est sa situation et quand il préfère travailler, et tout ceci dans la mesure des horaires disponibles : plutôt le matin, vers la pause déjeuner ou le soir, pour répartir les heures dans la semaine. Et puis après, il y a des gens qui veulent travailler à temps partiel, puisqu'on a énormément d'étudiants qui viennent chez nous trouver un petit boulot, pour financer leurs études et qui sont demandeurs de temps partiel, et d'autres qui préfèrent plutôt travailler à temps complet. Donc il faut trouver le juste équilibre. Maintenant que vous avez quelques précisions sur les contrats, les horaires, dites-moi un peu ce que vous souhaiteriez ?

Employé : Et bien, à vrai dire, j'aimerais faire un maximum d'heures, travailler à temps complet serait idéal, si c'est possible. Je suis très disponible et bien sûr prêt à travailler les soirs et les week-ends.

D.R.H. : Très bien ; alors dans l'immédiat, je n'ai pas de temps complet à vous proposer. On pourrait commencer par un contrat à 80 % ; et puis vous aurez sûrement quelques heures supplémentaires à faire de temps en temps. De toute façon, je pense que d'ici quelques mois, vous pourrez sans doute passer à temps complet, en fonction de la situation. N'hésitez pas à m'en reparler à l'occasion. Sinon, à propos de rémunération, depuis deux ans, on a mis en place une politique de rémunération qui, en fait, a trois étages. Une rémunération fixe qui est une rémunération certaine pour les salariés et que nous essayons de maintenir vraiment au niveau du marché. D'ailleurs, nous avons fait des analyses par rapport à la concurrence qui nous permettent de savoir si nos rémunérations sont en phase avec le marché. Donc, là aujourd'hui nos rémunérations sont en moyenne à 3, entre 3 et 10 % au-dessus du marché sauf pour certaines fonctions sur lesquelles on porte une attention particulière. Ensuite, nous avons un deuxième étage qui concerne la rémunération directement liée à la performance. Donc ça, c'est un volet de rémunération sur lequel chaque salarié a, d'une part, la récompense de ses efforts personnels, parce qu'il faut les motiver, et d'autre part une partie variable liée aux résultats économiques de son équipe. Et donc, en fonction des résultats du magasin, nos salariés touchent une partie variable. Enfin, on a un troisième étage qui est assez classique et qui est présent dans toutes les entreprises et qui dépend des bénéfices annuels du groupe. Donc cet intéressement, il est aussi présent chez Uniprix. Pour vous donner un exemple, depuis deux ans, ça permet à nos salariés d'avoir un peu plus d'un mois de salaire en plus.

Employé : D'accord. Mais, vu le contexte économique difficile, il est possible que la partie variable s'amaigrisse un peu, non ?

D.R.H. : C'est effectivement possible. Mais pendant les deux dernières années, on a été extrêmement bénéficiaires sur ces trois étages. Pour la partie variable, ça dépend quand même de vos performances individuelles et donc ça, vous pouvez être assez sûr de la toucher. Après, pour les résultats économiques de leur équipe, ce sera vraisemblablement moins bon que l'année dernière. Quant à la participation, c'est l'élément le plus variable du dispositif, et ça aujourd'hui on ne sait pas ce que nous réserve l'exercice de cette année. Voilà, et bien vous savez tout, je crois. Nous allons vous préparer votre contrat à 80 % et vous pourrez venir le signer à votre arrivée. Maintenant, vous pouvez aller voir la responsable du personnel. Vous verrez ensemble les horaires qu'elle peut vous proposer sur une base de 28 heures hebdomadaires. A très bientôt, donc, au revoir.

Employé : Au revoir Madame, et merci.

*D'après France Inter, « Rue des entrepreneurs », 22/02/2009*

[Pause de 3 minutes]

## Deuxième écoute

[Pause de 5 minutes]

## Exercice 2

Vous allez entendre une seule fois un enregistrement sonore de 1 minute 30 à 2 minutes.

Vous aurez tout d'abord, une minute pour lire les questions. Après l'enregistrement vous aurez trois minutes pour répondre aux questions. Répondez en cochant la bonne réponse ou en écrivant l'information demandée.

Lisez maintenant les questions.

[Pause de 1 minute]

Eva : Salut Emmanuel, on déjeune ensemble ? Alors, quoi de neuf ?

Emmanuel : Tiens, j'étais hier à un salon. C'était sur les relations entre l'université et les entreprises. Et j'ai assisté à des conférences très intéressantes. En fait, ces relations sont vraiment en train de changer.

Eva : Et oui, c'est vrai, ça change un peu partout en Europe. L'université est de plus en plus soumise à la même demande des pouvoirs publics : il faut qu'elle s'adapte au marché du travail et il faut aussi qu'elle forme les futurs salariés.

Emmanuel : Et toujours dans le même sens visiblement. L'université doit s'adapter à l'économie, c'est dans ce sens-là et...

Eva : Absolument ! Et la France, d'ailleurs, l'a fait à sa façon avec la réforme des universités. Elle l'a fait en inscrivant l'insertion professionnelle comme une des missions fondamentales des universités. Alors la question évidemment, c'est de savoir comment faire et jusqu'où aller.

Emmanuel : Ah oui, il y avait aussi un autre point de discussion qui est revenu plusieurs fois. Tu sais, le fait que la recherche universitaire devienne finalement dépendante des besoins des entreprises.

Eva : Oui, et avec tous les risques de dérapage que cela comporte. J'ai d'ailleurs lu dans une revue un article incroyable !

Emmanuel : Ah, oui ? raconte !

Eva : Écoute, il y avait une enquête édifiante, sur des chercheurs qui adaptent leurs recherches pour, en fait, aller dans le sens des besoins de leurs financeurs. C'est invraisemblable ! Mais, à mon avis, pour les universités, il y a un autre risque, c'est qu'elles ne soient plus un lieu de critiques et de propositions nouvelles.

Emmanuel : Quand même, l'enseignement supérieur est là aussi pour former plus de jeunes, à la fois pour compenser les effets de la démographie avec les départs massifs à la retraite, et puis aussi pour développer une économie dite de la connaissance. L'hypothèse, c'est que la production va de toute façon partir vers les pays où la main-d'œuvre coûte moins cher et donc que notre université devra se concentrer sur la recherche et l'innovation. Et puis, il y a une deuxième nécessité : celle d'ouvrir le financement plus largement au secteur privé et par conséquent, une troisième qui a d'ailleurs été évoquée pendant ce salon, c'est qu'il faut mieux préparer les étudiants à leur insertion professionnelle dans les secteurs de pointe.

Eva : En attendant, on se retrouve à la cantine.

Emmanuel : D'accord, à toute à l'heure !

*D'après France Info, « Universités et entreprises », 22/02/2009*

[Pause de 3 minutes]

L'épreuve est terminée. Veuillez poser vos stylos.

[Arrêt de l'appareil de lecture]